

Praca bez sensu

Teoria

David Graeber

Jack:

=====

Jako naganiacz miałem dzwonić do tych ludzi. Nie tyle starać się sprzedać im udziały, ile proponować „bezpłatny materiał badawczy na temat skrajnej spółki, który ma być...”, wspominał... nie- niu broke... szkolenia... mo- wanie, że... dziej komp... n wyda mu si... pienie- dzy, że pot... penta, który wykona za nie- go ten telefon. Ta praca nie miała oczywiście żad- nego innego celu poza tym, by wój... broker, sprawiał wrażenie, że wie... niż w rzeczywistości.

Płacono mi dwieście dolarów tygodniowo, w gotówce, która pochodziła dosłownie z portfela brokera, za to, że pomagam mu uchodzić za wielkiego gracza. Ale dzięki temu nie tylko wzrastał kapitał społeczny brokera w oczach jego klientów; w samym biurze wła- sny naganiacz był dla brokerów wyznacznikiem statu- su, i to ważnym w tym hipermaskulinistycznym, hi- perkonkurencyjnym środowisku. Byłem dla niego kimś w rodzaju figury totemicznej. Od tego, że mnie za- trudniał, mogło zależeć to, czy uda mu się spotkać wizytującego kierownika regionalnego; ale przede wszystkim był to sposób na umoszczenie się na nie- co wyższym szczeblu drabiny społecznej w miejscu pracy.

=====

SERIA EKONOMICZNA
WYDAWNICTWO KRYTYKI POLITYCZNEJ
WARSZAWA 2019

**PRACA
BEZ SENSU**

**David
Graeber**

2018

Spis treści

| | |
|---|-----------|
| Przedmowa: O fenomenie pracy bez sensu | 5 |
| 1. Czym jest praca bez sensu? | 15 |
| Dlaczego mafijny płatny zabójca nie jest przykładem pracy bez sensu | 18 |
| O tym, jak ważny jest czynnik subiektywny, a także dlaczego można przyjąć, że ci, którzy uważają, że wykonują pracę bez sensu, na ogół mają rację | 23 |
| O powszechnym błędnym przekonaniu, że prace bez sensu w przeważającej mierze ograniczają się do sektora publicznego | 29 |
| Dlaczego fryzjerstwo to niedobry przykład pracy bez sensu | 31 |
| O różnicy między pracami, które są częściowo bezsensowne, pracami, które są bezsensowne w znacznej mierze, oraz tymi, które są absolutnie bezsensowne | 35 |
| 2. Jakie rodzaje prac bez sensu wyróżniamy? | 38 |
| Pięć głównych odmian pracy bez sensu | 39 |
| 1. Czym zajmują się lokaje | 39 |
| 2. Czym zajmują się zbiry | 45 |
| 3. Czym zajmują się łatacze z taśmą | 49 |
| 4. Czym zajmują się odhaczacze | 53 |
| 5. Czym zajmują się nadzorcy | 59 |
| O złożonych pracach bez sensu przyjmujących rozmaite formy | 65 |
| Słowo na temat prac bez sensu drugiego rzędu | 68 |
| Uwaga końcowa i chwilowy powrót do pytania: czy można wykonywać pracę bez sensu i o tym nie wiedzieć? | 69 |
| 3. Dlaczego osoby wykonujące prace bez sensu regularnie zgłaszają, że czują się nieszczęśliwe? (O przemocy duchowej, część I) | 71 |
| O pewnym młodym człowieku, który najwyraźniej otrzymał synekurę, ale jednak nie był w stanie tego znieść | 72 |
| O doświadczeniu fałszu i bezcelowości jako sednie prac ściem i o współczesnym przekonaniu, że to ważne, by młodzież tego doświadczyła | 76 |
| Dlaczego wiele spośród naszych wyobrażeń na temat ludzkiej motywacji najwyraźniej opiera się na błędzie | 81 |
| Krótka dygresja na temat historii pracy dla samej pracy, a zwłaszcza koncepcji kupowania czasu innych ludzi | 85 |

| | |
|---|------------|
| O rozdziwieniu między moralnością czasu i naturalnymi rytmemi pracy oraz o niezadowoleniu, jakie rodzi | 92 |
| 4. Jak to jest mieć pracę bez sensu? (O przemocy duchowej, część II) | 99 |
| Dlaczego wykonywanie pracy bez sensu nie zawsze jest aż tak złe | 100 |
| O niedoli braku jednoznaczności i narzuconego udawania | 102 |
| O niedoli niebycia przyczyną | 109 |
| O niedoli poczucia, że nie ma się prawa do swojej niedoli | 116 |
| O niedoli świadomości, że wyrządza się szkodę | 123 |
| Koda: o konsekwencjach prac bez sensu dla ludzkiej kreatywności i o tym, dlaczego próby twórczego lub politycznego opowiedzenia się przeciwko bezsensownemu zatrudnieniu można by uznać za formę duchowej walki | 125 |
| 5. Dlaczego przybywa prac bez sensu? | 134 |
| Krótką dygresją na temat przyczynowości i natury wytłumaczenia socjologicznego | 139 |
| Garść spostrzeżeń na temat roli rządu w tworzeniu i utrzymywaniu prac ściem . | 143 |
| O pewnych fałszywych wyjaśnieniach, mających tłumaczyć powszechność prac bez sensu | 145 |
| Dlaczego branża finansowa może służyć za modelowy przykład tworzenia prac bez sensu | 151 |
| O niektórych aspektach współczesnego feudalizmu menadżerskiego, w których przypomina on klasyczny feudalizm, i innych aspektach, w których go nie przypomina | 160 |
| Jak feudalizm kierowniczy daje o sobie znać w branżach kreatywnych poprzez niekończące się mnożenie pośrednich szczebli dyrektorskich | 164 |
| Zakończenie i krótki powrót do kwestii trzech poziomów przyczynowości | 172 |
| 6. Dlaczego jako społeczeństwo nie sprzeciwiamy się rozkwitowi bezsensownego zatrudnienia? | 174 |
| O tym, że nie da się wyznaczyć absolutnej miary wartości | 176 |
| O tym, jak większość ludzi we współczesnym społeczeństwie uznaje pojęcie wartości społecznej, która jest nietożsama z wartością ekonomiczną, nawet jeśli trudno określić, czym ona dokładnie jest | 181 |
| O odwrotnie proporcjonalnej zależności między wartością społeczną pracy i ilością pieniędzy, które można za nią otrzymać | 186 |
| O teologicznych korzeniach naszych postaw wobec pracy | 198 |
| O początkach północnoeuropejskiej koncepcji pracy odpłatnej jako niezbędnego czynnika w pełnym kształtowaniu dorosłego człowieka | 200 |
| Jak wraz z nadejściem kapitalizmu pracę zaczęto w wielu kręgach postrzegać jako środek społecznego doskonalenia bądź wreszcie jako cnotę samą w sobie i jak robotnicy sprzeciwili się temu za pomocą laborystycznej teorii wartości | 203 |

| | |
|--|------------|
| O głównej wadzie laborystycznej teorii wartości i o tym, jak upowszechniła się w XIX wieku oraz o tym, jak właściciele kapitału wykorzystali ją do własnych celów | 209 |
| Jak na przestrzeni XX wieku pracę ceniono coraz bardziej jako formę dyscypliny i samopoświęcenia | 215 |
| 7. Jakie są polityczne efekty pracy bez sensu i czy można coś zrobić, żeby zmienić tę sytuację? | 220 |
| O tym, jak kultura polityczna w feudalizmie kierowniczym utrzymywana jest dzięki równowadze resentymentów | 221 |
| O tym, jak współczesny kryzys związany z robotyzacją ma się do większego problemu prac bez sensu | 229 |
| O politycznych konsekwencjach mnożenia bezsensu i towarzyszącym mu spadku produktywności w sektorze opiekuńczym – z perspektywy możliwości wybuchu buntu klas opiekuńczych | 234 |
| O gwarantowanym dochodzie podstawowym jako przykładzie programu, który mógłby zapoczątkować rozluźnianie związku wynagrodzenia z pracą i położyć kres dylematom opisanym w tej książce | 240 |
| Podziękowania | 254 |
| Literatura | 255 |

Przedmowa: O fenomenie pracy bez sensu

Wiosną 2013 roku niechcący stałem się przyczyną maleńkiej międzynarodowej sensacji.

Wszystko zaczęło się od tego, że nowy radykalny magazyn polityczny „Strike!” zamówił u mnie esej. Redaktor chciał wiedzieć, czy nie miałbym czegoś prowokacyjnego, czego nikt inny raczej by nie wydrukował. Zwykle chodzi mi po głowie parę takich pomysłów, więc usiadłem nad jednym z nich i przedstawiłem redaktorowi krótki tekst zatytułowany *On the Phenomenon of Bullshit Jobs*¹.

Esej oparty był na intuicji. Każdy zna te zajęcia, które z perspektywy osoby postronnej właściwie niczego nie wnoszą – konsultanci HR, koordynatorzy komunikacyjni, analitycy PR, stratedzy finansowi, prawnicy korporacyjni, podobnie jak każdy zna ten rodzaj osób (bardzo często spotykanych w kontekście akademickim), których czas wypełniony jest zasiadaniem w komisjach obradujących nad rozwiązaniem problemu zbędnych komisji. Lista zdawała się ciągnąć w nieskończoność. A co – zadałem sobie pytanie – jeśli te zajęcia naprawdę są bezużyteczne, a osoby je wykonujące zdają sobie z tego sprawę? Przecież spotyka się od czasu do czasu osoby, których zajęcia wydają się im samym bezsensowne i niekonieczne. Czy może być coś bardziej demoralizującego nad konieczność wstawania rano przez pięć dni w tygodniu przez całe dorosłe życie, żeby wykonywać zadanie, o którym w skrytości ducha sądzi się, że wcale nie musi być wykonywane, że jest tylko marnotrawstwem czasu lub środków albo wręcz czyni świat gorszym? Czy to nie byłaby potworna psychiczna rana ziejąca w poprzek naszego społeczeństwa? Ale jakoś nikt o niej nie mówił. Przeprowadzono mnóstwo badań na temat zadowolenia ludzi z pracy. Za to, o ile mi wiadomo, nie przeprowadzono ani jednego, w którym pytano by, czy uważają, że ich zajęcia mają jakąkolwiek rację bytu.

Ta hipoteza, że w naszym społeczeństwie mamy pełno nieprzydatnych prac, o których nikt nie chce rozmawiać, nie wydawała się czymś z gruntu nieprzekonującym. Kwestia pracy jest obwarowana niezliczonymi tabu. Już sam fakt, że większość ludzi nie lubi swojej pracy i z ochotą chwyciłoby się jakiegóż wymówki pozwalającej im opuścić dzień czy dwa, to coś, czego na dobrą sprawę nie można powiedzieć w telewizji – z całą pewnością nie w wiadomościach, choćby od czasu do czasu nawiązywano do tego w filmach dokumentalnych i występach stand-uperów. Miałem okazję przekonać się osobiście o sile tego tabu: kiedyś pełniłem rolę rzecznika prasowego grupy aktywistycznej, która – jak wieść gminna niesła – planowała kampanię obywatelskiego nieposłuszeństwa mającą na celu zawieszenie

¹ Z polskim przekładem autorstwa Michała Michalskiego można się zapoznać na stronie „Nowego Obywatela” pod adresem <www.nowyobywatel.pl/2013/09/23/fenomen-gowno-wartych-prac/>, gdzie opatrzone go tytułem *Fenomen gówna wartych prac* [przyp. tłum.].

funkcjonowania transportu publicznego w Waszyngtonie w proteście przeciw globalnemu szczytowi gospodarczemu. W dniach poprzedzających wydarzenie, jeśli człowiek nosił się jak anarchista, to gdziekolwiek się ruszył, na każdym kroku był zaczepiany przez jakiegoś radosnego urzędnika czy urzędniczkę pytających, czy to prawda, że nie będą musieli iść w poniedziałek do pracy. A jednak równocześnie ekipy telewizyjne z całą skrupulatnością przepytwały pracowników ratusza – i wcale bym się nie zdziwił, gdyby wśród nich znajdowali się ci sami urzędnicy – którzy wygłaszali komentarze o tym, jakie to beznadziejnie tragiczne, że nie będą w stanie dostać się do pracy, ponieważ wiedzieli, że tego rodzaju wypowiedzi telewizja od nich oczekuje. Wygląda na to, że nikt nie ma poczucia, by mógł dzielić się swoją opinią w tych kwestiach – w każdym razie nie publicznie.

Moja hipoteza wydawała mi się przekonująca, ale w sumie nie wiedziałem, jak jest naprawdę. W pewnym sensie napisałem tamten tekst na zasadzie eksperymentu. Byłem ciekaw, z jakim oddźwiękiem się on spotka.

Oto, co napisałem do tamtego numeru z sierpnia 2013 roku:

O fenomenie pracy bez sensu

W roku 1930 John Maynard Keynes przewidywał, że do końca stulecia postęp technologiczny pozwoli krajom takim jak Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone zredukować długość tygodnia pracy do piętnastu godzin. Wszelkie przesłanki przemawiają za tym, że miał rację. Biorąc pod uwagę dzisiejszą technologię, moglibyśmy sobie na to pozwolić. A mimo to do tego nie doszło. Zamiast tego technologię zaprzęgnięto raczej do wymyślania sposobów mających sprawiać, że wszyscy pracujemy coraz więcej. W tym celu należało powołać do życia zajęcia, które w gruncie rzeczy niczemu nie służą. Życie zawodowe olbrzymich rzesz ludzi, przede wszystkim w Europie i Ameryce Północnej, upływa na wykonywaniu zadań, które skrycie uważają za tak naprawdę niewymagające wykonywania. Moralne i duchowe szkody, które powoduje ta sytuacja, są głębokie. To szrama przecinająca naszą zbiorową duszę. A jednak praktycznie nikt o niej nie mówi.

Dlaczego obiecana przez Keynesa utopia – której nadejścia jeszcze w latach 60. niecierpliwie wyglądano – nigdy się nie ziszczyła? Współcześnie dyżurnym tłumaczeniem jest to, jakoby ekonomista nie wziął pod uwagę potężnego wzrostu konsumpcjonizmu. Postawieni przed alternatywą, zgodnie z którą mieliśmy do wyboru mniej godzin pracy albo więcej zabawek i przyjemności, zbiorowo wybraliśmy opcję drugą. Byłaby to zgrabna przypowieść umoralniająca, ale choćby przelotna refleksja uświadomi nam, że to wytłumaczenie ma się nijak do rzeczywistości. Owszem, począwszy od lat 20. XX wieku, obserwujemy powstawanie nieskończonej różnorodnych zajęć i branż, jednak bardzo niewiele z nich ma cokolwiek wspólnego z wytwarzaniem i dystrybucją sushi, iPhone'ów czy szpanerskich adidasów.

Czym zatem są właściwie te zajęcia? Niedawny raport porównujący zatrudnienie w poszczególnych branżach w Stanach Zjednoczonych między rokiem 1910 a 2000 daje nam wyraźny obraz (który, pragnę zauważyć, ma dosyć wierne odzwierciedlenie w Wielkiej Brytanii). Na przestrzeni minionego stulecia liczba pracowników wykonujących pracę służby domowej, w przemyśle i w sektorze rolniczym drastycznie spadła. W tym samym czasie potroiła się liczba „wykonujących wolne zawody, zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, urzędniczych, w sprzedaży i usługach”, zwiększając swój udział z „jednej czwartej do trzech czwartych ogólnego zatrudnienia”. Innymi słowy zawody produkcyjne zostały, zgodnie z prognozą, zastąpione automatami (nawet jeśli policzymy zatrudnionych w przemyśle w skali całego świata, w tym tyrające masy w Indiach i Chinach, pracownicy ci nie będą stanowić nawet w przybliżeniu tak dużego odsetka populacji globu jak w przeszłości).

Zamiast jednak dopuścić do znacznej redukcji godzin pracy, by pozwolić ludności świata zająć się własnymi projektami, przyjemnościami, wizjami i ideami, zafundowano nam rozdzęcie nie tyle sektora „usług”, ile sektora administracyjnego, aż do tworzenia całych nowych branż w stylu usług finansowych czy telemarketingu i włącznie z bezprecedensową ekspansją takich sektorów jak prawo spółek, administracja w edukacji wyższej czy opiece zdrowotnej, zasoby ludzkie czy public relations. A przywołane liczby nie ujawniają jeszcze istnienia wszystkich tych ludzi, których zadaniem jest świadczenie administracyjnego, technicznego czy ochroniarskiego wsparcia dla wspomnianych branż – podobnie jak nie ujmują całego zastępu działek pomocniczych (osób myjących psy, nocnych dostawców pizzy), które istnieją wyłącznie dlatego, że wszyscy inni ludzie spędzają tyle czasu w pracy w pozostałych branżach.

Te zajęcia proponuję określać mianem prac bez sensu lub prac ściem².

Tak jakby ktoś wymyślał bezcelowe prace tylko po, żebyśmy wszyscy pracowali. I tu właśnie natykamy się na zagadkę. W kapitalizmie właśnie taka sytuacja nie powinna mieć racji bytu. Pewnie, w dawnych, niewydolnych krajach socjalistycznych, chociażby w Związku Radzieckim, gdzie zatrudnienie było jednocześnie prawem i uświęconym obowiązkiem, system tworzył tyle miejsc pracy, ile tylko od niego wymagano (to dlatego w radzieckich domach handlowych do sprzedaży jednego kawałka mięsa potrzeba było trzech ekspedientek). Tyle że, jak doskonale wiadomo, wolnorynkowa konkurencja ma temu właśnie problemowi zapobiegać. Przynajmniej jeśli wierzyć teorii ekonomicznej, ostatnią rzeczą, jaką robi kierująca się zyskiem firma, będzie bulenie na pensje pracowników, których w rzeczywistości nie ma potrzeby zatrudniać. A jednak, nie wiedzieć czemu, dzieje się odwrotnie.

² W oryginale „bullshit jobs”. W przekładzie określeniem pracy bez sensu i prac ściem posługuję się zamiennie z uwagi na niuanse znaczeniowe oryginalnego terminu. Zob. też refleksje autora w rozdz. 1, przyp. 14 i 15 [przyp. tłum.].

O ile korporacje bezlitośnie obniżają koszty, o tyle zwolnienia i optymalizacje nieodmiennie dotyczą klasę osób, której zadania polegają na faktycznym wytwarzaniu, przemieszczaniu, naprawianiu i utrzymywaniu. Za sprawą jakiejś przedziwnej alchemii, której zasady działania nikt właściwie nie jest w stanie objaśnić, liczba gryzpiórków na posadach wydaje się powiększać, a coraz więcej pracowników spędza w pracy – nie różniąc się znowu tak bardzo od radzieckich robotników – po czterdzieści, a nawet pięćdziesiąt godzin tygodniowo na papierze, ale w praktyce wykonując zadania przez piętnaście godzin, tak jak to przepowiadał Keynes, resztę czasu bowiem poświęcają sprawom organizacyjnym czy uczęszczaniu na seminaria motywacyjne, uaktualnianiu swojego profilu na Facebooku albo ściąganiu sezonów seriali.

Wytłumaczenie wyraźnie nie ma charakteru ekonomicznego – jest natury moralnej i politycznej. Klasa rządząca doszła do wniosku, że szczęśliwa i produkcyjna populacja dysponująca czasem wolnym to dla niej śmiertelne zagrożenie (wystarczy sobie przypomnieć, co się działo, kiedy zaczęto się zbliżać do tego stanu w latach 60.). Przekonanie zaś, że praca to wartość moralna sama w sobie i że każdy, kto nie chce się podporządkowywać jakiejś intensywnej dyscyplinie pracowniczej przez większość dnia, na nic nie zasługuje, jest dla nich niezmiernie wygodne.

Swego czasu, gdy zastanawiałem się nad – można by pomyśleć – niemającym końca mnożeniem się obowiązków administracyjnych na wydziałach brytyjskich uczelni, przyszła mi do głowy wizja piekła. Piekło to zbiór jednostek, które poświęcają lwią część własnego czasu zadaniu, którego nie lubią i którego wykonywanie nie wychodzi im najlepiej. Powiedzmy, że ludzi tych zatrudniono, ponieważ są świetnymi twórcami mebli artystycznych, po czym już w pracy dowiadują się, że mają spędzać ogromne ilości czasu na smażeniu ryb. A samo zadanie tak naprawdę wcale nie musi być wykonywane – a przynajmniej istnieje tylko bardzo ograniczona liczba ryb, które wymagają usmażenia. A jednak wszystkich ich ogarnia tak obsesyjny resentyment na myśl, że niektórzy z ich współpracowników mogliby spędzać więcej czasu na wytwarzaniu inkrustowanych szafek zamiast na wyrabianiu solidnej normy obowiązków smaźalniczych, że już wkrótce w całym warsztacie piętrzą się stopy niepotrzebnej, marnie usmażonej ryby, której przyrządzanie to jedyna rzecz, jaką ktokolwiek się zajmuje.

Myślę, że to właściwie dość dokładny opis moralnej dynamiki naszej gospodarki.

Prawda, zdaję sobie sprawę, że argument tego typu natychmiast spotka się ze sprzeciwem: „Kim ty jesteś, żeby oceniać, które zajęcia są naprawdę niezbędne? Co jest na dobrą sprawę «niezbędne»? Jesteś wykładowcą antropologii. Na ile «potrzebne» jest to zajęcie?”. (I faktycznie, wielu czytelników tabloidów

uznałoby istnienie mojego zawodu za kwintesencję marnotrawnego wydatku na cele społeczne). I na jakimś poziomie jest w tym oczywiście racja. Nie ma obiektywnej miary wartości społecznej.

Nie przyszłoby mi do głowy, że wolno mi mówić komuś, kto jest przekonany, iż daje światu coś sensownego swoją pracą, że nie ma racji. Ale co z tymi osobami, które same z siebie są przekonane, że wykonywane przez nie zajęcia są bez znaczenia? Nie tak dawno temu ponownie nawiązałem kontakt ze szkolnym znajomym, którego ostatni raz widziałem, gdy miałem piętnaście lat. Słuchałem oniemiały, że przez ten czas był poetą, a potem także frontmanem zespołu indie-rockowego. Niektóre z jego piosenek słyszałem w radiu, nie mając pojęcia, że wokalista to ktoś, kogo znam. Był błyskotliwy, nowatorski, a jego działalność bez wątpienia uczyniła życie ludzi na całym świecie przyjemniejszym i lepszym. Mimo to po kilku albumach, które nie odniosły sukcesu, stracił kontrakt z wytwórnią i, mając na głowie długi i nowo narodzoną córeczkę, skończył, jak to ujął, „decydując się na to, na co tak wielu innych gości bez perspektyw – studia prawnicze”. Dziś jest prawnikiem korporacyjnym, pracującym dla liczącej się nowojorskiej firmy. Jako pierwszy przyznał, że jego praca jest pozbawiona jakiegokolwiek znaczenia, niczego światu nie daje i z jego punktu widzenia nie powinna w ogóle istnieć.

Tutaj ciśnie się na usta wiele pytań, z których pierwsze mogłoby brzmieć: „Co o naszym społeczeństwie mówi nam to, że generuje, jak się zdaje, niesamowicie ograniczony popyt na utalentowanych poetów-muzyków, za to najwyraźniej nieskończone zapotrzebowanie na specjalistów od prawa spółek?”. (Odpowiedź: jeżeli 1 procent populacji kontroluje większość dostępnych bogactw, wówczas był nazywany przez nas rynkiem odzwierciedla to, co one uznają za ważne, nie ktoś inny). Ale ponadto widać przy tym, że większość ludzi wykonujących bezsensowne zajęcia koniec końców zdaje sobie z tego sprawę. Właściwie nie wiem, czy spotkałem kiedyś prawnika korporacyjnego, który nie uważał, że jego praca jest bez sensu. To samo tyczy się niemal wszystkich nowych branż opisanych powyżej. Istnieje cała klasa specjalistów zatrudnionych gdzieś na stałe, którzy spotkani na przyjęciu, dowiedziawszy się od was, że zajmujecie się czymś, co można uznać za interesujące (na przykład antropologią), będą starali się unikać jakiegokolwiek rozmowy o swojej działalności. Poczekajcie, aż wypiją kilka drinków, a będą perorować o tym, jak bezsensowna i głupia jest w rzeczywistości ich praca.

Mamy tu do czynienia z głęboką psychiczną przemocą. Jak można choćby zacząć mówić o poczuciu godności czerpanym z pracy, kiedy w duchu czuje się, że wykonywane zajęcie nie powinno istnieć? Czy możliwe jest, by nie wzbudzało głębokiego gniewu i niezadowolenia? A jednak za sprawą osobliwego geniuszu naszego społeczeństwa rządzący nim wykombinowali sposób – na podobieństwo sytuacji z rybami – by zagwarantować sobie, że wściekłość będzie

kierowana właśnie w tych, którzy wykonują istotną pracę. Przykład: wydaje się, że w naszym społeczeństwie panuje ogólna zasada, zgodnie z którą im bardziej jawnie czyjaś praca służy innym ludziom, tym mniej pieniędzy można się spodziewać za jej świadczenie. W tym przypadku także trudno o obiektywną miarę, ale sposobem na łatwe rozeznanie się może być zadanie sobie pytania: „Co by się stało, gdyby cała klasa takich ludzi zwyczajnie zniknęła?”. Cokolwiek by mówić o pielęgniarzach, śmieciarzach czy mechanikach, jasne jest, że gdyby rozplynie się w powietrzu, skutki byłyby natychmiastowe i katastrofalne. Świat bez nauczycieli czy pracowników portowych szybko znalazłby się w tarapatkach, a nawet ten bez pisarzy science fiction czy muzyków ska byłby gorszym miejscem. Nie jest do końca jasne, jak ucierpiałyby ludzkość, gdyby w podobnych okolicznościach zniknęli dyrektorowie generalni firm rynku kapitałowego, lobbyści, analitycy PR, aktuariusz, telemarketerzy, komornicy czy konsultanci prawni³ (wiele osób jest zdania, że żyłoby im się na skutek tego znacznie lepiej). Jednak, poza garstką profesji, które cieszą się poważaniem (jak lekarze), zasada sprawdza się zaskakująco dobrze.

Jakby nie dość było perwersji, wygląda na to, że istnieje szeroko podzielane poczucie, że tak właśnie wszystko powinno się odbywać. To jedno z tajemnych źródeł siły prawicowego populizmu. Jego działanie można dostrzec, kiedy brukowce nakręcają niechęć wobec pracowników metra, winiąc ich za sparaliżowanie Londynu w trakcie rokowań w sprawie umów; już sam fakt, że pracownicy metra są w stanie sparaliżować Londyn, pokazuje, że ich praca jest nieodzowna, ale właśnie to wydaje się ludzi irytować. Jeszcze wyraźniej widać to w Stanach Zjednoczonych, gdzie republikanom udało się nad wyraz skutecznie podburzyć ludzi przeciw nauczycielom czy pracownikom przemysłu samochodowego (a nie – rzecz godna uwagi – przeciw administratorom szkół czy szefom przemysłu, którzy to w rzeczywistości są źródłem problemów), obarczając ich winą za ich rzekomo nadmierne płace i dodatki. To tak, jak gdyby im powiedzieć: „Ale przecież uczycie dzieci! Przecież robicie auta! Macie prawdziwe zajęcia! A do tego wszystkiego macie jeszcze czelność oczekiwać płac na poziomie klasy średniej i ochrony zdrowia!”.

Jeżeli ktoś wymyślił kiedyś reżim pracy w sposób idealny służący utrzymaniu władzy kapitału finansowego, trudno o lepiej wykonane zadanie. Autentyczni, produktywni pracownicy są bezlitośnie wyzyskiwani i poddawani presji. Reszta dzieli się na sterroryzowaną warstwę powszechnie wytykanych palcami bezrobotnych i większą liczebnie warstwę, której płaci się w zasadzie za nicnierobienie na stanowiskach tak zaprojektowanych, by utożsamiała się z poglądami i uczuciami klasy rządzącej (menadżerów, administratorów i tak dalej) – a w

³ Miałem silne obiekcje wobec aktuariuszy, a obecnie myślę, że byłem w stosunku do nich niesprawiedliwy. Niektóre dziedziny pracy aktuarialnej faktycznie coś zmieniają. Co do reszty – wciąż jestem zdania, że mogłyby zniknąć bez żadnych negatywnych konsekwencji.

szczegółności jej finansowych awatarów – ale równocześnie pielęgnowała piekącą urazę wobec każdego, kto wykonuje pracę o wyraźnej i niezaprzeczalnej wartości społecznej. Rzecz jasna system ten nie jest wytworem świadomego planu. Powstał w konsekwencji niemal stulecia prób i błędów. Stanowi natomiast jedyne wytłumaczenie sytuacji, w której mimo możliwości technologicznych nie mamy wszyscy trzy-, czterogodzinnego dnia pracy.

Jeśli kiedykolwiek tezę eseju potwierdził jego odbiór, to na pewno w tym przypadku. O *fenomenie pracy bez sensu* wywołało burzę.

Jak na ironię, przez dwa tygodnie od ukazania się eseju ja i moja partnerka przebywaliśmy w chacie na prowincji, w Quebecu, tylko my dwoje i koszt książek. Postaraliśmy się o miejsce, w którym nie będzie dostępu do sieci bezprzewodowej. W związku z tym stanąłem wobec niewygodnej konieczności śledzenia reakcji na ekranie komórki. Tekst niemal z miejsca podbił internet. W ciągu paru tygodni przetłumaczono go na kilkanaście języków, w tym niemiecki, norweski, szwedzki, francuski, czeski, rumuński, rosyjski, turecki, łotewski, polski, grecki, estoński, kataloński i koreański, i przedrukowano w gazetach ukazujących się od Szwajcarii po Australię. Strona „Strike!”, na której rzecz ukazała się pierwotnie, zanotowała ponad milion odsłon i wielokrotnie się zawieszała z powodu nadmiernego ruchu. Na blogach zaroilo się od odpowiedzi. Sekcje komentarzy wypełniały się wyznaniem pracowników biurowych; ludzie pisali do mnie z prośbą o poradę albo żeby mi powiedzieć, że zainspirowałem ich do rzucenia aktualnej pracy i znalezienia czegoś, co ma więcej sensu. Poniżej cytuję jedną z entuzjastycznych reakcji (zebrałem ich setki) z sekcji komentarzy australijskiego „Canberra Times”:

Łał! Prosto w sedno! Jestem prawnikiem korporacyjnym (a ściślej: zajmuję się reprezentacją przedsiębiorstw w postępowaniach z urzędem podatkowym). Niczego nie dam temu światu i przez cały czas jestem dogłębnie nieszczęśliwy. Nie podoba mi się, kiedy ktoś ośmiela się powiedzieć: „To dlaczego w ogóle to robisz?”, bo to przecież nie takie proste. Tak się składa, że to jedyne sposob, w jaki w tej chwili mogę przysłużyć się temu 1 procentowi w stopniu wystarczająco dużym, by w zamian wynagrodził mnie domem w Sydney, w którym wychowam swoje przyszłe dzieci [...]. Dzięki technologii pewnie możemy dziś osiągnąć w dwa dni tę samą produktywność, co kiedyś w pięć. Ale z powodu chciwości i jakiegoś syndromu nadgorliwości wciąż musimy harować, przedkładając profity innych nad nasze ambicje, za które się nam nie płaci. Czy ktoś wierzy w rozumną kreację, czy w ewolucję, celem człowieka nie jest praca – tak że dla mnie to wszystko z chciwości i zawyżonych cen podstawowych artykułów⁴.

W pewnej chwili otrzymałem wiadomość od anonimowego fana, który przedstawiał się jako członek spontanicznie zainicjowanej grupy osób rozprawiających artykuł wśród społeczności pracowników usług finansowych; tamtego dnia dostał pięć e-maili z moim esejem (już choćby to uwiarygodniałoby przypuszczenie, że liczne osoby z branży finansów nie mają za wiele do roboty). To wszystko nie przynosiło jeszcze odpowiedzi na pytanie,

⁴ David Graeber, *The Modern Phenomenon of Bullshit Jobs*, „Canberra Times”, wydanie online, ostatnia modyfikacja 3 września 2013 [artykuł niedostępny – przyp. red.].

jak wielu ludzi myśli w podobny sposób o własnej pracy – bo mogli przecież podawać artykuł dalej na zasadzie przekazywania innym dobrej rady w zawołany sposób – jednak wkrótce pojawiły się dane statystyczne na poparcie mojej tezy.

Niewiele ponad rok po publikacji tekstu, 5 stycznia 2015 roku, w pierwszy poniedziałek po Nowym Roku, a więc tego dnia, kiedy większość londyńczyków powracała do pracy po przerwie świątecznej – ktoś usunął z wagonów metra kilkaset reklam i przykleił w ich miejsce partyzanckie plakaty z cytatami z eseju. Autorzy akcji wybrali następujące zdania:

- Życie zawodowe olbrzymich rzesz ludzi, przede wszystkim w Europie i Ameryce Północnej, upływa na wykonywaniu zadań, które skrycie uważają za tak naprawdę niewymagające wykonywania.
- Tak jakby ktoś wymyślał bezcelowe prace tylko po, żebyśmy wszyscy pracowali.
- Moralne i duchowe szkody, które powoduje ta sytuacja, są głębokie. To szrama przecinająca naszą zbiorową duszę. A jednak praktycznie nikt o niej nie mówi.
- Jak można choćby zacząć mówić o poczuciu godności czerpanym z pracy, kiedy w duchu czuje się, że wykonywane zajęcie nie powinno istnieć?

Reakcja na kampanię plakatową przyniosła kolejną falę dyskusji w mediach (pojawiłem się przez chwilę na antenie Russia Today), w następstwie której agencja sondażowa YouGov podjęła się skonfrontowania hipotezy z rzeczywistością. Przeprowadziła wśród Brytyjczyków ankietę, której język zaczerpnięto bezpośrednio z eseju – na przykład: „Czy twoja praca «daje światu coś sensownego?»”. Co zdumiewające, ponad jedna trzecia respondentów, 37 procent, odpowiedziała, że nie daje (twierdząco odpowiedziało 50 procent, a 13 nie miało pewności).

Było to prawie dwa razy więcej niż oczekiwałem – wyobrażałem sobie początkowo, że odsetek prac bez sensu wynosi może około 20 procent. Co więcej, późniejsze badanie przeprowadzone w Holandii przyniosło niemal identyczne wyniki – a nawet gorsze, bo aż 40 procent holenderskich pracowników donosiło, że za istnieniem ich zajęcia nie przemawia nic.

Zatem nie tylko publiczna reakcja potwierdzała słuszność hipotezy – teraz także badania statystyczne bardzo wyraźnie wskazywały, że ma ona odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Tym samym mamy, jak widać, do czynienia z ważnym zjawiskiem społecznym, któremu do tej pory prawie nie poświęcano uwagi⁵. Już samo uutorowanie drogi do mówienia o nim okazało się dla wielu oczyszczające. Stało się jasne, że istnieje potrzeba, by dalej je zgłębiać.

To, czym pragnę się tu zająć, jest czymś nieco bardziej systematycznym niż początkowy esej. Tekst z 2013 roku powstał na potrzeby magazynu poświęconego polityce rewolucyjnej

⁵ O ile mi wiadomo, na temat prac ściem napisano jak na razie tylko jedną książkę, *Boulots de Merde!* (Paris 2015), której autorami są paryscy dziennikarze Julien Brygo i Olivier Cyran; oni sami powiedzieli mi, że do jej napisania zainspirował ich bezpośrednio mój artykuł. To dobra książka, ale porusza inne kwestie niż moja.

i koncentrował się na politycznych implikacjach problemu. Tamten esej był w istocie tylko jednym z serii argumentów, które ówczesnie opracowywałem, mających pokazywać, że neoliberalna („wolnorynkowa”) ideologia, która dominuje na świecie od czasów Thatcher i Reagana, jest w rzeczywistości odwrotnością tego, za co się podaje; to tak naprawdę projekt polityczny w przebraniu ekonomicznego.

Doszedłem do podobnego wniosku, ponieważ tylko taka perspektywa wydawała się wyjaśniać prawdziwy mechanizm postępowania tych, którzy mają władzę. Podczas gdy retoryka neoliberalizmu głosiła uwolnienie magicznego potencjału rynku i sławiła wydajność gospodarczą przed wszystkimi innymi wartościami, sumaryczną konsekwencją stosowania wolnorynkowych polityk było spowolnienie wzrostu gospodarczego praktycznie wszędzie poza Indiami i Chinami; nastąpiła stagnacja postępu w nauce i technice; a w większości bogatych krajów młodsze pokolenia, po raz pierwszy od stuleci, spodziewają się wieść mniej dostatnie życie niż ich rodzice. Mimo to, gdy wskaże się na te efekty, orędownicy ideologii rynkowej w odpowiedzi zawsze nawołują do zastosowania jeszcze większych dawek tego samego specyfiku, a politycy wprowadzają ich wizję w życie. To wydało mi się dziwne. Gdyby prywatna firma zatrudniła konsultanta do stworzenia planu biznesowego, a ten przyniósłby gwałtowny spadek wpływów, takiego konsultanta by zwolniono. Lub przynajmniej kazano by mu opracować nowy plan. W przypadku reform wolnorynkowych taka sytuacja jakoś nigdy nie miała miejsca. Im bardziej zawodziły, z tym większym uporem je wprowadzano. Jedynym logicznym wnioskiem jest, że tak naprawdę to nie imperatywy gospodarcze stały za danym przedsięwzięciem.

Co w takim razie? Wyglądało mi na to, że odpowiedź musi tkwić w sposobie myślenia klasy politycznej. Niemal wszyscy podejmujący kluczowe decyzje studiowali w latach 60., kiedy kampusy znajdowały się w epicentrum fermentu politycznego, i wyszli z nich z przekonaniem, że nie wolno powtórnie dopuścić do takich wydarzeń. W efekcie, mimo że mogło im zależeć na dobrych wskaźnikach gospodarki, ze sporą satysfakcją zauważali, że globalizacja, odebranie siły związkom zawodowym i utrzymywanie pracowników w stanie niepewności i przepracowania – przy agresywnym, czysto retorycznym odwoływaniu się do hedonistycznego jednostkowego wyzwolenia (model definiowany hasłem „liberalizm obyczajowy, konserwatyizm fiskalny”) – spowodowały jednocześnie przechodzenie coraz większych zasobów bogactw i władzy w ręce bogatych i destrukcję podstawy zorganizowanych form oporu wobec ich władzy. Skutki ekonomiczne mogły nie być najlepsze, za to politycznie rzecz działała jak marzenie. Fakt, że w tej sytuacji nic szczególnie nie motywowało ich do zarzucenia takich praktyk, wystarczył. W swoim eseju ograniczyłem się po prostu do pójścia za tym spostrzeżeniem – ilekroć widzisz, że ktoś w imię wydajności ekonomicznej robi coś, co pod względem ekonomicznym wydaje się najzupełniej irracjonalne (powiedzmy płacenie ludziom sporych pieniędzy za siedzenie przez cały dzień w pracy, w której nic nie robią), najlepiej zacząć, na modłę starożytnych Rzymian, od postawienia pytania „Cui bono?” – „Kto na tym korzysta?”. I w jaki sposób?

To nie tyle wietrzenie spisku, ile raczej teoria antyspiskowa. Pytałem, dlaczego nie podjęto żadnych działań. Trendy ekonomiczne powstają z najrozmaitszych przyczyn, ale jeśli oznaczają problemy dla bogatych i wpływowych, ci bogaci i wpływowi nakłonią instytucje,

by interweniowały i jakoś zaradziły sytuacji. To dlatego po kryzysie finansowym z lat 2008 – 2009 wielkie banki inwestycyjne otrzymały rządową pomoc, ale zwykli kredytobiorcy nie. Do rozpowszechnienia się zajęć bez sensu doszło, jak zobaczymy, z rozmaitych powodów. Tak naprawdę pytałem o to, dlaczego nikt nie interweniował (nie „spiskował”, a niech wam będzie) przeciwko temu stanowi rzeczy.

W tej książce zamierzam zrobić znacznie więcej. Uważam, że przyjrzenie się zjawisku załganego zatrudnienia może otworzyć nam perspektywę na dużo głębsze problemy społeczne. Musimy zadać sobie pytanie nie tylko o to, jak to się stało, że tak wielka część naszych zatrudnionych pracuje przy wykonywaniu zadań, które sami uważają za bezsensowne, ale też o to, dlaczego tak wielu ludzi uznaje ten stan rzeczy za normalny, nieunikniony, a nawet pożądaný. Dlaczego – co jeszcze dziwniejsze – mimo że w abstrakcyjnych dyskusjach deklarują, a nawet rzeczywiście wierzą, że to jak najbardziej właściwe, by ci wykonujący niepotrzebne zajęcia otrzymywali wyższe płace i cieszyli się większym prestiżem od tych, którzy robią coś w ich opinii użytecznego, to gdy sami znajdują się na stanowisku, na którym płaci się im za nicnierobienie albo za coś, co w ich przekonaniu nie służy innym, sami czują się przygnębieni i nieszczęśliwi? Jak widać, mamy do czynienia z plątaniną sprzecznych wyobrażeń i impulsów. W tej książce chcę między innymi zacząć ją rozwikływać. Będzie to polegało na zadawaniu praktycznych pytań w rodzaju: „Jak to się dzieje, że powstaje etat ściema?”. Będzie to oznaczało także stawianie pytań sięgających głęboko w historię, na przykład: „Kiedy i dlaczego zaczęliśmy wierzyć, że twórczość musi być bolesna?” czy „Kiedy i jak przyszło nam do głowy, że można sprzedawać własny czas?”. A wreszcie postawimy także fundamentalne pytania o ludzką naturę.

Pisanie tej książki ma również cel polityczny.

Życzyłbym sobie, żeby stała się ona strzałą godzącą w serce naszej cywilizacji. Jest coś bardzo niewłaściwego w tym, kogo z siebie zrobiliśmy. Staliśmy się cywilizacją opartą na pracy – nawet nie na „produktywnej pracy”, ale pracy, która sama w sobie jest celem i sensem. Uwierzyliśmy, że mężczyźni i kobiety, którzy nie pracują ciężiej niż by chcieli w zawodach, które szczególnie lubią, są złymi ludźmi, niezasługującymi na miłość, troskę czy pomoc ze strony swoich społeczności. Jest tak, jak gdybyśmy przystali na własne zniewolenie. Najpowszechniejszą polityczną reakcją wobec świadomości, że przez połowę czasu uczestniczymy w najzupełniej bezwartościowych czy wręcz szkodliwych działaniach – zwykle wykonując polecenia kogoś, kogo nie lubimy – jest złość wobec faktu, że na świecie są zapewne inni, którzy nie tkwią w tej pułapce, co my. I tym sposobem nienawiść, uraza i podejrzliwość stały się klejem, który spaja społeczeństwo. Ten stan rzeczy jest katastrofalny. Chcę, żeby się skończył.

Jeśli ta książka w jakikolwiek sposób przyczyni się do osiągnięcia tego celu, to znaczy, że warto było ją pisać.

1. Czym jest praca bez sensu?

Zacznijmy od tego, co można uznać za modelowy przykład pracy bez sensu.

Kurt pracuje dla podwykonawcy świadczącego usługi wobec niemieckiej armii. A raczej... tak naprawdę zatrudnia go podwykonawca podwykonawcy podwykonawcy niemieckiej armii. Oto, jak opisuje swoją pracę:

Bundeswera ma umowę z podwykonawcą, który obsługuje ich IT.

Ta firma od IT zatrudnia podwykonawcę, który zajmuje się jej logistyką.

Firma logistyczna zatrudnia podwykonawcę od ich spraw personalnych, który zatrudnia mnie.

Powiedzmy, że żołnierz A przenosi się o dwa pokoje dalej w tym samym korytarzu. Zamiast po prostu przenieść komputer, musi wypełnić formularz.

Podwykonawca odpowiedzialny za IT otrzymuje formularz, jej pracownicy go czytają i zatwierdzają, po czym przekazują go do firmy logistycznej.

Firma logistyczna musi następnie zatwierdzić przeprowadzkę w obrębie korytarza, a do realizacji wezwie nasz personel.

Pracownicy biurowi mojej firmy robią następnie, co do nich należy, po czym kolej na mnie.

Dostaję e-maila: „Bądź w koszarach B o godzinie C”. Zwykle te koszary są oddalone o sto do pięciuset kilometrów od mojego domu, więc wynajmuję samochód. Biorę samochód z wypożyczalni, jadę do koszar, zgłaszam dyspozytorom, że dotarłem na miejsce, wypełniam formularz, odłączam komputer, pakuję go do pudła, zabezpieczam pudło, potem facet z firmy logistycznej przenosi pudło do pokoju obok, gdzie ja odbezpieczam pudło, wypełniam kolejny formularz, podłączam maszynę, dzwonię na dyspozytornię, żeby zgłosić im, ile czasu zajęło mi zadanie, zbieram kilka podpisów, jadę moim wynajętym wozem z powrotem, wysyłam dyspozytorowi list z całą papierkową robotą, po czym inkasuję zapłatę.

Tak więc po to, żeby jeden żołnierz nie musiał pokonywać pięciu metrów z komputerem, dwóch ludzi przez w sumie sześć do dziesięciu godzin musi wypełnić około piętnastu stron makulatury i zmarnować dobrych pięćset euro z kieszeni podatników¹.

Brzmi to może trochę jak klasyczny przykład nedorzeczej wojskowej biurokracji w stylu tej, której niezapomniany obraz nakreślił w *Paragrafie 22* Joseph Heller, ale brak tu jednego kluczowego elementu – prawie nikt z tej anegdoty nie pracuje dla wojska. Praktycznie rzecz biorąc, podmioty te stanowią część sektora prywatnego. Oczywiście był taki czas, kiedy wszystkie siły zbrojne dysponowały własnymi działami komunikacji, logistyki

¹ Bullshit Jobs, „LiquidLegends”, <www.liquidlegends.net/forum/general/460469-bullshit-jobs?page=3>, ostatnia modyfikacja 1 października 2014.

i kadr, ale dzisiaj wszystkie te usługi muszą być nabywane za pośrednictwem wielu pięt prywatnego outsourcingu.

Pracę Kurta można uznać za modelowy przykład pracy bez sensu z jednego prostego powodu – gdyby zlikwidować jego stanowisko, świat w żaden sposób by tego nie odczuł. Pewnie zmieniłby się na lepsze, bo w takim wypadku niemieckie bazy wojskowe przypuszczalnie musiałyby wprowadzić sensowniejszy sposób przemieszczania sprzętu. Najistotniejsze w tej sytuacji jest nawet nie to, że praca Kurta jest absurdalna, ale że sam Kurt doskonale zdaje sobie z tego sprawę (na blogu, gdzie zamieścił tę historię, ostatecznie musiał bronić stwierdzenia, że jego posada niczemu nie służy, przed armią entuzjastów wolnego rynku, którzy natychmiast się uaktywnili – jak to mają w zwyczaju robić na forach internetowych – upierając się, że skoro jego stanowisko powstało w obrębie sektora prywatnego, to z definicji musi służyć uzasadnionemu celowi).

Uważam to za cechę definiującą pracy bez sensu: jest do tego stopnia bezużyteczna, że nawet osoba, która musi ją codziennie wykonywać, nie jest w stanie wmówić sobie, że istnieje powód, dla którego powinna to robić. Może nie być w stanie przyznać tego przed swoimi współpracownikami; zwykle ma po temu zasadne powody. Niemniej – jest przekonana, że zajęcie to jest bezsensowne.

Przyjmijmy zatem następującą prowizoryczną definicję:

Definicja prowizoryczna: praca bez sensu to forma zatrudnienia, której kompletna bezcelowość, zbędność bądź szkodliwość są tak rażące, że nawet zatrudniony nie jest w stanie uzasadnić jej istnienia.

Niektóre prace są na tyle bezcelowe, że nikt nawet nie zauważa, kiedy osoby mające je wykonywać znikają. Zdarza się to zwykle w sektorze publicznym:

Hiszpański urzędnik przez sześć lat, zamiast stawiać się w pracy, studiował Spinozę.

„Jewish Times”, 26 lutego 2016

Jak donoszą hiszpańskie media, urzędnik, który przez co najmniej sześć lat pobierał pensję, nie przychodząc do pracy, zdołał zostać w tym czasie ekspertem od pism żydowskiego filozofa Barucha Spinozy.

Sąd w Kadyksie na południu Hiszpanii nakazał sześćdziesięciodziewięcioletniemu Joaquínowi Garcii zapłacić około trzydziestu tysięcy dolarów kary za niestawianie się w pracy w administracji wodociągów, Agua de Cádiz, gdzie García pracował jako inżynier od 1996 roku – podał w zeszłym tygodniu serwis euronews.com.

Jego nieobecność po raz pierwszy zauważono w 2010 roku, kiedy García miał otrzymać medal za długoletnią służbę. Wiceburmistrz Jorge Blas Fernandez wszczął dochodzenie, w toku którego ustalił, że Garcíi nie widziano w biurze od sześciu lat.

Według anonimowych źródeł z bliskiego otoczenia Garcíi, do których udało się dotrzeć dziennikowi „El Mundo”, mężczyzna w poprzedzających latach poświęcił się studiom nad

działami Spinozy, XVII-wiecznego heretyckiego Żyda z Amsterdamu. Jedną z osób, z którymi rozmawiał dziennikarz „El Mundo”, powiedziała, że García stał się ekspertem od Spinozy, jednak dementowała oskarżenia, jakoby urzędnik nigdy nie pojawiał się w pracy, stwierdzając, że przychodził do niej nieregularnie².

Tą historią żyły hiszpańskie media. W czasie, kiedy w kraju trwało zaciskanie pasa i panowało ogromne bezrobocie, wydawało się czymś oburzającym, że urzędnik może nie przychodzić do pracy i nikt nie zwraca na to uwagi. Jednak obrona Garcíi nie jest całkiem bezzasadna. Tłumaczył bowiem, że chociaż przez wiele lat pracował, skrzętnie wykonując swoje obowiązki przy nadzorowaniu pracy miejskiego zakładu uzdatniania wody, zarząd wodociągów miejskich w końcu objęli zwierzchnicy, którym nie podobały się jego socjalistyczne zapatrywania, w związku z czym nie przydzielili mu żadnych obowiązków. Mężczyzna uznał tę sytuację za demoralizującą na tyle, że ostatecznie zaczął leczyć się na depresję. Wreszcie, po uzgodnieniu z terapeutą, postanowił, że zamiast nadal siedzieć bezproduktywnie przez cały dzień i udawać, że jest zajęty, przekona zarząd wodociągów, że nadzoruje go miasto, a miasto, że nadzoruje go zarząd wodociągów, stawi się w pracy, jeśli wystąpią jakieś problemy, ale w innych wypadkach będzie zostawał w domu i robił coś użytecznego ze swoim życiem³.

Raz po raz w mediach pojawiają się podobne historie z sektora publicznego. Dużą popularnością cieszą się te o listonoszach, którzy zamiast dostarczać przesyłki, porzucają je w szafkach, szopach albo pojemnikach na śmieci, co skutkuje gromadzeniem się przez całe lata ton listów i paczek, o których nikt nie wie⁴. Powieść Davida Fostera Wallace’a *Blady Król*, opowiadająca o życiu pracowników oddziału Służby Rozliczeń Skarbowych w Peorii w stanie Illinois, idzie jeszcze dalej – w jednym z jej najbardziej brawurowych fragmentów kontroler podatkowy umiera na siedząco przy biurku i mija kilka dni, nim ktoś to zauważy. Brzmi to jak absurdystyczna karykatura, a jednak w 2002 roku coś niemal identycznego stało się w Helsinkach. Fiński kontroler podatkowy pracujący w zamkniętym biurze zmarł przy biurku i pozostał niezauważony przez czterdzieści osiem godzin, podczas gdy w jego sąsiedztwie pracowało trzydzieści osób. „Wszyscy myśleli, że chciał popracować w spoko-

² *Spanish Civil Servant Skips Work for 6 Years to Study Spinoza*, Jewish Telegraphic Agency (JTA), ostatnia modyfikacja 26 lutego 2016, <www.jta.org/2016/02/26/news-opinion/world/spanish-civil-servant-skips-work-for-6-years-to-study-spinoza>.

³ John Henley, *Long Lunch: Spanish Civil Servant Skips Work for Years Without Anyone Noticing*, „Guardian” (wydanie amerykańskie), ostatnia modyfikacja 26 lutego 2016, <www.theguardian.com/world/2016/feb/12/long-lunch-spanish-civil-servant-skips-work-for-years-without-anyone-noticing>. Być może inspiracją było dla niego dowodzenie Spinozy, że wszystkie byty dążą do maksymalizacji swojej władzy, ale że władza polega w równym stopniu na doświadczaniu innych swoim wpływem, jak i doświadczaniu wpływu innych. Ze Spinozjańskiego punktu widzenia praca, w której nie mamy na nikogo wpływu i nikt nie ma wpływu na nas, byłaby najgorszym, co może się zdarzyć.

⁴ Oczywiście praca listonosza nie jest pracą bez sensu, ale według tej historii, ponieważ 99 procent przesyłek, których listonosze postanawiali się pozbyć, stanowiły ulotki, równie dobrze mogłaby nią być. Wydaje się mało prawdopodobne, by był to faktyczny odsetek, choć anegdota z listonoszami jest odzwierciedleniem postaw społecznych. Na temat zmieniającego się nastawienia do pracowników poczty zob.: David Graeber, *Utopia regulaminów. O technologii, głupocie i ukrytych rozkoszach biurokracji*, przeł. Marek Jedliński, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2016, s. 130 – 138.

ju, więc nikt mu nie przeszkadzał”⁵ – komentował jego przełożony – „Jeśli się nad tym zastanowić, był to z ich strony właściwie przejaw troski”.

Oczywiście to właśnie tego rodzaju anegdoty popychają polityków na całym świecie do apeli o większy udział sektora prywatnego, w którym – jak twierdzą – do podobnych nieprawidłowości by nie doszło. A chociaż rzeczywiście jak dotąd nie znamy podobnych historii o pracownikach FedExu czy UPS, którzy upychaliby paczki w altanach ogrodowych, to prywatyzacja generuje własne, często znacznie mniej nobliwe odmiany obłędu – przykładem tego chociażby historia Kurta. Obędę się chyba bez podkreślania ironii faktu, że Kurt pracował ostatecznie dla niemieckiej armii. Tę na przestrzeni lat oskarżano o wiele rzeczy, ale rzadko kiedy wśród zarzutów znajdowała się niska wydajność. Wzbierający przypływ bezsensu podmywa jednak wszystkie brzegi. W XXI wieku nawet dywizje pancerne znalazły się w okrążeniu rozległych połaci zagospodarowywanych przez podwykonawców, podpodwykonawców i podpodpodwykonawców; dowódcy czołgów zmuszeni są odprawiać złożone i egzotyczne biurokratyczne rytuały, żeby przenieść sprzęt z jednego pomieszczenia do drugiego, a ci, którzy stoją za tą papierkową robotą, w tajemnicy rozpisują się na blogach o tym, jak bardzo cała rzecz jest idiotyczna.

Jeśli uznamy te przypadki za w jakiś sposób miarodajne, zwróćmy uwagę, że główną różnicą między sektorem publicznym a prywatnym nie jest to, że któryś z nich ma tendencję do tworzenia większej liczby bezsensownych zadań. Niekoniecznie nawet polega ona na rodzaju bezsensownych zadań, jakie każdy z nich generuje. Zasadniczą różnicą jest to, że bezsensowna robota w sektorze prywatnym znajduje się na ogół pod dużo pilniejszym nadzorem. Nie jest to bezwzględna reguła. Jak się przekonamy, liczba pracowników banków, firm farmaceutycznych i inżynierskich, którzy przez większość czasu mogą się zajmować aktualizowaniem swoich profili na Facebooku, jest zaskakująco wysoka. Mimo to w sektorze prywatnym istnieją limity. Gdyby Kurt po prostu przestał przychodzić do pracy, żeby zająć się studiami nad swoim ulubionym XVII-wiecznym żydowskim filozofem, zostałby szybko pozbawiony stanowiska. Gdyby wodociągi miejskie w Kadyksie sprywatyzowano, Joaquin García nadal mógłby nie mieć przydzielonych żadnych obowiązków przez nielubiące go kierownictwo, ale oczekiwano by od niego siedzenia przy biurku i markowania pracy lub po prostu zmiany pracodawcy.

Kwestię, czy taki stan rzeczy można uznać za zmianę na lepsze, pozostawię do rozstrzygnięcia czytelnikom.

Dlaczego mafijny płatny zabójca nie jest przykładem pracy bez sensu

Rekapitulując, pracami bez sensu nazywam zajęcia polegające w głównej mierze lub wyłącznie na zadaniach, które osoby trudniące się nimi uważają za bezcelowe, zbędne czy

⁵ *Finns miss death in tax office*, BBC, <<http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/3410547.stm?a>>, dostęp 7 kwietnia 2017.

wręcz szkodliwe. Prace, których zniknięcie niczego by nie zmieniło. Przede wszystkim są to prace, których rację bytu kwestionują sami ich wykonawcy.

Współczesny kapitalizm sprawia wrażenie naszpikowanego takimi właśnie pracami. Jak wspominałem we wstępie, ankieta przeprowadzona przez YouGov wykazała, że w Wielkiej Brytanii tylko 50 procent zatrudnionych na etatach było całkowicie pewnych, że ich praca daje coś sensownego światu, podczas gdy 37 procent było pewnych, że nie. W badaniu opinii przeprowadzonym przez firmę Schouten & Nelissen w Holandii ten drugi odsetek wynosił aż 40 procent⁶. Jeśli się nad tym zastanowić, są to przytłaczające statystyki. W końcu bardzo duża część prac wiąże się z robieniem rzeczy, których raczej nikt nie uznałby za bezsensowne. Należałoby przyjąć, że odsetek pielęgniarek, kierowców autobusów, dentystów, sprzątaczy ulic, rolników, nauczycieli muzyki, mechaników, ogrodników, strażaków, scenografek, hydraulików, dziennikarek, behapowców, muzyków, krawcowych i osób strzegących przejść dla pieszych przed szkołami, którzy odpowiedzieli: „nie” na pytanie: „Czy twoja praca daje światu coś sensownego?”, oscylował w granicach zera. W toku własnych badań ustaliłem, że ekspedienci w sklepach, pracownicy restauracji i inny personel usług niskiego szczebla również rzadko myśli o swojej pracy w kategoriach bezsensu. Wielu pracowników usług nienawidzi swojej pracy; ale nawet oni mają świadomość, że to, co robią, daje światu coś, co można uznać za przydatny wkład⁷.

Tak więc jeżeli od 37 do 40 procent populacji jakiegoś kraju obstaje przy tym, że ich praca zupełnie niczego nie wnosi, a kolejna spora część podejrzewa, że jest tak być może i w ich przypadku, można jedynie dojść do wniosku, że każdy pracownik biurowy, co do którego stanowiska ma się podejrzenia, że może być pracą bez sensu, wierzy, że właśnie tak jest.

W tym rozdziale najbardziej zależy mi na zdefiniowaniu, co rozumiem pod pojęciem prac bez sensu, prac ściem; w kolejnym przedstawię typologię ich głównych, według mnie, odmian. Dzięki temu w kolejnych rozdziałach możliwe będzie przyjrzenie się genezie prac bez sensu i powodom, dla których tak się rozpowszechniły, oraz rozważenie ich skutków psychologicznych, społecznych i politycznych. Jestem przekonany, że skutki te mają głęboko podstępłą naturę. Stworzyliśmy społeczeństwa, w których znaczna część populacji, schwytna w potrzask bezużytecznego zatrudnienia, nauczyła się żywić urazę i pogardę zarówno wobec tych, którzy wykonują najbardziej użyteczną pracę w społeczeństwie, jak i tych, którzy w ogóle nie zarabiają pracą. Ale zanim przeanalizujemy tę sytuację, konieczne będzie zajęcie się kilkoma możliwymi obiekcjami.

Czytelnik być może zwrócił uwagę na pewną niejednoznaczność mojej wstępnej definicji. Przedstawiam w niej prace bez sensu jako te polegające na zadaniach, które wykonujący je uważa za „bezcelowe, zbędne bądź szkodliwe”. Ale, co oczywiste, trudno uznać zajęcia, które nie mają znaczącego wpływu na świat, i te, które mają nań szkodliwy wpływ, za jedno

⁶ *Vier op tien werknemers noemt werk zinloos*, „Over het Nieuwe Werken” <www.overhetnieuwewerken.nl/vier-op-tien-werknemers-noemt-werk-zinloos/>, dostęp 10 lipca 2017.

⁷ Typowy komentarz, autorstwa mojego rozmówcy Rufusa: „Chętnie powiedziałbym ci, że moją najbardziej bezwartościową robotą było robienie caffè latte dla szczególnych i wyjątkowych osób, ale po pewnym czasie zrozumiałem, że odgrywałem bardzo istotną rolę w ich codzienności”.

i to samo. Większość z nas zgodzi się, że żołnierz mafii robi na świecie więcej złego niż dobrego; ale czy faktycznie można by powiedzieć, że mafijny płatny zabójca to zawód bez sensu? To jakoś nie bardzo pasuje.

Jak poucza nas Sokrates, ilekroć doświadczamy czegoś podobnego – ilekroć nasze własne definicje doprowadzają nas do rezultatów, które intuicyjnie wydają się nam podejrzone – to dlatego, że nie jesteśmy świadomi, co naprawdę myślimy (z tego też powodu roli filozofów upatruje się w mówieniu ludziom tego, co ci już wiedzą, tylko nie zdają sobie z tego sprawy. Można by się pokusić o stwierdzenie, że antropolog, jak ja, robią coś podobnego). Fraza „prace bez sensu” czy „prace ściemy” z miejsca przemawia do wielu osób. Jest dla nich w jakiś sposób przekonująca. A to oznacza, że w swoich umysłach posługują się – co najmniej na pewnym intuicyjnym poziomie – kryteriami, które pozwalają im stwierdzić: „Ta robota to taki pic na wodę” albo „Tamta robota była słaba, ale nie powiedziałbym, że to było całkiem bez sensu”. Wiele osób wykonujących szkodliwe zajęcia czuje, że to określenie charakteryzuje ich pracę; inne nie. By wydobyć na światło dzienne kryteria, które pozwalają im rozstrzygnąć, najlepiej jest przyjrzeć się przypadkom wzbudzającym wątpliwości.

A zatem: dlaczego czujemy, że płatny zabójca nie wykonuje pracy ściemy?⁸

Podejrzewam, że istnieją wielorakie powody, ale jednym z nich jest to, że członek mafii (w odróżnieniu od, powiedzmy, spekulanta walutowego czy brand marketing researchera) raczej nie będzie składał fałszywych deklaracji. Zgoda, mafioso zwykle twierdzi, że jest po prostu „biznesmanem”. Ale jeśli już zdecyduje się zdradzić, czym naprawdę się zajmuje, należy się spodziewać, że to, co robi, przedstawi całkiem szczerze. Raczej nie będzie udawał, że jego praca daje społeczeństwu coś dobrego, ani silił się na wmawianie ludziom, że przyczynia się do sukcesu zespołu stojącego za jakimś pożytecznym produktem czy usługą (narkotykami, prostytutką i tak dalej). A jeśli nawet, to tego typu udawanie będzie tylko bardzo powierzchowne.

To pozwala nam dopracować naszą definicję. Prace ściemy nie są wyłącznie zajęciami bezużytecznymi lub szkodliwymi; zwykle muszą się wiązać także w jakimś stopniu z udawaniem lub oszustwem. Wykonujący taką pracę musi czuć się zobowiązany do udawania, że w rzeczywistości jego zajęcie ma jak najlepszą rację bytu, nawet jeśli prywatnie uznaje takie deklaracje za niedorzeczne. Musi istnieć jakiś rozróżnienie między obstawianiem przy po-

⁸ Powinienem przy tym zaznaczyć, że w dalszych rozważaniach odnoszę się do popkulturowych przedstawień płatnych zabójców, a nie do jakiejś etnograficznej czy socjologicznej analizy przedstawicieli tej grupy.

zorach a rzeczywistością (byłoby to spójne etymologicznie⁹ – „ściemnianie” jest w końcu formą nieuczciwości¹⁰).

Możemy zatem zaryzykować drugie podejście:

Definicja prowizoryczna nr 2: praca bez sensu to forma zatrudnienia, której kompletna bezcelowość, zbędność bądź szkodliwość jest tak rażąca, że nawet zatrudniony nie jest w stanie uzasadnić jej istnienia, mimo że czuje się zobowiązany udawać, że jest inaczej.

Oczywiście jest jeszcze jeden powód, dla którego pracy płatnego zabójcy nie da się uznać za pracę bez sensu. Taki ktoś wcale nie myśli sobie, że jego zajęcie nie ma racji bytu. Większość mafiosów wierzy, że są częścią starodawnej i zaszczytnej tradycji, która stanowi wartość samą w sobie, bez względu na to, czy przyczynia się do większego dobra społecznego, czy też nie. Tak się składa, że z tego samego powodu „pan feudalny” również nie jest pracą bez sensu. Królowie, hrabiowie, cesarze, paszowie, emirowie, dziedzice, zamindarowie, właściciele nieruchomości i tym podobni mogliby być uznani za niepotrzebnych; wielu z nas obstawałoby przy tym (a ja skłonny byłbym się zgodzić), że odgrywają szkodliwą rolę w świecie ludzkich spraw. Tyle że oni sami tak nie uważają. Tak więc jeżeli jakiś król nie jest ukrytym marksistą albo republikaninem, można o nim powiedzieć z pełnym przekonaniem, że jego praca nie jest bez sensu.

Warto mieć w pamięci to zastrzeżenie, ponieważ większość ludzi, którzy wyrządzają światu znaczną krzywdę, chroni się przed wiedzą o tym. Albo też pozwalają się przekonać nieprzebrany rzeszom płatnych lokajów i lizusów, którzy siłą rzeczy gromadzą się wokół nich i wymyślają dowody mające świadczyć, że tak naprawdę postępują oni dobrze (współcześnie ludzi takich określa się czasami kolektywnym mianem *think tanków*). Ma to zastosowanie zarówno do spekulujących kapitałem szefów banków inwestycyjnych, jak i do dyktatorów krajów, takich jak Korea Północna czy Azerbejdżan. Rodziny mafijne są nietypowe być może dlatego, że zachowują niewiele pozorów tego rodzaju – jednak ostatecznie są tylko działającymi poza prawem miniaturowymi wcieleniami tej samej feudalnej

⁹ Następujący przypis autora odnosi się do określenia użytego w oryginalnym tytule i konsekwentnie w treści książki, tj. „bullshit jobs”, tu przekładanego jako „praca bez sensu” lub „praca ściema” ze względu na poruszone w niniejszym i kolejnym przypisie niuanse konotacyjne słowa „bullshit”, wskazującego zarówno na bezsensowny, jak i na załgany aspekt potraktowanego tym określeniem fenomenu [przyp. tłum.] Co ciekawe, *bull* nie jest wcale wstecznym derywatem *bullshit*, lecz to *bullshit* jest wczesnodwudziestowieczną wariacją na temat tego pierwszego. Określenie to wywodzi się od francuskiego *bole*, oznaczającego „oszustwo, podstęp”. Z pierwszym potwierdzonym użyciem terminu *bullshit* angielszczyzna ma do czynienia w niewydanym wierszu T. S. Eliota. *Bollocks* [ang. bzdety, pierdoły] – to jeszcze jeden derywat *bole*.

¹⁰ Powiedziałbym „kłamstwa”, gdyby nie słynne dowodzenie filozofa Harry’ego Frankfurta (2005), zgodnie z którym ściemnianie nie jest tym samym co kłamanie. Różnica między tymi czynnościami ma być analogiczna do tej między morderstwem i pozbawieniem kogoś życia; pierwsza to intencjonalne oszustwo, druga to niefrasobliwe nieliczenie się z prawdą. Nie jestem pewien, czy to rozróżnienie ma w pełni zastosowanie w tym kontekście, ale nie wydawało mi się, by wikłanie się w tej kwestii w dyskusje było szczególnie pomocne.

tradycji, jako że wywodzą się z wykonawców woli lokalnych elit na Sycylii, którzy z czasem zaczęli działać na własny rachunek¹¹.

Istnieje jeszcze jeden, ostatni powód, dla którego zajęcie płatnego zabójcy na usługach mafii nie jest pracą bez sensu – przede wszystkim nie jest całkowicie pewne, czy cyngiel mafii to „praca”. Zgoda, płatny zakapior może być zatrudniany przez lokalnego bossa w tej czy innej roli. Być może szef wymyśla mu jakąś pracę niby-ochroniarza w kasynie. W takim wypadku to tę właśnie pracę przykrywkę możemy nazwać pracą ściemą. Ale za swoje usługi płatnego zabójcy nie otrzymuje regularnej wypłaty.

Ten punkt pozwala nam jeszcze lepiej doprecyzować naszą definicję. Kiedy ludzie mówią o pracach, które są bez sensu, mają zwykle na myśli zatrudnienie w oparciu o pracę wykonywaną na rzecz kogoś innego, z tytułu której co tydzień lub co miesiąc otrzymują pieniądze (większość zaliczyłaby tu także stanowiska konsultantów zewnętrznych). Naturalnie wśród prowadzących własną działalność jest wiele takich, którym udaje się wydobywać od innych pieniądze pod pozorem oferowania im jakiejś korzyści czy usługi (zwykle nazywamy ich naciągaczami, hochsztaplerami, szarlatanami albo oszustami), podobnie jak istnieją samozatrudnieni utrzymujący się z krzywdzenia innych lub grożenia im krzywdą (zwykle określamy ich mianem opryszków, włamywaczy, szantażystów bądź złodziei). Przynajmniej w tym pierwszym przypadku z całą pewnością możemy mówić o ściemie, ale nie o pracach ściemach, ponieważ te zajęcia to nie „prace” w ścisłym znaczeniu tego słowa. Kantowanie to czynność, nie zawód. „Na robotę” idzie się w innym celu niż „do roboty”. Mówi się wprawdzie czasami o profesjonalnych włamywaczach, ale w tym przypadku chodzi tylko o zaznaczenie, że kradzież jest ich głównym źródłem przychodów¹². Włamywaczowi nikt nie płaci regularnej tygodniówki ani miesięcznej pensji za włamania

¹¹ Żeby w pełni uzmysłowić sobie ten feudalny rodowód, czytelnicy mogą zechcieć zastanowić się nad nazwiskiem Corleone. To nazwisko fikcyjnej rodziny mafijnej z *Ojca chrzestnego*, powieści Maria Puzo i filmu Francisa Forda Coppola pod tym samym tytułem, ale w rzeczywistości jest to nazwa miasta na Sycylii, znanego z tego, że wywodzi się z niego wielu słynnych mafiosów. Po włosku nazwa tłumaczy się jako „Lwie serce”. Wydaje się, że powodem jest tu fakt, iż Normanowie, którzy podbili w 1066 roku Anglię, zdobyli również znajdującą się we władaniu Arabów Sycylię i stamtąd importowali do swojego świata wiele elementów administracji arabskiej. Czytelnicy zapewne pamiętają, że w większości opowieści o Robin Hoodzie głównym czarnym charakterem jest Szeryf Nottingham, a nieobecnym królem, przebywającym na krucjatach – Ryszard Lwie Serce. Słowo „szeryf”, zanglicyzowana forma arabskiego *szarif*, określało jedną z tych funkcji, którą Normanowie wzorowali na zastanej administracji Sycylii. Ścisły związek między Corleone a angielskim królem jest przedmiotem dyskusji, ale jakiś związek z pewnością istnieje. Zatem jakkolwiek niebezpośrednio, postać grana przez Marlona Brando w *Ojcu chrzestnym* została nazwana po Ryszardzie Lwie Serce [Należy sprostować przypis autora, który, jakkolwiek z pozoru wiarygodny i zgodny z intuicją, mija się z prawdą językoznawczą. Tytuł szeryfa (st.-ang. *scīrgerefa*) nosił urzędnik królewski (*reeve*, st.-ang. *ġerēfa*), zarządzający hrabstwem (*shire*, st.-ang. *scir*), a tradycja tej funkcji sięga czasów królestw anglosaskich sprzed najazdu Normanów – przyp. tłum.].

¹² Wielu złodziei dokonuje włamań w czasie wolnym od innej pracy. Kompleks mieszkaniowy, w którym kiedyś mieszkałem, nękała plaga włamań, do których zawsze dochodziło w poniedziałki. Okazało się, że włamywaczem był fryzjer, który zwykle w poniedziałki miał wolne.

do cudzych domów. Ze względu na to nie można powiedzieć, by jego zajęcie było, ściśle rzecz biorąc, pracą¹³.

Te rozważania pozwalają nam na sformułowanie, jak sądzę, ostatecznej definicji roboczej:

Ostateczna definicja robocza: praca bez sensu to forma regularnie płatnego zatrudnienia, której kompletna bezcelowość, zbędność bądź szkodliwość jest tak rażąca, że nawet zatrudniony nie jest w stanie uzasadnić jej istnienia, mimo że – w związku z warunkami swojego zatrudnienia – czuje się zobowiązany udawać, że jest inaczej.

O tym, jak ważny jest czynnik subiektywny, a także dlaczego można przyjąć, że ci, którzy uważają, że wykonują pracę bez sensu, na ogół mają rację

Myślę że powyższa definicja jest przydatna, a w każdym razie wystarczająca na potrzeby niniejszej książki.

Uważni czytelnicy mogli dostrzec, że w dalszym ciągu stoimy wobec pewnej niejednoznaczności. Sformułowana tak definicja jest zasadniczo subiektywna. Definiuję pracę bez sensu jako taką, którą jej wykonawca uważa za bezcelową, zbędną bądź szkodliwą; ale sugeruję jednocześnie, że pracownik ma rację¹⁴. Zakładam, że jego przekonanie ma podstawę w rzeczywistości. Przyjęcie tego założenia jest konieczne, ponieważ w przeciwnym wypadku utknęlibyśmy w martwym punkcie z przyzwoleniem na to, by jedna i ta sama praca była bez sensu jednego dnia, a innego nie, w zależności od widzimisię kapryśnego pracownika. Mówię tu tylko tyle, że skoro istnieje coś takiego jak wartość społeczna, będąca czymś innym niż prosta wartość rynkowa, dla której wyznaczania nikt nie ustalił nigdy odpowiedniej miary, to perspektywa pracownika daje nam bodaj najbliższy prawdzie szacunkowy ogląd sytuacji¹⁵.

¹³ Wielu złodziei, od kradnących dzieła sztuki po pospolitych sklepowych złodziejasków, wynajmuje swoje usługi, ale i tutaj działają na zasadzie niezależnych zleceniobiorców, a więc prowadzących własną działalność. Przypadek płatnego zabójcy jest mniej jednoznaczny. Niektórzy mogliby wskazać na fakt, że jako wieloletni, lecz szeregowy członek organizacji przestępczej ktoś taki jest jej „pracownikiem”, ale nie wydaje mi się (rzecz jasna, nie wiem tego na pewno), by większość zajmujących się tym ludzi widziało to w ten sposób.

¹⁴ Nie mówię, że taka praca to „forma regularnie płatnego zatrudnienia, której kompletna bezcelowość, zbędność bądź szkodliwość wydaje się tak rażąca, że nawet zatrudniony nie jest w stanie uzasadnić jej istnienia”. Twierdzę, że to „forma regularnie płatnego zatrudnienia, której kompletna bezcelowość, zbędność bądź szkodliwość jest tak rażąca, że nawet zatrudniony nie jest w stanie uzasadnić jej istnienia”. Innymi słowy, mówię nie tylko, że pracownik uznaje swoją pracę za bezsensowną, ale wręcz, że jego przekonanie jest jednocześnie uprawnione i zgodne z prawdą.

¹⁵ Pozwolę sobie posłużyć się własną sytuacją jako przykładem. Obecnie pracuję jako wykładowca w London School of Economics. Są ludzie, którzy antropologię uważają za czystą definicję nauki bez sen-

Często widać dość jasno, skąd to założenie. Jeżeli pracownica biurowa poświęca 80 procent czasu pracy na tworzenie memów z kotami, jej współpracownicy w sąsiednim boksie mogą, aczkolwiek nie muszą być tego świadomi, ale nie ma szans, by ona sama miała jakiegokolwiek złudzenia na temat tego, co robi. Ale nawet w bardziej skomplikowanych przypadkach, gdy chodzi o to, ile pracownica daje organizacji, uważam, iż można przyjąć, że to ona wie to najlepiej. Zdaję sobie sprawę, że to stanowisko zostanie w pewnych kręgach uznane za kontrowersyjne. Dyrektorzy i inne szczyty często upierają się, że większość osób pracujących dla dużych korporacji nie w pełni rozumie swój wkład w działanie firmy, albowiem całościowy ogląd mają tylko ci na górze. Nie twierdzę, że to zupełna nieprawda – nierzadko istnieją pewne elementy większego kontekstu, których pracownicy niższego szczebla nie dostrzegają lub o których po prostu nie są informowani. Ma to miejsce szczególnie, kiedy firma prowadzi jakąkolwiek nielegalną działalność¹⁶. Jednak doświadczenie uczy mnie, że każda płotka, która pracuje dla jednej firmy przez jakiś czas (powiedzmy rok, dwa), zwykle zostaje wzięta na stronę i wtajemniczona w sekrety przedsiębiorstwa.

Owszem, bywają wyjątki. Zdarza się, że menadżerowie celowo dzielą obowiązki w taki sposób, by pracownicy właściwie nie rozumieli, co ich wysiłki przynoszą przedsiębiorstwu. Często postępują tak banki. A słyszałem nawet historie o fabrykach w Stanach Zjednoczonych, gdzie liniowi pracownicy nie zdawali sobie sprawy z tego, co właściwie produkuje ich zakład; aczkolwiek w takich przypadkach niemal zawsze okazywało się, że wynika to stąd, że właściciele celowo zatrudniali osoby niemówiące po angielsku. Tak czy inaczej pracownicy na ogół zakładają, że ich praca jest użyteczna; nie wiedzą tylko, w jaki sposób. Ogólnie rzecz biorąc, myślę, że po pracownikach można spodziewać się wiedzy o tym, co dzieje się w biurze czy w zakładzie, a z całą pewnością tego, że rozumieją, jak ich praca przyczynia się – lub nie – do funkcjonowania przedsiębiorstwa; w każdym razie rozumieją to lepiej niż ktokolwiek inny¹⁷. W przypadku osób wyżej postawionych to nie zawsze jest już tak jasne. W swoich badaniach dość często spotykałem się z przypakiem, kiedy pracow-

su. W 2011 roku gubernator Florydy Rick Scott wyróżnił nawet moją dziedzinę, wymieniając ją jako typowy przykład dyscypliny, bez której uniwersytet publiczny jego stanu byłby lepszym miejscem (Scott Jashik, *Florida GOP Vs. Social Science*, „Inside Higher Education”, ostatnia modyfikacja 12 października 2011, <www.insidehighered.com/news/2011/10/12/florida-gop-vs-social-science>).

¹⁶ Ktoś mi powiedział, że w firmie Countrywide Financial – która była jednym z głównych bohaterów skandali na rynku kredytów hipotecznych wysokiego ryzyka w 2008 roku – istniały zasadniczo dwa szczeble: podrzędne „nerdy” i insajderzy; insajderzy byli to ci pracownicy, którym powiedziano o przekrętach. W swoich badaniach spotkałem się z jeszcze bardziej skrajnym przykładem. Napisała do mnie kobieta, która pracowała kiedyś przez niemal rok, sprzedając reklamy w samolotowym magazynie pokładowym, który wcale nie istniał, z czego nie od razu zdała sobie sprawę. Nabrała podejrzeń, kiedy zorientowała się, że nie widziała nigdy choćby egzemplarza tego magazynu w biurze ani w żadnym samolocie, mimo że dość często latała. W końcu jej współpracownicy po cichu potwierdzili, że cała działalność przedsiębiorstwa to oszustwo.

¹⁷ I od tej reguły istnieją wyjątki, jak od wszystkich. W wielu dużych organizacjach, takich jak banki, jak się przekonamy, kadra kierownicza na najwyższych stanowiskach zatrudnia konsultantów bądź audytorów wewnętrznych, których zadaniem jest ustalić, czym właściwie zajmują się poszczególne osoby; pewien analityk finansowy powiedział mi, że około 80 procent pracowników banków wykonuje niepotrzebne zadania i miał wrażenie, że większość z nich nie zdaje sobie z tego sprawy, ponieważ są utrzymywani w niewiedzy co do swojej roli w organizacji. Mimo to, stwierdzał, ich zwierzchnicy sami nie są wiele lepiej poinformo-

nicy niższego szczebla zastanawiali się: „Czy mój zwierzchnik wie, że spędzam 80 procent czasu na wymyślaniu memów z kotami? Po prostu udaje, że nie zauważa, czy faktycznie nie zdaje sobie z tego sprawy?”. A ponieważ im wyżej w hierarchii dowodzenia ktoś się znajduje, tym więcej inni mają powodów ukrywać przed nim prawdę, i sytuacja tylko się pogarsza.

Naprawdę niewygodny problem pojawia się, kiedy próbujemy określić, czy pewne rodzaje pracy (powiedzmy telemarketing, badania rynku, consulting) są bez sensu, a więc czy można o nich powiedzieć, że nie przynoszą żadnej wartości społeczeństwu. W tej kwestii ograniczę się do stwierdzenia, że najlepiej będzie oddać głos tym, którzy wykonują dany rodzaj pracy. Wartość społeczna jest w końcu przede wszystkim tym, co ludzie są skłonni za nią uznać. W takim wypadku kto lepiej od nich to oceni? Dlatego, moim zdaniem, jeżeli większość wykonujących jakieś zajęcie uważa, że nie jest ono społecznie przydatne, należy przyjąć założenie, że mają rację¹⁸.

Czepialscy zapewne zgłoszą zastrzeżenia i tutaj. Mogą zapytać: niby jakim sposobem moglibyśmy się dowiedzieć, co w głębi duszy myśli sobie większość osób pracujących w jakiejś branży? Odpowiedź brzmi: oczywiście nie ma na to sposobu. Nawet gdyby możliwym było przeprowadzenie ankiety wśród lobbystów lub konsultantów finansowych, nie ma jasności co do tego, ilu udzieliliby szczerych odpowiedzi. Kiedy w przytoczonym na początku tej książki eseju wyrażałem się skrótowo o bezużytecznych branżach, zakładałem, że lobbyści i konsultanci finansowi zdają sobie na ogół sprawę z własnej bezużyteczności, a wręcz, że wielu z nich, o ile nie wszystkich, prześladuje świadomość, że światu nie ubyłoby nic cennego, gdyby ich miejsca pracy po prostu zniknęły.

Mogłem się mylić. Możliwe, że korporacyjni lobbyści i konsultanci finansowi autentycznie wyznają teorię wartości społecznej, zgodnie z którą ich praca jest nieodzowna dla zdrowia i bogactwa narodu. Możliwe, że w związku z tym śpią spokojnie, pewni, że ich praca jest błogosławieństwem dla wszystkich dookoła. Nie wiem, ale przypuszczam, że prawdopodobieństwo takiego myślenia jest proporcjonalne do wysokości miejsca zajmowanego w łańcuchu pokarmowym, ponieważ jest jakiś pozór prawdy ogólnej w tym, że im więcej szkód dana kategoria obdarzonych władzą ludzi wyrządza światu, tym więcej potakiwaczy i propagandzistów zbiera się wokół nich i dostarcza im dowodów na obronę ich postępowania. Tym większe również prawdopodobieństwo, że przynajmniej część tych u władzy im uwierzy¹⁹. Wydaje się, że korporacyjni lobbyści i konsultanci finansowi odpowiadają za nieproporcjonalnie dużą część krzywd na świecie (a przynajmniej krzywd wyrządzanych w

wani, a jego sugestie zmian są niezmiennie odrzucane. Należy tu również podkreślić, że osoby te nie miały fałszywego przeświadczenia, że ich praca jest bez sensu, ale wręcz przeciwnie.

¹⁸ Nawet tutaj można sobie wyobrazić zastrzeżenia. Bo też co ze scjentologami? Ci, którzy oferują sesje e-metrowe, mające pozwolić ludziom odkryć traumy z ich poprzednich wcieleń, przeważnie wydają się pewni, że ich praca ma olbrzymią wartość społeczną, mimo że znacząca większość populacji uważa ich za szaleńców lub oszustów. Ale znowuż – nie ma to tak naprawdę większego znaczenia, ponieważ nikt nie twierdzi, że „uzdrowiciel” to etat ściema.

¹⁹ Można by dowodzić, że propaganda na pozór mająca zwodzić osoby z zewnątrz w rzeczywistości służy uspokajaniu sumień samych propagandzistów.

wyniku wykonywania obowiązków zawodowych). Być może naprawdę muszą się zmuszać do wiary w to, co robią.

Jeśli tak było, finanse i lobbing nie byłyby pracami ściemami; byłyby bliższe robocie płatnych zabójców. Wydaje się, że tak właśnie jest ze stanowiskami na samym szczycie łańcucha pokarmowego. W przytoczonym artykule z 2013 roku zwracałem na przykład uwagę na to, że nie poznałem nigdy prawnika korporacyjnego, który by nie uważał, że jego praca jest ściemą. Ale jest to oczywiście refleksja na temat prawników korporacyjnych, jakich mam możliwość poznać – takich, którzy byli kiedyś poetami i muzykami. A co ważniejsze – takich, którzy nie są szczególnie wysoko w hierarchii. Mam wrażenie, że naprawdę potężni prawnicy korporacyjni myślą o swoich rolach jako całkowicie uprawnionych. Albo zwyczajnie nie obchodzi ich, czy ich postępowanie jest dobre, czy szkodliwe.

Na samym szczycie łańcucha pokarmowego z pewnością tak właśnie jest. W kwietniu 2013 roku osobliwym zbiegiem okoliczności zdarzyło mi się znaleźć na konferencji poświęconej „naprawie systemu bankowego na dobre” („Fixing the Banking System for Good”), organizowanej przez filadelfijski oddział Systemu Rezerwy Federalnej. Podczas swojego widowystąpienia na żywo Jeffrey Sachs, ekonomista z Uniwersytetu Columbia znany przede wszystkim jako inżynier „terapii szokowej” wolnorynkowych reform zaaplikowanych krajom dawnego obozu socjalistycznego, wprowadził wszystkich w osłupienie, przedstawiając „niespotykane szczerą” – jak określiliby to co powściągliwi dziennikarze – ocenę tych, którzy dzierżą ster amerykańskich instytucji finansowych. Świadczenie Sachsa jest szczególnie cenne ze względu na to, że – jak podkreślał – wielu z tych ludzi mówiło z nim całkiem bez skrępowania, ponieważ zakładali (nie bez racji), że mają go po swojej stronie:

Śluchajcie, spotykam ostatnimi czasy mnóstwo tych ludzi na Wall Street [...] Znam ich. To z nimi jadę lunch. I chcę to powiedzieć bardzo jasno: uważam panujące tam morale za patologiczne. [Ci ludzie] nie poczuwają się do tego, by płacić podatki; nie poczuwają się do odpowiedzialności wobec swoich klientów ani wobec pozostałych stron w transakcjach. Są twardzi, pazerni, agresywni i czują się absolutnie poza jakąkolwiek kontrolą w sensie najzupełniej dosłownym, a systemem manipulują w niesamowitym stopniu. Autentycznie wierzą, że mają dane od Boga prawo zarabiać tyle pieniędzy, ile tylko są w stanie, na wszelkie możliwe sposoby, legalne i nie tylko.

Jeśli sprawdzicie źródła wpłat na kampanie, okaże się, że rynki finansowe to obecnie donatorzy numer jeden w Stanach Zjednoczonych. Nasza polityka jest skorumpowana do cna [...] obie partie tkwią w tym po uszy.

Doprowadziło to do wprost oszałamiającego poczucia bezkarności, które czuje się obecnie u konkretnych osób. To bardzo, bardzo niezdrowe; czekałem cztery, teraz już pięć lat, aż jakaś persona Wall Street przemówi językiem moralności. I nie doczekałem się choćby jednego przykładu²⁰.

²⁰ Te uwagi były improwizacją i nie zostały wcześniej spisane. Cytuję częściowo na podstawie ustępów przytoczonych w: John Adam Byrne, *Influential Economist Says Wall Street Is Full of Crooks*, „New York Post”, wydanie z 28 kwietnia 2013, <www.nypost.com/2013/04/28/influential-economist-says-wall-streets-full-of-crooks>, częściowo z fragmentarycznego transkryptu w artykule Janet Tavakoli z „Business Insider”,

Otóż to. Jeżeli Sachs miał rację (a kto miałby wiedzieć lepiej od niego, szczerze powiedziawszy), to wygląda na to, że kiedy mówimy o szczytach systemu finansowego, znika pojęcie pracy ściemy. Nie mówimy już nawet o ludziach, którzy uwierzyli własnym propagandzistom, tylko po prostu o bandzie oszustów.

Kolejnym rozróżnieniem, które warto mieć w pamięci, jest to między zajęciami beużytecznymi i zajęciami, które są po prostu kiepskie. Te drugie będę nazywał „gównianymi”, bo tak często wyrażają się o nich ludzie.

Poruszam tę kwestię tylko dlatego, że te dwa rodzaje zatrudnienia są często mylone – co dziwi, bo nie są do siebie pod żadnym względem podobne. Właściwie niemal można by je uznać za przeciwieństwa. Prace bez sensu są często naprawdę dobrze płatne i zwykle wiążą się z doskonałymi warunkami pracy. Są po prostu bezcelowe. Gówniane prace zazwyczaj nie mają w sobie nic z bezsensu; najczęściej wiążą się z zadaniami, które ktoś musi wykonywać, i przynoszą wyraźne korzyści społeczeństwu; po prostu ich wykonawcy są marnie opłacani i źle traktowani.

Niektóre zajęcia są, rzecz jasna, z samej swojej natury nieprzyjemne, za to pod innymi względami dają spełnienie. (Jest taki stary dowcip o człowieku, który zajmował się sprzątniem odchodów słonia po występach cyrkowych. Jak bardzo by się nie starał, nie był w stanie pozbyć się woni, jaką przesiąkał. Zmieniał ubrania, mył włosy, szorował się bez końca, a mimo to nadal cuchnął i kobiety go unikały. Stary przyjaciel w końcu zadał mu pytanie: „Dlaczego to sobie robisz? Jest tyle innych robót, które mógłbyś wykonywać”. Mężczyzna odparł: „Że niby jak? Miałbym się pozbawić pracy w show-biznesie?”). Tego rodzaju zajęć nie da się określić ani mianem gównianych, ani załganych, niezależnie od ich przedmiotu. Inne zajęcia – na przykład zwykle sprzątnie – same w sobie nie są poniżające, ale łatwo je takimi uczynić.

Sprzątacze i sprzątaczkę na mojej uczelni są na przykład traktowani bardzo źle. Jak na większości dzisiejszych uniwersytetów, ich praca odbywa się na zasadzie outsourcingu. Nie zatrudnia ich bezpośrednio uniwersytet, lecz agencja, której nazwę noszą na fioletowych uniformach. Otrzymują niskie wynagrodzenie i muszą pracować z niebezpiecznymi chemikaliami, które nierzadko uszkadzają im dłonie lub zmuszają ich do brania wolnego, by się podleczyć (za czas na zwolnieniu nie otrzymują wynagrodzenia). Ponadto pracownicy ci generalnie spotykają się z dyrygowaniem i brakiem szacunku. Nie ma jakiegoś szczególnego powodu, dla którego sprzątaczy należałoby traktować w tak obraźliwy sposób. Ale mogą przynajmniej czerpać pewną dumę ze świadomości, że budynki wymagają sprzątnia i wobec tego bez nich działalność uniwersytetu nie mogłaby się odbywać (i w rzeczy samej mogą poświadczyć, że większość z nich to robi)²¹.

Gówniane prace to na ogół zajęcia fizyczne, w których pracownikowi płaci się od godziny, podczas gdy prace bez sensu to zazwyczaj domena biurowa i w grę wchodzi tu pensja.

<www.businessinsider.com/i-regard-the-wall-street-moral-environment-as-pathological-2013-9?IR=T>, dostęp 21 kwietnia 2017, a częściowo z moich własnych notatek, które wtedy zrobiłem.

²¹ W trakcie moich badań trafiłem wręcz na zaskakująco wiele osób (trzy, tak jest) z wyższym wykształceniem, które zniechęcone bezsenssem znajdujących się w ich zasięgu prac biurowych zostały sprzątaczkami, żeby czuć, że wykonują uczciwy codzienny wysiłek.

Osoby wykonujące gówniane zajęcia często doznają upokorzeń; nie dość, że ciężko pracują, to jeszcze właśnie z tego powodu nie cieszą się szacunkiem. Ale przynajmniej robią coś użytecznego. Wykonujących prace bez sensu często otaczają zaszczyty i prestiż; są poważani jako profesjonaliści, dobrze opłacani i traktowani jak ludzie, którzy dużo osiągnęli – tacy, którzy mogą czuć słuszną dumę z tego, co robią. A jednak w duchu zdają sobie sprawę, że nie osiągnęli niczego; czują, że nie zrobili nic, czym zasłużyliby sobie na zabawki, którymi wypełniają życie; czują, że wszystko to opiera się na kłamstwie – bo też tak właśnie jest.

Mówię tu o dwóch całkowicie odmiennych formach opresji. Zdecydowanie nie chciałbym, byśmy stawiali między nimi znak równości; niewiele osób, które znam, zamieniłoby bezsensowne stanowisko menadżera średniego szczebla na pracę grabarza, choć wiedzą, że kopanie grobów jest faktycznie potrzebne (znam jednak przykłady osób, które zamieniły tego typu posady na pracę sprzątaczy i czują się w pełni zadowolone ze swojej decyzji). Chcę tylko podkreślić, że każda z nich jest opresyjna w sobie tylko właściwy sposób²².

Teoretycznie istnieje również możliwość wykonywania pracy, która jest jednocześnie gówniana i bezsensowna. Można powiedzieć, że gdyby próbować sobie wyobrazić najgorszy rodzaj pracy, jaką ktoś mógłby wykonywać, byłoby to połączenie tych dwu cech. Dostojewski w trakcie odbywania katorgi na Syberii wysunął teorię, że najgorszą torturą, jaką można by wymyślić, byłoby zmuszenie kogoś do wykonywania bez końca jawnie bezużytecznego zadania. Mimo iż skazańcom zsyłanym na Syberię wyznaczano teoretycznie „ciężkie roboty”, pisarz zwracał uwagę, że praca nie była w zasadzie aż tak ciężka. Wielu chłopów pracowało znacznie ciężiej. Ale chłopci pracowali przynajmniej częściowo dla siebie. W kolonii więziennej „ciężar” polegał na tym, że robotnik nic z tej pracy nie miał:

Przyszło mi raz na myśl, że gdyby kto chciał kompletnie zmiażdżyć, zniweczyć człowieka, ukarać go karą najokropniejszą, taką, że najgorszy morderca wzdrygnąłby się przed tą karą i z góry by się jej przeraził, to wystarczyłoby tylko nadać tej robocie cechę zupełnej, całkowitej bezużyteczności i bezsensowności.

Jeżeli obecna robota katorżnicza jest dla więźnia nieciekawa i nudna, to sama w sobie, jako praca, jest sensowna; więzień robi cegły, kopie ziemię, tynkuje, buduje; praca ta ma sens i cel. Czasem katorżnik nawet się do niej zapala, chce ją wykonać zręczniejsz, sprawniej, lepiej. Ale gdyby mu kazać, na przykład, przelewać wodę z jednego kubła do drugiego, a z drugiego do pierwszego, tłuc piasek, przenosić kupę ziemi z jednego miejsca na drugie i z powrotem – sądzę, że więzień by się powiesił po kilku dniach alboby popełnił tysiące zbrodni, żeby się bodaj przez śmierć wyzwolić z takiego ponizenia, wstydu i męki²³.

²² Naprawdę nie powinienem już tego podkreślać, ale skoro przekonuję się, że zawsze będą istnieli czytelnicy mający problemy z elementarną logiką, to mówię: stwierdzenie, że gówniane prace są na ogół pożyteczne i produktywne, nie jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że pożyteczne i produktywne zajęcia to gówno.

²³ Fiodor Dostojewski, *Wspomnienia z domu umarłych*, przeł. Czesław Jastrzębiec-Kozłowski, Kraków: Wydawnictwo Zielona Sowa, 2001, s. 22.

O powszechnym błędnym przekonaniu, że prace bez sensu w przeważającej mierze ograniczają się do sektora publicznego

Jak na razie ustanowiliśmy trzy szerokie kategorie zajęć: zajęcia przydatne (które mogą być jednocześnie głównianymi pracami), prace bez sensu i niewielkie cieniste terytorium zajęć, takich jak gangsterzy, królowie slumsów, prawnicy korporacyjni operujący na szczytach czy dyrektorzy funduszy hedgingowych, które zaludniają osoby będące zasadniczo samolubnymi draniami i nawet nie starające się stwarzać pozorów, że jest inaczej²⁴. Myślę, że w każdym przypadku ci, którzy wykonują te zajęcia, wiedzą najlepiej, do której kategorii należą. Nim zajmę się tą typologią, chciałbym wpierw rozprawić się z kilkoma powszechnymi błędnymi wyobrażeniami. Jeśli rzucicie pojęciem prac bez sensu w kogoś, kto nie spotkał się wcześniej z tym terminem, osoba taka może dojść do wniosku, że tak naprawdę chodzi wam o główniane prace. Ale kiedy doprecyzujecie, co macie na myśli, może z kolei automatycznie odwołać się do jednego z dwu powszechnych stereotypów – może przyjąć, że mówicie o urzędnikach państwowych. A jeśli jest fanem cyklu *Autostopem przez Galaktykę* Douglasa Adamsa, może uznać, że mówicie o fryzjerkach.

Pozwolę sobie najpierw omówić przypadek urzędników, jako że jest prostszy. Wątpię, by ktokolwiek zaprzeczał, że na świecie jest mnóstwo niepotrzebnych biurokratów. Jednak dla mnie istotne jest to, że współcześnie zbędni biurokraci są w sektorze prywatnym spotykani równie często jak w sektorze publicznym. To, że spotkacie uprzykrzonego małego człowieka w garniturze cytującego wam niezrozumiałe zasady i regulaminy w banku czy u operatora sieci komórkowej, jest równie prawdopodobne jak to, że spotkacie go w biurze paszportowym czy biurze ds. urbanistyki i planowania przestrzennego urzędu miasta. Co więcej, biurokracja publiczna i prywatna są tak silnie ze sobą splecione, że często bardzo trudno je od siebie odróżnić. To między innymi z tego powodu rozpocząłem rozdział od historii człowieka zatrudnianego przez prywatną firmę będącą kontrahentem niemieckiej armii. Przykład ten nie tylko obrazuje, jak mylne bywa zakładanie, że prace bez sensu to w przeważającej mierze domena biurokracji państwowej, ale także ilustruje sposób, w jaki „reformy rynkowe”, zamiast ją ograniczać, niemal nieodmiennie prowadzą do jej rozrostu²⁵. Jak zauważyłem w swojej poprzedniej książce, *Utopii regulaminów*, jeśli poskarżycie się swojemu bankowi, że utrudnia wam życie jakimiś biurokratycznymi zapisami, pewnie usłyszycie od jego pracowników, że to wszystko wina rządowych regulacji; ale jeśli prze-

²⁴ Ta trzyczęściowa lista nie wyczerpuje bynajmniej możliwości skategoryzowania. Na przykład nie ujęto w niej kategorii, którą często określa się mianem „pracy nadzorczej” [*guard labor*], w obrębie której znaczna część stanowisk (niepotrzebni nadzorcy) jest bez sensu, a dalsza znaczna część to zajęcia zwyczajnie niewdzięczne bądź kiepskie.

²⁵ W *Utopii regulaminów* [dz. cyt.] określam to mianem „żelaznego prawa liberalizmu” polegającego na tym, że „każda reforma rynkowa i każda podjęta przez władze inicjatywa, której celem jest ograniczenie biurokracji i uwolnienie mechanizmów rynkowych, ostatecznie prowadzi do rozrostu regulacji prawnych, do rozrostu biurokracji i do rozrostu aparatu administracji państwowej”.

prowadzicie śledztwo, skąd te regulacje tak naprawdę się biorą, zapewne przekonacie się, że większość z nich napisał bank.

A mimo to pogląd, jakoby struktury państwa były niewątpliwie przeładowane ciepłymi posadkami i niepotrzebnymi warstwami hierarchii administracyjnej, podczas gdy sektor prywatny jest optymalnie szczupły i wydajny, na tyle silnie ugruntował się w ludzkich umysłach, że niezależnie od liczby dowodów na inny stan rzeczy, nie da się go wyplenić.

Bez wątpienia to błędne przekonanie wynika po części ze wspomnień o krajach w rodzaju Związku Radzieckiego, gdzie obowiązywała polityka stuprocentowego zatrudnienia, co wymagało tworzenia etatów dla wszystkich, niezależnie od tego, czy faktycznie dana praca była potrzebna. To tym sposobem ZSRR dorobił się sklepów, w których klienci mieli do czynienia z trzema sprzedawczyniami, nim kupili bochenek chleba, czy ekip drogowych, w których przez cały czas dwie trzecie robotników piło, grało w karty albo drzemało. Tego typu obrazy przywołuje się zawsze, ilekroć chce się pokazać, do czego kapitalizm nigdy by nie dopuścił. Ostatnią rzeczą, jaką zrobiłaby prywatna firma konkurująca z innymi prywatnymi firmami, miałyby być zatrudnianie ludzi, których naprawdę nie potrzebuje. Typowi przeciwnicy kapitalizmu zarzucają mu raczej, że jest zbyt wydajny, a prywatnym firmom, że bez przerwy nękają swoich pracowników kolejnymi przyśpieszeniami, normami i nadzorem.

Oczywiście nie zamierzam twierdzić, że ta druga sytuacja nie jest częsta. W istocie presja na korporacje wymuszająca *downsizing* i zwiększanie wydajności urosła w dwójnasób od czasu fuzji i przejęć w latach 80. Tyle że ta presja wywierana jest niemal wyłącznie na ludzi znajdujących się na niskich poziomach piramidy, tych, którzy naprawdę zajmują się utrzymaniem, naprawianiem czy transportem. Przykładowo – każdy, dla kogo wykonywanie codziennych obowiązków łączy się z koniecznością noszenia uniformu, z dużym prawdopodobieństwem pracuje pod znaczną presją²⁶. Kurierzy FedExu i UPS mają karkołomne dzienne rozkłady, ułożone „naukowo” pod kątem jak największej wydajności. Na najwyższych stanowiskach tych samych firm sprawy wyglądają inaczej. Przyczynę możemy odnaleźć, jeśli tylko zechcemy, gdy przeanalizujemy zasadniczą słabość menadżerskiego kultu wydajności, którą można by nazwać jego piętą Achillesea. Kiedy menadżerowie jęli powoływać się na naukowe analizy, mające wskazać najbardziej efektywne rozwiązania z punktu widzenia czasu i wydatkowanej energii, nigdy nie stosowali postulowanych technik wobec siebie samych – a jeśli nawet, to wygląda na to, że efekt okazał się odwrotny do zamierzonego. Tym samym w okresie, kiedy z największą bezwzględnością wymuszano szybszą pracę i zwolnienia wśród pracowników fizycznych w niemal wszystkich wielkich firmach, jednocześnie intensywnie mnożono niepotrzebne stanowiska menadżerskie i administracyjne. To tak, jak gdyby biznes obcinał wydatki na zakładzie, a za uzyskane w ten sposób oszczędności zatrudniał jeszcze więcej niepotrzebnych pracowników w biurach na piętrze (jak się przekonamy, w niektórych przedsiębiorstwach dosłownie tak się działo).

²⁶ Można powiedzieć, że to właśnie w dużej mierze oznacza wymaganie od kogoś noszenia uniformu, ponieważ ten zakłada się ludziom (dajmy na to pracownikom pralni), których nie widuje ogół społeczeństwa. To forma polecenia: „myśl o sobie jak o kimś objętym wojskową dyscypliną”.

W rezultacie, o ile wcześniej reżimy socjalistyczne stworzyły miliony fikcyjnych proletariackich posad, reżimy kapitalistyczne sprawują władzę nad milionami fikcyjnych etatów białych kołnierzyków.

W dalszej części książki przyjrzymy się szczegółowo drodze do tego stanu rzeczy. Na razie pozwolę sobie tylko zaznaczyć, że prawie wszystkie zjawiska, które będziemy tu opisywać, są charakterystyczne zarówno dla sektora publicznego, jak i prywatnego – i trudno się dziwić, skoro współcześnie prawie nie sposób dokonać rozgraniczenia tych dwu sektorów.

Dlaczego fryzjerstwo to niedobry przykład pracy bez sensu

Podczas gdy jedną z powszechnych reakcji jest obwinianie rządu, inną, nie wiedzieć czemu, jest obwinianie kobiet. Jeśli nie dodacie, że mówicie tylko o urzędnikach państwowych, wiele osób założy, że mówicie przede wszystkim o sekretarkach, recepcjonistkach i rozmaitych rodzajach (zwykle żeńskiego) personelu administracyjnego. Zgoda, wśród tego typu posad administracyjnych wiele to w sposób oczywisty prace bez sensu zgodnie z przedstawioną tu definicją, ale przyjmowanie z góry, że to głównie kobiety łądają na bezsensownych posadach, jest nie tylko seksistowskie, ale także świadczy, według mnie, o głębokiej nieznamomości realiów pracy w większości biur. Te – jeśli wziąć je pod uwagę – każą przyjąć za znacznie bardziej prawdopodobne, że asystentka administracyjna prodziekana mężczyzny czy „strategic network managera” będzie jedyną osobą wykonującą w jego biurze jakąkolwiek prawdziwą pracę, a prędzej jej szef będzie tym, który może przesiadywać bezczynnie w gabinecie lub grać w World of Warcraft – a może nawet najzwyczajniej w świecie to właśnie robi.

Powrócę do tego zjawiska w następnym rozdziale, przy okazji omawiania roli lokajów; tu zaznaczę tylko, że na jej temat dysponujemy danymi statystycznymi. Wprawdzie w badaniu YouGov niestety nie zróżnicowano wyników ze względu na zawody, ale za to znalazł się w nim podział według płci respondentów. I tak okazało się, że mężczyźni znacznie łatwiej ulegają odczuciu, że ich praca jest bezcelowa (42 procent) niż kobiety (32 procent). I tu, jak wcześniej, wydaje się rozsądne przyjąć, że mają rację²⁷.

Przechodzimy wreszcie do fryzjerek. Obawiam się, że osobą, która powinna się tu gęsto tłumaczyć, jest Douglas Adams. Czasami wydawało mi się, że ilekroć przedstawiam komuś pogląd, że olbrzymi odsetek prac wykonywanych w naszym społeczeństwie jest zbędny, jakiś mężczyzna (to zawsze był mężczyzna) przerwie mi, by wtrącić: „Aha, tak, masz na myśli takie, no, fryzjerki?”. Po czym wyjaśni, że to odniesienie do komediowej powieści

²⁷ Dziwne, że w badaniu wyniki uszeregowano ze względu na wyborcze preferencje polityczne (wśród wyborców torysów było najmniej osób gotowych uznać, że ich praca jest bez sensu, a wśród wyborców Partii Niepodległości Zjednoczonego Królestwa – najwięcej) oraz region (południowa Anglia z wyłączeniem Londynu miała najwyższy, 42-procentowy wskaźnik bezsensu; najniższy zaś Szkocja z 27 procentami). Wiek i „ranga społeczna” wydawały się stosunkowo nieistotne.

science fiction Douglasa Adamsa *Restauracja na końcu wszechświata*, w której liderzy planety Golgafrincham decydują o pozbyciu się najbardziej bezużytecznych mieszkańców za pomocą wybiegu polegającego na ogłoszeniu, że ich świat ma ulec zagładzie. Ratunkiem ma być wysłanie w kosmos „floty statków ark” złożonej z trzech jednostek, A, B i C, z których pierwsza ma przetranszportować na pokładzie kreatywną jedną trzecią populacji, ostatnia pracowników fizycznych, a środkowa bezużyteczną resztę. Wszyscy mają być utrzymywani w stanie zawieszonożnego ożywienia i wysłani w kierunku nowego świata; tyle że jedynym statkiem, który faktycznie zbudowano, jest statek B, a kierowany jest po kursie kolizyjnym w stronę Słońca. Bohaterowie powieści przypadkiem trafiają na pokład tej jednostki, gdzie napotykają na halę wypełnioną milionami kosmicznych sarkofagów zawierających takich właśnie nieprzydatnych ludzi, których w pierwszej chwili biorą za zmarłych. Jeden z bohaterów zaczyna czytać napisy na tabliczkach przy sarkofagach:

– Flota Golgafrincham, „Arka B”, ładownia siedem, dezynfektor telefonów drugiej klasy... i numer seryjny – odczytał.

– Dezynfektor telefonów? Martwy dezynfektor telefonów?

– W najlepszym razie.

– Ale co on tu robi?

Ford wpatrywał się przez pokrywę w postać zmarłego.

– Niewiele – ocenił i nagle wyszczerzył zęby w charakterystyczny dla siebie sposób, który wywoływał u ludzi skojarzenie, że ostatnio chyba nieco przesadził z tym i owym, i może powinien nieco odpocząć.

Popędził do następnego sarkofagu. Chwilę popracował intensywnie ręcznikiem, po czym oświadczył:

– Fryzjer. Pięśliwie!

Następny sarkofag okazał się miejscem ostatniego spoczynku specjalisty od reklamy, jeszcze następny – sprzedawcy używanych samochodów (trzeciej klasy)²⁸.

To oczywiste, dlaczego ta historia może sprawiać wrażenie związanej z tematem według osób, które pierwszy raz słyszą o pracach bez sensu, ale lista wymienionych w niej zawodów jest tak naprawdę całkiem od rzeczy. Po pierwsze nie istnieją zawodowi dezynfektorzy telefonów²⁹, a chociaż specjaliści od reklamy i sprzedawcy używanych samochodów jak najbardziej istnieją (i faktycznie należą do profesji, bez których społeczeństwu byłoby zapewne lepiej), to z jakiegoś powodu, kiedy miłośnicy Douglasa Adamsa przypominają sobie ten fragment, właśnie fryzjerki pamiętają z niego najbardziej.

²⁸ Douglas Adams, *Restauracja na końcu wszechświata* (drugi tom cyklu „Autostopem przez galaktykę”), przeł. Paweł Wieczorek, Warszawa: Albatros, 2005, s. 182.

²⁹ Jak można sobie wyobrazić, wśród miłośników prozy Douglasa Adamsa istnieje co do tego pewna różnica zdań, ale wydaje się, że ogólnie zgadzają się oni, że o ile w latach 70. pewne zawody wiązały się z czyszczeniem telefonów i innego sprzętu elektronicznego, to osobny zawód „dezynfektora telefonów” nie istniał. To nie powstrzymało Adamsa przed stworzeniem wraz z Grahamem Chapmanem z Monty Pythona telewizyjnego skeczu z Ringo Starrem pt. *Dezynfektorzy telefonów Navarony*, którego niestety nigdy nie wyprodukowano.

Będę tutaj szczerzy. Nie noszę w sobie żadnej szczególnej urazy do Douglasa Adamsa; tak naprawdę darzę sympatią wszelkie artefakty brytyjskiego komediowego science fiction z lat 70.; niemniej uważam tę akurat fantazję za niebezpiecznie protekcyjną. Po pierwsze lista stworzona przez pisarza nie jest tak naprawdę wcale listą nieprzydatnych zawodów. To lista tych rodzajów ludzi, których za cokolwiek denerwujących uważał w tamtym czasie wywodzący się z klasy średniej przedstawiciel bohemy, mieszkający w Islington. Czy to oznacza, że wszyscy oni zasługują na śmierć?³⁰ Co do mnie, to fantazjuję o eliminacji prac, nie zaś ludzi, którzy muszą je wykonywać. Aby usprawiedliwić eksterminację, Adams najwidoczniej celowo wybrał ludzi, których uważał nie tylko za bezużytecznych, lecz do tego za takich, co do których można podejrzewać, że akceptują swoje zajęcie lub się z nim identyfikują.

Nim zatem przejdziemy dalej, zastanówmy się nad statusem fryzjerek. Dlaczego zawód fryzjerki nie jest pracą bez sensu? Cóż, najbardziej oczywistym powodem, dla którego tak jest, wydaje się mi mniej, ni więcej, tylko to, że za takową nie uważa go większość fryzjerek. Obcinanie włosów i układanie fryzur w sposób widoczny wpływa na świat, a pogląd, że to fanaberia, jest czysto subiektywny – kto decyduje o tym, czyj osąd w kwestii rzeczywistej wartości stylizacji włosów jest słuszny? Pierwsza powieść Adamsa, *Autostopem przez galaktykę*, która stała się swego rodzaju kulturowym fenomenem, ukazała się w roku 1979. Dobrze pamiętam, jak będąc nastolatkiem, właśnie w tamtym roku w Nowym Jorku widziałem tłumek przed zakładem fryzjerskim przy Astor Place, oglądający, jak punkrockowcy robią sobie wymyślne fioletowe irokezy. Czyżby Douglas Adams sugerował, że autorzy tych fryzur również zasługują na śmierć, czy może chodziło mu wyłącznie o tych fryzjerów, których gust mu nie odpowiadał? W robotniczych społecznościach salony fryzjerskie często pełnią funkcję miejsc spotkań; kobiety w określonym wieku i wywodzące się z określonych środowisk znane są ze spędzania długich godzin w miejscowym salonie fryzjerskim, który staje się miejscem wymiany wieści z okolicy i plotek³¹. Trudno oprzeć się wrażeniu, że to właśnie jest problemem w przekonaniu tych, dla których fryzjerka to kardynalny przykład bezwartościowej pracy. Wygląda na to, że wyobrażają sobie stado kobiet w średnim wieku, które plotkują bezmyślnie z głowami w metalowych hełmach, podczas gdy inne robią nie wiadomo jakie ceregiele wokół w znikomym stopniu skutecznych zabiegów upiększania osoby (w domyśle) za grubej, za starej i za głęboko tkwiącej w klasie robotniczej, by kiedykolwiek mogła być atrakcyjna, cokolwiek by z nią robić. W praktyce takie podejście to zwyczajny snobizm okraszony złośliwym seksizmem.

Z logicznego punktu widzenia potępienie fryzjerstwa na tej podstawie jest mniej więcej tak samo uzasadnione jak stwierdzenie, że prowadzenie kręgielni albo gra na dudach to

³⁰ Gwoli sprawiedliwości, dowiadujemy się później, że najgorzej na tym żarcie wychodzą sami Golgafrinchamczycy, ponieważ ostatecznie wszyscy umierają w wyniku zarazy, która swój początek miała w nieodpowiednio zdezynfekowanym telefonie. Ale jakoś tej części nikt nie pamięta.

³¹ W społecznościach imigranckich salony lub zakłady fryzjerskie nierzadko pełnią podobną funkcję zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Miałem nawet kilku znajomych, którzy zostali nadwornymi męskimi fryzjerami w dużym londyńskim skłocie i przekonali się, że coś podobnego zaczyna przydarzać się i im – każdy, kto dopiero co przybył do miasta, wpadał się ostrzyć, żeby się dowiedzieć, czym ono akurat żyje.

robota bez sensu, ponieważ samemu nie lubi się gry w kręgle albo muzyki wydobywanej z miecha i niespecjalnie przepada się za ludźmi, którzy je lubią.

Ktoś może uznać, że jestem niesprawiedliwy. A skąd wiesz – będą oponować – może Douglas Adams wcale nie myślał o tych fryzjerach dla biednych, tylko tych dla bardzo bogatych? Co z tymi superekskluzywnymi fryzjerami, którzy kasują bająnskie sumy za zrobienie czegoś odjechanego – ale w danej chwili modnego – córkom finansistów albo producentów filmowych? Czy ta grupa nie mogłaby przypadkiem podejrzewać w głębi serca, że jej praca jest pozbawiona wartości, a wręcz szkodliwa? Czy w związku z tym nie znajdowałiby się w grupie osób wykonujących pracę bez sensu?

W teorii, jak najbardziej, musimy dopuścić taką możliwość. Ale przyjrzyjmy się jej bliżej. Nie ma, rzecz jasna, obiektywnej miary jakości, która pozwalałaby stwierdzić, że fryzura X jest warta 15 dolarów, fryzura Y – 150 dolarów, zaś fryzura Z – 1500 dolarów. W ostatnim przypadku tym, za co klient faktycznie płaci, jest zresztą zazwyczaj sama możliwość pochwalenia się faktem, że zapłaciło się 1500 dolarów za fryzurę albo że jego włosami zajmował się ten sam stylistka, który czesze Kim Kardashian lub Toma Cruise’a. Mówimy tu o ostentacyjnym obnoszeniu się z rozrzutnością i ekstrawagancją. Oczywiście można by wobec tego dowodzić istnienia głębokiego strukturalnego pokrewieństwa między rozrzutną ekstrawagancją a bezsenssem, a teoretycy psychologii ekonomicznej, poczynając od Thorsteina Veblena, poprzez Zygmunta Freuda, a na Georges’u Bataille’u skończywszy, wskazywali, że na samym szczycie piramidy bogactwa – a więc tam, gdzie mamy do czynienia z pozłacanymi windami Donalda Trumpe – granica między ekstremalnym luksusem a zupełnym szajsem jest bardzo cienka (z jakiegoś powodu w snach złoto często symbolizowane jest przez ekskrementy i na odwrót).

Co więcej, w literaturze mamy do czynienia z naprawdą długą tradycją – której początek dał francuski pisarz Émile Zola w książce *Wszystko dla pań* (1883), a którą eksploatują niezliczone brytyjskie skecze – celebrowania uczuć głębokiej pogardy i nienawiści, jakie kupcy i personel placówek handlu żywią zarówno względem klientów, jak i produktów im sprzedawanych. Jeśli osoba pracująca w handlu autentycznie uważa, że nie oferuje klientom niczego, co byłoby coś warte, to czy możemy wówczas stwierdzić, że taka osoba wykonuje pracę bez sensu? Powiedziałbym, że odpowiedź teoretyczna, zgodnie z naszą definicją, musiałaby brzmieć „tak”; ale, jak przynajmniej wynika z moich własnych badań, liczba zatrudnionych w handlu, którzy żywią podobne uczucia, jest w rzeczywistości dosyć skromna. Dostawcy drogich perfum mogą myśleć, że ludzie przepłacają za ich produkty, a klienci to nieokrzesani idioci, jednak trudno by było od nich usłyszeć opinie, że branżę perfumiarstwa jako taką należałoby zlikwidować.

Moje własne ustalenia pokazały, że w gospodarce opartej na usługach istnieją jedynie trzy ważne wyjątki od tej reguły: dostawcy usług z zakresu informatyki (IT), telemarketerzy i pracownice seksualne. Wiele osób z pierwszej kategorii i praktycznie wszystkie z drugiej były przekonane, że zasadniczo uczestniczą w przekrętach. Ostatni przykład jest bardziej skomplikowany i każe nam spojrzeć na terytorium, które wykracza poza ścisłe granice „pracy bez sensu”, na coś groźniejszego, ale myślę, że warto się tym zająć. W trakcie moich badań wiele kobiet napisało mi bądź opowiedziało o tym, jak w przeszłości tań-

czyły na rurze, były króliczkami Playboya lub ogłaszały się na stronach oferujących usługi sponsorskie i tak dalej, i zasugerowało, że o tego rodzaju zajęciach należałoby wspomnieć w mojej książce. Najbardziej przekonującego argumentu dostarczyła mi była tancerka, a obecnie wykładowczyni uniwersytecka, która dowodziła, że większość pracy seksualnej powinna być uznana za łże-zajęcie, ponieważ wprawdzie zaspokaja ona w sposób oczywisty autentyczny popyt konsumentów, jednak coś musi naprawdę okropnie nie grać w społeczeństwie, które pokazuje swoim członkiniom, że jeśli zdecydują się tańczyć na podeście między osiemnastym a dwudziestym piątym rokiem życia, to będą warte więcej niż kiedykolwiek później w życiu, niezależnie od ich talentów i osiągnięć. Jeżeli ta sama kobieta może zarobić na rozbieraniu się pięć razy więcej niż jako światowej sławy uczona, to czyż striptiz nie powinien znaleźć się na liście prac ściem już choćby na tej podstawie?³²

Trudno odmówić temu argumentowi mocy (można by dodać, że w branży seksualnej wzajemna pogarda osoby dostarczającej usługę i korzystającej z niej jest częstokroć znacznie silniejsza od tej, jakiej moglibyśmy oczekiwać po najbardziej ekskluzywnym butik). Tytułem polemiki mogę powiedzieć jedynie tyle, że jej argumentacja nie idzie bodaj dostatecznie daleko. Striptizerka nie tyle wykonuje pracę ściemę, ile raczej jej sytuacja pokazuje nam, że żyjemy w lipnym społeczeństwie³³.

O różnicy między pracami, które są częściowo bezsensowne, pracami, które są bezsensowne w znacznej mierze, oraz tymi, które są absolutnie bezsensowne

Na koniec muszę w wielkim skrócie odnieść się do nieuniknionego pytania: „A co z pracami, które są tylko częściowo bezsensowne?”

To trudna kwestia, ponieważ istnieje bardzo niewiele zajęć, w których brak choćby kilku bezsensownych czy idiotycznych elementów. Poniekąd jest to prawdopodobnie nieuchronny efekt uboczny działania każdej złożonej organizacji. Tak czy inaczej, nie ulega wątpliwości, że problem istnieje i jest coraz dotkliwszy. Chyba nie znam nikogo, kto wykonuje

³² Już nie mówiąc o tym, dodała, że pieniądze inwestowane w to, by wybierały tańczenie na podestach, mogłyby, gdyby spożytkować je inaczej, z łatwością oddalić zagrożenie zmianą klimatu. „W branży seksualnej widać jak na dłoni, że najwyższej wyceniana rzecz, jaką wiele kobiet może zaoferować, to ich ciało w charakterze artykułu seksualnego, kiedy są bardzo młode. To przesądza o tym, że wiele kobiet między osiemnastym a dwudziestym piątym rokiem życia zarabia więcej, niż będzie zarabiała kiedykolwiek później w życiu. W moim przypadku zdecydowanie tak było”. Autorka cytatu jest odnoszącą sukcesy pracownicą naukową, której nadal w ciągu roku nie udaje się zarobić tyle, ile wcześniej była w stanie wyciągnąć przez trzy miesiące na rozbieraniu się.

³³ Dowód uzasadniający to uogólnienie: gdyby zdelegalizowano pracę telemarketerów czy bezużytecznych menadżerów średniego szczebla, jest mało prawdopodobne, że wytworzyłby się czarny rynek tych specjalności. Tymczasem oczywiście, jak pokazuje nam historia, tak działo się w przypadku pracy seksualnej. I dlatego można powiedzieć, że problemem jest tu sam patriarchy – koncentracja takiej ilości bogactwa i władzy w rękach mężczyzn utrzymywanych w seksualnym niespełnieniu bądź nauczonych poszukiwania takich, a nie innych form gratyfikacji – a co za tym idzie, coś znacznie bliższego samej naturze społeczeństwa.

tę samą pracę od trzydziestu lat lub dłużej i nie czuje, że współczynnik bezsensowności wzrósł w tym czasie. Mógłbym dodać, że tak z całą pewnością jest w przypadku mojej pracy wykładowcy. Nauczyciele akademicy spędzają coraz więcej czasu na administracyjnej papierologii. Istnieją potwierdzające to dokumenty, jako że jednym z bezsensownych zadań, którymi się nas obarcza (a którym nigdy wcześniej nas nie obarczano), jest wypełnianie kwartalnych ankiet podziału czasu, w których skrupulatnie odnotowujemy, ile czasu w tygodniu poświęcamy papierom administracyjnym. Wszystko wskazuje na to, że ten trend przybiera na sile. Jak napisano we francuskiej wersji magazynu „Slate” w 2013 roku, „la bullshitisation de l'économie n'en est qu'à ses débuts” [gospodarka dopiero zaczęła zamieniać się w ściemę]³⁴.

Jakkolwiek nieubłagany, proces inwazji bezsensu jest wysoce niespójny. Z oczywistych względów dotyka on bardziej domenę prac wykonywanych przez klasę średnią niż klasę robotniczą, a w tej drugiej procesowi ubezsensownienia poddawane są tradycyjnie kobiece zajęcia, związane z opieką – na przykład wiele pielęgniarek skarżyło mi się, że 80 procent czasu pracy wypełnia im papierkowa robota, zebrania i tym podobne, podczas gdy kierowcy ciężarówek czy murarze nadal robią swoje bez większych zakłóceń. Dla tego obszaru dysponujemy akurat statystykami. Diagram 1 zaczerpnięto z amerykańskiego wydania „2016 – 2017 State of Enterprise Work Report”.

Zgodnie z tym badaniem ilość czasu, jaką według deklaracji amerykańskich pracowników biurowych mają im zabierać ich właściwe obowiązki, spadła z 46 procent w 2015 roku do 39 w roku 2016, na skutek proporcjonalnego wydłużenia się czasu, który poświęcają obsłudze poczty elektronicznej (z 12 do 16 procent), spotkaniom, które są „stratą czasu” (z 8 do 10 procent), i zadaniom administracyjnym (z 9 do 11 procent). Tak drastyczne wskaźniki są zapewne w jakimś stopniu owocem przygodnego szumu statystycznego (w końcu gdyby podobny trend miał trwać, to w ciągu niespełna dekady żaden z pracowników biurowych w USA nie wykonywałby żadnej faktycznej pracy), jednak zasługą badania jest to, że nad wyraz jasno pokazuje, iż (po pierwsze) ponad połowa godzin pracy w amerykańskich biurach upływa na bezsensie oraz (po drugie) problem się pogłębia.

W konsekwencji faktycznie można stwierdzić, że istnieją prace częściowo bezsensowne, bezsensowne w znacznej mierze, a także kompletnie bezsensowne. Po prostu tak się składa, że ta książka poświęcona jest ostatniej z wyróżnionych kategorii (albo, gwoli ścisłości, pracom bezsensownym całkowicie lub w przeważającej mierze – nie tylko w większości, gdzie współczynnik bezsensu to 50 procent i pewien margines).

W żadnym razie nie podważam rozpoznania, że bezsensowność we wszystkich aspektach gospodarki jest jak najbardziej palącym problemem społecznym. Wystarczy spojrzeć na liczby przytaczane wcześniej. Jeżeli od 37 do 40 procent zajęć jest kompletnie bezsensownych, a co najmniej 50 procent pracy wykonywanej na

³⁴ Jean-Laurent Cassely, *L'invasion des «métiers à la con», une fatalité économique?*, „Slate”, 26 sierpnia 2013, <www.slate.fr/story/76744/metiers-a-la-con>, dostęp 23 września 2013.

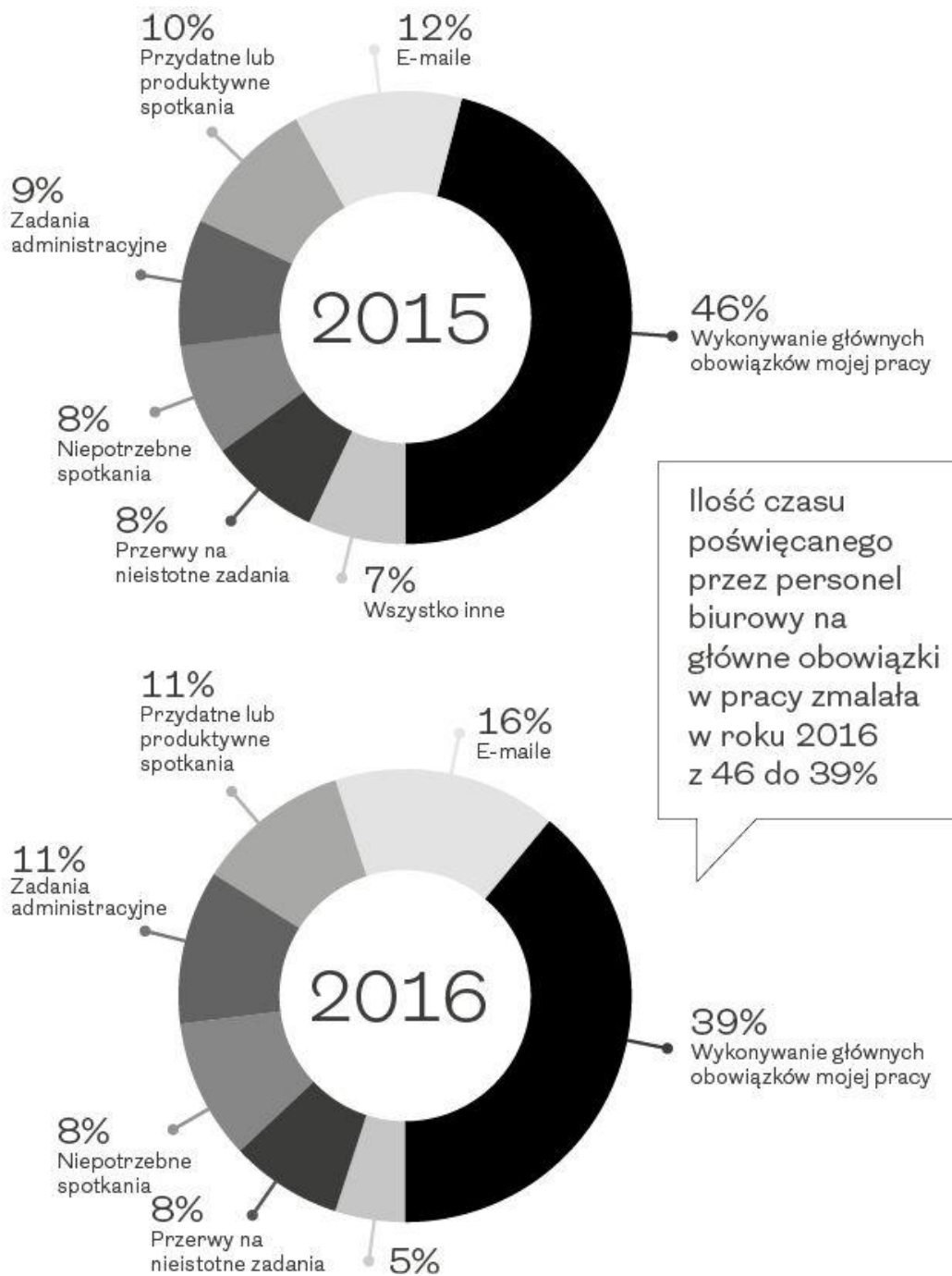


Diagram 1. Ilość czasu poświęconego przez personel biurowy na główne obowiązki w pracy zmalała w roku 2016 z 46 do 39%.

2. Jakie rodzaje prac bez sensu wyróżniamy?

Moje badania wykazały istnienie pięciu podstawowych rodzajów prac bez sensu. W tym rozdziale opiszę je, omawiając ich zasadnicze cechy.

Najpierw wspomnę o metodologii. Opieram się na dwóch dużych zbiorach danych. Po publikacji mojego eseju *O fenomenie pracy bez sensu* w 2013 roku wiele gazet w różnych krajach przedrukowało go w sekcji opinii, a poza tym zamieszczano go na wielu blogach. W rezultacie w sieci wywiązała się żywa dyskusja, w trakcie której wiele osób odwoływało się do osobistego doświadczenia z zajęciami, które uważały za szczególnie absurdalne lub bezsensowne. Ściągnąłem sto dwadzieścia cztery z nich i poświęciłem pewien czas na ich posortowanie.

Dane z drugiego zbioru były zbierane w sposób aktywny. W drugiej połowie roku 2016 stworzyłem konto e-mail wyłącznie na użytek badania i za pośrednictwem Twittera zachęcałem ludzi, którzy uważają, że wykonują bądź wykonywali pracę bez sensu, do przysyłania swoich świadectw¹.

Odzew był imponujący. Ostatecznie zebrałem ponad dwieście pięćdziesiąt świadectw różnej długości, od pojedynczego akapitu po jedenastostronicowe eseje, w których opisano szczegółowo całe sekwencje zajęć bez sensu wraz z dociekaniem na temat już to organizacyjnych, już to społecznych procesów, które je zrodziły, oraz przedstawieniami ich społecznych i psychologicznych skutków. Większość tych wypowiedzi nadesłali obywatele krajów angielskojęzycznych, ale otrzymałem również świadectwa z całej Europy kontynentalnej, a także z Meksyku, Brazylii, Egiptu, Indii, Afryki Południowej i Japonii. Lektura niektórych była bardzo poruszająca, wręcz bolesna. Wiele było zabawnych. Nie trzeba chyba dodawać, że prawie wszyscy autorzy i autorki prosili, by nie podawać ich prawdziwych imion².

Po przeprowadzeniu selekcji odpowiedzi i odsianiu z ich treści zbędnego materiału otrzymałem bazę danych o objętości ponad stu dziesięciu tysięcy słów, które rzetelnie oznaczyłem kolorami w ramach określonego klucza. Wyniki mogą nie spełniać wymogów

¹ Wiązało się to z utworzeniem przeze mnie konta doihaveabsjoborwhat@gmail.com i wystosowaniem apelu o przysyłanie materiału. G-mail, cokolwiek sztywniacko, nie pozwala na użycie w adresie e-mail słowa „bullshit”.

² Z tego powodu wszystkie imiona są wymyślone, a przy tym unikałem wymieniania z nazwy konkretnych pracodawców, jak również danych geograficznych, które mogłyby zdradzić tożsamość osób – np. „słynny uniwersytet w New Haven w stanie Connecticut” czy „niewielkie wydawnictwo w hrabstwie Devon w Anglii, należące do konsorcjum z siedzibą w Berlinie”. W niektórych przypadkach podobne szczegóły zostały zmienione; w innych po prostu je pominięto.

większości form analizy statystycznej, ale dla mnie okazały się niesamowicie bogatym źródłem do analizy jakościowej, zwłaszcza że w wielu wypadkach miałem możliwość dopytania moich informatorów o pewne sprawy, a z niektórymi nawiązałem długie konwersacje. Za częścią kluczowych pojęć, o których szerzej piszę w książce, stoją właśnie te rozmowy, na zasadzie sugestii, które w nich otrzymałem, bądź inspiracji – tak więc w pewnym sensie książkę tę można uznać za projekt zespołowy. To stwierdzenie jest szczególnie bliskie rzeczywistości w przypadku typologii, którą przedstawiam poniżej, a która wyrosła bezpośrednio z tych rozmów i którą pragnę postrzegać nie tyle jako własne dzieło, ile jako produkt trwającego dialogu³.

Pięć głównych odmian pracy bez sensu

Żadna typologia nie jest idealna i jestem pewien, że istnieje wiele sposobów wyznaczenia linii podziału, a każdy z nich jest na swój sposób odkrywczy⁴, jednak prowadząc badanie, doszedłem do wniosku, że najbardziej przydatnie będzie podzielić pracę bez sensu na pięć kategorii. Będę je nazywał pracą lokajów, zbirów, łataczy z taśmą, odfajkowywaczy i nadzorców.

Omówmy teraz każdą z nich po kolei.

1. Czym zajmują się lokaje

Posady lokajów to te, które istnieją wyłącznie lub przede wszystkim po to, by ktoś inny sprawiał wrażenie ważnego lub taki się czuł.

Kategorię tę można by określić również mianem „feudalnych sług”. Na przestrzeni historii bogaci i potężni mężczyźni i kobiety zwykli otaczać się służącymi, klientami, pochlebcami i takimi czy innymi totumfackimi. Nie wszyscy z nich mają posadę w domostwie takiej osobistości, a wielu z tych, którzy ją mają, przynajmniej częściowo wykonuje rzeczywistą pracę; ale zwłaszcza na szczycie tej piramidy bytów znajduje się zwykle jakaś pula osób, których zadaniem jest zasadniczo po prostu stać i wyglądać godnie⁵. Nie można być wielkim bez świty. A dla tych największych to właśnie beużyteczność odzianych w uniformy

³ Cytaty w dalszej części rozdziału zostały w całości zaczerpnięte ze wspomnianej bazy danych, o ile nie podano inaczej. Przechowuję je w formie niemal identycznej z tą, w jakiej je otrzymałem, nie licząc drobnej redakcji – zamiany skrótów na całe słowa, ujednolicenia interpunkcji, gdzieś tam poprawy drobnych błędów gramatycznych i stylistycznych i tak dalej.

⁴ Krótkie wideo BBC, na które zwrócono mi uwagę, dzieli „bezsensowne zajęcia” na trzy rodzaje: „brak pracy w pracy”, „menadżerów, którzy zarządzają menadżerami” oraz „negatywną wartość społeczną”. Zob. *Do You Have a Pointless Job?*, BBC, ostatnia modyfikacja 20 kwietnia 2017, <www.bbc.com/capital/story/20170420do-you-have-a-pointless-job> [link nieaktywny – przyp. red.].

⁵ I tak czytamy u niejakiego Williama Perkinsa, piszącego w roku 1603: „tak się rzecz ma z onymi, których zowią pospolicie służącymi, iż mają prócz posługiwania przy stole jakoweś inne zajęcie, chyba iżby mieli staranie o sprawy mężów znacznych a dostojnych [...]. Albowiem jako że usługującym siła czasu schodzi na jedzeniu i picciu, spaniu i kartach po obiedzie i wieczerzy, są oni tedy prawdziwie najmniej zacnymi członkami tak w Kościele, jak w Rzeczypospolitej. Albowiem niech zemrą tylko ich dobrzy panowie albo niech oddalą

sług wypełniających otoczenie jest najlepszym świadectwem ich wielkości. Przykładowo – jeszcze w czasach wiktoriańskich bogate rodziny w Anglii zatrudniały służących znanych jako *footmen*, których jedyną funkcją było biec przy powozie w liberii i wypatrywać nierówności na drodze⁶.

Służącym tego rodzaju zwykle daje się jakieś pomniejsze zadanie, które ma uzasadniać ich egzystencję, ale tak naprawdę jest ono tylko pretekstem – w rzeczywistości cała istota tych zajęć polega na tym, by przystojni młodzi mężczyźni w efektownych uniformach stali przy drzwiach na każde skinienie, emanując królewskim splendorem, kiedy ich chlebowodawca zwołuje dwór; lub szli przed nim z powagą, gdy ten wkracza do sali. Nierzadko służący otrzymują wojskowe mundury i parafernalia w celu stwarzania wrażenia, jakoby bogata osoba, która ich zatrudnia, dysponowała czymś w rodzaju straży pałacowej. Podobne role z reguły mnożą się w gospodarkach opartych na eksploatacji renty ekonomicznej i dokonywanym w jej następstwie podziale łupu.

W ramach eksperymentu myślowego wyobraźcie sobie, że należycie do klasy feudałów pobierających 50 procent produktu gospodarstwa każdego wieśniaka. W takim wypadku dysponujecie przeogromnym zasobem jedzenia. Na dobrą sprawę z powodzeniem można nim wyżywić populację dokładnie tak dużą jak liczba wieśniaków, wytwórców tego jedzenia⁷. Coś trzeba z nim zrobić..., a liczba ludzi, których władca feudalny potrzebuje na kucharzy, piwnicznych, pomywaczki, eunuchów strzegących haremu, muzyków, jubilerów i tym podobnych, jest ograniczona. Nawet jeśli przyjmiemy, że zadbał o to, by trzymać dostatecznie wielu ludzi wyćwiczonych w posługiwaniu się bronią na wypadek, gdyby trzeba było stłumić ewentualny bunt, najpewniej nadal pozostaje mu mnóstwo w zapasie. W konsekwencji ubodzy, zbiegowie, sieroty, kryminaliści, kobiety w potrzebie i inne osoby w nieustabilizowanej sytuacji zaczną się prędzej czy później zbierać wokół jego posiadłości

ich z posady za jakowąś przewinę, pokazują się niezdolni do żadnego zajęcia, a nie mogąc pracować, oddają się już to żebraniu, już to kradzieży” (w: Thomas 1999, s. 418). Na temat historii angielskiego słowa *waiter* [kelner] zob. rozdział 6. Muszę również podkreślić, że nie uważam, by prawdziwi feudalni słudzy wykonywali „prace bez sensu” w dzisiejszym rozumieniu, ponieważ tamci rzadko kiedy czuli konieczność utrzymywania, że są czymś więcej niż byli; jeśli już dochodziło wśród nich do utrzymywania pozorów, to prędzej o tyle, że udawali, iż robią mniej niż w rzeczywistości, a nie więcej.

⁶ Od czasu do czasu biegali też na posyłki. Z tego, jak powszechne były te postacie, można sobie zdać sprawę, kiedy dostrzeże się mnogość słów, którymi ich nazywano – to nie tylko *footmen*, ale także *flunkies* [lokaje], *henchmen* [pachołkowie], *gofers* [gońcy, chłopcy na posyłki], *minions* [totumfaccy], *lackeys* [posługacze], *cronies* [zaufani], *menials* [podręczni], *attendants* [damy dworu], *hirelings* [najemnicy], *knaves* [przyboczni], *myrmidons* [parobkowie], *retainers* [sługi] i *valets* [pokojujcy] – a to zaledwie te, które same cisną się na usta. Nie należy ich mylić z usłużnymi lizusami, niby-kumplami, pomagierami, pochlebcami, pasożytami, sługusami, potakiwaczami i tym podobnymi, którzy stanowią raczej klasę samodzielnych pieczeniarzy. Rzeczą godną uwagi jest, że na europejskich dworach to właśnie dworzanie nie sprawowali żadnych pożytecznych funkcji; wystrojeni w liberię służący w istocie wykonywali najróżniejsze drobne prace, jeśli tylko nie stali w gotowości w trakcie ceremonii. Chodziło przecież jednak o to, by wyglądali tak, jak gdyby nic poza tym ich nie zaprzętało.

⁷ Zgadzam się, że tak wysoka renta gruntowa to niezmierna rzadkość, ale – jak już powiedziałem – to tylko eksperyment myślowy mający na celu ukazanie procesów, które zwykle występują w podobnych sytuacjach.

(jak by na to nie patrzeć – tam jest całe jedzenie). Można ich przegnać, ale wówczas gotowi wytworzyć niebezpieczną klasę włóczęgowską, która może stanowić zagrożenie polityczne. Oczywiście rozwiązaniem jest wciśnięcie ich w uniformy i powierzenie im jakiegoś pomniejszego czy zbędnego zadania. To stawia władcę w korzystnym świetle i daje mu przynajmniej możliwość trzymania tych ludzi pod kontrolą.

Wprawdzie w dalszej części zamierzam wykazywać, że zjawisko nie tak znowu różne od powyższej zachodzi w obecnej formie kapitalizmu, ale w tej chwili pragnę tylko podkreślić, że przydzielanie ludziom nieistotnych zajęć tylko po to, by pozostawali na podorędziu i przydawali komuś splendoru, ma długą i czcigodną historię⁸.

Co zatem byłoby współczesnym odpowiednikiem takich zatrudnień?

Niektóre staromodne feudalne prace służebne istnieją po dziś dzień⁹. Odźwierni to najbardziej oczywisty przykład. Pełnią u największych bogaczy tę samą funkcję, którą co najmniej od lat 50. pełnią u wszystkich innych domofony. Były konsjerż Bill skarży się tak:

Kolejna praca bez sensu – konsjerż w jednym z tych budynków. Połowa zmiany upływała mi na naciskaniu przycisku otwierania drzwi i witaniu mieszkańców, gdy przechodzili przez hol. Gdy zdarzało mi się nie sięgnąć na czas do przycisku i ktoś zdążył otworzyć drzwi ręcznie, miałem rozmowę z przełożonym.

W niektórych krajach, jak choćby w Brazylii, w takich apartamentowcach po dziś dzień pracują odziani w liberie operatorzy wind, których praca sprowadza się do naciskania guzika za pasażerów. Pomiędzy tego typu jawnymi relikdami systemu feudalnego a recepcjonistkami i personelem reprezentacyjnym w miejscach, które w oczywisty sposób nie potrzebują takich stanowisk, rozpina się całe spektrum podobnych zajęć.

Gerte: W 2010 pracowałam jako recepcjonistka w holenderskim wydawnictwie. Telefon dzwonił może raz na dzień, tak że miałam też parę innych zadań:

- dbać, żeby na tacy z cukierkami nie brakowało miętówek (miętówki dostarczał ktoś inny; ja musiałam tylko zanurzyć rękę w szufladzie nieopodal tacy i zaczerpnąć garść);
- raz w tygodniu pójść do sali konferencyjnej i nakręcić zegar wahadłowy (akurat to zadanie było dla mnie stresujące, ponieważ powiedziano mi, że jeśli zapomnę tego

⁸ Można by wręcz powiedzieć, że jest to jeden z dawnych wyznaczników czci.

⁹ Liczba służących w domach mieszkańców basenu północnego Atlantyku maleje drastycznie od pierwszej wojny światowej, ale ich szeregi w znacznej mierze zastąpione zostały w pierwszej kolejności przez tych, których określa się mianem „zatrudnionych w sektorze usług” (*waiter* pierwotnie było określeniem służącego w gospodarstwie domowym), a w dalszej – przez coraz liczniejsze legiony asystentów administracyjnych i innych podobnych płotek w sektorze korporacyjnym. Przykład dawnych feudalnych stylów tworzenia zbędnej pracy, które przetrwały po dziś dzień, podsuwa poniższa relacja: „Mój znajomy pracuje na planie filmowym w starym dworze w Hertfordshire, gdzie załatwia różne sprawy i dba o to, by ekipa nie uświniła ślicznej starej posiadłości. Pod koniec każdego dnia poświęca bite dwie godziny na «czuwanie nad świecami». Państwo powiedzieli ekipie, że po zgaszeniu świec w głównej sali ktoś musi mieć na nie oko przez co najmniej DWIE godziny, co daje pewność, że nie dojdzie do spontanicznego zapłonu i pożaru domu. Mojemu znajomemu nie wolno było połać świec wodą ani w żaden sposób «oszukiwać». Na pytanie, dlaczego nie wolno mu było użyć wody, odparł: «Nie wyjaśnili tego»”.

zrobić lub będę zbyt długo zwlekać, pospadają wszystkie obciążniki i to ja będę odpowiadać za uciążliwą naprawę zegara);

- najbardziej czasochłonne zajęcie, jakim była pomoc innej recepcjonistce w sprzedaży produktów Avonu.

Niewątpliwie jeden telefon dziennie mógłby odbierać ktoś inny spośród pracowników wydawnictwa na tej samej zasadzie, na jakiej załatwia się to w domach większości ludzi: ten, kto akurat znajduje się najbliżej telefonu i nie jest w tym czasie zajęty, podnosi słuchawkę. Po co fundować komuś (a w tym przypadku, jak widać, dwóm osobom) etat i pakiet socjalny za siedzenie w holu i nicnierobienie? Odpowiedź brzmi: ponieważ ich brak byłby szokujący i dziwaczny. Nikt nie potraktowałby serio przedsiębiorstwa, w którym nie ma nikogo za ladą w poczekalni. Wydawca, który w tak drastyczny sposób sprzeciwiłby się konwencji, wzbudziłby w potencjalnych autorach, handlowcach bądź kontrahentach wątpliwość, podsuwając myśli: „Jeśli nie uważają, że należy mieć recepcjonistkę, to jakie inne jeszcze rzeczy, które zwykli robić wydawcy, według nich nie mają zastosowania do ich firmy? Może na przykład, że powinni mi zapłacić?¹⁰”.

Pracownice i pracownicy recepcji spełniają funkcję emblematu powagi, choćby ich praca nie miała służyć niczemu poza tym. Inni lokaje to emblematy znaczenia. Poniższa relacja pochodzi od Jacka, zatrudnionego jako wydzwaniacz odpowiedzialny za *cold calling* w pomniejszej firmie zajmującej się obrotem papierami wartościowymi. Jak wyjaśnia, firmy tego rodzaju „działają w oparciu o wykradzione dane: wewnętrzne książki telefoniczne firm, skopiowane na nośnik fizyczny przez jakiegoś przedsiębiorczego typu w celu odsprzedania różnym podmiotom”. Korzystający z nich brokerzy dzwonią do wysoko postawionych pracowników firm, z których wyciekły dane, i przekonują do zakupu akcji.

Jack: Jako naganiacz miałem dzwonić do tych ludzi. Nie tyle starać się sprzedać im udziały, ile proponować „bezpłatny materiał badawczy na temat rokującej spółki, który ma być wkrótce upubliczniony”, wspominając przy tym dobitnie, że dzwonię w imieniu brokera. Na to ostatnie kładziono w trakcie szkolenia szczególny nacisk. Stało za tym rozumowanie, że potencjalny klient uzna brokera za bardziej kompetentnego i profesjonalnego, jeśli ten wyda mu się tak cholernie zajęty robieniem pieniędzy, że potrzebuje asystenta, który wykona za niego ten telefon. Ta praca nie miała dosłownie żadnego innego celu poza tym, by mój bliźni, broker, sprawiał wrażenie, że wie o mnie lepiej niż w rzeczywistości.

Płacono mi dwieście dolarów tygodniowo, w gotówce, która pochodziła dosłownie z portfela brokera, za to, że pomagam mu uchodzić za wielkiego gracza. Ale dzięki temu nie tylko wzrastał kapitał społeczny brokera w oczach jego klientów; w samym biurze własny naganiacz był dla brokerów wyznacznikiem statusu, i to ważnym w tym hipermaskulinistycznym, hiperkonkurencyjnym środowisku. Byłem dla niego kimś w rodzaju figury totemicznej. Od tego, że mnie zatrudniał, mogło zależeć to, czy uda mu się spotkać wizytującego

¹⁰ Gwoli absolutnej jasności: jest wiele recepcjonistek, których praca jest niezbędna. Tu piszę o tych, o których nie da się tego powiedzieć.

kierownika regionalnego; ale przede wszystkim był to sposób na umoszczenie się na nieco wyższym szczeblu drabiny społecznej w miejscu pracy.

Nadrzędnym celem podobnych brokerów było zaimponować szefowi na tyle, by przejść z ostatniej pozycji na „handlowej grzędzie” do własnego biura na górze. Wniosek Jacka: „Moje stanowisko w tej firmie było całkowicie zbędne i nie służyło zupełnie niczemu poza tym, że mój bezpośredni przełożony wyglądał i czuł się jak szczycha”.

W tym zawiera się cała definicja pracy lokaja.

Marna stawka, o jaką toczy się tutaj gra (200 dolarów nawet w latach 90. nie było dużą sumą), pomaga dostrzec zjawisko, które w większych i bardziej złożonych środowiskach korporacyjnych przejawia się na mniej przejrzyste sposoby. Tam często mamy do czynienia z sytuacjami, kiedy nikt nie jest do końca pewien, na jakiej zasadzie i dlaczego stworzono i utrzymuje się pewne stanowiska. Ophelia, zatrudniona przez firmę, która organizuje kampanie społeczne, opowiada:

Moje stanowisko nosi nazwę *portfolio coordinator* i wszyscy wciąż pytają, co to znaczy albo czym właściwie się zajmuję. Nie mam pojęcia. Wciąż próbuję do tego dojść. W opisie mojej pracy napisano mnóstwo o poprawianiu relacji między partnerami i tak dalej, co w moim przypadku oznacza po prostu odpowiadanie na sporadyczne pytania.

Zdałam sobie sprawę, że nazwa mojego zajęcia odnosi się do pracy bez sensu. Ale to, czym naprawdę się zajmuję, czyni mnie osobistą asystentką dyrektorki. I w tej roli mam faktyczne obowiązki, które wymagają wykonywania, z tej prostej przyczyny, że osoba, której asystuję, jest zbyt „zajęta” albo zbyt ważna, by samodzielnie ich dopilnować. Na dobrą sprawę przez większość czasu jestem chyba jedyną osobą w moim miejscu pracy, która ma coś do roboty. Bywają dni, kiedy biegam gorączkowo, podczas gdy większość menadżerów średniego szczebla siedzi i gapi się w ścianę, najwyraźniej umierając z nudów i robiąc jakieś bzdury dla zabicia czasu (jak na przykład facet, który przekłada rzeczy w swoim plecaku przez pół godziny każdego dnia).

To oczywiście, że pracy jest za mało, żebyśmy wszyscy mogli się czymś zajmować, ale – na zasadzie pokrętej logiki, która zapewne pozwala im wszystkim poczuć się ważniejszymi na swoich stanowiskach – rekrutujemy kolejnego menadżera. Może chodzi o podtrzymanie iluzji, że jest tak dużo do roboty?

Ophelia podejrzewa, że jej posada początkowo miała być po prostu zapchajdziurą, stworzoną, aby ktoś mógł pochwalić się liczbą swoich podwładnych. Ale gdy tylko ją utworzono, zaczęła się wykształcać podstępna dynamika, w której menadżerowie składali coraz więcej własnych obowiązków na barki najniższej w hierarchii podwładnej (jej), żeby sprawić wrażenie zbyt zajętych, by robić takie rzeczy samemu, co naturalnie doprowadziło do sytuacji, kiedy mają jeszcze mniej do roboty niż przedtem; kulminacją takiej spirali jest cokolwiek dziwaczna decyzja o zatrudnieniu kolejnego menadżera od gapienia się w ścianę i grania w Pokemony przez cały dzień, tylko dlatego, że zatrudnienie go pozwoli ukryć fakt, iż wszyscy inni nie robią przecież nic. Opheli zdarza się czasem pracować jak w gorączce; po części dlatego, że do nielicznych niezbędnych zadań (cedowanych na nią przez innych) dodawane są kompletnie z sufitu wzięte obowiązki, wymyślone po to, by szeregowy personel nieustannie się krzątał.

Ophelia: Jesteśmy rozdzieleni pomiędzy dwie organizacje i dwa budynki. Jeśli moja szefowa (która jest szefową całego interesu) idzie do drugiego budynku, muszę wypełnić formularz rezerwujący jej pomieszczenie. Za każdym razem. To absolutny obłąd, ale dzięki temu tamtejsza recepcjonistka ma co robić i staje się niezbędną. Dzięki temu sprawia też wrażenie bardzo zorganizowanej – przerzuca i układa w kartoteki wszystkie te papierki. Dotarło do mnie, że to właśnie naprawdę mają na myśli autorzy ogłoszeń o pracy, kiedy piszą, że osoba zatrudniona na danym stanowisku będzie odpowiadać za usprawnianie procedur biurowych – chodzi o to, żeby generować więcej czasochłonnej biurokracji.

Przykład Ophelii rzuca światło na powszechną dwuznaczność: czyja praca jest naprawdę pracą bez sensu – lokaja czy jego szefa? Czasami, jak mieliśmy okazję przekonać się w przypadku Jacka, pracę ściemę wykonuje ten pierwszy – lokaj pracuje tylko po to, żeby jego bezpośredni zwierzchnik wyglądał lub czuł się, jakby był ważny. W podobnych wypadkach nikomu nie przeszkadza to, że lokaj nie robi absolutnie nic.

Steve: Właśnie skończyłem studia i moja nowa „praca” polega w zasadzie na tym, że szef forwarduje mi e-maile z adnotacją: „Steve, odnieś się do poniższego”, a ja odpisuję, że dana wiadomość nie ma większego znaczenia albo jest najzwyklejszym spamem.

W innych sytuacjach, jak w przypadku Ophelii, lokajom praktycznie przypada w udziale wyręczanie szefa w jego pracy. Taka była, rzecz jasna, praca sekretarek (obecnie w angielszczyźnie przemianowanych z *secretaries* na *administrative assistants*), wykonujących obowiązki dla męskich zwierzchników przez większą część XX wieku – chociaż w założeniu miały tylko obsługiwać telefon, protokołować i pobieżnie segregować papiery, to w ostatecznym rozrachunku nierzadko wykonywały od 80 do 90 procent obowiązków szefa, a czasem 100 procent ich niebezsensownej części. Byłoby rzeczą fascynującą – jakkolwiek pewnie niemożliwą – napisanie historii ksiązek, projektów, planów i dokumentów, których autorstwo przypisuje się sławnym mężczyznom, a które tak naprawdę stworzyły ich sekretarki¹¹.

Kto w podobnych przypadkach ma zatem posadę ściemę?

I tu znowu sędzę, że zmuszeni jesteśmy zdać się na element subiektywny. Menadżer z biura Ophelii przekładający rzeczy w plecaku przez pół godziny każdego dnia mógł być lub nie być skłonny przyznać, że jego praca nie ma sensu, ale osoby zatrudnione po to, by ktoś taki jak on wydawał się ważny, niemal bez wyjątków o tym wiedzą i nie są z tego powodu zadowolone – nawet jeśli nie wiąże się to z tworzeniem niepotrzebnej krzątaniny.

Judy: Jedyna etatowa posada, jaką miałam – w HR firmy technologicznej należącej do sektora prywatnego – była całkowicie zbędna. Istniała tylko dlatego, że specjalista ds. HR był leniwy i nie chciało mu się ruszać od biurka. Byłam asystentką ds. HR. Obowiązki zabierały mi – bez kitu – godzinę dziennie, najwyżej półtorej. Pozostałych siedem czy coś koło tego upływało mi na grze w 2048 albo oglądaniu YouTube’a. Telefon nigdy nie dzwonił. Wklepywanie danych trwało pięć minut albo krócej. Płacono mi za nudzenie się. Mój szef mógł bez trudu wykonać moje obowiązki – zasrany leniwy gnojek.

¹¹ To samo zdarza się nieraz i dzisiaj. Znam osobiście pewną młodą kobietę, która, mimo braku jakiegokolwiek doświadczenia wojskowego, jako osobista asystentka oficjela NATO została właściwą autorką wielu planów strategicznych operacji w strefie konfliktu (nie mam też powodu, by twierdzić, że jej plany nie były tak dobre jak plany natowskiego generała lub nawet lepsze).

Kiedy prowadziłem antropologiczne badania terenowe w górach Madagaskaru, zauważyłem, że ilekroć natrafiało się na grobowiec świętego arystokraty, nieodmiennie w nogach znajdowało się kilka skromnych grobów. Na pytanie, czym są te proste pochówki, zawsze otrzymywałem odpowiedź, że to „żołnierze” zmarłego (tym eufemizmem określano niewolników). Przekaz był jasny – być arystokratą znaczyło mieć władzę nad innymi. Nawet w śmierci – jeśli nie miało się podwładnych, nie można było uchodzić za szlachetnie urodzonego.

Można odnieść wrażenie, że podobna logika ma zastosowanie w realiach korporacyjnych. Po co była holenderskiemu wydawnictwu recepcjonistka? Otóż przedsiębiorstwo musi mieć trzy poziomy dowodzenia, by mogło być uznawane za „prawdziwą” firmę. Absolutnym minimum jest posiadanie szefa, no i redaktorów, a ci muszą mieć jakichś podwładnych czy asystentów – obecność tej jednej sekretarki jako podwładnego ich wszystkich stanowi najmniejszy możliwy wymóg. W przeciwnym razie nie można się uważać za firmę, a jedynie za jakiś hipisowski kolektyw. Kiedy już zatrudni się niepotrzebnego lokaja, to, czy przypadną mu w udziale jakiejkolwiek zadania, będzie już kwestią całkowicie drugorzędną – zależy to od licznych czynników zewnętrznych, na przykład od tego, czy jest coś do roboty, od potrzeb i postaw tych nad nim, od dynamiki genderowej i ograniczeń instytucjonalnych. Jeśli organizacja się rozrasta, znaczenie zwierzchników praktycznie nieodmiennie będzie związane z łączną liczbą pracowników, których mają pod sobą, co z kolei działa jako tym silniejsza zachęta dla tych na szczycie organizacyjnej drabiny do któregoś z dwójga działań: albo zatrudniają oni pracowników, by następnie zdecydować, co z nimi zrobią, albo – co być może częstsze – opierają się wszelkim próbom eliminacji etatów, które okazują się nadmiarowe. Jak się przekonamy, czytając wypowiedzi konsultantów, którzy mają za zadanie wprowadzenie zmian dla podniesienia wydajności w dużych korporacjach (na przykład w banku czy firmie oferującej wyposażenie medyczne), gdy kierownicy uświadomią sobie, że owo podniesienie wydajności poprzez automatyzację pozbawi ich znacznej części podwładnych, reagują niezręczną ciszą i nieskrywaną wrogością. Wdrożenie takich zmian oznacza w praktyce całkowitą degradację menadżerów. Stają się królami powietrza. Bez lokajów bowiem dla kogo właściwie są przełożonymi?

2. Czym zajmują się zbiry

Rzecz oczywista, używam tego określenia na zasadzie metafory – nie sięgam po nie, by mówić o prawdziwych gangsterach czy innych wcieleniach najemnej siły mięśni. Mam raczej na myśli ludzi, których posady zawierają w sobie element agresji, ale zasadniczo istnieją tylko dlatego, że inni je dla nich tworzą.

Najbardziej oczywistym przykładem będą tu narodowe siły zbrojne. Kraj potrzebuje wojska tylko dlatego, że jakiś inny kraj je ma¹². Gdyby nikt nie miał armii, armie byłyby niepotrzebne. To samo można jednak powiedzieć o większości lobbystów, specjalistów od PR,

¹² Jest to prawdą jeśli nie w całości, to co najmniej w odniesieniu do zaawansowanego technologicznie arsenału. Można by twierdzić, że większość krajów utrzymuje armie, żeby tłumić rzeczywiste bądź potencjalne wrzenia wśród ludności cywilnej. To jednak rzadko wiąże się z użyciem takich środków jak odrzutowce,

telemarketerów i prawników korporacyjnych. I tak jak prawdziwe zbiry mają oni przy tym w znacznej mierze negatywny wpływ na społeczeństwo. Myślę, że niemal każdy przyznałby, że gdyby mieli zniknąć wszyscy telemarketerzy, świat stałby się lepszym miejscem. Ale sądzę, że większość zgodziłaby się też, że gdyby w podobny sposób wyparowali wszyscy prawnicy korporacyjni, lobbyści bankowi czy marketingowi guru, świat byłby co najmniej odrobinę bardziej znośny.

Oczywiste pytanie brzmi: „Czy to w ogóle są prace bez sensu?”. Czy nie bliżej im do pracy mafijnych cyngłów, o których mowa w poprzednim rozdziale? W końcu w większości przypadków zbiry reprezentują interesy tych, którzy ich zatrudniają, nawet jeżeli efekt końcowy istnienia ich profesji można by uznać za szkodliwy dla ludzkości.

Tutaj znowu musimy się odwołać do elementu subiektywnego. Czasami absolutny bezsens istnienia jakiejś gałęzi działalności jest tak ewidentny, że niewielu osobom, które mają z nią styczność, chciałoby się oponować. Obecnie na większości wyższych uczelni w Wielkiej Brytanii istnieją działy *public relations* zatrudniające kilka razy więcej personelu aniżeli typowe obsady podobnych działów w – dajmy na to – bankach czy firmach samochodowych podobnej wielkości. Czy Oxford naprawdę potrzebuje kilkanaściorga specjalistów od PR, którzy będą przekonywać społeczeństwo, że to pierwszorzędna uczelnia? Jestem skłonny sobie wyobrazić, że sztab złożony przynajmniej z tylu PR-owców musiałby poświęcić ładnych parę lat, chcąc przekonać opinię publiczną, że Oxford nie jest świetnym uniwersyte-tem, a sądzę, że nawet wówczas to by im się nie udało. Naturalnie nieco sobie tutaj żartuję – to nie jedyna rzecz, jaką zajmuje się dział PR. Jestem pewien, że w przypadku tego oksfordzkiego znaczna część jego codziennych zabiegów skupia się na bardziej praktycznych kwestiach, jak ściągnięcie na uczelnię dzieci magnatów naftowych albo skorumpowanych polityków zza granicy, które mogłyby wybrać Cambridge. A mimo to osoby odpowiedzialne za *public relations*, „komunikację strategiczną” i tym podobne na wielu elitarnych uniwersytetach na Wyspach wysłały mi relacje, z których jasno wynika, że faktycznie uważają swoje zajęcia za z grubsza bezcelowe.

To właśnie w znacznej mierze z tego powodu umieściłem kategorię zbirów w orbicie stanowisk bez sensu – ponieważ tak wiele osób, które je piastują, uważa, że ich praca nie ma wartości społecznej i nie powinna istnieć. Przypomnijcie sobie słowa prawnika z przedmowy, reprezentującego przedsiębiorstwo w postępowaniach z urzędem podatkowym: „Jestem prawnikiem korporacyjnym [...]. Niczego nie daję temu światu i przez cały czas jestem dogłębnie nieszczęśliwy”. Niestety, z niemożliwością graniczy ustalenie, ilu prawników korporacyjnych podziela skrycie to uczucie. Ankieta YouGov nie podawała wyników według profesji, a chociaż moje własne dociekania potwierdzają, że tego rodzaju uczucia nie są w żadnym wypadku czymś wyjątkowym, nikt ze zgłaszających podobne opinie nie

łodzie podwodne czy rakiety balistyczne MX. Przykładem państwa, które od dziesięcioleci konsekwentnie nie trwoni pieniędzy na podobne drogie zabawki, jest Meksyk. Ten kraj wychodzi z założenia, że ze względów geopolitycznych jedynymi państwami, z którymi mógłby wejść w konflikt zbrojny, są USA i Gwatemala. Gdyby poszli na wojnę z USA, przegraliby niezależnie od uzbrojenia; gdyby weszli w konflikt z Gwatemalą, wygraliby i bez użycia odrzutowców. W związku z tym Meksyk inwestuje jedynie w takie wyposażenie, jakie pozwala tłumić opozycję wewnątrz kraju.

piastował szczególnie wysokiego stanowiska. To samo tyczy się zatrudnionych w marketingu czy PR.

Uznałem słowo „zbir” za odpowiednie, ponieważ prawie we wszystkich przypadkach praca zbirów budzi ich wewnętrzny sprzeciw również przez to, że niezmiennie wiąże się ze stosowaniem manipulacji i agresji.

Tom: Pracuję w bardzo dużej amerykańskiej firmie z siedzibą w Londynie, zajmującej się postprodukcją. W mojej pracy są elementy, które zawsze sprawiały mi przyjemność i dawały poczucie spełnienia – dzięki mnie samochody latają, budynki eksplodują, a dinozaury atakują statki kosmitów na potrzeby studiów filmowych, a to zapewnia rozrywkę widzom na całym świecie.

Jednak ostatnimi czasy rosnący odsetek naszych klientów stanowią agencje reklamowe. Przynoszą do nas reklamy produktów znanych marek – szampoonów, past do zębów, kremów nawilżających, proszków do prania i tak dalej – a my za pomocą efektów wizualnych mamy wywołać wrażenie, że te produkty naprawdę działają.

Pracujemy poza tym przy programach telewizyjnych i teledyskach. Redukujemy kobietom worki pod oczami, nadajemy włosom większy połysk, wybielamy zęby, dbamy o to, żeby gwiazdy pop i aktorki wyglądały szczuplej i tak dalej. Wygładzamy skórę, eliminując wypryski, wyodrębniamy zęby i наносimy poprawki kolorystyczne, żeby wyglądały na bielsze (robimy to też z ubraniami w reklamach proszków do prania), zamalowujemy rozdwojone końcówki i dodajemy błyszczące rozświetlenia włosom w klipach szamponów, a za pomocą specjalnych narzędzi deformujących nadajemy ludziom szczuplejsze sylwetki. Z tych technik korzysta się dosłownie we wszystkich reklamach, a także w większości telenowel i mnóstwie filmów. Są stosowane zwłaszcza na aktorkach, ale na mężczyznach też. Zasadniczo sprawiaemy, że widzowie czują się niedoskonali, kiedy patrzą na ludzi w programach z ramówki, a następnie podrasowujemy efekt „rozwiązań” podpowiadanych w przerwach reklamowych.

Za to dostaję sto tysięcy funtów.

Gdy spytałem, dlaczego uważa swoją pracę za ściemę (a nie po prostu za, dajmy na to, coś złego), Tom odparł:

Dla mnie praca, która jest coś warta, to taka, która służy zaspokojeniu istniejącej potrzeby albo wytwarza produkt czy usługę, na które ludzie jeszcze nie wpadli, które jakoś wzbogacają, ulepszają nasze życie. Uważam, że czas, w którym większość zajęć taka właśnie była, mamy już dawno za sobą. Podaż znacznie przerosła popyt w większości branż, tak że dzisiaj to popyt jest tym, co się produkuje. Moja praca to wytwarzanie popytu w połączeniu z późniejszym

przesadnym zachwalaniem produktów sprzedawanych w odpowiedzi na niego. Tak naprawdę można powiedzieć, że to praca każdej osoby związanej zawodowo z całą branżą reklamową. Skoro obecnie żeby sprzedać produkt, trzeba przede wszystkim podstępem nakłonić ludzi do myślenia, że jest im on potrzebny, to moim zdaniem trudno określić to inaczej niż jako pracę ściemę¹³.

W reklamie, marketingu i promocji niezadowolenie tego rodzaju jest tak powszechne, że powstał nawet magazyn „Adbusters”, wydawany w całości przez pracowników branży, którym nie podoba się to, jak każe im się zarabiać na życie, i którzy pragną spożytkować umiejętności, które zdobyli w dziedzinie reklamy, na rzecz dobra zamiast zła, na przykład projektując efektowne „reklamy subwersywne” atakujące kulturę konsumencką w ogóle.

Tom uważał swoją pracę za bezsensowną nie dlatego, że miał coś przeciwko kulturze konsumpcyjnej. Był przeciwny tej pracy, ponieważ uważał swoje „upiększanie”, jak to nazywał, za coś z gruntu osadzonego w przymusie i manipulacji. Stosował rozróżnienie iluzji na uczciwą i nieuczciwą. Kiedy sprawiasz, że dinozaury atakują statki kosmiczne, nikt przecież nie myśli, że to się dzieje naprawdę. To całkiem tak jak z występem sztukmistrza, gdzie znaczna część zabawy polega na tym, że wszyscy wiedzą, że pokazuje im się trik – nie wiedzą tylko, jak jest zrobiony. Za to kiedy odrobinę podkrećasz wygląd celebrytów, starasz się zmienić nieświadome przekonania widzów na temat tego, jak powinna wyglądać rzeczywistość – w tym wypadku ciała kobiet i mężczyzn – tak, by wzbudzić w nich nieprzyjemne poczucie, że ta rzeczywistość, którą przeżywają, jest nie dość dobrym substytutem oryginału. Podczas gdy uczciwe iluzje dodają światu radości, nieuczciwe mają za cel wmówienie widzowi, że jego świat to miejsce nędzne i żałosne.

Równie wiele korespondencji napłynęło do mnie od pracowników *call centers*. Żadne z nich nie klasyfikowało swojego zajęcia jako pracy bez sensu ze względu na warunki zatrudnienia (te akurat potrafią ogromie się różnić – od koszmarnego nadzoru po zaskakującą swobodę), lecz z tego powodu, że praca polegała na nabieraniu ludzi lub nakłanianiu ich do wyborów, które nie leżały w ich najlepiej rozumianym interesie. Oto próbka:

- Miałam masę bezsensownych zajęć na słuchawce, polegających na sprzedawaniu ludziom rzeczy, których wcale nie chcieli /nie potrzebowali, obsłudze roszczeń ubezpieczeniowych, prowadzeniu bezsensownych badań rynkowych.
- To przynęta z zapadką, oferowanie na początek „bezpłatnej” usługi, a potem żądanie 1,95 dolara za dwutygodniową próbną subskrypcję, bo ina-

¹³ Konwersacje tego rodzaju są dla mnie szczególnym wyzwaniem, ponieważ w latach 80. akademicy tacy jak ja w większości porzucili mniemanie, jakoby popyt konsumencki był produktem manipulacji marketingowej. Zamiast tego przyjęli pogląd, zgodnie z którym konsumenci zasadniczo tworzą sobie patchworkowe tożsamości, wykorzystując dobra konsumenckie na sposoby, jakich w zamierzeniu nie wiązano z ich przeznaczeniem (tak jak gdyby wszyscy w Ameryce zmienili się w Snoop Dogga albo RuPaula). Wprawdzie zawsze byłem dość podejrzliwy w stosunku do takiej narracji, ale nie ulega wątpliwości, że wiele osób pracujących w tej branży jest przekonanych, iż naprawdę są tym, czym wszyscy myśleli, że są, w latach 60. i 70.

czej nie będziecie mogli dokończyć rejestracji i otrzymać ze strony tego, co was interesuje, przy czym zgadzacie się na comiesięczne autoodnawianie dostępu do serwisu za więcej niż dziesięciokrotność tej początkowej kwoty.

- To nie tylko brak pozytywnego wkładu, ale wręcz aktywne zatruwanie ludziom dnia. Wydzwaniałam do ludzi, żeby wcisnąć bezużyteczne dupe-rele, których nie potrzebowali; zwłaszcza dostęp do „wysokości ich oce-ny kredytowej”, którą otrzymaliby bezpłatnie gdzie indziej, a którą my oferowaliśmy (razem z jakimiś bzdurnymi dodatkami) za 6,99 funta mie-sięcznie.
- Większość wsparcia ograniczała się do podstawowych działań na kompu-terze, które klient mógłby sobie bez trudu wygooglować. Byli nastawie-ni, jak sądzę, na ludzi w podeszłym wieku albo na tych, którzy słabo się orientowali.
- Moce przerobowe naszego *call center* idą niemal w całości na szkolenie pracowników pod kątem przekonywania ludzi do rzeczy, których nie po-trzebują, a nie rozwiązywania prawdziwych problemów, z którymi dzwo-nią.

A zatem jeszcze raz – to, co naprawdę drażni, to 1) agresja oraz 2) oszukiwanie. Mogę tutaj mówić z własnego doświadczenia, bowiem, jakkolwiek niezmiernie krótko, to jednak wykonywałam takie zajęcia: jest niewiele rzeczy mniej przyjemnych od bycia zmuszanym wbrew własnej lepszej naturze do nakłaniania innych, by podejmowali decyzje stojące w sprzeczności ze zdrowym rozsądkiem. Ten problem omawiam dokładniej w kolejnym roz-dziale, poświęconym przemocy psychicznej, a na razie ograniczmy się do obserwacji, że tego rodzaju nacisk jest sednem definicji zbira.

3. Czym zajmują się łątacze z taśmą

Łacze z taśmą to pracownicy, których stanowiska istnieją wyłącznie z powodu usterki lub wady w funkcjonowaniu organizacji; będący rozwiązaniem problemu, który nie powinien występować. Przejmuję to wyrażenie za branżą programistyczną (*duct tapers*), ale myślę, że ma ono bardziej ogólne zastosowanie. Programista Pablo opisuje branżę w ten sposób:

Najogólniej mówiąc, mamy dwa rodzaje stanowisk. Jeden to praca nad najważniejszymi technologiami, rozwiązywanie ciężkich, wymagających problemów i tak dalej.

Drugi sprowadza się do tego, że bierze się kilka najważniejszych technologii i metodą ta-śmy klejącej stara się sprawić, żeby ze sobą współpracowały. Ten pierwszy ogólnie uznaje się za użyteczny. Ten drugi często postrzega się jako mniej użyteczny, czy wręcz bezuży-teczny, a w każdym razie mniej satysfakcjonujący od pierwszego. To poczucie zapewne ma podstawy w przekonaniu, że gdyby kluczowe technologie konstruowano, jak należy, zapotrzebowanie na rozwiązania prowizoryczne byłoby niewielkie lub zgoła żadne.

W wypowiedzi Pabla chodzi zasadniczo o to, że wraz z rosnącą rolą wolnego oprogramowania (*freeware*) płatna praca coraz bardziej ogranicza się do prowizorycznych interwencji. Programiści chętnie za darmo po nocach wykonują interesujące i przynoszące satysfakcję działania na najważniejszych technologiach, ale zważywszy na to, że ich motywacja do dbania o ostateczną kompatybilność tych tworców jest coraz mniejsza, tych samych deweloperów w ciągu dnia spotyka degradacja do poziomu, na którym wykonują niewdzięczną (za to płatną) pracę polegającą na zmuszeniu owych produktów do wzajemnej kooperacji. To bardzo ważne spostrzeżenie, którego implikacje omówię szerzej w dalszej części książki; na razie przyjrzyjmy się samemu pojęciu prowizorycznego łątania.

Sprzątanie jest czynnością niezbędną; rzeczy kurzą się, nawet jeśli po prostu tylko stoją na swoim miejscu, a zwykła działalność życiowa pozostawia ślady, które wymagają usunięcia. Jednak sprzątanie po kimś, kto robi bałagan całkowicie nieuzasadniony i zbędny, jest zawsze irytujące. Pełnoetatowa praca polegająca na sprzątaniu po takiej osobie rodzi tylko urazę. Zygmunt Freud mówił nawet o „neurozie gospodyni domowej”, schorzeniu, które jego zdaniem dotyczyło kobiety zmuszanej do zawężania swoich horyzontów do uprzątnięcia po innych i które w akcie zemsty stawiała się fanatycznie dbała o domową higienę. To częsta moralna udręka łątacza – przymus organizowania własnego życia zawodowego wokół dbania o jakąś wartość (na przykład czystość) właśnie dlatego, że ważniejsze osoby nie dbają o nią ani trochę.

Najbardziej oczywiste przykłady łątacza to podwładni odpowiedzialni za naprawianie szkód spowodowanych działaniami swoich niechlujnych bądź niekompetentnych przełożonych.

Magda: Pracowałam kiedyś w pewnym małym / średnim przedsiębiorstwie na stanowisku „testerki”. Miałam czytywać raporty badawcze pisane przez ich najlepszego statystyka, rozchwytywanego przez snobów.

Facet nie miał bladego pojęcia o statystyce i miał problemy z pisaniem poprawnych gramatycznie zdań. Miał tendencję do niestosowania czasowników. Był tak kiepski, że nagradzałam siebie ciastkiem, jeśli udało mi się znaleźć spójny akapit. Pracując w tej firmie, zrzuciłam sześć kilo. Moim zadaniem było przekonywanie go do opracowania nowej wersji każdego raportu. Oczywiście nigdy nie zgadzał się na jakiegokolwiek poprawki, o nowej wersji nie wspominając, wobec czego musiałam zanosić taki raport szefom firmy. Ci również byli analfabetami w dziedzinie statystyki, ale jako dyrektorzy mieli możliwość dalszego ciągnięcia całej szopki.

Wygląda na to, że istnieje cała grupa stanowisk, na których naprawia się szkody spowodowane działaniami zwierzchnika piastującego swoją posadę z przyczyn niezwiązanych z kompetencjami (pod tym względem praca łątacza jest podobna do pracy lokaja, w której pracownik musi wykonywać obowiązki przełożonego, ale nie jest to dokładnie to samo). Oto jeszcze jeden przykład, tym razem programisty, który znalazł zatrudnienie w firmie

wiedeńskiego psychologa stylizującego się na rewolucyjnego nowatora w starym stylu. Psycholog ów wynalazł coś, co w firmie funkcjonowało pod nazwą, ni mniej, ni więcej, tylko „Algorytm”. Narzędzie to miało za zadanie naśladowanie ludzkiej mowy. Firma sprzedawała go aptekom do użytku na ich stronach internetowych. Tyle że wynalazek nie działał.

Nouri: „Genialnym” założycielem firmy był pewien wiedeński psycholog, który twierdził, że wynalazł „Algorytm”. Przez wiele miesięcy nie dane mi było zobaczyć tego dzieła. Pisałem tylko rzeczy, które operowały w oparciu o nie.

Kod psychologa ciągle nie przynosił użytecznych rezultatów. Typowy cykl wyglądał tak:

1. Pokazywałem mu wpadki kodu w niedorzecznie prostych zdaniach.
2. Jego twarz przybierała Wyraz Zatraskania: „O... bardzo dziwne...”, tak jakbym właśnie odkrył jedyną drobną wadę konstrukcyjną Gwiazdy Śmierci.
3. Znikał w swojej jaskini na dwie godziny...
4. Wynurzał się triumfalnie z poprawką – teraz jest już idealny!
5. Powrót do kroku 1.

Ostatecznie programiście przypadło w udziale pisanie bardzo prymitywnych skryptów ELIZA¹⁴ imitujących mowę na potrzeby stron internetowych w ramach przykrywki faktu, że Algorytm był po prostu brednią, a firma, jak się okazało, najzwyczajszym megalomańskim projektem, na czele którego stał wynajęty dyrektor, wcześniej kierownik siłowni.

Wiele etatów łąaczy to rezultat wady systemu, o usunięcie której nikt się nie pokusił – to zadania, bez których można by się obyć choćby z pomocą automatyzacji, ale tak się nie dzieje, ponieważ nikt się tym nie zajął lub kierownik pragnie szefować możliwie największej liczbie podwładnych albo w wyniku jakiegoś strukturalnego nieporozumienia, albo na skutek kombinacji wszystkich tych trzech przyczyn. Mogę bez końca przytaczać podobne relacje. Poniżej próbka:

- Pracowałem jako programista dla firmy turystycznej. Zadaniem jakiejś nieszczęsnej osoby było odbierać rozkłady lotów, przychodzące e-mailem kilka razy w tygodniu, i przekopiowywać je ręcznie do Excela.
- Miałam za zadanie przepisywać informacje na temat szybów naftowych stanu w inne miejsce niż to, gdzie się dotychczas znajdowały.
- Moja praca polegała na kserowaniu dokumentacji medycznej weteranów przez siedem i pół godziny dziennie... Pracownikom ciągle powtarzano, że zakup sprzętu do digitalizacji byłby zbyt kosztowny.

¹⁴ Prymitywny skrypt symulatorów języków naturalnych stworzony w drugiej połowie lat 60.

- Miałam jeden obowiązek: czuwać nad skrzynką mejlową, do której za pośrednictwem określonego formularza spływały zgłoszenia od pracowników firmy z prośbą o pomoc techniczną – moim zadaniem było kopiować i przeklejać je do innego formularza. Nie dość, że to książkowy przykład pracy, którą można zastąpić w drodze automatyzacji, to na dodatek w przeszłości była zautomatyzowana! Doszło do jakiejś różnicy zdań między różnymi menadżerami, która spowodowała, że ich zwierzchnicy zarządzili standaryzację unieważniającą automatyzację.

Na poziomie społecznym łąkanie niedociągnięć było od zawsze pracą przydzielaną kobietom. Na przestrzeni wieków mężczyźni rozbijali się, ślepi na połowę zjawisk, co rusz następując komuś na odcisk; zwykle to ich żonom, siostram, matkom lub córkom przypadał w udziale emocjonalny wysiłek chuchania na zranione ego, uspokajania nerwów i proponowania rozwiązań problemów, które tamci wywołali. Z kolei patrząc bardziej z perspektywy relacji posiadania, łąkanie można uznać za klasyczną funkcję klasy robotniczej. Architekt może opracować projekt, który na papierze wygląda oszałamiająco, ale to budowniczy musi wykombinować, jak zainstalować gniazda elektryczne w okrągłym pomieszczeniu albo użyć prawdziwej taśmy do połączenia elementów, które w rzeczywistości wcale nie pasują do siebie tak, jak zakładał to plan.

W tym drugim przypadku wcale tak naprawdę nie mówimy o pracy bez sensu, podobnie jak nie nazywamy bezsensownym występu dyrygenta interpretującego partyturę Beethovena czy aktorki grającej Lady Makbet. Zawsze będzie istniał jakiś rozdźwięk między projektami, schematami i planami a ich wcielaniem w życie; stąd wniossek, że zawsze ktoś będzie miał za zadanie wprowadzać konieczne modyfikacje. Ściemną taka rola staje się wtedy, kiedy plan ewidentnie nie ma prawa się powieść i każdy kompetentny architekt powinien był o tym wiedzieć; kiedy system zaprojektowano tak głupio, że należy się spodziewać, że zawiedzie, ale zamiast naprawić przyczynę, organizacja woli stworzyć etaty dla pracowników, których głównym, o ile nie jedynym zadaniem jest zmagać się z generowanymi szkodami. To tak, jak gdyby właściciel domu, odkrywszy, że dach przecieka, stwierdził, że nie opłaca mu się wynająć dekarza, który położyłby nowe pokrycie, ale zamiast tego podstawił wiadro i zatrudnił kogoś, kto w ramach etatu będzie je opróżniał.

Ma się rozumieć, że łąacze prawie zawsze mają świadomość pracy na posadzie bez sensu i zwykle mocno drażni ich ten fakt.

Z klasycznym przedstawicielem kategorii łąaczy miałem styczność, kiedy pracowałem jako wykładowca na prestiżowej brytyjskiej uczelni. Pewnego dnia regały w moim gabinecie runęły. Książki zasłały całą podłogę, a wyszczerbiona metalowa rama podtrzymująca dotąd półki, która zatrzymała się w pół drogi na ziemię, zwisała radośnie nad moim biurkiem. Pół godziny później zjawił się stolarz, by dokonać inspekcji szkody, ale oświadczył z powagą, że ponieważ po całej podłodze walają się książki, przepisy bezpieczeństwa nie pozwalają mu wejść do pokoju i podjąć dalszych kroków. Miałem pozbierać książki i nie dotykać niczego innego, a wówczas on miał powrócić przy najbliższej sposobności i usunąć wiszącą ramę.

Posłusznie poukładałem książki, ale stolarz już się nie pojawił. Nastąpiła seria codziennych telefonów między Antropologią a Zarządem budynków i przestrzeni. Co dzień ktoś z Wydziału Antropologii dzwonił, nierzadko wielokrotnie, żeby dowiadywać się o losy stolarza, który za każdym razem miał akurat coś bardzo pilnego do zrobienia. Gdy tak upłynął tydzień, zdążyłem zorganizować sobie miejsce pracy na podłodze w czymś w rodzaju małego gniazda ułożonego z książek, które pospadały, a co do stolarza, zdołaliśmy ustalić, że Zarząd budynków i przestrzeni zatrudnia człowieka, którego cała praca sprowadzała się do przeproszania, że stolarz nie przyszedł. Wydawał się sympatyczny. Był nad wyraz uprzejmy i zrównoważony, a w jego głosie zawsze dało się wyczuć ledwie słyszalną nutę żalości, co poniekąd predysponowało go do tej pracy. Mimo to trudno sobie wyobrazić, by dawała mu szczególną radość. Co najistotniejsze, nic nie wskazywało na to, by istniał jakikolwiek wyraźny powód, dla którego uczelnia nie mogła najzwyczajniej w świecie zlikwidować tego etatu i przeznaczyć pieniędzy na zatrudnienie drugiego stolarza, co tak czy inaczej znosiłoby zapotrzebowanie na podobne stanowisko.

4. Czym zajmują się odhaczacze

Terminu „odhaczacze” używam w odniesieniu do pracowników, których stanowiska istnieją wyłącznie lub przede wszystkim po to, by organizacja mogła utrzymywać, że robi coś, czego w rzeczywistości nie robi. Cytuję świadectwo kobiety zatrudnionej jako koordynatorka zajęć rekreacyjnych w domu opieki:

Betsy: Moim głównym zadaniem było rozmawianie z pensjonariuszami i wypełnianie formularza zajęć rekreacyjnych, w który wpisywałam ich preferencje. Dane z tych formularzy były następnie przenoszone do komputera i czym prędzej zapomniane na wieczność. Papierowe formularze również z jakiegoś powodu gromadzono w segregatorach. Wypełnianie formularzy było zdecydowanie najważniejszą częścią mojej pracy w oczach przełożonego, a niechbym tylko narobiła sobie tyłów, opieprz był gwarantowany. Przez bardzo długi czas wypełniałam formularze dla pensjonariuszy na krótki pobyt i moją obowiązkowość sprawdzano na drugi dzień. Przerzuciłam tony papieru. Rozmowy przeważnie po prostu irytowały pensjonariuszy, ponieważ wiedzieli, że to tylko lipna papierkowa robota i nikt tak naprawdę nie będzie się przejmował ich preferencjami.

Najsmutniejsze jest to, że odhaczacz zwykle jest świadomy, że jego praca nie tylko nie ma nic wspólnego z realizacją deklarowanego celu, ale że wręcz jest przeszkodą na drodze do jego realizacji, gdyż pochłania potrzebny na to czas i nakłady finansowe. Zatem Betsy wiedziała, że czas, który poświęca pracy z formularzami na temat tego, jakiej podopieczni życzyliby sobie rozrywki, jest czasem, którego nie poświęca się zapewnianiu im tej rozrywki. Zdołała wprawdzie poprowadzić pewne zajęcia z pensjonariuszami („Na szczęście codziennie przed kolacją mogłam grać podopiecznym na fortepianie i to były piękne momenty, ze śpiewem, uśmiechami, łzami”), ale – jak to często bywa w podobnych sytuacjach

– dało się odczuć, że te chwile były udzielane jej z łaski, w nagrodę za wykonywanie zasadniczych obowiązków, czyli wypełnianie i odpowiednie segregowanie formularzy¹⁵.

Nikomu z nas nie jest obce odhaczanie jako forma sprawowania władzy przez rząd. Jeśli pracownicy rządowi zostają przyłapani na czymś bardzo złym – na przykład przyjmowaniu łapówek albo regularnym strzelaniu do obywateli na światłach – pierwszą reakcją jest nieodmiennie powołanie „komisji wyjaśniającej”, mającej za zadanie dotarcie do prawdy. Ma to dwie funkcje. Po pierwsze tym sposobem wysyła się jednoznaczny komunikat, że poza niewielką grupą wykolejeńców nikt nie miał pojęcia, że dochodziło do czegoś podobnego (rzecz jasna, rzadko kiedy jest to prawdą); po drugie sugeruje się, że kiedy tylko ustalą się wszystkie fakty, ktoś niewątpliwie coś z tym zrobi (to również zazwyczaj nie jest prawdą). Komisja wyjaśniająca służy przekonywaniu opinii publicznej, że rząd robi coś, czego w istocie nie robi. Ale wielkie korporacje zachowują się dokładnie w ten sam sposób, kiedy okazuje się na przykład, że zatrudniają niewolniczo wyzyskiwanych pracowników albo dzieci w fabrykach tekstyliów lub że wyrzucają toksyczne odpady. Cały ten cyrk to pokazówka, ale kategoria pracy bez sensu ma zastosowanie nie do tych, których zadaniem jest ugłaskiwać opinię publiczną (to można by od biedy uznać za jakiś pożytek dla firmy), ale do tych, którzy robią to wewnątrz samej organizacji¹⁶.

Korporacyjną branżę oceny zgodności norm (*compliance industry*) można uznać za formę pośrednictwa. Powstała całkowicie w konsekwencji regulacyjnych praktyk amerykańskiego rządu.

Layla: Pracuję w rozwijającej się branży, która swoje powstanie zawdzięcza federalnemu rozporządzeniu antykorupcyjnemu Foreign Corrupt Practices Act.

Zasadniczo chodzi o to, że amerykańskie firmy muszą wykazać przestrzeganie należytej staranności przy upewnianiu się, że nie prowadzą interesów z firmami z zagranicy zamieszkanymi w nielegalne praktyki. Klienci to duże spółki – technologiczne, samochodowe – które miewają całe mnóstwo mniejszych odbiorców albo partnerów w takich krajach jak Chiny (właśnie tym regionem się zajmuję).

¹⁵ Sam mam podobne doświadczenia: wykładowcy na London School of Economics są zobowiązani wypełniać rozbudowane sprawozdania z czasu poświęcanego cotygodniowym obowiązkom zawodowym. Formularze zawierają nieskończony katalog rozmaitych czynności administracyjnych, ale brak w nich wyraźnej kategorii „czytanie i pisanie książek”. Kiedy podniosłem tę kwestię, powiedziano mi, że mogę wpisać te czynności w rubrykę „badania finansowane przez LSE”, co oznaczało, że tym, co się liczyło z perspektywy uczelni, było po pierwsze, że w tym czytaniu i pisaniu nie wykraczałem poza przyznane mi fundusze, oraz po drugie, że płać mi za to, chociaż w tym czasie mógłbym wykonywać swoje prawdziwe obowiązki.

¹⁶ Dość typowa relacja osoby z branży IT: „Często widuję projekty tworzone w celu rozmycia odpowiedzialności. Na przykład ewaluacja systemu informatycznego. Nie zakłada się wcale, że będzie miała jakieś przełożenie na decyzję, bo ta zapada gdzieś na korytarzach, ale chodzi o możliwość powiedzenia, że każdy został wysłuchany i wszystkie obawy potraktowano z należyłą powagą. Jako że projekt to jedynie przykrywa, cała praca nad nim to marnotrawstwo, z czego ludzie prędko zdają sobie sprawę i przestają traktować ją serio”. Tego rodzaju fasadowe poszukiwanie konsensusu jest powszechną praktyką w pozornie koleżeńskich instytucjach, jak uniwersytety czy organizacje pozarządowe, ale też całkiem często spotyka się je w bardziej hierarchicznych twórcach, jakimi są korporacje.

Nasza firma tworzy raporty z monitoringu należytej staranności dla naszych klientów: na dobrą sprawę to godzina, dwie internetowej kwerendy, której wyniki następnie przedstawia się w formie raportu. Duża dawka żargonu i szkoleń mają gwarantować odpowiednią formę takiego raportu.

Czasami internet pokazuje coś, co w oczywisty sposób kwalifikuje się jako flaga ostrzegawcza – na przykład jeśli szef firmy miał sprawę karną – ale powiedziałabym, że stosunek faktów do ściemy to 1:4. Jeśli komuś nie postawiono zarzutów, ze swojego mieszkania w Brooklynie nie mam możliwości sprawdzenia, czy ktoś nie otrzymał w Kantonie koperty pełnej pieniędzy¹⁷.

Rzecz jasna, na pewnym poziomie wszystkie biurokracje działają w oparciu o tę zasadę: z chwilą gdy wprowadzi się formalne miary sukcesu, „rzeczywistością” – dla organizacji – staje się to, co istnieje na papierze, a ludzkie realia, które składają się na ten obraz, mają w najlepszym razie znaczenie drugorzędne. Pamiętam jak dzisiaj, z czasu kiedy byłem adiunktem na Yale, niekończące się dyskusje, jakie prowadziliśmy nad losem studentki pierwszego roku magisterium na archeologii, której mąż zginął w wypadku samochodowym pierwszego dnia semestru. Z jakiegoś powodu wstrząs wytworzył u niej psychiczną blokadę, która nie pozwalała jej zająć się jakimikolwiek formalnościami. Uczęszczała na wykłady i udzielała się w dyskusjach na seminariach; składała też prace pisemne, za które otrzymywała doskonałe oceny. Ale w końcu prowadzący zawsze orientowali się, że formalnie nie dokonała zapisu na zajęcia. Jak wielokrotnie podkreślała szara eminencja wydziału na zebraniach, tylko to tak naprawdę się liczyło.

„Z perspektywy gości w sekretariacie to wygląda tak, że jeśli nie wypełnisz formularzy na czas, nie uczestniczysz w kursie. Zatem twoje wyniki nie mają tu zupełnie nic do rzeczy”. Inni prowadzący kręcili nosem i dąsali się, a sporadycznie ktoś ostrożnie wspominał o „osobistej tragedii” studentki – której dokładnej natury nigdy nie wyjaśniano szczegółowo (musiałem się o niej dowiedzieć później od innych studentów). Ale nikt nie zgłosił żadnego zasadniczego sprzeciwu wobec stanowiska sekretariatu. Taka była po prostu rzeczywistość – tak widziała ją administracja.

Ostatecznie po tym jak podjęte na ostatnią chwilę próby nakłonienia jej, by wypełniła stos dokumentów dla spóźnionych słuchaczy, również nie spotkały się z jej reakcją, a także po licznych długich monologach opiekuna studiów magisterskich o tym, jak mało ta studentka liczy się z innymi, utrudniając sprawę tym, którzy po prostu chcieliby jej po-

¹⁷ Skalę tej branży dobrze oddaje zapowiedź Citigroup z 2014 roku, że do końca roku będzie zatrudniać w dziale *compliance* trzydzieści tysięcy pracowników albo 13 procent całego personelu. Sital S. Patel, *Citi Will Have Almost 30,000 Employees in Compliance by Year-end*, „The Tell” (blog), „MarketWatch”, 14 lipca 2014, <http://blogs.marketwatch.com/thetell/2014/07/14/citi-will-have-almost30000-employees-in-compliance-by-the-year-end>.

móc¹⁸, została ona skreślona z listy przy uzasadnieniu, że osoba na tyle nieradząca sobie z dokumentami nie nadaje się przecież do kariery naukowej.

Można odnieść wrażenie, że taka mentalność nie zanika, lecz się upowszechnia, kiedy funkcje rządu reorganizuje się na wzór przedsiębiorstwa, a z kolei na przykład obywatele redefiniuje się jako „klientów”. Mark pracuje na stanowisku starszego referenta ds. jakości i funkcjonowania w samorządzie lokalnym w Wielkiej Brytanii.

Mark: Większa część tego, czym się zajmuję – zwłaszcza odkąd nie obsługuję już petentów przy okienku – polega na odhaczaniu kolejnych pozycji w formularzach, udawaniu przed zwierzchnikami, że sprawy mają się świetnie, i ogólnym „karmieniu bestii” pozbawionymi znaczenia liczbami, które dają złudzenie kontroli. Nic z tego w najmniejszym stopniu nie jest pomocne dla mieszkańców tego okręgu.

Słyszałem apokryficzną anegdotę o naczelniku, który uruchomił alarm przeciwpożarowy, przez co cały personel musiał wyjść na parking. Wszystkich pracowników, którzy w chwili włączenia syreny obsługiwali klientów, odesłał natychmiast z powrotem na stanowiska, a pozostali mogli wrócić, jeśli któraś z osób obsługujących interesantów potrzebowała ich z jakiegoś względu i tak dalej. Gdyby to wydarzyło się za mojej bytności w samorządzie, pozostałbym na tym parkingu przez bardzo długi czas!

Mark opisuje następnie samorząd lokalny jako niewiele ponad niekończącą się sekwencję odznaczania okienek, obracającą się wokół comiesięcznych „liczb docelowych”. Te umieszczano na plakatach w biurze, oznaczone na zielono, jeśli sytuacja się poprawiała, na pomarańczowo w przypadku tendencji ustabilizowanej i na czerwono, gdy wyniki były gorsze. Przełożeni wydawali się nie wiedzieć nic choćby o podstawowym pojęciu zmienności losowej – a przynajmniej udawali, że nie wiedzą – bo co miesiąc nagradzali tych, których liczby miały kolor zielony, a tych z czerwonymi przynaglali do lepszej pracy. Prawie nic z tych działań nie przekładało się w rzeczywisty sposób na świadczenie usług.

Mark: Jeden z projektów, przy którym byłem zatrudniony, zakładał opracowanie jakichś „standardów usług” mieszkaniowych. Projekt polegał na pozorowaniu działań na rzecz klientów i sprowadzał się do długich dyskusji na spotkaniach z kierownikami, przypieczętowywanych pisaniem raportu, który na kolejnym spotkaniu kierownictwo chwaliło (w głównej mierze dlatego, że atrakcyjnie wyglądał). Następnie taki raport trafiał *ad acta* i nie wpływał ani trochę na sytuację mieszkańców, za to zdążył pochłonąć wiele roboczogodzin, nie mówiąc już o godzinach poświęconych przez samych mieszkańców na wypełnianie ankiet czy uczestnictwo w badaniach focusowych. Moje doświadczenie mówi, że tak wygląda polityka większości samorządów lokalnych¹⁹.

¹⁸ Przy czym oczywiście uznano, że nie wchodzi w grę, by ktoś inny wypełnił za nią dokumenty.

¹⁹ Innym dobrym przykładem publicznej/prywatnej branży odhaczania jest budowlanka. Spójrzmy na poniższe świadectwo:

Zauważmy, jak istotna jest fizyczna atrakcyjność raportu. To temat, który często powtarza się w relacjach z prac Hannibal: Zajmuję się konsultingiem cyfrowym dla działów marketingu globalnych koncernów farmaceutycznych. Często współpracuję przy tym z lokalnymi agencjami PR i piszę raporty o tytułach w stylu *Jak podnieść zaangażowanie wśród kluczowych interesariuszy sektora cyfrowej opieki zdrowotnej*. To najczystsza, nieskażona niczym ściema, która nie służy niczemu poza odhaczaniem kratek przez dział marketingu. Ale bardzo łatwo jest wycenić taki lipny raport na bardzo wysoką kwotę. Ostatnio udało mi się uzyskać około dwunastu tysięcy funtów za dwustronicowy raport dla klienta z branży farmaceutycznej, który zamierzał zaprezentować dokument na spotkaniu dotyczącym strategii globalnej. Ostatecznie raport nie został użyty, ponieważ w ustalonym czasie spotkania dyskusja nie dotarła do tego punktu, ale zespół, dla którego go pisałem, był z niego bardzo zadowolony. Polegających na odhaczaniu, nawet częściej u osób zatrudnionych przez sektor prywatny niż u tych pracujących w budżetówce. O ile poważanie menadżera mierzone jest liczbą pracowników, których ma on pod sobą, o tyle bezpośrednim materialnym przejawem tej władzy i prestiżu jest jakość wizualna jego prezentacji i raportów. Spotkania, na których prezentuje się emblematy, można uznać za święte rytury korpoświata. I tak jak w światach władców feudalnych znajdowali się słudzy, których jedyną rolą²⁰ było polerowanie zbroi pańskiego wierzchowca albo podkręcanie panu wąsów przed turniejem lub paradą, tak współcześni kierownicy zatrudniają pracowników, których racją bytu jest tworzenie dla nich prezentacji w PowerPoincie albo opracowywanie map, animacji, fotografii lub ilustracji, które ozdabiają Hannibal: Zajmuję się konsultingiem cyfrowym dla działów marketingu globalnych koncernów farmaceutycznych. Często współpracuję przy tym z lokalnymi agencjami PR i piszę raporty o tytułach w stylu *Jak podnieść zaangażowanie wśród kluczowych interesariuszy sektora cyfrowej opieki zdrowotnej*. To najczystsza, nieskażona niczym ściema, która nie służy niczemu poza odhaczaniem kratek przez dział marketin-

Sophie: Robię w tej lukratywnej branży „konsultacji” przy wydawaniu pozwoleń na zagospodarowanie terenu. W latach 60. chyba jedynym konsultantem, który dostarczał informacje potrzebne do wydania pozwolenia na zabudowę, był architekt. Obecnie pozwoleniu na budowę większego budynku towarzyszy długa lista raportów napisanych przez konsultantów (wśród których jestem i ja!):

- Ocena wpływu na środowisko
- Ocena wpływu wizualnego i krajobrazowego
- Raport nt. infrastruktury transportowej
- Ocena warunków mikroklimatu
- Analiza dostępu światła dziennego
- Ocena wpływu na miejsca dziedzictwa
- Ocena archeologiczna
- Raport nt. utrzymania krajobrazu
- Ocena wpływu na powierzchnię biologicznie czynną
- Ocena ryzyka powodziowego...
- ...a to jeszcze nie wszystko!

Każdy raport to od około pięćdziesięciu do stu stron, a jednak jakoś nie zmienia to faktu, że budynki, które powstają, to szpetne klocki, nad wyraz podobne do tych, które budowaliśmy w latach 60., tak że nie wydaje mi się, by te raporty czemukolwiek służyły!

²⁰ Lub jedyną widoczną dla postronnych obserwatorów.

gu. Ale bardzo łatwo jest wycenić taki lipny raport na bardzo wysoką kwotę. Ostatnio udało mi się uzyskać około dwunastu tysięcy funtów za dwustronicowy raport dla klienta z branży farmaceutycznej, który zamierzał zaprezentować dokument na spotkaniu dotyczącym strategii globalnej. Ostatecznie raport nie został użyty, ponieważ w ustalonym czasie spotkania dyskusja nie dotarła do tego punktu, ale zespół, dla którego go pisałem, był z niego bardzo zadowolony. Ich raporty. Wiele spośród tych raportów to nic innego jak rekwizyty w przypominającym kabuki korporacyjnym teatrze – nikt tak naprawdę nie czyta ich od deski do deski²¹. Nie powstrzymuje to jednak ambitnych dyrektorów przed niefrasobliwym wydawaniem jednorazowo równowartości połowy rocznych zarobków szeregowego pracownika z firmowych pieniędzy tylko po to, by móc powiedzieć: „A, tak, zlecieliśmy przygotowanie raportu na ten temat”.

Hannibal: Zajmuję się konsultingiem cyfrowym dla działów marketingu globalnych koncernów farmaceutycznych. Często współpracuję przy tym z lokalnymi agencjami PR i piszę raporty o tytułach w stylu *Jak podnieść zaangażowanie wśród kluczowych interesariuszy sektora cyfrowej opieki zdrowotnej*. To najczystsza, nieskażona niczym ściema, która nie służy niczemu poza odhaczaniem kratek przez działy marketingu. Ale bardzo łatwo jest wycenić taki lipny raport na bardzo wysoką kwotę. Ostatnio udało mi się uzyskać około dwunastu tysięcy funtów za dwustronicowy raport dla klienta z branży farmaceutycznej, który zamierzał zaprezentować dokument na spotkaniu dotyczącym strategii globalnej. Ostatecznie raport nie został użyty, ponieważ w ustalonym czasie spotkania dyskusja nie dotarła do tego punktu, ale zespół, dla którego go pisałem, był z niego bardzo zadowolony.

Istnieją całe pomniejsze przemysły, których jedyną racją bytu jest sprzyjanie podobnym odhaczeńczym praktykom. Przez kilka lat pracowałem w biurze wypożyczeń międzybibliotecznych Biblioteki Naukowej University of Chicago i co najmniej 90 procent wykonywanej przez tamtejszy personel pracy sprowadzało się do kserowania i wysyłania artykułów z czasopism medycznych, których tytuły brzmiały na przykład „Journal of Cell Biology”, „Clinical Endocrinology” czy „The American Journal of Internal Medicine” (mnie się poszczyściło – robiłem tam co innego). Przez kilka pierwszych miesięcy żywiłem naiwne przekonanie, że te artykuły są wysyłane lekarzom. Jak ostatecznie wyjaśnił mi rozbawiony współpracownik, było wręcz przeciwnie – znacząca większość była wysyłana prawnikom²². Najwyraźniej jeżeli wytacza się lekarzowi proces o błąd w sztuce, część zabawy polega na zebraniu

²¹ Pewna osoba pracująca jako konsultant korporacyjny napisała: „Czekam tylko na dzień, kiedy ktoś z mojej działki pokusi się o interwencję i zabawi się w sprawę Sokala – to znaczy złoży raport uszyty całkowicie z pustych biznesowych formułek i niezawierający jakiegokolwiek ustrukturyzowanego ciągu informacyjnego. Chociaż przypuszczam, że doszło do tego już wiele razy, tylko stojący za tym konsultanci nie zdawali sobie z tego sprawy”.

²² Z perspektywy czasu odnajduję w tym logikę, jeśli bowiem ktoś prowadzi badania medyczne, ma już wszystkie te czasopisma we własnej bibliotece lub dostęp do ich wersji cyfrowych; nie miałby potrzeby zamawiania ich w wypożyczalni międzybibliotecznej.

imponującego stosu artykułów naukowych, które można cisnąć na stół w odpowiednio dramatycznym momencie, a następnie włączyć do materiału dowodowego. Chociaż każdy wie, że nikt tak naprawdę nie przeczyta tych materiałów, zawsze istnieje możliwość, że adwokat lub jeden z powołanych biegłych weźmie któryś artykuł, żeby go przejrzeć – należy zatem zadbać o to, by doradcy prawni dotarli do materiałów, które mogą stwarzać przy najmniej wiarygodne wrażenie, że wnoszą coś do sprawy.

Jak przekonamy się w kolejnych rozdziałach, firmy prywatne mają całe mnóstwo rozmaitych sposobów na zatrudnianie ludzi po to, by móc wmawiać sobie, że robią coś, czego tak naprawdę nie robią. Na przykład wiele dużych korporacji łoży na własne wewnętrzne firmowe czasopisma albo kanały telewizyjne, które na pozór mają dostarczać pracownikom interesujących nowinek, ale które w rzeczywistości istnieją niemal wyłącznie po to, by generalni mogli doświadczać tego ciepłego i przyjemnego uczucia doznawanego na widok pochlebnego materiału w mediach na ich temat albo udzielić wywiadu ludziom, którzy wyglądają i zachowują się jak reporterzy, ale nie zadają pytań, których nie chciałoby się od nich usłyszeć. Tego typu przybytki na ogół bardzo hojnie wynagradzają zatrudnionych autorów, producentów i obsługę techniczną, często płacą dwu- lub trzykrotnie więcej, niż wynosi stawka rynkowa. Ale wśród wykonujących taką pracę osób z którymi rozmawiałem, wszystkie co do jednej twierdziły, że ta praca to ściema²³.

5. Czym zajmują się nadzorcy

Nadzorcy dzielą się na dwie podkategorie. Typ 1 skupia tych, których rola sprowadza się do przydzielania pracy innym. Tę pracę można uznać za bezsensowną, jeśli sama nadzorczyńi uważa, że interwencje z jej strony nie są potrzebne i że gdyby jej nie było, podwładni i tak doskonale by sobie radzili. Nadzorców typu 1 można zatem uznać za odwrotność lokajów – niepotrzebnych zwierzchników, podczas gdy ci pierwsi to niepotrzebni podwładni.

O ile ta pierwsza kategoria nadzorczy jest po prostu zbędna, o tyle druga wyrządza już autentyczne szkody. Istnieją nadzorcy, których rolą jest przede wszystkim tworzenie lipnych zadań do wykonania dla innych, nadzorowanie bezsensownych prac, a nawet tworzenie całkiem nowych lipnych etatów. Można określać ich również mianem generatorów bezsensu. Nadzorcy typu 2 mogą mieć prawdziwe obowiązki poza swoją rolą nadzorców, ale jeśli wszystko, co robią, albo przeważająca większość ich obowiązków to tworzenie bzdurnych zadań dla innych, wówczas ich własną pracę również można zaklasyfikować do prac bez sensu.

²³ Ciekawe wyniki przynosi porównanie korporacyjnych magazynów z tymi wydawanymi przez związki zawodowe, które, jak podejrzewam, są jako medium ich starszymi krewniakami. W gazetach tych z pewnością znajdziemy pewną porcję artykułów wydmuszek, ale porusza się w nich również poważne kwestie. Mój ojciec należał do związku drukarzy Amalgamated Lithographers Local 1 w Nowym Jorku i pamiętam, że jako dziecko czułem dumę, że ich własny magazyn, „Lithopinion”, jest bezsprzecznie najpiękniejszym czasopiśmie, jakie widziałem, ponieważ z upodobaniem chwalili się w nim nowymi technikami graficznymi. Poza tym zawierał też naprawdę przenikliwie analizy polityczne.

Jak można sobie wyobrazić, zebranie świadectw od nadzorców jest szczególnie trudne. Nawet jeśli w skrytości ducha uważają swoje zajęcia za bezużyteczne, dużo mniej chętnie się do tego przyznają²⁴. Znalazłem jednak niewielkie grono gotowe mówić otwarcie.

Ben jest klasycznym przedstawicielem typu 1. Pracuje jako menadżer średniego szczebla.

Ben: Mam pracę bez sensu, stanowisko zarządcze średniego szczebla. Mam pod sobą dziesięć osób, ale z tego, co widzę, wszyscy mogliby pracować bez mojego nadzoru. Jedynym celem, jakiemu służy moje stanowisko, jest przydzielanie im zadań, a to, jak przypuszczam, mogliby robić ludzie, którzy te zadania generują (moim zdaniem w wielu przypadkach przydzielana praca jest wytworem innych menadżerów na bezsensownych stanowiskach, przez co moja posada jest bezsensem drugiego stopnia).

Dostałem awans na to stanowisko, na którym masę czasu spędzam na rozglądaniu się i zastanawianiu, co by tu zrobić. Jedyne, co przychodzi mi do głowy, mimo najlepszych chęci, to motywowanie pracowników. Raczej nie sądzę, by moje wysiłki były warte pieniędzy, które dostaję, mimo że się staram!

Ben obliczył, że przynajmniej 75 procent czasu pracy zajmuje mu przydzielanie zadań, a następnie monitorowanie ich wykonywania przez podwładnych, mimo że – jak zaznacza – nie ma jakichkolwiek podstaw, by sądzić, że ci podwładni zachowywaliby się inaczej, gdyby jego nie było. Dodaje też, że stara się wyznaczać sobie potajemnie prawdziwą pracę, jednak kiedy to robi, jego przełożeni w końcu zwracają na to uwagę i każą mu z tym skończyć. W chwili wysyłania swojej relacji Ben pracował na tym stanowisku dopiero od dwóch i pół miesiąca, co może tłumaczyć jego szczerość. Jeżeli ostatecznie ulegnie i pogodzi się z nową rolą, dojdzie do przekonania, że – jak określono to w innej relacji – „jedynym zadaniem średniej kadry menadżerskiej jest pilnować, by ludzie na niższych stanowiskach wyrabiali «statystyki produktywności»”, i zacznie wymyślać oficjalne normy statystyczne, którym jego podwładni musieliby sprostać.

Dość powszechnie narzeka się na konieczność nadzorowania ludzi niepotrzebujących nadzoru. Poniżej cytuję na przykład świadectwo Alphonsa – młodszego menadżera ds. lokalizacji:

Mam doglądać i koordynować pracę zespołu pięciorga tłumaczy. Problem polega na tym, że zespół doskonale poradzi sobie z samodzielnym organizowaniem własnej pracy – ludzie są przeszkoleni w korzystaniu ze wszystkich narzędzi,

²⁴ Niedawne badanie wykazało na przykład, że 80 procent pracowników uważa swoich menadżerów za bezużytecznych i sądzi, że radziliby sobie bez nich równie dobrze. Nie wynika z niego, jak wielu menadżerów się z nimi zgadza, ale można przyjąć, że ich liczba jest znacząco niższa (*Managers Can be Worse than Useless, Survey Finds*, „Central Valley Business Times”, <www.centralvalleybusinesstimes.com/stories/001/?ID=33748>, dostęp 18 grudnia 2017 [link nieaktywny – przyp. red.]).

których potrzebują, i oczywiście potrafią zarządzać własnym czasem i zadaniami. Tak że zwykle działam na zasadzie „portiera zadań”. Otrzymuję zlecenia przez Jirę (biurokratyczne narzędzie online do zarządzania projektami) i przekazuję je właściwej osobie lub osobom. Poza tym odpowiadam za wysyłkę okresowych sprawozdań mojemu menadżerowi, który z kolei włącza je do „ważniejszych” raportów wysyłanych dyrektorowi.

Tego rodzaju kombinacja nadzorowania i odhaczania mogłaby uchodzić za kwintesencję zarządzania średniego szczebla.

Alphonso pełnił jedną rzeczywiście użyteczną funkcję – ale tylko dlatego, że jego zespół tłumaczy w Irlandii otrzymywał niewiele zadań z siedziby w Japonii, więc jako menadżer musiał nieustannie wymyślać sposoby na takie preparowanie raportów, by sprawiały wrażenie, jak gdyby byli bardzo zajęci i nikogo nie trzeba było zwalniać.

Przejdźmy teraz do nadzorców drugiego typu – tych, którzy wymyślają ściemę do odwalania przez innych.

Zacznijmy może od Chloe, która sprawowała funkcję dziekana ds. akademickich na prominentnej brytyjskiej uczelni wyższej, gdzie odpowiadała zwłaszcza za „strategiczne przywództwo” na trudnym kampusie.

Ci z nas, którzy chodzą w akademickim kieracie i wciąż postrzegają siebie przede wszystkim jako wykładowców i uczonych, nauczyli się już odczuwać lęk na dźwięk przymiotnika „strategiczny”. „Strategiczne deklaracje celów” [ang. *strategic mission statements*; podaję termin oryginalny ze względu na powszechność tego sformułowania w firmach działających w Polsce, ale z przewagą języka angielskiego w środowisku pracy – przyp. tłum.], a bardziej jeszcze „strategiczne koncepcje wizji [ang. *strategic vision documents*]”, budzą szczególną grozę, jako że stanowią naczelné środki, przy pomocy których w życiu uczelni zaszczepia się korporacyjne techniki zarządcze – przez ustanawianie ilościowych metod oceny wyników, zmuszanie wykładowców i badaczy do poświęcania coraz większych ilości czasu na ocenianie i uzasadnianie swojej działalności i zabieranie im tym samym czasu na ową działalność. Podobnie podejrzenie jawią się wszelkie dokumenty, w których powtarzają się takie słowa jak „jakość”, „doskonałość”, „przywództwo” czy „aktor”. Dlatego też moją natychmiastową reakcją na wiadomość, że Chloe zajmuje się „przywództwem strategicznym”, było podejrzenie, że jej praca nie tylko sama jest bez sensu, ale że przy tym infekuje bezsensem życie innych.

Z relacji Chloe wynika, że tak było w istocie, jakkolwiek z początku niezupełnie z powodów, które sobie wyobrażałem.

Chloe: Moja funkcja dziekana była bez sensu z tego samego powodu, dla którego stanowiska wszystkich niedecyzyjnych dziekanów, prorektorów i inne „strategiczne” posady na uczelniach są etatami bez sensu. Stanowiska, na których sprawuje się faktyczną władzę i ponosi odpowiedzialność, to na uniwersytecie te, które mają związek z przepływem pieniędzy w organizacji. Decyzyjny prorektor czy dziekan (innymi słowy: osoba sprawująca kontrolę nad budżetem) może za pomocą kija (lub marchewki) w postaci pieniędzy sugerować

wydziałom, co mogą zrobić, powinny zrobić lub warto, by zrobiły – kładąc, przymuszając, zachęcając, zastraszając lub negocjując. Dziekani i inni ludzie piastujący tego typu funkcje nie dysponują kijem ani marchewką. Są niedecyzyjni. Nie posiadają pieniędzy, a jedynie (jak mi to zostało kiedyś przedstawione) „moc perswazji i wpływu”.

Nie należałam do kierownictwa uczelni i dlatego też nie uczestniczyłam w rozgrywkach wokół celów, ogólnej strategii, wskaźników osiągnięć, audytów i tak dalej. Nie dysponowałam budżetem. Nie sprawowałam kontroli nad budynkami, harmonogramem ani innymi kwestiami operacyjnymi. Mogłam jedynie zaproponować nową strategię, która w zasadzie była wariacją na temat ustalonych już strategii przyjętych przez uczelnię.

Zatem jej rola polegała głównie na pisaniu deklaracji wizji strategicznych. takich jak te, które regularnie tworzy się, by uzasadnić kalkulacje i odhaczanie, które tak zdominowały życie brytyjskich uniwersytetów²⁵. Ale jako że Chloe nie miała autentycznej władzy, wszystko to było grą cieni bez znaczenia. Dysponowała natomiast tym, co obecnie otrzymują na zasadzie odznaki honorowej wszyscy sprawujący wysokie funkcje na uniwersytecie – własnym małym imperium personelu administracyjnego.

Chloe: Przyznano mi zatrudnionego na $\frac{3}{4}$ etatu osobistego asystenta, zatrudnionego na $\frac{3}{4}$ etatu „specjalnego referenta ds. projektów i polityki” i pełnoetatowego stażystę oraz „dieta” w wysokości dwudziestu tysięcy funtów. Innymi słowy kupa (publicznych) pieniędzy szła na utrzymywanie lipnego etatu. Referent ds. projektów i polityki miał mi pomagać przy projektach i polityce. Asystent był wybitny, ale ostatecznie jego rola sprowadzała się do bycia nieocenionym agentem biura podróży i sekretarzem prowadzącym kalendarz. Zatrudnienie stażystki było stratą czasu i pieniędzy, ponieważ jako samodzielna naukowczyni nie potrzebuję asystentów.

I tak dwa lata upłynęły mi na wymyślaniu pracy sobie i innym ludziom.

Właściwie Chloe jawi się jako bardzo wspaniałomyślna szefowa. Podczas gdy ona poświęcała godziny z własnego dnia na tworzenie strategii, o których wiedziała, że zostaną zignorowane, jej referent ds. projektów i polityki „robił symulacje scenariuszy harmonogramowych”, czyli tworzył użyteczne statystyki, osobisty asystent prowadził jej terminarz, a stażystka przez ten czas pracowała nad własnymi badaniami. To wydaje się najzupełniej niewinne. Przynajmniej żadne z nich nikomu nie szkodziło. Kto wie, może naukowczyni na stażu ostatecznie wniosła ważny wkład do stanu wiedzy ludzkości. Naprawdę niepokojące w całym tym układzie było dla Chloe to, że jej zdaniem, gdyby dano jej prawdziwą władzę, prawdopodobnie wyrządziłaby szkody. Ponieważ po dwóch latach jako dziekan była na tyle niemądra, że przyjęła fuchę jako kierowniczką swojego dawnego wydziału, przez

²⁵ Jak się przekonamy, odnosi się to w nie mniejszym stopniu do Stanów Zjednoczonych czy innych krajów.

co miała okazję oglądać sprawy z drugiej strony, dopóki przerażona i zdegustowana nie zrezygnowała sześć miesięcy później.

Chloe: Moje bardzo krótkie urzędowanie na stołku kierowniczkim wydziału przypomniło mi, że ta funkcja to przynajmniej w 90 procentach bezsens: wypełnianie formularzy, które dziekan wydziału przysyła mi, żeby mogła napisać swoje dokumenty strategiczne, które następnie idą dalej, do osoby wyżej w hierarchii dowodzenia. Masa papierologii przy audycie i monitoringu działalności badawczej i dydaktycznej. Produkcja planu za planem i planu pięcioletniego, który ma służyć za uzasadnienie, dlaczego wydziały potrzebują pieniędzy i personelu, które już mają. Przygotowywanie cholernych ocen rocznych, które lądują w szufladzie i nikt już na nie nigdy nie spojrzy. A żeby uporać się z tymi wszystkimi zadaniami, jako kierownik wydziału prosisz o pomoc swój personel. Bezsens zatacza szersze kręgi.

Co sobie wobec tego myślę? To nie kapitalizm jako taki wytwarza bezsens²⁶. To ideologie menadżerskie wprowadzone w życie w złożonych organizacjach. W miarę zakorzeniania się menadżerializmu powstają całe kadry pracowników akademickich, których zadaniem jest utrzymywanie w ruchu menadżerialistycznych kółek – strategii, celów wykonawczych, audytów, przeglądów, ocen, pisanych na nowo strategii i tak dalej, i tak dalej, które wiodą żywot niemal w całkowitym oderwaniu od tego, co stanowi o istocie uniwersytetów – nauczania i edukacji.

W tej kwestii pozostawiam Chloe ostatnie słowo.

Chloe przynajmniej najpierw przydzielono sztab, a dopiero potem musiała wymyślić, jakie wyznaczyć im zadania. Tania, która pełniła wiele funkcji nadzorczych w sektorze publicznym i prywatnym, objaśnia nam, jak mogą powstawać całkowicie nowe lipne posady. To ostatnie świadectwo jest unikatowe, ponieważ wyraźnie odbija się w nim typologia, którą opisuję w niniejszym rozdziale. Pod koniec badania udostępniłem mój pięcioczęściowy podział na Twitterze w oczekiwaniu na komentarze, sugestie zmian, reakcje. Tania stwierdziła, że te określenia dobrze opisują jej doświadczenie:

Według twojej taksonomii prac bez sensu byłabym prawdopodobnie nadzorczą. Byłam jednym z dwu wicedyrektorów agencji świadczącej usługi administracyjne, zajmującej się HR-em, budżetem, grantami, kontraktami i kosztami podróży dwu biur, które dysponowały środkami w wysokości sześciuset milionów dolarów i zatrudniały tysiąc dusz.

W którymś momencie swojej kariery menadżera (albo łatacza dziur, pomagającego w likwidowaniu wad funkcjonalnych) uświadamiasz sobie, że musisz zatrudnić nową osobę ze względu na potrzebę organizacji. Przeważnie potrzeby, w odpowiedzi na które rekrutuję, to albo moje własne zapotrzebowanie na odhaczacza czy łatacza, albo też zapotrzebowanie innych menadżerów zarówno na osoby mające wykonać niebezsensowne prace, jak i na słuszną porcję zbirów i lokajów.

²⁶ W tym miejscu Chloe prawdopodobnie nawiązuje do tytułu opublikowanej na stronie <www.economics.com> wersji mojego pierwotnego eseju, gdzie nosił on tytuł *Why Capitalism Creates Pointless Jobs*. To nie ja wymyśliłem ten tytuł. Zwykle stronię od przypisywania sprawczości abstrakcjom.

Zazwyczaj potrzebuję łataczy dlatego, że muszę nadrobić straty wynikłe z działania wybrakowanych systemów zarządzania programami (zarówno procesami zautomatyzowanymi, jak i obsługiwanyymi przez ludzi), a w niektórych przypadkach z działania kiepsko spisującego się odhaczacza czy nawet podwładnego wykonującego niebezsensowną robotę, z dożywciami i dwudziestopięcioletnią historią doskonałych ocen pracy od wszystkich wcześniejszych szefów.

To, o czym Tania pisze pod koniec, jest szczególnie ważne. Nawet w środowiskach korporacyjnych bardzo trudno jest usunąć z pracy podwładnego z powodu niekompetencji, jeśli jest starszy i ma długą historię pozytywnych ewaluacji. Podobnie jak w biurokracjach państwowych, najłatwiejszym sposobem poradzenia sobie z takimi ludźmi często okazuje się „wykopanie ich wyżej” – awansowanie ich na stanowisko, na którym staną się problemem kogoś innego. Tyle że Tania była już na szczycie tamtej konkretnej hierarchii, w związku z czym niekompetentna osoba pozostałaby jej problemem mimo wykopania jej wyżej. Pozostały jej dwie możliwości. Mogła przenieść niezaradnego pracownika na lipne stanowisko, gdzie nie miałby obowiązków, które na cokolwiek by rzutowały, albo też – gdyby podobna pozycja nie mogła akurat powstać – pozostawić go na stanowisku i zrekrutować dodatkową osobę, która faktycznie wykonywałaby jego obowiązki. Jeśli jednak obierze się ten drugi sposób postępowania, pojawia się inny problem: nie można otworzyć rekrutacji na stanowisko tej niekompetentnej osoby, bo przecież to ona je piastuje. Zamiast tego trzeba wymyślić nowe stanowisko o rozbudowanym opisie, w którym świadomie leje się wodę, bo od osoby rekrutowanej na tę pozycję oczekuje się przecież czegoś innego. Następnie trzeba zadać sobie trud udawania, że nowa osoba ma idealne kwalifikacje do wykonywania tej zmyślonej pracy, której wykonywania wcale się od niej nie oczekuje. Wszystko to kosztuje ogromnie dużo wysiłku.

Tania: W organizacjach, w których mam do czynienia z usystematyzowanymi klasyfikacjami i opisami stanowisk, musi istnieć określona posada, na którą się kogoś rekrutuje (to cały osobny zawodowy kosmos prac ściem i wymyślnych bzdur. Przypomina świat osób piszących wnioski o granty lub dokumenty przetargowe).

Tak więc tworzenie prac bez sensu często wiąże się z tworzeniem całego uniwersum zmyślonej narracji, dokumentującej cel i funkcje, którym ma służyć taka posada, a także niezbędnych kwalifikacji, przy jednoczesnym wpasowywaniu się w format i specjalny biurokratyczny żargon, którego wymaga nasze biuro zarządzania personelem i moi ludzie z HR-u.

Kiedy już się z tym uporam, trzeba napisać tej samej maści ogłoszenie o pracy. Żeby zgłoszenie kandydatki zostało wzięte pod uwagę, jej życiorys musi zawierać wszystkie obszary tematyczne i związki frazeologiczne z ogłoszenia, tak by oprogramowanie rekrutacyjne, którym posługuje się nasza agencja, zaliczyło im posiadane kwalifikacje. Po zatrudnieniu kandydatki jej obowiązki należy zestawić w kolejnym dokumencie, który będzie podstawą rocznych ocen pracowniczych.

Sama pisuję życiorysy kandydatów, żeby mieć pewność, że przejdą przez filtr programu i będą mogła przeprowadzić z nimi rozmowę i ich przyjąć. Jeśli komputer ich nie przepuści, nie wolno mi ich brać pod uwagę.

By pokazać to na zasadzie paraboli: wyobraźcie sobie, że jesteście władcą feudalnym. Przyjmujecie na służbę ogrodnika. Po dwudziestu latach wiernej służby ogrodnik zaczyna dużo pić. Znajdujecie go zwiniętego w kłębek wśród grządek, a tymczasem wszędzie plenią się mlecze, turzyce natomiast zaczynają usychać. Ale ogrodnik ma koneksje i pozbycie się go oznaczałoby narażenie się osobom, które waszym zdaniem nierozsądnie byłoby obrazić. Dlatego najmujecie nowego służącego, rzekomo do polerowania klamek albo wykonywania innego zadania bez znaczenia. W rzeczywistości dopilnowujecie, aby stanowisko pucykłamki otrzymała osoba będąca doświadczonym ogrodnikiem. Dobra nasza. Tyle że w środowisku korporacyjnym nie wystarczy wezwać nowego sługę, nadać mu efektowny tytuł („wysoki nadzorca klamek”) i powiedzieć mu, że jego prawdziwym zadaniem jest przejmowanie obowiązków ogrodnika, gdy ten się upije. Musicie stworzyć skomplikowany opis obowiązków takiego polerowacza klamek, wytłumaczyć nowemu ogrodnikowi, jak ma udawać, że jest najlepszym polerowaczem klamek w całym królestwie, a potem posługiwać się opisem jego obowiązków przy okresowej ocenie wyników, polegającej na odhaczaniu pozycji.

A jeśli ogrodnik wytrzeźwieje i stwierdzi, że nie chce, żeby jakiś gnojek wchodził mu w paradę – wówczas macie pełnoetatowego polerowacza klamek.

Jest to, według Tani, tylko jeden ze sposobów, w jaki nadzorcy tworzą prace ściemy.

O złożonych pracach bez sensu przyjmujących rozmaite formy

Tych pięć kategorii nie wyczerpuje tematu i z pewnością można by wyróżnić więcej typów. Bardzo kuszącą propozycją jest funkcja „wymaglinowanych przyjaciół” – ludzi zatrudnionych na pozór w celu nadania ludzkiego oblicza nieludzkiemu otoczeniu korporacyjnemu, którzy jednak w istocie głównie wymuszają na innych udział w pokrętnym udawaniu. W dalszej części przeczytamy o obowiązkowych seminariach z „kreatywności” i „uważności” i odgórnie zarządzonych imprezach charytatywnych; są pracownicy, których kariery w całości polegają na przebieraniu się w kostiumy czy też wymyślaniu głupich zabaw służących budowaniu dobrych stosunków w środowiskach, w których prawdopodobnie każdy czułby się lepiej, gdyby zostawiono go w spokoju. Takie posady można rozpatrywać jako etaty odhaczaczy, ale równie dobrze można sklasyfikować je jako osobne zjawisko.

Jak pokazują wcześniejsze przykłady, czasem widać gołym okiem, że dane zajęcie jest bez sensu, a mimo to trudno dokładnie określić jego przynależność do którejś z pięciu kategorii. Nierzadko można się też doszukać elementów kilku z nich. Odhaczacz może być jednocześnie lokajem albo w końcu stać się wyłącznie nim, jeśli akurat zmienia się wewnętrzne zasady organizacji; lokaj mógłby być także łataczem na część etatu albo łataczem

na pełny etat w sytuacji, w której pojawia się jakiś problem, a szef, zamiast mu zaradzić, uznaje, że lepiej będzie oddelegować jednego z beczynnych totumfackich do zajęcia się sprawą.

Weźmy na przykład Chloe, niedecyzyjną panią dziekan. Na swój sposób ona także była lokajem, jako że zwierzchnicy utworzyli jej stanowisko z przyczyn w znacznej mierze symbolicznych. Niemniej była również nadzorczą dla własnych podwładnych. Wobec tego, że ani ona, ani jej zespół nie mieli za wiele do roboty, swój czas poświęcała częściowo na wyszukiwanie problemów, które mogliby prowizorycznie rozwiązać, aż w końcu uświadomiła sobie, że nawet gdyby dysponowała jakąś władzą, większość jej dyspozycji tak czy owak sprowadzałyby się do odhaczania.

Pewien mężczyzna, Jim, był zatrudniony w przedsiębiorstwie telemarketingowym współpracującym z dużą firmą informatyczną (Powiedzmy, że Apple. Czy było to Apple – tego nie wiem. Nie napisał, jaka to firma). Jego zadaniem było telefonowanie do korporacji i przekonywanie ich do umówienia spotkania z przedstawicielem handlowym Apple. Szkopuł tkwił w tym, że wszystkie firmy, do których dzwoniło się z ofertą, stale współpracowały już z przedstawicielem Apple, nierzadko zatrudnionym w tym samym biurze co Jim. Co więcej, pracodawcy doskonale zdawali sobie z tego sprawę.

Jim: Często pytałem moich menadżerów, jak przekonywaliby potencjalnych klientów o korzyściach z zamówienia spotkania z przedstawicielem handlowym giganta technologicznego, dla którego pracujemy, skoro mają już swojego agenta od tej samej firmy. Niektórzy byli równie zakłopotani jak ja, ale co bardziej rzutcy cierpliwie tłumaczyli mi, że nie rozumiem sedna sprawy – telefonowanie w celu umawiania spotkań to gra w społeczne podchody.

Klienci nie umawiają się na spotkania dlatego, że uważają, by mogły im one pomóc rozwiązać jakiś problem; umawiają się na nie, ponieważ obawiają się, że odmowa mogłaby im być poczytana za nieuprzejmość.

Trudno o większą niedorzeczność, ale jak dokładnie należałoby coś takiego sklasyfikować? Jim, jako telemarketer, z pewnością zaliczałby się do zbirów. Był jednak zbirzem, którego praca w całości służyła wmanewrowywaniu innych w odhaczanie.

Inną niejednoznaczną wielopostaciową kategorią są zbieracze gromów, których można by uznać za połączenie lokaja i łatacza dziur, ale których praca ma pewne unikatowe cechy. Zbieracze gromów to podwładni, którym płaci się za to, że odbierają często uzasadnione skargi, z tym że obsadza się ich w tej roli właśnie dlatego, że nie mogą zrobić niczego w ich sprawie.

Zbieracz gromów to oczywiście często spotykana rola w biurokracji. Mężczyznę, którego robotą było przeproszać za to, że stolarz nie przychodzi, można by określić jako swego rodzaju zbieracza gromów, choć jego posada była wyjątkowo wygodna, ponieważ musiał

rozmawiać jedynie z wykładowcami akademickimi i dyrektorami administracyjnymi, którzy na ogół nie reagują krzykiem, waleniem w stół ani widoczną złością. W innych kontekstach zbieranie gromów może być autentycznie niebezpieczne. Kiedy w 2008 roku po raz pierwszy przybyłem do Wielkiej Brytanii, jedną z pierwszych rzeczy, które rzuciły mi się w oczy, była wszechobecność w przestrzeni publicznej komunikatów napominających obywateli, by nie atakowali fizycznie szeregowych urzędników (myślałem, że to się rozumie samo przez się, ale najwidoczniej tak nie było).

Czasami zbieracze gromów doskonale zdają sobie sprawę z funkcji, jaką pełnią. Kimś takim jest Nathaniel, który wziął udział w programie zatrudniania studentów w Kanadzie. Jego obowiązki polegały na siedzeniu w dziekanacie i telefonowaniu do ludzi z informacją, że formularz, który złożyli, został nieprawidłowo wypełniony i muszą czynność powtórzyć („Fakt, że na pierwszej linii pracowali sami studenci, utrzymywał potencjalne wkurwienie w granicach rozsądku. Kiedy ktoś robił się nerwowy, od razu mówiłeś: «Przykro mi, stary, wiem, że to pierdoły. Też studiuje»”). Inni zbieracze gromów sprawiają wrażenie rozczulająco niewinnych, jak na przykład Tim:

Przez wakacje pracuję w akademiku. Wykonuję tę pracę od trzech lat i wciąż nie mam jasności co do tego, jakie są moje właściwe obowiązki.

Wygląda na to, że moje zadanie to przede wszystkim zajmowanie przestrzeni za ladą. To właśnie robię przez mniej więcej 70 procent dnia pracy. W tym czasie wolno mi „realizować własne projekty”, przez co rozumiem opieprzanie się i zwijanie w kulki gumek, które znajduję w szafkach. Jeśli akurat się tym nie zajmuję, to na przykład sprawdzam skrzynkę odbiorczą biura (rzecz jasna, w praktyce nie mam przeszkolenia ani uprawnień administracyjnych, tak że mogę jedynie przesyłać te e-maile mojemu szefowi), przenoszę paczki spod drzwi, gdzie lądują, do magazynku, odbieram telefony (o niczym nie wiem i rzadko kiedy udzielam rozmówcy satysfakcjonującej odpowiedzi), odnajduję saszetki keczupu z 2005 roku w szufladach biurka albo dzwonię do konserwatora, żeby zgłosić, że lokator wrzucił trzy widelce do młynka do odpadków i teraz zlew wypływa rozkładające się jedzenie.

Ponadto ludzie często wydzierają się na mnie z powodu rzeczy, które w oczywisty sposób nie mogą być moją winą, jak na przykład fakt, że wrzucili trzy widelce do młynka do odpadów albo że obok trwa budowa, albo że nie zapłacili zaległego czynszu, a mnie nie wolno przyjąć od nich tysiąca czterystu dolarów w gotówce, a mój szef nie pracuje w weekendy, albo tego, że nie ma wolnego telewizora, na którym mogliby oglądać *Kawalera do wzięcia*. Zakładam, że to wykrzyczenie się to dla nich pewne katharsis, bo widać, że mam dziesięć lat i jestem żałośnie bezradny.

Za pełnienie tych obowiązków otrzymuję czternaście dolarów za godzinę.

Mogłoby się wydawać, że Tim to po prostu lokaj, podobnie jak zbędna recepcjonistka w holenderskim wydawnictwie – jej racją bytu był fakt, że po prostu brak kogokolwiek przy ladzie byłby źle widziany. Ale wygląda na to, że Tim wyświadcza pracodawcom prawdziwą przysługę samą swoją obecnością jako ten, na kim studenci mogą odreagować złość. Gdyby było inaczej, jaki miałby interes w utrzymywaniu go trzeci rok z rzędu w tak kompletnej niewiedzy? Mam opory przed uznaniem zbieracza gromów za pełnoprawną kategorię prac

bez sensu głównie dlatego, że taka praca to prawdziwa służba. Tim nie jest improwizatorem, który prowizorycznie łąta wadę strukturalną, tak jak tamten człowiek od przeproszenia za niedostępność stolarza. Siedzi na swoim stanowisku, ponieważ jeśli gdzieś zbierze się duża liczba nastolatków, ani chybi kilkoro z nich będzie urządzić sceny o bzdury, a pracodawca Tima woli, żeby ze swoimi zażaleniami zwracali się do kogoś innego niż on sam. Innymi słowy: praca Tima jest parszywa, ale nie do końca bezsensowna.

Słowo na temat prac bez sensu drugiego rzędu

Do ostatniej niejednoznacznej kategorii zaliczam prace, które żadną miarą nie są bezsensowne same w sobie, ale które ostatecznie niczego sensownego nie wnoszą, ponieważ wykonuje się je na rzecz bezsensownych przedsięwzięć. Oczywistym przykładem byłyby sprzątaczkę, ochroniarze, konserwatorzy i inny personel pomocniczy zatrudniony w firmie trudniącej się ściemą. Weźmy na przykład biuro Kurta od papierologii wymaganej do przeniesienia komputerów niemieckich żołnierzy kilka pokojów dalej. Albo firmę Nouriego, która oferowała nieskuteczny algorytm. Czy jedną z setek fałszywych firm od telemarketingu czy *compliance*. W każdym z takich biur ktoś musi podlewać rośliny. Ktoś musi czyścić toalety. Ktoś musi przeprowadzać dezynsekcję. I choć większość wspomnianych biznesów działa w wielkich budynkach, w których siedziby mają najróżniejsze przedsiębiorstwa (przez co zazwyczaj trudno o to, by dany sprzątaczkę, elektryk lub opryskiwacz świadczyli usługi wyłącznie na rzecz osób, które uważają swoją pracę za bezproduktywną), to jeśli mierzyć ogólny stosunek pracy służącej utrzymaniu porządku lub robót elektrycznych wykonywanych ostatecznie na rzecz ściemy, okazałoby się, że to bardzo wysoki odsetek (należałoby założyć 37 procent, jeśli wyniki badania YouGov są rzetelne²⁷).

Jeżeli 37 procent stanowisk to ściema, a 37 procent z pozostałych 63 procent swoim istnieniem przysługuje się utrwalaniu ściemy, wówczas nieco ponad 50 procent wszelkiej pracy mieści się w sektorze bezsensu w ujęciu najogólniejszym²⁸. Jeśli dodać do tego fakt ubezsensownienia przydatnych zajęć (co najmniej na poziomie 50 procent w pracy biurowej, przypuszczalnie mniej w innych typach pracy) i istnienie rozmaitych profesji, które istnieją w zasadzie tylko dlatego, że wszyscy pracują zbyt ciężko (pierwsze z brzegu przykłady: kąpiący psy, nocni dostawcy pizzy), to okaże się, że moglibyśmy skrócić tydzień rzeczywistej pracy do piętnastu, a może nawet dwunastu godzin, bez większych reperkusji.

²⁷ Trzeba przyjąć takie założenie, chyba że istnieje jakiś powód, by sądzić, że beużyteczne zajęcia wymagają więcej lub mniej pracy pomocniczej niż te przydatne.

²⁸ Ta liczba jest oczywiście niedokładna. Z jednej strony bardzo duży odsetek sprzątaczek, elektryków, budowlańców i tak dalej pracuje dla osób prywatnych, a nie dla przedsiębiorstw. Z drugiej strony doliczam 13 procent osób, które deklarują niepewność co do tego, czy ich praca jest bez sensu, czy nie. Wynik rzędu pięćdziesięciu procent (ściślej: 50,3 procent) opiera się na założeniu, że te dwa czynniki mniej więcej znoszą się nawzajem.

Uwaga końcowa i chwilowy powrót do pytania: czy można wykonywać pracę bez sensu i o tym nie wiedzieć?

Koncepcja zajęć ściem drugiego rzędu po raz kolejny stawia nas wobec pytania, w jakim stopniu prace bez sensu są kwestią wyłącznie subiektywnej oceny, a w jakim stopniu są rzeczywistością obiektywną. Sądzę, że prace bez sensu są wybitnie rzeczywiste – kiedy mówię, że możemy polegać jedynie na ocenie pracownika, mówię po prostu o tym, co jako obserwatorzy możemy wiedzieć na ich temat. Pragnąłbym też przypomnieć czytelnikom, że wprawdzie uważam za słuszne zdawać się na osąd konkretnego pracownika co do tego, czy jego praca czemukolwiek służy, ale jeśli chodzi o bardziej subtelną kwestię, czy służy czemukolwiek wartościowemu, wierzę, że najlepiej odwołać się do zbiorczej opinii osób pracujących w danej branży. W przeciwnym wypadku moglibyśmy znaleźć się w głupim położeniu, gdyby na przykład okazało się, że z trzydziestu prawników pracujących w tym samym biurze i wykonujących te same zadania dwudziestu dziewięciu ma pracę bez sensu, ponieważ tak uważa, za to praca tego jednego prawdziwego wyznawcy, który się z nimi nie zgadza, nie jest bezsensowna.

O ile nie stoi się na stanowisku, że poza indywidualną percepcją nie ma innej rzeczywistości, co jest problematyczne z filozoficznego punktu widzenia, trudno zaprzeczać, że ludzie mogą się mylić w stwierdzeniach na temat tego, co robią. Dla niniejszej książki nie stanowi to większego problemu, ponieważ jak powiedziałem, najbardziej zajmuje mnie element subiektywny; moim nadrzędnym celem jest nie tyle formułowanie teorii społecznej przydatności czy wartości, ile zrozumienie psychologicznych, społecznych i politycznych skutków tego, że tak wielu z nas pracuje w głęboko skrywanym przeświadczeniu, że naszym zajęciom brak jest społecznej przydatności czy wartości.

Zakładam przy tym, że ludzie nie mylą się z zasady, zatem gdyby chcieć stworzyć mapę dzielącą sektory gospodarki na prawdziwe i lipne, najlepszym sposobem jej wyrysowania byłoby zbadać, w których sektorach pracownicy uznający swoją pracę za bezsensowną są w przewadze, a w których sektorach nie. Co więcej, należałoby dociec podstaw niepisanej teorii wartości społecznej, która doprowadziła ich do takich wniosków. Jeżeli ktoś stwierdza: „Moja praca jest całkowicie bezsensowna”, na jakich niepisanych kryteriach opiera swój sąd? Niektórzy, jak Tom od efektów specjalnych, przemyśleli te sprawy dogłębnie i są w stanie to uzasadnić. W innych przypadkach pracownicy nie są w stanie wyrecytować teorii, niemniej jednak stoi ona za ich myśleniem, chociażby na nie do końca świadomym poziomie – tak więc teorię należy zrekonstruować za pomocą dedukcji, badając język, jakim ludzie się posługują, i przyglądając się ich instynktownym reakcjom na pracę, którą wykonują.

Dla mnie właściwie nie stanowi to problemu. Jestem antropologiem – kształcimy się właśnie w rekonstrukcji teorii stojącej za codziennymi ludzkimi działaniami i reakcjami. Tyle że teorie tworzone przez ludzi nie są jednakowe. Na przykład podczas moich badań zwróciłem uwagę, że wiele osób pracujących w bankowości osobiście jest zdania, że 99 procent tego, czym zajmują się banki, to ściema, która nie daje ludzkości niczego. Mogę tylko za-

kładać, że inni pracownicy branży nie zgadzają się z tą oceną. Czy da się ustalić jakiś wzorzec? Czy różnice wynikają ze starszeństwa? Czy pracownicy wyżej w hierarchii są bardziej skłonni przypisywać bankowości społeczne pożytki? Czy może wielu z nich zgadza się w duchu, że ich praca nie ma społecznej wartości, ale się tym nie przejmuje? Może nawet rozkoszują się świadomością, że ich praca nie daje nic ogółowi i mają na swój temat romantyczne wyobrażenia, w których jawią się sobie jako piraci lub kanciarze? Tego nie możemy wiedzieć (choć wypowiedź Jeffrey'a Sachsa cytowana w poprzednim rozdziale co najmniej sugeruje, że wiele osób na samej górze po prostu wierzy, że ma prawo do tego, co uda się im zdobyć).

Na prawdziwy problem natrafiam, kiedy trzeba rozważyć zawody, które wszyscy inni regularnie przywołują jako modelowe przykłady prac bez sensu, ale których przedstawiciele sami tak o nich nie myślą. Tu znów, choć nikt nie przeprowadził szczegółowego studium porównawczego w tej dziedzinie, dostrzegłem pewne interesujące wzorce w moich własnych danych. Wśród osób, które się ze mną skontaktowały, była tylko garstka prawników (za to wielu radców prawnych), dwóch rzeczników prasowych i nie było ani jednego lobbysty. Czy mamy z tego wyciągnąć wniosek, że te zajęcia są w przeważającej mierze nie-lipne? Niekoniecznie. Ich milczenie można wytłumaczyć na wiele sposobów. Powiedzmy, że są rzadszymi bywalcami Twittera albo w tej grupie jest więcej osób skłonnych posunąć się do kłamstwa.

Na zakończenie powinienem dodać, że tak naprawdę tylko jedna klasa ludzi nie dość, że zaprzeczała, jakoby ich praca niczemu nie służyła, to jeszcze odnosiła się z jawną wrogością do samego stwierdzenia, że nasza gospodarka pełna jest posad bez sensu. Byli to – zgodnie z przewidywaniami – właściciele przedsiębiorstw i wszyscy inni, którzy zajmują się zatrudnianiem i zwalnianiem (Tania jest wyjątkiem). Od wielu lat otrzymuję spontaniczne wiadomości od oburzonych przedsiębiorców i dyrektorów, którzy powiadają mi, że całe moje założenie jest błędne. Nikt – przekonują mnie – nie wydawałby pieniędzy na pracownika, który nie jest potrzebny. W tego typu wiadomościach rzadko znajdują szczególnie wyrafinowaną argumentację. Większość autorów sięga po prostu po standardowy okrężny argument: ponieważ w gospodarce rynkowej żadna z rzeczy opisanych w niniejszym rozdziale nie mogłaby się wydarzyć, wobec tego nie miały one miejsca, a co za tym idzie wszyscy ludzie przekonani, że ich zajęcia są bezwartościowe, musieli ulec złudzeniu, są zarozumiali albo po prostu nie pojmują prawdziwego znaczenia swojej pracy, które w pełni widzą tylko ci na górze.

W oparciu o podobne głosy można by się pokusić o stwierdzenie, że istnieje co najmniej jedna klasa ludzi, którzy autentycznie nie uświadamiają sobie, że ich praca to lipa. Tyle że oczywiście to, co robią CEO, to wcale nie lipa. Abstrahując od tego, czy wychodzi to światu na dobre, czy nie, ich działania faktycznie na świat wpływają. Oni tylko nie dostrzegają całego tego bezsensu, który przy okazji tworzą.

3. Dlaczego osoby wykonujące prace bez sensu regularnie zgłaszają, że czują się nieszczęśliwe? (O przemocy duchowej, część I)

Miejsca pracy mają w sobie faszyzm. To kultury, których celem jest pożreć wasze życie; szefowie zazdrośnie gromadzą wasze minuty, tak jak smoki złoto.

Nouri

W tym rozdziale chciałbym rozpocząć analizę niektórych moralnych i psychologicznych skutków uwięzienia w lipnym zatrudnieniu.

Przede wszystkim pragnę zadać oczywiste pytanie: dlaczego to w ogóle stanowi problem? Albo, by wyrazić się ściślej: dlaczego praca na nieprzydatnym stanowisku sprawia, że człowiek jest nieszczęśliwy? Na pierwszy rzut oka nie jest to wcale oczywiste. W końcu mówimy o ludziach, którzy otrzymują zapłatę – często bardzo dużo pieniędzy – za nicnierobienie. Można by sądzić, że będą się mieć za szczęściarzy, zwłaszcza jeśli są na dobrą sprawę pozostawieni sami sobie. Jednak, chociaż od czasu do czasu słyszałem relacje osób, które nie mogły uwierzyć we własne szczęście, gdy trafiło im się takie stanowisko, takie wypowiedzi były niezwykle rzadkie¹. Za to wielu moich informatorów sprawiało wrażenie skonsternowanych własną reakcją; nie byli w stanie zrozumieć, dlaczego ta sytuacja sprawia, że czują się bezwartościowi i przybici. Ten fakt wręcz przyczyniał się do ich cierpienia – brak jasnego wytłumaczenia swoich uczuć, brak historii, za pomocą której mogliby sobie przedstawić własną sytuację i to, co w niej jest nie w porządku. Niewolnik na galerych przynajmniej wie, że jest uciskany. Pracownik biurowy zmuszony siedzieć codziennie przez siedem i pół godziny i udawać, że pisze na komputerze, za osiemnaście dolarów za godzinę albo młodszy członek zespołu konsultacyjnego zmuszony prowadzić tydzień w tydzień jedno i to samo seminarium na temat innowacyjności i kreatywności za pięćdziesiąt tysięcy dolarów rocznie – oni są jedynie skołowani.

W mojej poprzedniej książce, poświęconej historii długu, pisałem o zjawisku „moralnego zamętu”. Do jego zilustrowania wybrałem na przykład fakt, że w historii ludzkości większość ludzi zgadzała się co do tego, że spłacanie własnych długów stanowi esencję

¹ Do tego, jak się przekonamy, nawet one były na ogół wysoce ambiwalentne.

moralności, oraz utożsamiała pożyczkodawców czy też lichwiarzy ze złem. Jakkolwiek dynamiczne upowszechnianie się prac ściami to stosunkowo nowe zjawisko, wydaje mi się, że wytwarza podobnie kłopotliwą moralnie sytuację. Z jednej strony wszyscy są utrzymywani w przeświadczeniu, że człowiek zawsze działa we własnym najlepiej pojętym interesie, to jest dąży do sytuacji, w której osiąga możliwie najwięcej korzyści przy możliwie najmniejszym nakładzie czasu i wysiłku. I przeważnie wierzymy, że tak właśnie jest – zwłaszcza jeśli rozmawiamy o tych sprawach czysto teoretycznie („Nie możemy po prostu dać biednym zasiłków! Nie będą mieli motywacji do szukania pracy!”). Z drugiej strony nasze doświadczenie i doświadczenie bliskich nam osób na ogół przeczy tym założeniom na wiele sposobów. Ludzie prawie nigdy nie reagują na określone sytuacje tak, jak to przewidują teorie natury ludzkiej. Jedyne logiczne wnioski, jakie w związku z tym się nasuwają, jest taki, że owe teorie na temat człowieka – przynajmniej jeśli chodzi o niektóre z ich kluczowych założeń – są błędne.

W tym rozdziale pragnę nie tylko pytać, dlaczego ludzie są tak nieszczęśliwi, wykonując prace, które uważają za bezsensowne, ale także zastanowić się głębiej nad tym, co to niezadowolenie może nam powiedzieć o ludziach i tym, czego właściwie szukają.

O pewnym młodym człowieku, który najwyraźniej otrzymał synekurę, ale jednak nie był w stanie tego znieść

Zacznę od anegdoty. Będzie to opowieść młodego mężczyzny imieniem Eric, którego pierwszym doświadczeniem w świecie pracy było – jak się okazało – stanowisko absolutnie, wręcz komicznie bezsensowne.

Eric: Miałem wiele okropnych prac, ale ściami w czystej postaci była moja pierwsza „praca zawodowa” po skończeniu studiów, kilkanaście lat temu. Jako pierwszy w swojej rodzinie poszedłem na studia i skutkiem fundamentalnej naiwności co do celu zdobywania wyższego wykształcenia w jakimś sensie oczekiwałem, że otworzy mi ono perspektywy na nieoczekiwane dotąd szanse.

Zamiast tego oferta obejmowała staże absolwenckie w PricewaterhouseCoopers, KPMG i tym podobnych. Wolałem siedzieć na zasiłku przez sześć miesięcy i – korzystając z absolwenckiego przywileju dostępu do zbiorów biblioteki uczelnianej – czytać francuskie i rosyjskie powieści, dopóki nie byłem zmuszony stawić się na rozmowę w pośredniaku, która niestety zakończyła się pracą.

Ową pracą było pełnienie obowiązków „administratora interfejsu” w dużej firmie projektowej. Interfejs był CMS-em – w praktyce intranetem z graficznym interfejsem użytkownika – który miał umożliwiać przesyłanie zadań pomiędzy siedmioma biurami firmy w Wielkiej Brytanii.

Eric niebawem odkrył, że zatrudniono go tylko ze względu na problem z komunikacją wewnątrz organizacji. Innymi słowy, był łącznikiem dziur – cały ten system komputerowy był niezbędny wyłącznie dlatego, że partnerzy nie potrafili podnieść słuchawki i skoordynować prac.

Eric: Firma była spółką cywilną, a każdym biurem zarządzał inny wspólnik. Wszyscy chodzili chyba do jednej z trzech sławnych szkół prywatnych i ukończyli tę samą szkołę projektowania (Royal College of Art). Jako niewiarygodnie ambitni czterdziestokilkulatki po elitarnych szkołach często próbowali podbrać jeden drugiemu przetarg i niejednokrotnie okazywało się, że do klienta zgłosiły się dwa różne biura z ich spółki, tak że potem trzeba było pospieszyć konsolidować oferty na parkingu jakiegoś smutnego business parku. Interfejs stworzono po to, by firma zaczęła doskonale współdziałać wewnętrznie, by wszystkie jej biura komunikowały się ze sobą na bieżąco. Miał zagwarantować, że podobne sytuacje (i mnóstwo innych obsuw) nigdy więcej się nie zdarzą, a moim zadaniem było pomóc w jego tworzeniu, obsłudze i opychaniu go personelowi.

Jak się niebawem okazało, problem polegał na tym, że Eric nie był nawet łącznikiem dziur. Był odhaczaczem; jeden ze wspólników uparł się na ten projekt, a pozostali, zamiast się z nim wyklócać, udawali, że go akceptują. Następnie robili wszystko, co w ich mocy, żeby nic z niego nie wyszło.

Eric: Powinienem być się połapać, że to pomysł jednego ze wspólników, którego nikt inny nie chciał tak naprawdę wdrażać. Inaczej dlaczego miałiby płacić dwudziestoletniemu licencjatowi historii bez doświadczenia w IT? Od bandy skończonych oszustów kupili najtańsze oprogramowanie, jakie zdołali znaleźć, tak że było pełne niedoróbek, często się wieszało i wyglądało jak wyszczekany ekran z Windowsa 3.1. Wszyscy pracownicy popadli w paranoję, że tak naprawdę chodzi o monitorowanie ich produktywności, zliczanie ich uderzeń w klawiaturę czy alarmowanie, że ściągnęli pornografię z torrentów, korzystając z firmowego transferu, w związku z czym w ogóle nie chcieli mieć z tym do czynienia. Ponieważ nie miałem absolutnie żadnego doświadczenia w kodowaniu ani programowaniu, naprawdę niewiele mogłem zrobić, żeby coś w tym poprawić, tak że w praktyce moim zadaniem było sprzedawać i otaczać opieką projektową źle funkcjonujący, niechciany bobek. Po kilku miesiącach uświadomiłem sobie, że przez większość czasu mam bardzo niewiele do roboty poza odpisaniem na kilka pytań od zdezorientowanych projektantów, którym tłumaczyłem, jak załadować plik albo znaleźć czyjś e-mail w książce adresowej.

Kompletny bezsens tej sytuacji niebawem zrodził subtelne – a z czasem coraz mniej subtelne – akty rebelii.

Eric: Zacząłem przychodzić spóźniony i wychodzić przed czasem. Udoskonaliłem firmową politykę „piwko do piątkowego lunchu” i przekułem ją w „kilka piw do każdego lunchu”. Siedząc przy biurku, czytałem powieści. Urządzałem sobie trzygodzinne poobiednie spacerki. Doprowadziłem niemal do perfekcji umiejętność czytania po francusku, siedząc w godzinach pracy bez butów z egzemplarzem „Le Monde” i słownikiem Petit Robert. Kiedy próbowałem odejść, szef zaproponował mi dwa tysiące sześćset funtów podwyżki, które niechętnie przyjąłem. Potrzebowali mnie dokładnie dlatego, że nie miałem umiejętności potrzebnych do implementacji czegoś, na implementację czego nie mieli ochoty, i byli gotowi mi zapłacić, żeby mnie zatrzymać (można by pewnie sparafrazować *Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne* Marksa z 1844 roku: aby zagłuszyć swoje lęki przed wyobcowaniem od własnej pracy, rzucili mnie na pożarcie większemu wyobcowaniu od potencjalnego rozwoju człowieczeństwa).

W miarę upływu czasu przejawy oporu Erica przybierały coraz bardziej rażące formy, ponieważ miał nadzieję, że uda mu się znaleźć coś, za co mogliby go wylać. Zaczął na przykład przychodzić do pracy pijany i brać diety na „delegacje” w związku fikcyjnymi spotkaniami.

Eric: Kolega z biura w Edynburgu, przed którym po pijaku wylałem swoje żale na dorocznym zjeździe firmowym, zaczął umawiać się ze mną na lewe spotkania, raz na polu golfowym nieopodal Gleneagles, gdzie młóciłem darń w pożyczonych do gry o dwa rozmiary za dużych butach. Kiedy i to uszło mi na sucho, zacząłem umawiać fikcyjne spotkania z ludźmi z biura w Londynie. Firma bukowała mi jakiś zaimpregnowany nikotyną pokój w St. Athans w Bloomsbury, a ja szedłem się zobaczyć z dawnymi znajomymi z Londynu i cały dzień piłem w pubach w Soho jak za dawnych czasów, co często przeradzało się w całonocne picie w Shoreditch. Niejednokrotnie zdarzyło mi się wrócić do biura w poniedziałek, nie zmieniawszy koszuli od środy. Wówczas już od dawna się nie goliłem, a moja fryzura przypominała włosy nagłośnieniowca Led Zeppelin. Jeszcze dwa razy próbowałem złożyć wypowiedzenie i za każdym razem szef proponował mi więcej pieniędzy. Pod koniec płacili mi jakąś sumę z kosmosu za pracę, która sprowadzała się w najgorszym razie do podniesienia telefonu parę razy w ciągu dnia. W końcu któregoś popołudnia pod koniec lata rozsypałem się na dworcu Temple Meads w Bristolu. Zawsze miałem ochotę zobaczyć Bristol, więc postanowiłem „odwiedzić” nasze biuro w tym mieście, żeby przyjrzeć się „popytowi wśród użytkowników”. W rzeczywistości przez trzy dni brałem MDMA na anarchosyndykalistycznej domówce w St Pauls i dysocjacyjne zejście sprawiło, że uświadomiłem sobie, jak głęboko przygnębiające jest życie w stanie zupełnej bezcelowości.

Po heroicznych wysiłkach Eric zdołał w końcu doprowadzić do tego, że go zastąpiono.

Eric: Wreszcie, w reakcji na presję, mój szef zatrudnił młodszego specjalistę, świeżo upieczonego informatyka, który miał ocenić, czy można coś poprawić w naszym graficznym interfejsie użytkownika. W dniu, kiedy ten dzieciak zaczął pracę, zrobiłem mu listę koniecznych zadań, po czym natychmiast napisałem wypowiedzenie i zostawiłem je pod drzwiami szefa, gdy ten wyjechał na kolejny urlop, a w rozmowie telefonicznej zrezygnowałem z ostatniej wypłaty, by nie musieć dotrzymywać przepisowego terminu wypowiedzenia. Jeszcze w tym samym tygodniu poleciałem do Maroka, gdzie objąłem się w As-Suwajrze nad Atlantykiem. Po powrocie przez pół roku mieszkałem w skłocie i hodowałem warzywa na trzech akrach ziemi. Przeczytałem twój artykuł, kiedy ukazał się w „Strike!”. Dla niektórych to, że kapitalizm tworzy niepotrzebne zajęcia po to tylko, żeby jego tryby się kręciły, mogło być objawieniem, ale dla mnie nie było.

Niesamowite w tej opowieści jest to, że wiele osób uznałoby posiadanie Erica za wymarzoną pracę. Płacono mu sporo pieniędzy za nicnierobienie. Niemalże nikt go nie kontrolował. Cieszył się szacunkiem, mógł wykorzystywać ślepe pola systemu i miał wszelkie sposobności rozgrywania systemu. A pomimo tego wszystkiego praca stopniowo go niszczyła.

Dlaczego?

Myślę, że w dużej mierze jest to opowieść o klasowości. Eric był młodym mężczyzną wywodzącym się z klasy robotniczej – ni mniej, ni więcej, tylko dzieckiem pracowników fabryki – tuż po studiach, pełnym oczekiwań, gwałtownie wrzuconym w „prawdziwy świat”. W tym przypadku rzeczywistość oznaczała tyle, że a) choć można się spodziewać, że dyrektorzy w średnim wieku po prostu zakładają, że każdy biały dwudziestoparolatek płci męskiej to co najmniej w mniejszym lub większym stopniu spec od komputerów (nawet jeśli nie przeszedł żadnego kursu komputerowego) i b) mogliby dać komuś takiemu jak Eric ciepłą posadkę, jeżeli tylko służyłoby to ich doraźnym interesom, to c) w gruncie rzeczy widzieli w nim swego rodzaju żart. Tym niemal dosłownie była jego praca. Jego obecność w firmie nie odbiegała daleko od numerów, jakie niektórzy projektanci wycinali sobie nawzajem.

Tym, co doprowadzało Erica do obłądzenia, był w jeszcze większym stopniu fakt, że nie mógł sobie przedstawiać swojego stanowiska jako służącego jakiemuś celowi. Nie mógł nawet powiedzieć sobie, że robi to, żeby wyżywić rodzinę, bo nie miał wtedy żadnej na utrzymaniu. Ponieważ w środowisku, w którym dorastał, dla większość ludzi źródłem poczucia dumy było wytwarzanie, konserwacja i naprawianie przedmiotów, a w każdym razie uważano tam, że tym ludzie powinni się chlubić, zakładał, że po studiach na uniwersytecie i wejściu w życie zawodowe będzie zajmował się tym samym, tylko na większą, jeszcze bardziej znaczącą skalę. Zamiast tego został zatrudniony, żeby robić coś, czego nie potrafił. Postanowił po prostu się zwolnić. Proponowano mu więcej pieniędzy. Próbował doprowadzić do tego, że sami go wyleją. Nie wylali. Próbował sprawić, że wyjdzie im to bokiem, zmienić siebie w parodię tego, za co najwyraźniej go uważali. Bez skutku.

Żeby rozeznaczyć się w tym, co tak naprawdę tam zaszło, wyobraźmy sobie innego licencjata historii – niech to będzie Nie-Eric – młodego syna klasy średniej, który znalazł się

w identycznej sytuacji. W czym zachowanie Nie-Erica mogłoby być inne? Cóż, jest więcej niż prawdopodobne, że grałby w tę grę. Pod pretekstem lewych wyjazdów służbowych nie praktykowałby kolejnych form samounicestwienia, wykorzystałby sytuację do zbudowania kapitału społecznego – znajomości, które w końcu pozwoliłyby mu na znalezienie lepszego zajęcia. Potraktowałby tę posadę jako szczebel w karierze, a projekt promowania własnej osoby dałby mu poczucie sensu. Tyle że tego typu postawy nie przychodzą same z siebie. Dzieci klasy średniej uczą się myśleć w ten sposób od najmłodszych lat. Eric, którego nie wytrenowano w podobnym działaniu i myśleniu, nie był w stanie się do tego przymusić. W rezultacie skończył, przynajmniej chwilowo, w skłocie, uprawiając pomidory².

O doświadczeniu fałszu i bezcelowości jako sednie prac ściem i o współczesnym przekonaniu, że to ważne, by młodzież tego doświadczyła

Na głębszym poziomie historia Erica łączy w sobie niemal wszystko, co osoby wykonujące prace ściemy wskazują jako źródło nieszczęścia w swoim położeniu. Nie chodzi po prostu o bezcelowość, choć oczywiście o nią także. Problemem jest też fałsz. Wspominałem już o oburzeniu, które czują telemarketerzy, gdy zmusza się ich do oszukiwania ludzi lub wywierania na nich presji, by ci zrobili coś wbrew własnemu interesowi. To skomplikowane uczucie. Nawet nie mamy na nie określenia. W końcu, kiedy myślimy o przekrętach, wyobrażamy sobie kanciarzy, zręcznych oszustów; łatwo widzieć w nich postaci romantyczne, buntowników utrzymujących się z kombinowania, a przy tym podziwiać – osiągnęli bowiem pewne mistrzostwo. To dlatego nadają się na bohaterów hollywoodzkich produkcji. Łatwo sobie wyobrazić, że hochsztapler czerpie przyjemność z tego, co robi. Za to być zmuszanym do wrabiania innych to coś całkowicie innego. W takich warunkach trudno nie odczuć, że koniec końców jest się w tej samej sytuacji, co osoba, którą się oszukuje – jesteście oboje poddawani presji i manipulacji twojego pracodawcy, tyle że w twoim przypadku dochodzi do tego jeszcze poniżenie związane z tym, że nadużywasz zaufania człowieka, po którego stronie powinnaś stać.

Można sobie wyobrazić, że uczucia towarzyszące pracy na większości ściemnianych posad są od tego diametralnie różne. Ostatecznie, jeśli pracownik kogoś zwodzi, tym kimś

² Po napisaniu tego fragmentu przedstawiłem swoją analizę Ericowi, który zgodził się z nią, dodając szczegóły: „Zdecydowanie zauważałem, że dzieciaki ze średniej i wyższej klasy średniej na niższych stanowiskach w tamtej robocie postrzegały ją jako ścieżkę awansu – po części przez sposoby bywania związane z życiem zawodowym (oglądanie meczu rugby w oranżerii czyjś domu na przedmieściach, powstałego w czasach boomu budowlanego; drinki w podrzędnym wine barze, ale zawsze z nastawieniem na *networkig*, *networkig*!) – i że dla niektórych był to tylko wypełniacz w miejsce, które inaczej pozostawałoby białą plamą w CV – przeczekanie do czasu, aż członek rodziny znajdzie im lepszą szansę”. Dodał: „To ciekawe, że wspominasz o koncepcji klasy opiekuńczej. Pierwszym komentarzem mojego ojca na wieść o tym, że rzuciłem tamtą posadę, było stwierdzenie, że ze mnie niepokumany idiota, skoro rezygnuję z tak dobrej płacy. Ale kolejnym było pytanie: «A zresztą co komu dobrego przynosiła ta praca?»”.

jest jego pracodawca, a przy tym robi to za jego pełnym przyzwoleniem. Tyle że z jakiegoś powodu dla wielu osób właśnie to jest źródłem niepokoju. Człowiek nawet nie ma satysfakcji, jaką daje wiedza, że wcisnęło się komuś kit. Nie ma tu tworzenia własnego kłamstwa. Przeważnie nie jest to nawet odgrywanie kłamstwa, które stworzył ktoś inny. Taka praca przypomina raczej niezapięty rozporek szefa, który wszyscy widzą, ale wiedzą także, że lepiej go ignorować.

To może tylko potęgować poczucie bezcelowości.

Być może Nie-Eric faktycznie znalazłby sposób na wywrócenie tej bezcelowości na lewą stronę i byłby w stanie postrzegać siebie jako tego, który poznał się na dowcipie; być może gdyby był prawdziwym zdobywcą, wykorzystałby swoje zdolności administracyjne do faktycznego przejęcia biura; ale nawet dzieciom bogatych i wpływowych nierzadko przychodzi to z trudem. Poniższe świadectwo przynosi próbkę moralnego zamętu, który często odczuwają.

Rufus: Dostałem tę pracę dlatego, że mój tata był wiceprezesem firmy. Miałem obsługiwać zażalenia. Jako że było to (z nazwy) przedsiębiorstwo biomedyczne, wszelkie zwroty produktu były klasyfikowane jako zagrożenie biologiczne. Spędzałem więc w gabinecie mnóstwo czasu sam, bez nadzoru i zasadniczo bez czegokolwiek do roboty. Lwia część wspomnień z tamtej pracy sprowadza się do gry w Sopera i słuchania podcastów.

Wprawdzie godzinami śledziłem zmiany w dokumentach Worda, ślęczałem nad arkuszami kalkulacyjnymi i tak dalej, ale zapewniam cię, że niczego tej firmie nie dałem. Czas w biurze co do minuty spędziłem ze słuchawkami na uszach. Ludziom dookoła i „pracy”, którą mi przydzielono, poświęcałem tak niewiele uwagi, jak tylko się dało.

Nienawidziłem każdej minuty, jaką tam przepracowałem. Zazwyczaj wychodziłem z pracy wcześniej, robiłem sobie dwu- lub trzygodzinne przerwy obiadowe, spędzałem godziny „w łazience” (łażąc sobie) i nikt nie odezwał się na to słowem. Płacono mi za każdą minutę.

Kiedy się nad tym teraz zastanawiam, wychodzi mi, że była to wymarzona praca.

Z perspektywy czasu Rufus dostrzega, że otrzymał niedorzecznie hojną ofertę – zdaje się raczej skonsternowany faktem, że wtedy aż tak nienawidził tej posady. Ale przecież nie mógł być zupełnie nieświadomy tego, jak widzą go współpracownicy: synalek szefa dostaje kasę za opieprzanie się; myśli sobie, że jest za dobry, żeby z nami rozmawiać; zwierzchnicy na pewno usłyszeli, żeby go „zostawić w spokoju”. Trudno oczekiwać, by zaskarbił tym sobie sympatię.

A jednak ta historia każe nam zadać jeszcze jedno pytanie: jeżeli ojciec Rufusa wcale nie oczekiwał, że jego syn będzie wykonywał obowiązki, dlaczego w ogóle nalegał na to, by syn podjął się tej pracy? Przypuszczalnie mógłby przecież równie dobrze wypłacać synowi pensję albo wyznaczyć mu jakieś potrzebne zadanie, wytłumaczyć mu jego obowiązki i podjąć minimalny wysiłek dopilnowania, by je faktycznie wypełniał. Tymczasem wyglą-

da na to, że jego zdaniem dla Rufusa ważniejszym było móc powiedzieć, że ma pracę, niż zdobyć prawdziwe doświadczenie zawodowe³.

To zastanawiające. I trzeba się tu zastanowić naprawdę poważnie, zważywszy na to, że postawa ojca wydaje się niezwykle powszechna. Nie zawsze tak było. Kiedyś większość studentów – czyli tych, których rodziców było stać, by posłać ich na studia, albo którym przysługiwały stypendia lub pomoc – otrzymywała uposażenie. Uważano, że warto, by w życiu młodego mężczyzny lub młodej kobiety przez kilka lat pieniądze nie były zasadniczą motywacją; miał to być okres, w którym mogliby swobodnie odkrywać inne formy wartości, dajmy na to filozofię, poezję, sport, eksperymenty seksualne, odmienne stany świadomości, politykę czy historię zachodniej sztuki. Dzisiaj ważne jest, żeby pracowali. Nie przykładają się już natomiast takiej wagi do tego, czy ta praca będzie jakkolwiek użyteczna. Właściwie, tak jak w przypadku Rufusa, niemal nie oczekuje się od nich pracy, a jedynie tego, żeby stawiali się na miejscu i udawali, że ją wykonują. Napisało do mnie wielu studentów tylko po to, żeby poskarżyć się na to zjawisko. Poniżej Patrick dzieli się swoimi przemyśleniami na temat pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepiku prowadzonym przez samorząd studencki.

Patrick: Właściwie nie potrzebowałem tej pracy (dawałem sobie radę finansowo bez niej), ale złożyłem podanie z powodu presji rodziny i ze złe pojętego poczucia obowiązku, by zdobyć doświadczenie zawodowe i przygotować się na to, co miało mnie czekać poza uniwersytetem, cokolwiek to było. W rzeczywistości praca tylko zabierała mi czas i energię, które normalnie poświęcałem na inne rzeczy, jak organizowanie kampanii i aktywizm albo czytanie dla przyjemności. Myślę, że przez to jeszcze bardziej jej nie lubiłem.

Praca była dosyć standardowa, w sklepiku prowadzonym przez samorząd studencki, i polegała na obsłudze klientów przy kasie (równie dobrze mogłaby to robić maszyna), przy czym dano mi wyraźnie do zrozumienia przy ocenie pracowniczej po okresie próbnym, że powinienem „być bardziej pozytywny i radosny w interakcjach z klientami”. A więc nie tylko chcieli, żebym wykonywał pracę, w której nie gorzej ode mnie sprawdziłaby się maszyna, ale jeszcze chcieli, żebym był zadowolony z tego stanu rzeczy.

Powiedzmy, że dało się to wytrzymać, jeśli moja zmiana wypadła w porze lunchu, kiedy robił się naprawdę duży ruch, tak że czas płynął stosunkowo szybko. Ale zmiana w niedzielne popołudnie, gdy nikt nie przychodził do samorządu, była wręcz nieznośna. Mieli problem z tym, żeby pozwalać nam na nicnierobienie, nawet kiedy nikogo nie było w sklepie. Nie wolno nam było po prostu siedzieć przy kasie i czytać gazety. Kierownik wymyślał nam specjalnie

³ Rufus na dobrą sprawę potwierdził to przypuszczenie, kiedy spytałem go o motywacje jego ojca. Odpowiedział, że ojciec także nie znosił tamtej firmy, czuł, jakby sam miał pracę bez sensu, i chciał tylko, żeby jego syn miał co wpisać do CV. Pozostaje pytanie, dlaczego, jako wiceprezes, nie mógł po prostu załatwić synowi lewych referencji.

niczemu niesłużące zadania, jak chodzenie po sklepie i sprawdzanie, czy towary mają ważną datę przydatności (choć wiedzieliśmy, że jak najbardziej mają, ze względu na notowany obrót), albo ustawianie produktów na półkach w jeszcze bardziej nieskazitelny porządku niż ten, w jakim się znajdowały.

Najgorszą, ale to najgorszą rzeczą w tamtej pracy było to, że miałem tyle czasu na myślenie, ponieważ robota ani trochę nie angażowała intelektu. W związku z tym myślałem bardzo dużo o tym, jak bezsensowna jest moja praca, że mogłaby wykonywać ją maszyna, jak nie mogę się doczekać nastania komunizmu i w kółko teoretyzowałem na temat alternatyw dla systemu, w którym miliony ludzi muszą wykonywać tego rodzaju pracę przez całe życie po to, by związać koniec z końcem. Nie mogłem przestać myśleć o tym, jak bardzo czuję się przez to nieszczęśliwy.

Oto do czego nieuchronnie dochodzi, kiedy otworzy się przed młodym umysłem cały świat społecznych i politycznych możliwości, wysyłając go na studia, a następnie powie mu się, żeby przestał myśleć, i każe porządkować półki, na których jest już porządek. Rodzice uważają dziś za ważne, by ich dzieci poznały to uczucie. Ale czego dokładnie to doświadczenie miało nauczyć Patricka?

I jeszcze jeden przykład:

Brendan: Studiuję w niewielkim college'u w Massachusetts, kształcę się na nauczyciela historii. Niedawno rozpocząłem pracę w stołówce.

Pierwszego dnia usłyszałem od współpracownika: „Ta robota w połowie polega na dbaniu, żeby rzeczy wyglądały na czyste, a w połowie na sprawianiu wrażenia, że jesteś zajęty”.

Przez kilka pierwszych miesięcy miałem „monitorować” zaplecze. Sprzątać ta-
ce, dostawiać desery i przecierać stoliki po wyjściu ludzi. Pomieszczenie nie jest duże, więc zazwyczaj byłem w stanie wykonać wszystkie obowiązki w pięć minut z każdych trzydziestu. Mogłem dzięki temu przeczytać mnóstwo materiału zadanego na zajęcia.

Bywało jednak, że jeden z mniej wyrozumiałych przełożonych nadal pracował. W takich wypadkach musiałem mieć się stale na baczności i sprawiać wrażenie ciągle zajętego. Nie mam pojęcia, dlaczego w opisie stanowiska nie mogli po prostu przyznać, że nie będę miał za wiele do roboty – gdybym nie musiał poświęcać tyle czasu i energii na udawanie zajętego, mógłbym szybciej i sprawniej załatwiać zarówno czytanie, jak i sprzątanie ze stolików.

Ale, rzecz jasna, nie o wydajność tu chodzi. Właściwie gdyby chodziło po prostu o to, żeby studenci poznali zasady efektywnej pracy, najlepiej byłoby pozostawić ich studiowaniu. Nauka to w końcu prawdziwa praca pod każdym względem, z tą tylko różnicą, że nie dostaje się za nią wynagrodzenia (choć jeśli ktoś otrzymuje stypendium czy dodatek na

życie, wówczas faktycznie jest wynagradzany). Tak naprawdę – i ma to zastosowanie także do wszelkich innych aktywności, którym poświęcali się Patrick i Brendan – nauka na studiach jest bardziej rzeczywista niż będące na ogół pracą dla samej pracy działania, które kazano im wykonywać. Nauka na studiach ma treść. Trzeba przychodzić na zajęcia, czytać, pisać prace zaliczeniowe albo artykuły i poddawać się ocenie wyników. Tyle że w praktyce właśnie dlatego studiowanie jawi się jako niewystarczające w oczach tych autorytetów – rodziców, nauczycieli, rządów, władz administracyjnych – które postanowiły, że muszą pouczyć studentów, czym jest prawdziwy świat. Studiowanie jest za bardzo nastawione na wyniki. Studiować możecie, jak się wam podoba, byleście zdali egzamin. Dobry student musi się nauczyć samodyscypliny, ale to nie to samo, co umiejętność wykonywania czyichś poleceń. Oczywiście to samo tyczy się większości innych projektów czy aktywności, w które poza nauką angażują się studenci: czy to prób do przedstawienia, grania w zespole, aktywizmu politycznego, wypiekania ciastek, czy też hodowli zioła, które sprzedaje się innym studentom. To wszystko mogłoby stanowić odpowiedni trening funkcjonowania w społeczeństwie samozatrudnionych dorosłych, a nawet złożonym z wykonujących w znacznej mierze autonomiczne wolne zawody (lekarzy, prawników, architektów i tak dalej), a więc ludzi, do kształcenia których powoływano uniwersytety. Słusznym mogłoby być nawet przysposabianie młodych ludzi do życia w demokratycznie zorganizowanych kolektywach z marzeń Patricka o pełnym komunizmie. Jednak, jak zauważa Brendan, te zajęcia w żadnym razie nie przygotowują do funkcjonowania we współczesnym miejscu pracy, które jest w coraz większym stopniu zdominowane przez ściemę:

Brendan: Gros tych studenckich prac wymaga od nas wykonywania jakiegoś lipnego zajęcia w stylu skanowania legitymacji czy rozglądania się po pustych pomieszczeniach albo czyszczenia czystych stołów. Wszystkim to pasuje, ponieważ studiują i zarabiają, ale poza tym nie ma absolutnie żadnego powodu, dla którego nie można by po prostu dać studentom pieniędzy, a ich pracy zautomatyzować lub zlikwidować.

Nie wiem, jak to wszystko jest zorganizowane, ale masę tych prac finansuje się z Rezerwy Federalnej i kombinuje z naszymi kredytami studenckimi. To część całego federalnego systemu skonstruowanego tak, żeby obciążyć studentów ogromem długu – tym samym przymusza się ich do pracy w przyszłości, ponieważ dług studencki niełatwo spłacić – a towarzyszy mu program kształcenia w zakresie bezsensu, stworzony, by nas przeszkolić i przygotować do naszych przyszlých bezsensownych prac.

Brendan mądrze mówi, a do analizy jego historii powrócę w kolejnym rozdziale. Na razie jednak pragnę się skupić na tym, czego właściwie uczą się z tych prac studenci zmuszeni je wykonywać – jakich lekcji nie dają im bardziej tradycyjne studenckie zajęcia, takie jak nauka do egzaminów, planowanie imprez i tak dalej. Myślę, że już na podstawie relacji Brendana i Patricka (a mógłbym przytoczyć wiele innych) możemy ustalić, że studenci wynoszą z takiej pracy co najmniej pięć lekcji:

1. jak działać pod czyimś bezpośrednim nadzorem;
2. jak udawać, że się pracuje, nawet jeśli nie ma się nic do roboty;
3. że ludziom nie płaci się za robienie rzeczy, które autentycznie sprawiają im przyjemność, niezależnie od tego, jak użyteczne czy ważne by były;
4. że ludziom płaci się za robienie rzeczy, które nie są ani użyteczne, ani ważne i które nie sprawiają im przyjemności;
5. że na pewno na stanowiskach wymagających interakcji z ludźmi, nawet gdy wykonuje się zadania, które nie przynoszą zadowolenia, należy udawać zadowolonych.

To miał na myśli Brendan, gdy mówił, że fikcyjne studenckie zatrudnienia są „przeszkoleniem i przygotowaniem” młodych ludzi do ich przyszłych prac bez sensu. Kształcił się na nauczyciela historii w liceum, a więc w zawodzie bezsprzecznie potrzebnym, choć tutaj, jak to ma miejsce w przypadku niemal wszystkich stanowisk w amerykańskiej oświacie, stosunek godzin nauczania lub poświęconych przygotowaniu lekcji do godzin poświęconych zadaniom administracyjnym drastycznie odwrócił się na korzyść tych drugich. To właśnie sugeruje Brendan – że nieprzypadkowo im bardziej posady wymagające wyższego wykształcenia pogrążają się w bezsensie, tym większą presję wywiera się na studentach i tym bardziej żąda się od nich, by wdrażali się w prawdziwy świat – poświęcali mniej czasu organizowanej na własnych warunkach aktywności zorientowanej na określony cel, a więcej na zadania, które przygotowują ich do bardziej bezmyślnych aspektów ich przyszłego życia zawodowego.

Dlaczego wiele spośród naszych wyobrażeń na temat ludzkiej motywacji najwyraźniej opiera się na błędzie

Nie sądzę, by którykolwiek z dreszczy zdolnych przeniknąć ludzkie serce mógł się równać z tym, jakiego doświadcza wynalazca, który widzi, jak wytwór mózgu uzyskuje spełniony kształt [...] emocje te sprawiają, że człowiek zapomina o jedzeniu, śnie, przyjaciółach, miłości, o wszystkim.

Nikola Tesla

Jeżeli dowodzenie z poprzedniego ustępu byłoby słuszne, można by pewnie stwierdzić, że problem Erica polegał tylko na tym, że nie był dostatecznie przygotowany na bezsens współczesnego miejsca pracy. Naszego bohatera ukształtował stary system edukacji, którego elementy wciąż trwają, stworzony po to, by przygotowywać studentów do robienia rzeczy. To zaowocowało niemożliwymi do spełnienia oczekiwaniami i wywołało początkowy szok towarzyszący rozczarowaniu, z którym nie potrafił sobie dać rady.

Być może. Ale nie sądzę, by był to pełny obraz. Dzieje się tam bowiem coś na głębszym poziomie. Eric mógł być wyjątkowo źle przygotowany do znoszenia bezsensu swojej pierwszej pracy, ale przecież niemal każdy postrzega tego typu bezsens jako coś, co trzeba z bólem tolerować – i to pomimo faktu, że wszyscy przyswoiliśmy sobie, w ten czy inny sposób, założenie, że każdy w jego położeniu – czyli w sytuacji, w której otrzymuje dobrą zapłatę i nie musi pracować – powinien doświadczać doskonałej radości.

Powróćmy do problemu wyjściowego. Zacznijmy może od pytania, dlaczego zakładamy, że ktoś, komu płaci się za nicnierobienie, powinien uważać się za szczęśliwca. Na czym opiera się teoria natury ludzkiej, z której to założenie wynika? Oczywistym miejscem, w które powinniśmy zajrzeć w poszukiwaniu odpowiedzi, jest terytorium teorii ekonomicznej, która z myślenia w tym duchu wywiodła całą naukę. Zgodnie z klasyczną teorią ekonomiczną *homo oeconomicus* – czyli „człowiek ekonomiczny /racjonalny”, a więc modelowa istota ludzka, którą podstawia się do każdej prognozy stawianej w tej dyscyplinie – ma czerpać motywację przede wszystkim z rachunku zysków i strat. Wszelkie równania matematyczne, za pomocą których ekonomiści wprawiają w oszołomienie swoich klientów i opinię publiczną, opierają się na jednym prostym założeniu: że każdy, o ile zostawić go samemu sobie, wybierze taki sposób działania, który daje mu jak najwięcej oczekiwanych korzyści przy jak najmniejszej inwestycji środków i wysiłku. To właśnie ta prostota formuły sprawia, że można konstruować równania – gdyby przyznać, że ludzkie motywacje są złożone, konieczne byłoby uwzględnienie zbyt wielu czynników, których wagi nie dałoby się właściwie oszacować, przez co niemożliwe byłoby stawianie prognoz. Tym samym, jakkolwiek ekonomista przyzna, że oczywiście, wszyscy zdają sobie sprawę z tego, że w rzeczywistości ludzie nie są samolubnymi, kalkulującymi maszynami, to założenie, że nimi są, umożliwia wytłumaczenie sporego odsetka ich zachowań i to ten odsetek, i tylko on, jest przedmiotem zainteresowania nauk ekonomicznych.

To rozsądne skądinąd założenie ma jednak bardzo ograniczone zastosowanie. Problem polega bowiem na tym, że istnieje wiele dziedzin ludzkiego życia, w których się ono ewidentnie nie sprawdza – a część z nich należy do domeny, którą zwykliśmy nazywać ekonomią. Gdyby założenia oparte o zasadę minimax (minimalnych kosztów, maksymalnych zysków) faktycznie były poprawne, osoby takie jak Eric byłyby zachwycone własnym położeniem. Otrzymywałby mnóstwo pieniędzy za praktycznie zerowe nakłady środków i energii, w zasadzie tylko cenę biletu autobusowego i liczbę kalorii, które wydatkował, chodząc po biurze i odbierając kilka telefonów. Jednak wszystkie inne czynniki (klasa, oczekiwania, osobowość i tak dalej) nie przesądzają o tym, czy ktoś w jego sytuacji będzie nieszczęśliwy. Wygląda bowiem na to, że każdy w tej sytuacji będzie nieszczęśliwy. Czynniki te wpływają tak naprawdę tylko na to, jak bardzo.

Znaczna część naszego dyskursu publicznego o pracy opiera się na założeniu, że skonstruowany przez ekonomistów model jest poprawny. Ludzi trzeba zmuszać do pracy; jeżeli już trzeba dać biednym zasiłek, żeby nie umarli z głodu, należy im go przekazać w możliwie upokarzający i nieprzyjemny sposób, ponieważ w przeciwnym razie uzależnią się od

pomocy i nie będą mieli motywacji do znalezienia porządnej pracy⁴. Stoi za tym przeświadczenie, że jeśli dać ludziom możliwość pasożytowania, to skwapliwie z niej skorzystają.

W rzeczywistości niemal wszystkie dowody wskazują, że to nieprawda. Ludzie oczywiście na ogół z oporami przyjmują pracę, którą uważają za upokarzającą lub która wydaje im się stawiać wygórowane wymagania; niewielu chętnie pracowałoby z taką szybkością lub intensywnością, jakie kalkulowali dla nich, począwszy od lat 20., „specjaliści od naukowego zarządzania”; ludzie żywią też szczególną awersję do bycia poniżanymi. Ale wystarczy pozostawić ich samym sobie, a jeszcze większych cierpień przysporzy im perspektywa braku czegokolwiek pożytecznego do roboty.

Dysponujemy niewyczerpanym repozytorium danych empirycznych, które tego dowodzą. Przytoczmy kilka najbardziej jaskrawych przykładów: przedstawiciele klasy robotniczej, którzy wygrają na loterii i stają się multimilionerami, rzadko kiedy rzucają pracę (a jeśli już to robią, wkrótce przyznają, że żałują swojej decyzji)⁵. Nawet w tych więzieniach, w których osadzeni otrzymują wikt i miejsce do życia bez konieczności wykonywania pracy, pozbawianie ich prawa do prasowania koszul w więziennej pralni, czyszczenia ubikacji w więziennej siłowni czy pakowania komputerów dla Microsoftu w więziennym warsztacie służy ich ukaraniu – i jest formą kary niezależnie od tego, czy dostają za pracę pieniądze albo czy mają dostęp do innego dochodu⁶. Mówimy tu o ludziach, których można zaliczyć do najmniej altruistycznych w całym społeczeństwie, a jednak i dla nich siedzenie przez cały dzień przed telewizorem jest dalece gorszym losem niż wykonywanie najcięższych i najmniej satysfakcjonujących robót.

Odkupiające w więziennej pracy jest to, że – jak zauważał Dostojewski – postrzega się ją przynajmniej jako użyteczną, nawet jeśli nie jest taką dla samego więźnia.

Właściwie jednym z niewielu pozytywnych skutków ubocznych istnienia systemu więziennego jest to, że przynosi nam wiedzę o tym, jak ludzie zachowują się w sytuacjach ekstremalnej deprywacji, i dzięki temu pozwala nam lepiej zrozumieć, co to znaczy być człowiekiem. Inny przykład: obecnie wiemy, że pozostawienie więźnia w odosobnieniu przez okres dłuższy niż sześć miesięcy nieuchronnie prowadzi do zauważalnych form degradacji mózgu. Powiedzieć, że ludzie są zwierzętami społecznymi, to za mało; są społeczni tak fundamentalnie, że kiedy zostają odcięci od relacji z innymi ludźmi, zaczynają niedomagać fizycznie.

Podejrzewam, że eksperyment z pracą można postrzegać na podobnych zasadach. Mniejsza o to, czy ludzie zostali stworzeni do ośmiogodzinnego rygoru (moim zdaniem istnieją

⁴ Co ciekawe, brytyjskie państwo opiekuńcze, jak większość powojennych państw opiekuńczych, budowano konsekwentnie na przekór zasadzie, że ludzi należy zmuszać do pracy. To podejście zaczęło się zmieniać niemal wszędzie w latach 70.

⁵ Od lat 70. badania opinii publicznej regularnie wykazują, że od 74 do 80 procent robotników pracowałoby dalej, gdyby wygrali na loterii lub w inny sposób zdobyli nagłe dużą sumę pieniędzy. Autorami pierwszego badania byli Morse i Weiss (1966), ale od tamtego czasu wielokrotnie je powtarzano.

⁶ Zob. klasyczne źródło na ten temat: Robert D. Atkinson, *Prison Labor: It's More than Breaking Rocks* [w:] „Policy Report”, Washington, DC: Progressive Policy Institute, 2002; powołując się na ten przykład, bynajmniej nie popieram wniosków autora, jakoby pracę więźniów powinno się udostępniać przemysłowi!

poważne dowody przemawiające za tym, że nie zostali), ale nawet zatwardziałym kryminalistom perspektywa beczynnego siedzenia wydaje się jeszcze gorsza.

Dlaczego tak jest? I jak głęboko w ludzkiej psychice zakorzenione są podobne skłonności? Istnieją przesłanki, z których wynikałoby, że odpowiedź brzmi: naprawdę głęboko.

Już w 1901 roku niemiecki psycholog Karl Groos zaobserwował, że niemowlęta przejawiają niezwykłą radość, kiedy zorientują się, że są w stanie wywoływać przewidywalne skutki w świecie, praktycznie niezależnie od tego, jakie to skutki i czy można je uznać za przynoszące im jakąś korzyść. Powiedzmy, że odkrywają, że są w stanie przesunąć ołówkę, wykonując nieskoordynowane ruchy rękoma. Następnie uświadamiają sobie, że osiągną ten sam efekt, gdy ponownie wykonają tę samą serię ruchów. Efekty wywołują czystą radość. Groos ukuł frazę „przyjemność z bycia przyczyną”, sugerując, że to ona jest podstawą zabawy, którą interpretował jako realizację określonych zdolności wyłącznie dla zaspokojenia chęci ich realizacji.

To odkrycie ma doniosłe konsekwencje dla ogólniejszego zrozumienia ludzkiej motywacji. Przed Groosem większość zachodnich filozofów politycznych (a za nimi ekonomistów i socjologów) skłaniało się ku założeniu, że ludzie dążą do władzy po prostu z wewnętrznej żądzy podboju i dominacji albo z czysto praktycznego pragnienia zagwarantowania sobie dostępu do źródeł fizycznej gratyfikacji, bezpieczeństwa bądź sukcesu reprodukcyjnego. Odkrycia Groosa, potwierdzone przez zebrane w ciągu stu lat eksperymentów dowody, każą się zastanowić, czy aby za tym, co Nietzsche nazywał wolą mocy, nie stoi coś znacznie prostszego. Dzieci uczą się, że istnieją, że są samoistnymi bytami, odrębnymi od otaczającego je świata, w dużej mierze wtedy, gdy orientują się, że to dzięki nim coś się stało – a dowodem na to jest fakt, że są w stanie sprawić to ponownie⁷. Również niebagatelne znaczenie ma to, że temu odkryciu towarzyszy pewien rodzaj zachwyty, który pozostaje zasadniczą kanwą dla wszelkich dalszych ludzkich doświadczeń⁸. Zapewne trudno jest myśleć o naszym poczuciu własnego ja jako osadzonym w działaniu, ponieważ wtedy, kiedy naprawdę jesteśmy czymś zaabsorbowani – zwłaszcza czymś, co potrafimy robić bardzo dobrze, na przykład biegiem w wyścigu albo rozwiązywaniem skomplikowanego problemu logicznego – na ogół zapominamy, że istniejemy. Ale nawet kiedy zatracamy się w tym, co robimy, owa pierwotna „przyjemność z bycia przyczyną” pozostaje poniekąd niewyrażoną podstawą naszego bytu.

Samego Groosa interesowało przede wszystkim, dlaczego ludzie grają w gry i dlaczego tak silnie angażuje i ekscytuje ich wynik, mimo świadomości, że to, kto wygra bądź przegra, nie ma żadnego znaczenia poza światem gry. Rozumiał tworzenie wyimaginowanych światów jako rozszerzenie swojej kluczowej zasady. Możliwe, że tak jest. Tyle że tutaj niestety nie zajmujemy się wskazaniem dla zdrowego rozwoju, ale tym, co ma miejsce, gdy

⁷ A ponadto, co istotne – że mogą równie swobodnie tego nie sprawić. Stąd Groos definiował towarzyszącą temu radość jako poczucie wolności.

⁸ I tak na przykład inny psychoanalityk, G. A. Klein, pisze: „Kiedy dziecko uczy się chwycić przedmioty, siada, próbuje chodzić, rozpoczyna proces, który ostatecznie daje poczucie, że locus i źródła tych osiągnięć znajdują się w nim samym. Kiedy dziecko zatem odczuwa zmianę jako mającą początek w nim, nabiera poczucia bycia sobą, psychicznie, nie tylko fizycznie, autonomiczną jednostką” (Klein 1976, s. 275).

coś pójdzie potwornie nie tak. W rzeczy samej, eksperymenty wykazały, że jeśli najpierw pozwoli się dziecku poznać i doświadczyć rozkoszy, jaką daje możliwość wywołania pewnego efektu, a następnie nagle pozbawi się je dostępu do niej, skutki będą dramatyczne – z początku gniew, odmowa zaangażowania, a następnie rodzaj katatonicznego skupienia na sobie, po czym całkowite wycofanie ze świata. Psychiatra i psychoanalityk Francis Broucek nazwał to „traumą niezrealizowanego wpływu [*trauma of failed influence*]”, podejrzewając, że podobne bolesne doświadczenia mogą być powodem problemów psychicznych w dalszym życiu⁹.

Jeżeli tak jest, to zaczynamy rozumieć, dlaczego bycie uwięzionym w pracy, w której jest się traktowanym tak, jakby było się użytecznie zatrudnionym, i trzeba podtrzymywać fikcję, że jest się użytecznie zatrudnionym, a jednocześnie jest się boleśnie świadomym bezużyteczności własnego zatrudnienia, ma druzgocące skutki. To nie tylko atak na czyjeś poczucie własnej wartości, lecz także frontalny atak na fundamenty poczucia, że jest się jakimś ja. Istota ludzka pozbawiona sensownego wpływu na świat przestaje istnieć.

Krótką dygresja na temat historii pracy dla samej pracy, a zwłaszcza koncepcji kupowania czasu innych ludzi

Szef: Jak to możliwe, że nie pracujesz?

Pracownik: Nie ma nic do roboty.

Szef: Powinieneś się zachowywać tak, jakbyś pracował.

Pracownik: Czekał, mam lepszy pomysł. A może ty byś poudawał, że pracujesz?

Zarabiasz więcej ode mnie.

Skecz Billa Hicksa

Teoria „przyjemności z bycia przyczyną” Groosa pozwoliła mu stworzyć teorię zabawy jako odgrywania fantazji – dowodził, że ludzie wymyślają gry i rozrywki z dokładnie tego samego powodu, z którego niemowlę odczuwa radość, kiedy uda mu się przesunąć ołówek. Czynienie użytku z naszych mocy stanowi dla nas cel sam w sobie. Fakt, że dana sytuacja jest sztucznie zaaranżowana, w niczym tej czynności nie umniejsza; a wręcz podwyższa jeszcze poziom twórczej inwencji. Tym, zdawał się mówić Groos – a miał za sobą idee niemieckiego myśliciela romantycznego Fryderyka Schillera – jest prawdziwa wolność (Schiller twierdził, że pragnienie tworzenia sztuki to po prostu manifestacja impulsu zabawy

⁹ Zob. Francis Broucek, *Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications to Clinical Theory*, „International Journal of Psycho-Analysis”, nr 60 (1 stycznia 1979), s. 314: „Całkowite wewnętrzne odwrócenie się od otoczenia w reakcji na takie traumy może być zapowiedzią późniejszych zachowań schizofrenicznych, depresyjnych, narcystycznych, fobijnych, w zależności od częstotliwości, dotkliwości i czasu trwania doświadczeń niezrealizowanego wpływu lub unieważnionego oczekiwania, wieku, w którym dochodzi do takich traum, i tego, w jak dużym stopniu poczucie ja opierającego się na sprawczości ustanowiono przed ich wystąpieniem”.

rozumianej jako korzystanie z wolności dla niej samej¹⁰). Wolność to nasza zdolność do zmyślenia rzeczy, z której korzystamy, bo możemy.

A jednocześnie to właśnie aspekt zmyślenia obecny w ich pracy najbardziej rozwściecza pracujących studentów, takich jak Patrick czy Brendan – na dobrą sprawę ta kwestia nieodmiennie najbardziej rozwściecza każdego, kto kiedykolwiek wykonywał regularnie płatną pracę, w której był ściśle nadzorowany. Praca służy jakiemuś celowi, a w każdym razie powinna. Być zmuszanym do markowania pracy tylko po to, by coś robić, to upokorzenie, jako że taki nakaz postrzega się (słusznie zresztą) jako korzystanie z władzy dlatego tylko, że się ją posiada. Tak jak zabawy oparte na odgrywaniu zmyślenia stanowią czysty wyraz ludzkiej wolności, tak praca oparta na odgrywaniu zmyślenia narzucona nam przez kogoś innego jest najczystszy przejawem zniewolenia. Zatem dla nikogo raczej nie będzie niespodzianką fakt, że pierwsze świadectwa historyczne stanowiące wyraz przekonania o tym, że pewne kategorie ludzi powinny pracować bez ustanku – nawet jeśli nie ma nic do roboty, a także że pracę trzeba dla nich wymyślać, by zapełnić im czas, mimo że niczego robić nie trzeba – odnoszą się do ludzi, którzy nie byli wolni: do jeńców i niewolników, dwóch kategorii, które na przestrzeni dziejów w dużej mierze były ze sobą zbieżne¹¹.

Byłoby rzeczą fascynującą, choć przypuszczalnie niemożliwą, napisać historię pracy wymyślonej na siłę – zbadać, kiedy i w jakich okolicznościach „próżniactwo” po raz pierwszy uznano za problem czy wręcz grzech. Nie wiadomo mi nic o tym, by ktoś na poważnie tego próbował¹². W każdym razie wszelkie dowody, jakimi dysponujemy, świadczą o tym, że współczesna forma pracy dla samej pracy, na którą skarżą się Patrick i Brendan, to historyczne *novum*. Jest tak po części dlatego, że większość ludzi żyjących dotychczas za normalny ludzki wzorzec pracy uważała ten, w którym po okresowym intensywnym wysiłku przychodzi czas relaksu, a po nim powolne zbieranie się do kolejnego intensywnego zrywu. Tak właśnie przebiega choćby praca na roli – następuje mobilizacja wszelkich zasobów i siły ludzkiej wokół wysiewu i żniw, ale po niej nastaje okres doglądania i reperowania, drobnych projektów i leniwego przepędzania dni. Nawet codzienne prace czy takie projekty jak budowa domu lub przygotowanie przyjęcia mają na ogół właśnie taki charakter. Innymi słowy tradycyjny studencki model ogólnie bezstresowego przyswajania wiedzy naprzemiennie z intensywnym zakuwaniem przed egzaminami i ponownym wrzucaniem na luz (coś, co lubię określać mianem „przerywanej hysterii”) jest typowy dla odwiecznego sposobu mierzenia się ludzi z nieuniknionymi zadaniami w sytuacjach, w których nikt

¹⁰ Rzecz jasna, prezentuję tu skrajnie uproszczoną wersję filozofii Schillera.

¹¹ Dla uzasadnienia instytucji niewolnictwa większość społeczeństw, w których ona istniała, posługiwała się fikcją prawną, jakoby niewolnicy byli jeńcami wojennymi – i faktycznie wielu niewolników na przestrzeni dziejów utraciło wolność wskutek działań wojennych. Jako pierwsi praktykę skuwania więźniów razem zaprowadzili na swoich plantacjach Rzymianie. Posługiwano się nią wobec niewolników, których za nieposłuszeństwo lub próbę ucieczki skierowano do *ergastulum*, inaczej więzienia plantacji.

¹² Istnieją wprawdzie opracowania poświęcone moralistom w Chinach, Indiach i Europie czasów starożytnych oraz ich koncepcjom pracy i gnuśności – na przykład rzymskiemu rozróżnieniu pomiędzy *otium* i *negotium* – jednak mnie chodzi bardziej o kwestie praktyczne, jak choćby ta, kiedy i gdzie nawet bezużyteczną pracę zaczęto postrzegać jako coś lepszego od niepracowania.

nie wymusza na nich innego podejścia¹³. Bywa, że niektórzy studenci realizują przesadną wersję tego modelu¹⁴. Ale dobrzy studenci potrafią wyczuć, jak mniej więcej właściwie ustawić tempo. Nie dość, że ludzie będą zachowywać się w podobny sposób, jeśli zostawić ich samym sobie, to na dodatek nie ma powodu, by sądzić, że zmuszanie ich do innego zachowania przyniesie większą wydajność czy produktywność. Często efekty będą dokładnie odwrotne.

Niektóre zadania cechuje, rzecz jasna, bardziej dynamiczny przebieg, w związku z czym lepiej pasują do modelu przeplatania intensywnych, frenetycznych eksplozji aktywności względną stagnacją. Tak było zawsze. Polowanie jest bardziej wymagającym zajęciem od zbierania warzyw, mimo że to drugie odbywa się w epizodycznych zrywach; stawianie domów lepiej nadaje się na temat eposu niż ich sprzątanie. Przytoczone przykłady mają sugerować, że w większości ludzkich społeczeństw to mężczyźni na ogół starają się, zwykle skutecznie, zmonopolizować najbardziej ekscytujące, barwne rodzaje pracy – to oni wzniesają pożary, by wypalić lasy na terenach, na których założą swoje uprawy, a jeśli tylko mogą, na kobiety zrzucają bardziej monotonne, czasochłonne zadania, takie jak plewienie. Można by powiedzieć, że mężczyźni zawsze wybierają sobie prace, o których można opowiadać historie, a kobietom starają się przypisać prace, w trakcie których historie są opowiadane¹⁵. Im bardziej patriarchalne społeczeństwo, tym bardziej potwierdza się w nim powyższe rozpoznanie. Kiedy jedna grupa wyraźnie sprawuje władzę nad drugą, ten wzorzec zwykle jest reprodukowany, a odstępstwa od niego są bardzo nieliczne. Panowie feudalni, o ile w ogóle pracowali, byli wojownikami¹⁶ – w ich życiu zwykle spektakularne czyny zbrojne występowały na przemian z okresami niemal totalnej beczynności i bezruchu. Od chłopów i służby oczywiście wymagano, by pracowali w bardziej stabilny sposób. Niemniej jednak ich kalendarz prac pod względem regularności i dyscypliny daleki był od rygoru współczesnego etatu – typowy średniowieczny chłop pańszczyźniany, niezależnie od płci,

¹³ Pisząc o XVI- i XVII-wiecznych tkaczach, E. P. Thompson informuje: „Tam, gdzie ludzie sami sprawowali kontrolę nad własnym życiem zawodowym, schemat pracy kształtowały następujące po sobie na przemian przyływy intensywnej pracy i beczynności (Ten wzorzec utrzymuje się wśród przedstawicieli niektórych wolnych zawodów – artystów, ludzi pióra, drobnych rolników i być może także studentów – i każe nam pytać, czy aby nie jest to «naturalny» rytm ludzkiej pracy). Jak poucza tradycja, w poniedziałek czy wtorek krosno chodziło w rytm niespiesznego *Dzień jesz-cze dłu-gi, Dzień jesz-cze dłu-gi*; w czwartek i piątek przyspieszało w takt *Nie star-cza dnia, Nie star-cza dnia*” (1967, s. 73).

¹⁴ Kiedy chodziłem do liceum, wśród najfajniejszych uczniów funkcjonowało coś w rodzaju maczystowskiej zabawy, która polegała na tym, że przed egzaminami przechwalali się, ile godzin przed sprawdzianem zakuwali, obywając się bez snu: trzydzieści sześć, czterdzieści osiem, a nawet sześćdziesiąt godzin. Rzecz była maczystowska, ponieważ towarzyszyło jej założenie, że tacy uczniowie w ogóle się wcześniej nie uczyli, rzekomo zajęci myśleniem o ważniejszych rzeczach. Bardzo szybko się połapałem, że jeśli ktoś zrobi z siebie bezmózgie zombie, te godziny nauki w niczym mu nie pomogą. Podejrzewam, że między innymi dlatego zostałem wykładowcą uniwersyteckim.

¹⁵ Opozycja polowania i zbiorów może ponownie służyć pod tym względem za przykład modelowy. Opieka nad dziećmi jest być może najbardziej jaskrawym wyjątkiem – to domena kobiet, a przy tym wytwarza opowieści.

¹⁶ Nie biorę tu pod uwagę funkcji zarządczych, jakie sprawowali w swoich majątkach, jakkolwiek nie jest jasne, czy takowe uważano w tamtych czasach za pracę. Podejrzewam, że nie.

prawdopodobnie pracował od świtu do zmierzchu przez dwadzieścia do trzydziestu dni w roku, w pozostałe dni natomiast tylko kilka godzin, natomiast w święta wcale. Święta zaś nie były rzadkością.

Głównym powodem, dla którego pracę wykonywano w sposób tak nieuregulowany, był fakt, że w znacznej mierze nikt jej nie nadzorował. Dotyczy to nie tylko średniowiecznego feudalizmu, ale również większości porządków organizacji pracy po czasy stosunkowo niedawne. Łącznie z tymi porządkami, które cechowały drastyczne nierówności. Jeżeli ci nisko postawieni oddawali to, czego od nich żądano, ci na górze nie wnikali specjalnie w sposób wypełnienia zobowiązania. Innym wyraźnym przykładem tego mechanizmu są relacje między płciami. Im bardziej patriarchalne społeczeństwo, tym bardziej odseparowane od siebie są męskie i żeńskie przestrzenie życiowe, a tym samym mniejsza wiedza mężczyzn na temat pracy kobiet; z pewnością zaś zdolność mężczyzn do wykonywania kobiecych zadań w przypadku zniknięcia kobiet staje się znikoma (kobiety za to zwykle nieźle się orientują w realiach męskich zajęć i często zupełnie dobrze dają sobie radę, kiedy mężczyźni z jakiegoś powodu znikają – to dlatego w tak wielu minionych społeczeństwach znaczny odsetek mężczyzn mógł wyjeżdżać na wojnę lub w podróż handlową, nie powodując szczególnych zakłóceń). Jeżeli w patriarchalnych społeczeństwach kobiety pracowały pod nadzorem, pilnowały ich inne kobiety. Często miało w tym swój udział przekonanie, że kobiety, w odróżnieniu od mężczyzn, stale powinny się czymś zajmować. „Próżne rączki diabłu sweter robią” – zwykła przestrzegać swą córkę moja prababka mieszkająca w Polsce. Jednak tego typu tradycyjne morały różnią się z gruntu od współczesnego „Jak masz czas na bimbanie, to masz też czas na sprzątanie”, ponieważ nie chodzi w nich o to, że powinno się pracować, lecz że nie powinno się robić niczego innego. Ogólnie rzecz biorąc, moja prababka chciała powiedzieć, że wszystko, co może przyjść do głowy nastolatce w polskim sztetlu, kiedy ta nie robi na drutach, przyniesie z pewnością zgubne skutki. Podobne przestrogi można spotkać u XIX-wiecznych właścicieli plantacji na amerykańskim Południu czy na Karaibach, którzy stwierdzali, że lepiej, aby poza sezonem zbiorów niewolnicy byli zajęci choćby zmyślnymi zadaniami, niż żeby pozwolić im się objąć; powodem, na który nieodmiennie się powoływano, miało być to, że jeśli pozostawić niewolnikom czas wolny, z dużym prawdopodobieństwem zaczną szykować ucieczkę lub bunt.

Współczesna moralność typu „Twój czas należy do mnie; nie płacę ci, żebyś się objął” jest czymś zgoła innym. Bierze się z oburzenia osoby, która uważa, że jest obrabowywana. Czas pracownika nie należy do niego; należy do tego, kto go kupił. Jeżeli pracownica nie pracuje, kradnie coś, za co pracodawca dobrze zapłacił (a w każdym razie obiecał dobrze zapłacić na koniec tygodnia). Zgodnie z tą logiką moralną bezczynność nie jest niebezpieczna. Bezczynność to kradzież.

Należy to podkreślić, ponieważ pomysł, że czas danej osoby może należeć do kogoś innego, jest na dobrą sprawę dość dziwny. Nie zrodziłby się nigdy w większości ludzkich społeczeństw, które dotąd istniały. Jak zauważył wielki badacz antyku Moses Finley, jeżeli Grek czy Rzymianin zobaczył garncarza, mógł sobie wyobrazić, że kupuje jego garnki. Mógł również pomyśleć o kupieniu garncarza – niewolnictwo było w starożytności na porządku dziennym. Byłby natomiast zwyczajnie skonsternowany sugestią, że mógłby nabyć jego

czas. Jak zauważa Finley, podobna idea wymagałaby wykonania dwu konceptualnych salt, które nawet najbardziej finezyjni rzymscy teoretycy prawa uznawali za problematyczne: po pierwsze pomyslenia o zdolności garncarza do pracy, jego „sile roboczej” w oderwaniu od niego samego, a po drugie stworzenia jakiegoś sposobu, by poniekąd przelać tę zdolność w jednorodne czasowe naczynia – godziny, dni, zmiany – które następnie można by nabywać w zamian za gotówkę¹⁷. Przeciętnemu Ateńczykowi czy Rzymianinowi tego rodzaju pomysły wydałyby się zapewne dziwne, egzotyczne, wręcz mistyczne. Jak można kupić czas? Czas to abstrakcja!¹⁸ Mógłby co najwyżej zbliżyć się do takiego postawienia sprawy, rozważając najęcie garncarza jako niewolnika na pewien czas – powiedzmy jeden dzień – w którym ów garncarz, jak każdy niewolnik, musiałby robić wszystko, czego zażądał jego pan. Ale już z tego powodu prawdopodobnie uznałby za niepodobieństwo, by garncarz mógł zgodzić się na taką umowę. Uważano, że nie ma nic bardziej poniżającego niż być niewolnikiem, być zmuszonym rzec się wolnej wolni i stać się po prostu czyjś narzędziem, choćby na pewien czas¹⁹.

I tak znacząca większość przykładów pracy czasowo regulowanej, z jaką spotykamy się w świecie antycznym, dotyczy ludzi, którzy są już niewolnikami – niewolny garncarz mógłby faktycznie ułożyć się ze swoim panem, że pójdzie pracować do warsztatu ceramiki i połowę zapłaty będzie oddawał swemu panu, a połowę zatrzymywał²⁰. Niewolnicy prawdopodobnie zawierali sporadycznie wolne umowy – na przykład jako tragarze w dokach. Wolni mężczyźni i kobiety nie. I było tak do całkiem niedawna – w średniowieczu praca na dniówkę, jeśli już odnotowujemy jej przypadki, występowała w handlowych miastach portowych, takich jak Wenecja, Malakka czy Zanzibar, gdzie wykonywali ją w niemal wyłącznie niewolni robotnicy[88].

¹⁷ W sensie historycznym instytucja pracy regularnie płatnej to zaawansowany późny wynalazek. Aby płacenie za czasowy wymiar pracy dało się w ogóle pomyśleć, trzeba wykonać dwa trudne kroki pojęciowe. Po pierwsze wymaga to oderwania pracy człowieka zarówno od jego osoby, jak i od dzieła będącego wynikiem jego wysiłku. Kupując przedmiot od starożytnego rzemieślnika, nie nabywało się jego pracy, a przedmiot właśnie, stworzony przez niego w jego własnym czasie i na jego warunkach. Z kolei przy zakupie abstrakcji, siły roboczej, to nabywca, a nie „właściciel” zyskuje tytuł do korzystania z niej w czasie i na warunkach, które sam ustala (i płaci za nią zwykle już po jej wykorzystaniu). Po drugie system pracy regularnie opłacanej wymaga utworzenia metody pozwalającej dokonywać pomiarów pracy, którą się kupuje, by móc kalkulować zapłatę, co zwykle przynosi drugą abstrakcję, jaką jest robocizna. „Nie powinniśmy lekceważyć wielkiej wagi – w rozumieniu społecznym bardziej niż intelektualnym – tych dwu kroków pojęciowych; nawet rzymscy juryści uznawali je za problematyczne” (M. I. Finley, *The Ancient Economy*, Berkeley: University of California Press, 1973, s. 65 – 66).

¹⁸ Wczesny chrześcijanin z miejsca zobaczyłby w tym bluźnierstwo, czas bowiem należał, ściśle rzecz biorąc, jedynie do Boga.

¹⁹ Warto wspomnieć, że Homer opisuje los przedstawiciela kategorii *thes*, inaczej najemnego robotnika rolnego, który w ten właśnie sposób wynajmował siebie innym, jako gorszy nawet od losu niewolnika, ponieważ ten ostatni był przynajmniej członkiem szanowanego domu (*Odyseja*, Pieśń XI).

²⁰ Jedynym ważnym wyjątkiem od tej zasady było oddawanie się do dyspozycji państwa na okoliczność prac publicznych, ale z uwagi na to, że państwo postrzegano jako kolektyw, którego obywatel jest członkiem, była to ostatecznie praca dla siebie samego.

Jak wobec tego znaleźliśmy się w dzisiejszej sytuacji, kiedy uważa się za zupełnie naturalne, że wolni obywatele demokratycznych krajów wynajmują się innym w ten sposób, a szef złości się, kiedy pracownicy nie spędzają każdej minuty „jego” czasu na pracy?

Przed wszystkim musiała nastąpić zmiana w powszechnym wyobrażeniu na temat tego, czym właściwie jest czas. Istotom ludzkim od dawna znane jest pojęcie czasu bezwzględnego czy gwiazdowego, dzięki obserwacjom nieboskłonu, na którym zdarzenia zachodzą z dokładną i dającą się przewidzieć regularnością. Jednak niebiosa na ogół traktuje się jako dziedzinę, którą rządzi doskonałość. Kapłani i mnisi być może organizowali swoje życie według czasu niebieskiego, ale życie na ziemi generalnie uważano za mniej poukładane. Pod niebem nie sposób stosować miary absolutnej. Banalny przykład: jeżeli świt dzieli od zmierzchu dwanaście godzin, nie na wiele się zda mówienie, że jakieś miejsce jest odległe o trzy godziny drogi piechotą, skoro nie wiemy, jaką porę roku ma na myśli podróżujący, a godziny zimowe będą tylko w połowie tak długie jak letnie. Kiedy mieszkałem na Madagaskarze, odkryłem, że mieszkańcy tamtejszych wiosek – którym zegary na niewiele się zdają – nadal przedstawiali dystans w starych kategoriach, mówiąc na przykład, że droga z jednej wsi do drugiej zabierze dwa zagotowania garnka ryżu. Na podobnej zasadzie w średniowiecznej Europie ludzie mówili, że coś trwa „trzy Ojczy nasz” albo dwa zagotowania jajka. Jest to niebywale powszechne. W miejscach, gdzie nie ma zegarów, to czas mierzy się względem czynności, a nie czynności względem czasu. Klasyczne stwierdzenie na ten temat sformułował antropolog Edward Evan Evans-Pritchard; tak pisał on o Nuerach, pasterskim ludzie zamieszkującym Afrykę Wschodnią:

Nuerowie nie mają określenia, które odpowiadałoby „czasowi” w naszym języku, przez co w odróżnieniu od nas nie mogą mówić o czasie jako czymś aktualnym, co upływa, co można trwonić lub oszczędzać i tak dalej. Nie sądzę, by doświadczali tego samego uczucia walki z czasem albo by musieli koordynować czynności względem jego abstrakcyjnego upływu, ponieważ dla nich punktami odniesienia są przeważnie same czynności, które ogólnie rzecz biorąc wykonywane są bez pośpiechu. Wydarzenia następują po sobie w logicznym porządku, ale nie pozostają pod kontrolą żadnego abstrakcyjnego systemu, nie ma bowiem autonomicznych punktów odniesienia, do których czynności muszą się precyzyjnie dopasowywać. Nuerowie to szczęśliwcy²¹.

Czas nie jest matrycą, względem której można mierzyć pracę, ponieważ praca sama jest miarą.

Angielski historyk E. P. Thompson, autor doskonałego eseju z 1967 roku o początkach nowoczesnego poczucia czasu, zatytułowanego *Time, Work Discipline, and Industrial Capita-*

²¹ E. E. Evans-Pritchard, *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood of a Nilotic People*, Oxford: Clarendon Press, 1940, s. 103. Maurice Bloch w swojej *Anthropology and the Cognitive Challenge* (Cambridge: Cambridge University Press, 2012, s. 80 – 94) zarzuca Evansowi-Pritchardowi nadinterpretację i bez wątpienia ma rację, jeżeli Evans-Pritchard faktycznie stawia tak radykalne tezy, jakie mu się czasem przypisuje, jednak nie wydaje mi się, żeby rzeczywiście to robił. W każdym razie kontrargumenty odnoszą się w większości do poczucia czasu historycznego, nie zaś codziennych aktywności.

lism²², zauważa, że doszło do równoczesnych zmian w obrębie moralności i technologii, z których jedne napędzały drugie. Do XIV wieku większość europejskich miast miało już wieże zegarowe – zwykle ufundowane przez miejscowe gildie kupieckie, które optowały za ich budowę. Od tych samych kupców pochodzi zwyczaj umieszczania na biurku ludzkiej czaszki jako *memento mori*, by przypominała im, że powinni dobrze dysponować czasem, ponieważ każde uderzenie zegara przybliżało ich o kolejną godzinę do śmierci²³. Rozpowszechnienie się zegarów domowych, a następnie zegarków kieszonkowych, dokonywało się znacznie wolniej i w dużej mierze zbiegło się z początkami rewolucji przemysłowej pod koniec XVIII stulecia, jednak gdy już stało się faktem, podobne postawy zakorzeniły się w życiu klas średnich na szerszą skalę. Czas gwiazdowy, absolutny czas sfer, musiał zstąpić na ziemię i zaczął regulować nawet najbardziej prywatne sprawy codzienne. Czas był jednak równocześnie stałą siatką i dobrem materialnym. Wszystkich zachęcano do postrzegania czasu tak, jak średniowieczni kupcy postrzegali towary – jak skończone dobro, które należy starannie racjonować i wydawać, jak pieniądze. Co więcej, nowe technologie pozwalały także rozczłonkować skończony ziemski czas każdego człowieka na jednorodne odcinki, które można było nabywać i sprzedawać – tym razem za pieniądze.

Gdy czas stał się pieniądzem, można już było mówić o „wydatkowaniu czasu”, nie po prostu jego „przepędzaniu” – a także o marnowaniu czasu, zabijaniu, oszczędzaniu, ściąganiu się z nim i tak dalej. Purytańscy, metodystyczni i ewangeliccy kaznodzieje wkrótce mieli pouczać swoją trzodę o „gospodarowaniu czasem”, argumentując, że skrupulatne rozporządzanie nim stanowi esencję moralności. W fabrykach zaczęto montować zegary; robotnicy musieli odbijać kartę przy wejściu i przy wyjściu z zakładu; szkoły dla biednych tworzone po to, by wpoić biednym dyscyplinę i punktualność, ustępowały miejsca systemom powszechnego nauczania, w których uczniowie wywodzący się już ze wszystkich klas społecznych musieli co godzinę wstawać i przechodzić z jednej sali do innej, gdy zadzwiećczał dzwonek, co miało ich wychować do życia w świecie pracy zmianowej²⁴.

Nowoczesna dyscyplina pracy i kapitalistyczne techniki nadzoru także mają własne osobliwe historie, polegające na zastosowaniu form kontroli totalnej – wywodzących się ze statków kupieckich i plantacji obrabianych przez niewolników w koloniach – wobec pra-

²² E. P. Thompson, *Time, Work Discipline and Industrial Capitalism*, „Past & Present”, nr 38 (1967), s. 56 – 97.

²³ Zob. Jacques LeGoff, *Time, Work and Culture in the Middle Ages* (Chicago: University of Chicago Press, 1982) i tamże klasyczne eseje rozszerzające rozpoznania E. P. Thompsona wstecz, aż do okresu pełnego średniowiecza.

²⁴ Twórcy nowożytnych systemów powszechnego kształcenia byli co do tego zupełnie otwarci – Thompson cytuje ich liczne wypowiedzi. Pamiętam, jak czytałem, że ktoś przeprowadził kiedyś wśród amerykańskich pracodawców badanie na temat ich faktycznych oczekiwań w przypadku ogłoszeń, w których pisali, że kandydat musi posiadać wykształcenie wyższe. Chodzi o określony poziom posługiwania się piśmem? A może umiejętność liczenia? Ogromna większość odpowiadała, że nie, ukończenie wyższej uczelni nie gwarantuje, że absolwent będzie dysponował jednym czy drugim – zazwyczaj oczekiwali, że pracownik będzie stawał się w pracy na czas. Ciekawe, że im wyższy poziom wykształcenia, tym bardziej autonomiczni są zdobywający go studenci i tym bardziej do głosu dochodzi dawny epizodyczny model pracy.

cującej biedoty w metropoliach²⁵. Ale to nowa koncepcja czasu umożliwiła ten stan rzeczy. Pragnę tu podkreślić, że zmiana dotyczyła zarówno sfery technologii, jak i moralności. Tę ostatnią przypisuje się zazwyczaj purytanizmowi i z całą pewnością purytanizm miał na nią jakiś wpływ; można jednak dowodzić równie przekonująco, że bardziej drastyczne formy kalwińskiego ascetyzmu były jedynie wybujałymi wersjami nowego pojmowania czasu, które w ten czy inny sposób przekształcało wrażliwość klas średnich w świecie chrześcijańskim. Skutkiem było to, że na przestrzeni XVIII i XIX wieku, zaczynając od Anglii, w dotychczasowym epizodycznym stylu pracy coraz powszechniej upatrywano problemu społecznego. Klasy średnie zaczęły postrzegać ubóstwo ubogich jako skutek niezdiscyplinowanego podejścia do czasu; rzekomo trwonili oni czas równie lekkomyślnie, jak przepuszczali pieniądze.

Tymczasem robotnicy buntujący się przeciw ciemnościom warunkom pracy zaczęli posługiwać się tym samym językiem. Do wielu wczesnych fabryk nie pozwalano robotnikom przynosić własnych czasomierzy, ponieważ właściciele lubili majstrować przy zegarze zakładowym. Już wkrótce jednak robotnicy zaczęli spierać się z pracodawcami o stawki godzinowe, domagając się umów jasno określających godziny pracy, płacy za nadgodziny, za półtorej dniówki, dwunastogodzinnego, a wreszcie i ośmiogodzinnego dnia pracy. Ale już sam akt domagania się „czasu wolnego”, jakkolwiek w tamtych okolicznościach rozumiały, niepostrzeżenie wzmocnił wyobrażenie, że kiedy robotnik „pracuje w trybie od – do”, jego czas naprawdę należy do osoby, która go kupiła – wyobrażenie, które pokoleniu ich prapradziadków wydałoby się nieprzyzwoite i uwłaczające, podobnie zresztą jak większości ludzi, którzy żyli kiedykolwiek wcześniej.

O rozdźwięku między moralnością czasu i naturalnymi rytmami pracy oraz o niezadowoleniu, jakie rodzi

Nie sposób zrozumieć psychologiczną przemoc współczesnego zatrudnienia bez zrozumienia tej historii, która regularnie doprowadza do czołowego zderzenia moralności pracodawcy i zdrowego rozsądku pracownika. Choćby edukacja podstawowa jak najlepiej uwarunkowała pracowników do poddawania się dyscyplinie, praca przez osiem godzin dzien-

²⁵ Karaibski marksista Eric Williams (1966) jako pierwszy zwracał uwagę na rolę plantacji w kształtowaniu technik kontroli robotników, które stosowano później w fabrykach; Marcus Rediker w książce *The Slave Ship: A Human History* (London: Penguin, 2004) dodaje do tego statki, skupiając się na jednostkach handlowych uczestniczących w handlu niewolnikami jako drugiej głównej strefie eksperymentu ze zracjonalizowaną dyscypliną pracy w czasach fortun kupieckich. Statki morskie są tu również istotne, ponieważ ich załogi składały się często z niewolnej siły roboczej, jako że wielu marynarzy zostało „wcielonych” wbrew swojej woli. We wszystkich tych przypadkach w grę wchodziły konteksty, w których wobec braku długich tradycji sankcjonujących to, czego można bądź nie można wymagać od pracownika (te nadal funkcjonowały w powszechnym odczuciu w obszarach, które wyłoniły się bardziej bezpośrednio z relacji feudalnych), praca pod ścisłym nadzorem mogła być zreorganizowana wokół nowych ideałów minutowej wydajności.

nie niezależnie od tego, czy cokolwiek jest do zrobienia, wciąż przeczy ich zdrowemu rozsądkowi – a markowanie pracy na wyraźne polecenie doprowadza ich do szału²⁶.

Pamiętam dobrze swoją pierwszą pracę pomywacza w nadmorskiej włoskiej restauracji. Byłem jednym z trojga nastolatków, których zatrudniono tam na początku wakacji, i kiedy po raz pierwszy zwałił się tam dziki tłum, naturalnie postanowiliśmy potraktować to jak grę, gotowi udowodnić, że jesteśmy najlepszymi i najbardziej heroicznymi pomywaczami wszechczasów. W tym celu przemieniliśmy się wspólnie w maszynę działającą z piorunującą wydajnością i wytworzyliśmy spiętrzony stos lśniących talerzy w rekordowym czasie. Następnie odpoczywaliśmy, dumni ze swojego osiągnięcia, chyba na papierosie albo nad niewielką porcją langustynek, dopóki, rzecz jasna, nie pojawił się szef, żeby zapytać nas, co ma do cholery znaczyć to obijanie się.

– Nie obchodzi mnie, że nie ma teraz żadnych nowych talerzy do zmywania, wasz czas to mój czas! Wałkonić się możecie u siebie. Wracać mi do roboty!

– Czyli co mamy robić?

– Weźcie trochę wełny stalowej. Poszorujecie deski podłogowe.

– Ale już szorowaliśmy podłogę.

– No to poszorujecie jeszcze raz!

Oczywiście wyciągnęliśmy z tego lekcję: jeśli pracujesz w czasie od – do, nie bądź zanedo wydajny. Nie nagrodzą cię za to, nawet szorstkim skinieniem głowy na znak, że wysiłek został zauważony (niczego więcej tak naprawdę nie oczekiwaliśmy). Zamiast tego spotka cię niczemu niesłużąca praca dla samej pracy. A być zmuszanym do udawania pracy to – jak się przekonaliśmy – największe upokorzenie, jakie można sobie wyobrazić; nie dało się bowiem udawać, że chodzi o coś innego niż poniżenie w stanie czystym, najzwyczajsze wykorzystanie władzy, bo się ją ma. Nie było ważne, że tylko udajemy szorowanie podłogi. Przez cały czas czuliśmy się tak, jak gdyby zadowolony z siebie szkolny prześladowca stał nam nad głowami – tyle że tym razem prześladowca miał po swojej stronie prawo i obyczaj.

Dlatego przy okazji kolejnego wzmożonego ruchu uważaliśmy, żeby się zanedo nie spieszyć.

Nietrudno zrozumieć, dlaczego pracownicy opisują tego rodzaju wymyślanie pracy jako bezsens, a w wielu relacjach, które otrzymałem, rozwijano temat niezadowolenia, które ono rodzi. Oto przykład tego, co można by nazwać „klasyczną robotą głupiego”, przysłany przez Mitcha, który pracował jako robotnik rolny na ranczu w Wyoming. Praca na ranczu, pisze, jest ciężka, ale daje satysfakcję, a jeśli masz szczęście i pracodawca jest wyluzowany, zwykle przyjemnie dzieli się czas między eksplozję wzmożonej harówki i okresy mniej intensywnego wysiłku. Mitch nie miał szczęścia. Jego szef, „bardzo starszawy i poważany członek społeczności, prominentny w regionalnych władzach Kościoła mormonów”, upierał się, dla zasady, by kiedy pracownicy nie mają nic do roboty, „zbierali kamienie”.

²⁶ Nie jest to ewidentne między innymi dlatego, że w wyniku warunkowania myślimy o pracy „regularnie opłacanej” jako przede wszystkim pracy w fabryce, a z kolei o pracy w fabryce jako pracy przy taśmie produkcyjnej, gdzie tempo pracy wyznaczają maszyny. W rzeczywistości praca w fabryce stanowiła zawsze tylko niewielki odsetek pracy regularnie opłacanej i niewielki jej odsetek opiera się na uwijaniu się przy taśmie. Konsekwencjom podobnych błędnych wyobrażeń więcej miejsca poświęcam w rozdziale 6.

Mitch: Wyrzucał nas z auta na jakimś przypadkowym polu i tam kazał zbierać kamienie i układać je w stos. Podobno mieliśmy je usuwać, żeby nie zaważały o nie narzędzia ciągnięte przez traktor.

Z miejsca wiedziałem, że to ściema. Te pola zaorano wielokrotnie, nim je zobaczyłem, a do tego przemarzanie gleby w trakcie ostrych zim wydobywało na powierzchnię kolejne kamienie. Ale tym sposobem oplącani ludzie „mieli co robić” i uczyli się etyki pracy (czyli posłuszeństwa, bardzo ważnej zasady głoszonej wśród mormonów) itede, itepe.

Taaa. Na stu stopach kwadratowych były setki kamieni wielkości pięści albo większych.

Pamiętam, jak spędziłem kiedyś na polu kilka godzin, zbierając kamienie i naprawdę starałem się dawać z siebie wszystko (Bóg raczy wiedzieć dlaczego), mimo że rozumiałem, jakie to bezsensowne. Katorżnicza robota. Kiedy stary szef wrócił po mnie, żeby zlecić mi coś innego, spojrział z dezaprobatą na mój stos i oświadczył, że niewiele zrobiłem. Tak jakby odwalanie niewdzięcznej roboty tylko po to, żeby robić coś niewdzięcznego, nie było dostatecznie upokarzające, to na dodatek słyszałem, że godziny mojej ciężkiej pracy, całkowicie ręcznej, bez taczki czy jakichkolwiek innych narzędzi, nie wystarczyły. Ja cię, dzięki. Do tego nikt nigdy nie przyjechał, żeby wywieźć kamienie, które pozbierałem. Od tamtego czasu leżały na polu dokładnie tam, gdzie je znosiłem, i wcale bym się nie zdziwił, gdyby nadal tam tkwiły.

Nienawidziłem tego starca po dzień, w którym umarł.

W historii Mitcha wyróżnia się element religijny – wyobrażenie, że posłuszne podporządkowanie się nawet bezcelowej pracy zadanej przez kogoś z władzą nad nami jest formą samodyscypliny moralnej, która czyni z nas lepszych ludzi. Jest to oczywiście współczesny wariant purytanizmu. Na razie jednak chcę przede wszystkim podkreślić to, jak element ten dokłada jeszcze bardziej irytującą warstwę do przewrotnej moralności, która bezczynność utożsamia z kradzieżą cudzego czasu. Mimo poniżenia Mitch nie był w stanie nie potraktować nawet najbardziej bezcelowego zadania jako wyzwania, któremu należy sprostać. A jednocześnie odczuwał instynktowny gniew, bo nie mógł nic poradzić na konieczność podporządkowania się regułom gry w udawanie, którą nie on wymyślił i którą ułożono w taki sposób, by nie miał szans na wygraną.

Niemal równie szkodliwe dla ducha jak bycie zmuszanym do pracy, która w sumie niczemu nie służy, jest bycie zmuszanym do nicnierobienia. Poniekąd jest to jeszcze gorsze – każdy osadzony w więzieniu wolałby przez rok być skuty w szereg i tłuc kamienie, niż gapić się na ścianę w odosobnieniu.

Bywa, że bardzo bogaci wynajmują swoich bliźnich, by ci pozowali jako statuy na ich murawach podczas przyjęcia²⁷. Niektóre „prawdziwe” prace wydają się do tego zbliżone

²⁷ Nie wierzycie? Można ich wynająć pod tym adresem: <www.smashnyc.com/portfolio/living-statues-body-art/>.

– wprawdzie nie trzeba przy ich wykonywaniu stać nieruchomo, jednak wykonuje się je przez znacznie dłuższy czas.

Clarence: Pracowałem jako strażnik muzealny zatrudniany przez dużą globalną firmę ochroniarską w muzeum, w którym jedna z sal wystawowych pozostawała nieużywana, mniej więcej na stałe. Moim zadaniem było strzec tego pustego pomieszczenia, pilnować, by nikt z odwiedzających nie dotykał... cóż, niczego w pomieszczeniu i żeby nikt nie podłożył ognia. Aby utrzymać mój umysł w stanie gotowości, a uwagę nierozproszoną, zabroniono mi korzystania z wszelkich form umysłowej stymulacji, takich jak książki, telefony i tak dalej.

Ponieważ nikt tam nie zaglądał, w praktyce siedziałem tylko i zaplatałem palce przez siedem i pół godziny, czekając na dźwięk alarmu przeciwpożarowego. Jeżeliby się rozległ, miałem w spokoju wstać i opuścić salę. To wszystko.

W podobnej sytuacji (mogę za to ręczyć, ponieważ sam bywałem w mniej więcej analogicznym położeniu) bardzo trudno jest nie stać i nie kalkulować: „O ile więcej czasu zajęłoby mi dostrzeżenie pożaru, gdybym siedział tutaj, czytając powieść albo stawiając pasjansa? Dwie sekundy? Trzy? To przy założeniu, że nie dostrzegłbym go szybciej, ponieważ mój umysł nie byłby – jak teraz – tak rozmiękczony i rozwodniony nudą, że w praktyce przestał funkcjonować. Ale nawet zakładając, że byłyby to trzy sekundy, jak wiele sekund z mojego życia mi zabrano, żeby zredukować tę hipotetyczną trzysekundową lukę? Pomyślmy (mam w końcu mnóstwo czasu): zmiana to 27 000 sekund; to daje 3 375 000 sekund w miesiącu”. Nic dziwnego, że osoby przydzielone do tak dogłębnie jałowej pracy rzadko wytrzymują w niej rok, jeśli ktoś wyżej nie ulituje się nad nimi i nie przydzieli im jeszcze innego zajęcia.

Clarence wytrzymał sześć miesięcy (około 20 000 000 sekund), po czym przyjął pracę, w której wypłata była o połowę niższa, za to dawała mu przynajmniej odrobinę stymulacji umysłowej.

To oczywiście przykłady skrajne. Jednak moralność typu „twój czas należy do mnie” tak się upowszechniła, że większość z nas nauczyła się postrzegać świat z punktu widzenia właściciela restauracji – i to do tego stopnia, że nawet zwykli obywatele są zachęceni, by widzieć siebie jako szefów i czuć oburzenie, jeśli wydaje im się, że wykonujący prace publiczne (np. robotnicy drogowi) pracują niedbale albo opieszale, o relaksowaniu się już nie wspominając. Zdaniem Wendy, która przysłała mi długą historię swoich najbardziej bezsensownych prac, większość z nich wynika z tego, że pracodawcy nie są skłonni przyjąć do wiadomości, że tak naprawdę płacą komuś, żeby był w pogotowiu, w razie gdyby był potrzebny:

Przykład numer jeden: jako recepcjonistka niewielkiego magazynu branżowego często dostawałam zadania do wykonania w czasie, kiedy czekałam, aż zadzwoni telefon. W porządku – tyle że te zadania były niemal co do jednego

bezsensowne. Jedno z nich będę pamiętać do końca życia: ktoś z ludzi od sprzedaży ogłoszeń przyszedł, wywalił mi na biurko tysiące spinaczy do papieru i kazał mi posortować je kolorami. Myślałam, że żartuje, ale nie. Zrobiłam to, a następnie przekonałam się, że używa ich jak popadnie, nie zwracając najmniejszej uwagi na kolory.

Przykład numer dwa: moja babcia, która mieszkała sama w nowojorskim mieszkaniu do dziewięćdziesiątki. Jednak potrzebna była jej pomoc, więc wynajęliśmy bardzo sympatyczną panią, która miała z nią mieszkać i czuwać. Generalnie była tam na wypadek, gdyby babcia upadła albo potrzebowała pomocy z zakupami i praniem, ale jeśli wszystko było dobrze, nie miała praktycznie nic do roboty. To doprowadzało babcię do białej gorączki. „Ona tylko tu siedzi!”, skarżyła się. Tłumaczyliśmy jej, że to właśnie ma robić.

Chcąc pomóc mojej babci wyjść z tego z twarzą, zapytaliśmy panią, czy nie zechciałaby w czasie wolnym od innych zajęć uporządkować szafek. Powiedziała, że nie ma sprawy. Ale mieszkanie było niewielkie, szafki i schowki zostały uporządkowane szybko i znowu nie było co robić. I moja babcia się wściekała, że tamta nic, tylko siedzi. W końcu kobieta zrezygnowała. Kiedy nam to oznajmiła, moja matka zapytała: „Dlaczego? Mama wygląda świetnie!”. Odpowiedź, którą otrzymała, nie daje się wymazać z pamięci: „Pewnie, ona wygląda świetnie. Za to ja schudłam piętnaście funtów i wypadają mi włosy. Dłużej jej nie zniosę”. Praca nie była bezsensowna, ale potrzeba stworzenia zasłony dymnej poprzez wymyślanie jakiejś pracy na niby była dla niej głęboko poniżająca. Sądzę, że to częsty problem osób pracujących ze starszymi ludźmi (zdarza się też w przypadku pilnowania dzieci, ale w znacząco innej wersji)²⁸.

To nie wszystko. Gdy już rozpozna się logikę, nietrudno zaobserwować dopasowywanie do niej całych zawodów, posad, a nawet branż – do logiki, która nie tak dawno temu powszechnie uchodziłaby za dziwaczną. Przykładem służy Ramadan Al Sokkary, młody egipski inżynier pracujący w kairskim przedsiębiorstwie publicznym:

Skończyłem wydział elektroniki i komunikacji na jednej z najlepszych uczelni technicznych w moim kraju, gdzie studiowałem skomplikowany przedmiot kierunkowy, a wszyscy studenci ambitnie oczekiwali pracy związanej z badaniami i tworzeniem nowych technologii.

No, w każdym razie w takim przekonaniu utrzymywały nas nasze studia. Tylko że tak się nie stało. Po dyplomie jedyną pracą, jaką mogłem znaleźć, była posada inżyniera ds. kontroli i HVAC [ogrzewania, wentylacji i klimatyzacji]

²⁸ Byłem nieco zaskoczony, że ktoś urodzony między 1900 a 1910 rokiem przyswoił sobie tego rodzaju podejście, i zapytałem Wendy, czy jej babcia pełniła kiedyś funkcję nadzorczą albo była pracodawczynią. Stwierdziła, że raczej nie, ale później odkryła, że babcia wiele lat temu przez krótki okres pomagała w prowadzeniu sieci sklepów spożywczych.

w spółce państwowej o skorporacjonizowanej strukturze – gdzie natychmiast spostrzegłem, że nie zatrudniono mnie wcale jako inżyniera, ale tak naprawdę jako swego rodzaju technicznego biurokratę. Wszystko, co tu robimy, to papierologia, odhaczanie list i wypełnianie formularzy i nikt tak naprawdę nie przejmuję się niczym poza tym, by papiery się zgadzały. Oficjalny opis zadań brzmi: „kierowanie zespołem inżynierów i pracowników technicznych przy prowadzeniu awaryjnych prac konserwacyjnych oraz tworzenie nowych systemów kontrolnych dla maksymalnej wydajności”. W rzeczywistości oznacza to, że wykonuję codzienną szybką kontrolę wydajności systemu, po czym składam wymagane papierki i sprawozdania techniczne.

Bez owijania w bawełnę – firma tak naprawdę potrzebowała zespołu inżynierów, którzy co rano sprawdzają, czy klimatyzatory działają, jak trzeba, a następnie będą pod ręką w razie, gdyby coś się zepsuło. Rzecz jasna, kierownictwo nie mogło tego ogłosić. Ramadan i pozostali członkowie jego ekipy mogli spokojnie grać w karty przez cały dzień albo nawet – kto wie? – pracować nad tymi wynalazkami, o których marzyli na studiach, jeżeli tylko pozostawiliby w gotowości pospieszyć na wezwanie, gdyby akurat zepsuł się konwektor. Firma jednak wolała wymyślić niekończący się szereg formularzy, rutynowych czynności i rytuałów polegających na odhaczaniu, tak by pozostawali zajęci przez osiem godzin dziennie. Na szczęście firma nie zatrudniała nikogo dostatecznie zaangażowanego, komu zależałoby na sprawdzaniu, czy faktycznie wywiązują się z tych obowiązków. Ramadan stopniowo doszedł do tego, które z zadań faktycznie należy wykonywać, a których zaniedbywania nikt nie zauważy, i pożytkował tak zaoszczędzony czas na folgowanie swojemu rosnącemu zainteresowaniu filmem i literaturą.

Mimo to proces ten pozostawiał go z uczuciem pustki.

Ramadan: Przychodzenie co dzień do pracy, którą uważałem za bezsensowną, było wyczerpujące psychicznie i wpędziło mnie w przygnębienie. Stopniowo traciłem zainteresowanie pracą i zacząłem oglądać filmy i czytać powieści, żeby zapełnić puste zmiany. Teraz podczas niemal każdej zmiany opuszczam stanowisko pracy nawet na kilka godzin i nikt tego nie zauważa.

I tutaj również rezultat, jakkolwiek męczący, nie wygląda tak fatalnie. Tym bardziej, że Ramadan nauczył się rozgrywać system. Dlaczego więc nie potrafił spojrzeć na to jak na odbieranie sobie czasu, który sprzedał korporacji? Dlaczego udawanie i brak celu tak go przygnębiły?

Zdaje się, że powracamy do pytania, od którego wyszliśmy. Jednak teraz jesteśmy znacznie lepiej wyposażeni, by znaleźć odpowiedź. Jeżeli najbardziej obmierzłym aspektem każdej ściśle nadzorowanej, regularnie opłacanej pracy jest konieczność markowania pracy,

by udobruchać zawistnego szefa, posady takie jak ta Ramadana (i Erica) opierają się w gruncie rzeczy na tej samej zasadzie. Mogą być nieskończenie bardziej przyjemne niż moje doświadczenie z godzinami (miało się poczucie, jakby to były godziny) czyszczenia wełną stalową idealnie czystych klepek podłogi. W tego rodzaju pracach częściej otrzymuje się miesięczną wypłatę niż tygodniówkę. Bywa, że nie ma w nich stojącego nad człowiekiem szefa, którego oddech czuje się na karku – właściwie prawie nigdy go nie ma. Ale ostatecznie konieczność uczestniczenia w grze pozorów nie z własnej inicjatywy, w grze, która istnieje wyłącznie jako forma sprawowanej nad tobą władzy, jest ze swej natury demoralizująca.

Zatem w ostatecznej analizie ich sytuacja nie różniła się wcale tak fundamentalnie od tej, w której ja i współpomywacze musieliśmy udawać, że czyścimy podłogę. To jakby wziąć najgorszy aspekt prac regularnie opłacanych i zastąpić nim zawód, który miał nadawać znaczenie twojej egzystencji. Nie ma się co dziwić, że dusza krzyczy. To frontalny atak na wszystko, co czyni nas ludźmi.

Przy tym Eric wyliczył wśród swoich obecnych osiągnięć dwa stopnie uniwersyteckie, stypendium badawcze i udaną karierę – większość z nich łączy z wiedzą, którą zdobył, mieszkając w skłocie.

Francis Broucek uważa, że takie postawienie sprawy nie daje pełnego obrazu: „Poczucie skuteczności leży u rdzenia prymitywnego ja i nie jest własnością jakiegoś już ustanego ja. To prymitywne poczucie skuteczności jest tym, co literatura psychoanalityczna określa mianem dziecięcej omnipotencji – poczucie skuteczności, której nie wyznaczono jeszcze granic. [...] Pierwotne poczucie ja rodzi się z przyjemności sprawstwa kojarzonej z udanie zrealizowaną zbieżnością zamiaru i skutku” (*The Sense of Self*, „Bulletin of the Menninger Clinic”, nr 41 (1977), s. 86). Tym samym świadomość własnego istnienia, powiązana ze swobodą wpływania na świat wokół, w tym na innych, z początku nawet niezależnie od rodzaju wpływu, przynosi jakąś fundamentalną radość.

[88] Zob. David Graeber, *Turning Modes of Production Inside Out: Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery (Short Version)*, „Critique of Anthropology”, t. 26, nr 1 (marzec 2006), s. 61 – 81.

4. Jak to jest mieć pracę bez sensu? (O przemocy duchowej, część II)

Oficjalnie wszyscy mamy prawa i żyjemy w demokracji. Inni nieszczęśnicy nie są wolni i muszą żyć w państwach policyjnych. Ofiary te nie mają innego wyboru, jak wykonywać rozkazy, nieważne jak arbitralne. Władze trzymają ich pod stałą obserwacją. Urzędnicy państwowi kontrolują najdrobniejsze szczegóły życia codziennego. Biurokraci, którzy nimi pomiatają, odpowiadają tylko przed zwierzchnikami, publicznymi czy prywatnymi. Tak czy inaczej, sprzeciw czy nieposłuszeństwo są karane. Informatorzy regularnie donoszą władzom. Wszystko to przedstawia się jako coś bardzo złego.

I takie jest, tyle że ten opis to nic innego jak realia współczesnego miejsca pracy.

Bob Black, The Abolition of Work

W poprzednim rozdziale pytaliśmy, dlaczego tak często otrzymywanie zapłaty za nicnierobienie jest dla ludzi męczącym, trudnym do zniesienia lub opresyjnym doświadczeniem – nierzadko nawet wtedy, gdy warunki pracy są całkiem dobre. Zasugerowałem, że odpowiedź ujawnia pewne prawdy o naturze ludzkiej, których przeważnie nie biorą pod uwagę nauki ekonomiczne czy nawet bardziej cyniczne wersje powszechnego zdrowego rozsądku. Ludzie to istoty społeczne, które więdną – a nawet fizycznie niszczą – gdy pozbawić je regularnego kontaktu z innymi ludźmi; jeśli mają poczucie siebie samych jako autonomicznych jednostek, odrębnych od świata i siebie nawzajem, to jest tak w dużej mierze dlatego, że postrzegają siebie jako zdolnych do wpływania na świat i siebie nawzajem na przewidywalne sposoby. Pozbawmy ludzi tego poczucia sprawczości, a przestają być. Co więcej, w pracach bez sensu możliwość dokonywania aktów zmyślenia, którą w normalnych okolicznościach można uznać za najwyższą i najbardziej ludzką formę działania (zwłaszcza na poziomie, na którym zmyślane światy powołane do życia w ten sposób stają się poniekąd rzeczywistością), zostaje użyta na przekór swojemu zwykłemu zastosowaniu. Stąd moje dociekania w kwestii historii pracy na niby oraz społecznego i ekonomicznego rodowodu wyobrażenia, że czyjś czas może należeć do kogoś innego. Jak to się dzieje, że pracodawca uważa za moralnie naganne, że pracownicy nie pracują, nawet jeśli wszystko wskazuje na to, że nie mają co robić?

Jeżeli bycie zmuszanymi do udawania pracy jest tak irytujące, ponieważ uwidacznia, w jakim stopniu znajdujemy się całkowicie pod władzą innej osoby, to posady bez sensu są – jak stwierdzono wyżej – w całości stworzone wokół tejszy zasady. Człowiek pracuje albo udaje, że pracuje, nie dlatego, że służy to jakiemuś sensownemu celowi (a w każdym razie

nie służy żadnemu celowi, w którym sensu można by się doszukać), lecz wyłącznie, żeby pracować. Trudno się dziwić, że to boli.

Istnieje jednak także jedna oczywista różnica między posadami bez sensu a pomywaczem naczyń, któremu kazano szorować podłogę w restauracji. W tym ostatnim przypadku istnieje prześladowca, którego można wskazać palcem. Wiemy dokładnie, kto nami pomia- ta. W przypadku posady bez sensu rzadko kiedy sprawa jest tak wyraźnie jednoznaczna. Kto dokładnie zmusza cię do symulowania pracy? Firma? Społeczeństwo? Jakież osobliwe złożenie konwencji społecznych i sił ekonomicznych, które stanowią, że nikomu, kto nie pracuje, nie należą się środki do życia, nawet jeśli pracy do wykonania nie ma na tyle, by ludzie mieli się czym zająć? W tradycyjnym miejscu pracy był przynajmniej ktoś, na kogo można było skierować swój gniew.

To jedna z rzeczy, która wyraźnie przebija z relacji, jakie zebrałem – irytująca niejed- noznaczność. Dzieje się coś okropnego, niedorzecznego, oburzającego, ale nie jest jasne, czy wolno ci w ogóle podnieść tę kwestię, a zazwyczaj jest jeszcze mniej jasne, kogo lub co należałoby winić.

Dlaczego wykonywanie pracy bez sensu nie zawsze jest aż tak złe

Zanim jednak przyjrzymy się tym tematom, istotne jest, by odnotować, że nie wszystkie osoby wykonujące prace ściemy są na równi nieszczęśliwe. Jak wspomniałem w poprzed- nim rozdziale, otrzymałem też niewielką próbę w znacznej mierze pozytywnych relacji od pracowników całkiem zadowolonych ze swoich lipnych posad. Nie sposób generalizować co do ich wspólnych cech, ponieważ nie było ich znowu tak dużo, ale być może zdołamy określić kilka z nich.

Warren: Pracuję jako nauczyciel zastępujący w szkole publicznej w Connecti- cut. Moja praca polega na sprawdzaniu obecności i pilnowaniu, żeby uczniowie wykonywali swoje indywidualne zadania. Nauczyciele rzadko zostawiają jakieś wskazania co do materiału, właściwie nigdy. Ale nie mam nic przeciwko tej pracy, ponieważ pozostawia mi mnóstwo czasu na czytanie i naukę chiń- skiego, a czasami miewam interesujące rozmowy z uczniami. Pewnie mojego stanowiska można by się pozbyć, ale jak na razie czuję się dość szczęśliwy.

Nie jest do końca jasne, czy ta praca jest w ogóle bez sensu; przy współczesnej organiza- cji edukacji publicznej ktoś faktycznie musi pilnować dzieci na danej lekcji, jeśli nauczyciel zachorował¹. Element ściemy to prawdopodobnie udawanie, że rolą wychowawców, takich jak Warren, jest uczenie, podczas gdy każdy wie, że to nieprawda – przypuszczalnie robi

¹ Jak zauważyłem w poprzednim rozdziale, cała struktura godzin lekcyjnych jest faktycznie tylko spo- sobem wdrożenia uczniów w dyscyplinę czasu na przyszły użytek w fabryce i wobec tego obecnie można ją uznać za przestarzałą. System ten jednak nadal istnieje.

się tak, ponieważ wtedy uczniowie prędzej uszanują ich autorytet, gdy usłyszą od nich, by nie biegali po klasie i usiedli do zadań. Fakt, że rola ta nie jest całkowicie bezużyteczna, z pewnością jakoś pomaga. Co również bardzo ważne, nie jest poddana nadzorowi ani monotonna, wiąże się z interakcją społeczną i pozwala Warrenowi poświęcać wiele czasu na to, na co ma ochotę. Wreszcie wyraźnie nie jest to coś, o czym myśli jako o pracy na resztę życia.

To chyba najlepsze warunki, jakie może dać praca bez sensu.

Niektóre tradycyjne biurokratyczne posady również bywają całkiem przyjemne, nawet jeśli mało czemu służą. Jest tak szczególnie wtedy, gdy przez przyjęcie na takie stanowisko pracownik zostaje włączony we wspianą i zaszczytną tradycję, jak choćby francuska służba cywilna. Spójrzmy na przykład Pauline, urzędniczki podatkowej z Grenoble.

Pauline: Jestem doradczynią ds. niewypłacalności w ministerstwie będącym odpowiednikiem brytyjskiej Inland Revenue. Udzielanie porad to około 5 procent mojego czasu pracy. Przez resztę dnia tłumaczę niezrozumiałe procedury kolegom i koleżankom, pomagam zlokalizować niczemu niesłużące dyrektywy, podtrzymuję morale ekipy i przekierowuję pliki, które „system” błędnie przyporządkował.

To niebywałe, ale lubię chodzić do pracy. To tak, jak gdyby ktoś płacił mi sześćdziesiąt tysięcy dolarów rocznie za wykonywanie zawodowego odpowiednika sudoku albo krzyżówki².

Tego rodzaju beztroskie, radosne środowisko biurowe na szczeblu rządowym nie jest dziś tak powszechne, jak było kiedyś. Wygląda na to, że było czymś niesamowicie rozpowszechnionym w połowie XX wieku, nim wolnorynkowe reformy („wymyślanie rządu od nowa”, jak nazywała to administracja Clintona) wydatnie zwiększyły parcie na odhaczanie wśród funkcjonariuszy publicznych; jednak tu i ówdzie wciąż się jeszcze zdarza³. Wydaje się, że praca Pauline jest dla niej tak przyjemna, ponieważ wyraźnie dobrze układają się jej relacje ze współpracownikami, a do tego reżyseruje własne przedstawienie. Dodajmy do tego prestiż i bezpieczeństwo rządowej posady, a wówczas świadomość, że to raczej głupawe przedstawienie, nie stanowi aż takiego problemu.

Te dwa przykłady łączy wspólny czynnik – wszyscy wiedzą, że nauczyciel zastępujący (w Stanach Zjednoczonych) i urzędniczka podatkowa (we Francji) to w znacznej mierze bezsens – nie ma tu zatem wiele miejsca na rozczarowanie czy konsternację. Ci, którzy ubiegają się o te stanowiska, są w pełni świadomi, w co się pakują, a przy tym mają w głowach wyraźne modele kulturowe zachowania osób pełniących te funkcje.

² Przekład własny z francuskiego: Je suis conseiller en insolvabilité dans un ministère qui serait l'équivalent de l'Inland Revenue. Environ 5 percent de ma tâche est de donner des conseil techniques. Le reste de la journée j'explique à mes collègues des procédures incompréhensibles, je les aide à trouver des directives qui ne servent à rien, I cheer up the troops, je réattribue des dossiers que «le système» a mal dirigé.

³ Rzecz jasna, podobne otoczenie nie zawsze jest choćby w przybliżeniu równie wesołe dla cywilów, którzy mają do czynienia z takimi urzędnikami.

Wygląda więc na to, że istnieje szczęśliwa mniejszość, której na lipnych posadach jest dobrze. Trudno oszacować ich liczbę. Badanie YouGov ustaliło, że o ile 37 procent wszystkich brytyjskich pracowników uważa swoją pracę za niczemu niesłużącą, o tyle jedynie 33 procent pracowników uznaje ją za niedającą spełnienia. Logicznym byłoby więc przyjąć, że co najmniej 4 procent zatrudnionych uważa swoją pracę za bezsensowną, a mimo to ją lubi. Możliwe, że faktyczny odsetek jest nieco wyższy⁴. Badanie przeprowadzone w Holandii wykazało mniej więcej 6 procent, a zatem 18 spośród 40 procent zatrudnionych uważających swoją pracę za bezsensowną stwierdziło również, że wykonywanie jej sprawia im przynajmniej nieco radości.

Bez wątplenia jest wiele powodów, dla których stwierdzenie to może być prawdziwe w danym przypadku. Niektórzy nie znoszą swoich rodzin, a życie rodzinne jest dla nich tak stresujące, że każdy pretekst, by trzymać się od niego z dala, jest dla nich na wagę złota. Inni po prostu lubią swoich współpracowników i czerpią przyjemność ze wspólnego plotkowania i atmosfery koleżeństwa. Powszechnym problemem w świecie północnoatlantyckim jest fakt, że większość przedstawicieli klasy średniej spędza obecnie tak dużo czasu w pracy, że poza nią ma niewiele więzi społecznych; tym samym znaczna część dramatu codzienności, jakiego dostarczają plotki i intrygi osobiste – dramatu, który czyni życie ekscytującym dla mieszkańców wsi czy małego miasta albo głęboko zintegrowanej miejskiej wspólnoty lokalnej, o ile oczywiście w ogóle się on rozgrywa – tutaj ogranicza się do biur lub jest zapośredniczona przez media społecznościowe (z których wiele osób korzysta głównie w biurze, pozorując pracę). Jeśli jednak tak jest i życie ludzi rozgrywa się przede wszystkim w biurze, tym bardziej uderzające jest, że znacząca większość ludzi pozostających w lipnym zatrudnieniu czuje się nieszczęśliwa.

O niedoli braku jednoznaczności i narzuconego udawania

Wróćmy do tematu działania na niby. Naturalnie wiele zawodów wymaga prowadzenia działań pozorowanych. Do pewnego stopnia są one obecne w niemal wszystkich pracach w usługach. W klasycznym studium poświęconym stewardessom linii Delta Airlines, *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*, socjolożka Arlie Russell Hochschild wprowadza pojęcie „pracy emocjonalnej”. Hochschild zauważyła, że stewardessy na ogół muszą wkładać tak dużo wysiłku w kreowanie dziarskiej, empatycznej, przyjaznej osoby, co jest wymuszone warunkami ich pracy, że często cierpią z powodu uczucia pustki, depresji albo dezorientacji, niepewności, kim właściwie są. Tego rodzaju praca emocjonalna nie jest, rzecz jasna, wyłączną domeną pracowników usług – wiele firm oczekuje tego nawet od pracowników biurowych, którzy nie mają kontaktu z klientami – zwłaszcza od kobiet.

W poprzednim rozdziale zwróciliśmy uwagę na rozdrażnienie Patricka, kiedy usłyszał, że ma udawać, że cieszy go praca kasjera. Jeśli chodzi o stewardesse, jej praca nie jest ścię-

⁴ Oczywiście z czteropunktowym odsetkiem mielibyśmy do czynienia jedynie w przypadku, gdyby nikt z przebadanych pracowników nie stwierdził, że jego praca jest użyteczna, ale niedająca spełnienia, a nie możemy wykluczyć takiej sytuacji.

mą – jak pisałem, niewielu pracowników usług uważa, że ich praca jest całkowicie bezużyteczna. Praca emocjonalna, jakiej żąda się od osób na większości lipnych stanowisk, jest jednak zazwyczaj czymś nieco innym. W pracach bez sensu również należy utrzymywać fałszywą fasadę i grać w grę działań pozorowanych – jednak w ich przypadku pracownica rzadko kiedy ma pewność co do tego, jakie są zasady, dlaczego należy grać, kto gra w jej drużynie, a kto nie. Stewardessy przynajmniej wiedzą dokładnie, czego się od nich oczekuje. Oczekiwania wobec zatrudnionych na lipnych stanowiskach są zazwyczaj o wiele mniej uciążliwe, jednak sprostanie im jest skomplikowane, ponieważ pracownicy nigdy nie są pewni, jakie te oczekiwania dokładnie są. Pytanie, które zadawałem regularnie moim rozmówcom i rozmówczyniom, brzmiało: „Czy osoba nad tobą wie, że niczego nie robisz?”. Przytłaczająca większość odpowiadała, że sami nie wiedzą, czy tak jest. Większość dodawała, że trudno im sobie wyobrazić, by ich zwierzchnik był zupełnie nieświadomy, ale nie mają pewności, ponieważ zbyt otwarte poruszanie takich kwestii wydaje się tabu. Wymowne było jednak to, że nie mieli nawet całkowitej pewności, jak daleko owo tabu sięga.

Od każdej reguły istnieją wyjątki. Niektórzy opisywali zwierzchników, którzy stosunkowo otwarcie podchodzili do faktu, że nie ma nic do roboty, i oświadczaali podwładnym, że mogą „zajmować się własnymi projektami”. Ale nawet wówczas tego rodzaju tolerancję regulowały rozsądne parametry, a jakiego rodzaju parametry uważano za rozsądne – to rzadko kiedy rozumiało się samo przez się; należało to rozstrzygnąć metodą prób i błędów. Nie spotkałem się z ani jednym przypadkiem, w którym przełożony usiadłby z pracownicą twarzą w twarz i szczerze i otwarcie wyliczył zasady co do tego, kiedy powinna pracować, a kiedy nie musi, i tego, jak wolno, a jak nie wolno jej się zachowywać, kiedy nie pracuje.

Niektórzy menadżerowie wysyłają komunikaty okreśną drogą, przez własne zachowanie. Na przykład w lokalnej placówce brytyjskiej instytucji państwowej, w której pracowała Beatrice, przełożeni w tygodniu wskazywali właściwy poziom stwarzania pozorów (niezbyt wysoki), oglądając na żywo ważne wydarzenia sportowe i folgując sobie na różne sposoby tego rodzaju. W weekendy natomiast nie wymagano zachowywania jakichkolwiek pozorów.

Beatrice: [...] Kiedy indziej moi szefowie, oficjalnie okreśłani mianem „wyższej kadry zarządzającej”, oglądali na służbowym komputerze mecze mistrzostw świata. Uznałam ten gest za formę wielozadaniowości, więc zaczęłam pracę nad kwerendami do własnych projektów, kiedy tylko nie miałam nic do roboty.

Za to weekendowe zmiany to był pryszcz. Na moje stanowisko wśród pracowników administracji było wielu chętnych z uwagi na wysoko płatne nadgodziny. W tamtym biurze nie robiliśmy absolutnie nic. Urządzaliśmy niedzielne obiady, a ktoś podobno nawet przyniósł kiedyś leżak, żeby wygodniej mu się oglądało telewizję. Siedzieliśmy w internecie, oglądaliśmy filmy na DVD, ale najczęściej szliśmy spać, ponieważ nie było nic do roboty. Odpoczywaliśmy przed poniedziałkiem.

Zasady bywają też wyrażane wprost, ale w taki sposób, że jest jasne, że istnieją po to, by je łamać⁵. Robin z Karoliny Północnej, który został zrekrutowany jako pracownik tymczasowy, ale nie przydzielono mu żadnych obowiązków, zdołał wykorzystać swoje kompetencje techniczne jako sposób na złagodzenie niekorzystnych efektów tego doświadczenia – do pewnego stopnia.

Robin: Powiedziano mi, że to bardzo ważne, żebym przez cały czas był zajęty, ale że nie mogę grać w gry ani przeglądać internetu. Wyglądało na to, że moja podstawowa rola to siedzenie na krześle i wkomponowywanie się w wystrój biura.

Z początku wydawało mi się, że to dość proste, ale wkrótce przekonałem się, że sprawianie wrażenia zajętego, kiedy się nie jest zajęтым, to jedna z najmniej przyjemnych czynności biurowych, jakie można sobie wyobrazić. Właściwie po dwóch dniach wiedziałem już, że będzie to najgorsza praca, jaką miałem.

Zainstalowałem Lynxa, tekstową przeglądarkę internetową, która generalnie wygląda jak okno DOS-a. Żadnych obrazków, żadnego Flasha czy Javy – wyłącznie linijki tekstu z pojedynczą interlinią na czarnym tle. Moje roztargnione siedzenie w internecie wyglądało teraz jak praca wykwalifikowanego technika, a przeglądarka jak terminal, w którym pilnie wpisywane przeze mnie polecenia komunikowały moją nieskończoną produktywność.

Dzięki temu Robin poświęcał większość czasu na redagowanie haseł Wikipedii.

W przypadku zatrudnienia tymczasowego pracownik często bywa poddawany testowi na umiejętność siedzenia i symulowania pracy. Przeważnie nie słyzy się tak jasnego komunikatu, jaki usłyszał Robin, co do tego, czy wolno grać w gry komputerowe, ale jeśli firma obfituje w pracowników tymczasowych, zwykle można zapytać kolegów, by zorientować się nieco w zasadach panujących w placówce i dowiedzieć, jak bezczelnie trzeba je łamać, żeby zostać faktycznie zwolnionym.

Na stanowiskach o niższej rotacji czasem między pracownikami zdąży wytworzyć się więź pozwalająca im rozmawiać o sytuacji, w której się znajdują, otwarcie i wypracowywać wspólne strategie postępowania wobec zwierzchników. Solidarność w takich sytuacjach

⁵ Chociaż sytuacje, w których zwierzchnik mówi podwładnym otwartym tekstem, że powinni markować pracę, są dosyć rzadkie, to czasem się zdarzają. Pewien sprzedawca samochodów napisał: „Zdaniem moich przełożonych, jeżeli dostaję wypłatę, to muszę robić «coś» i «udawać», że jestem produktywny, nawet jeśli taka praca nie ma realnej wartości. Dlatego spędzam kilka godzin dziennie przy telefonie, wykonując telefony do nikogo. Czy to ma sens?”. Wygląda na to, że zbytnia szczerść w podobnych kwestiach to fundamentalne tabu praktycznie wszędzie. Pamiętam, jak przed doktoratem miałem fuchę przy kwerendzie dla marksistowskiego profesora, który pośród wielu innych rzeczy specjalizował się w politykach oporu w miejscu pracy. Pomyślałem, że jeśli wolno mi być z kimś szczerym, to właśnie z nim, tak że kiedy już mi wyjaśnił działanie karty pracy, zapytałem: „To jak dużo wolno mi kłamać? Ile fikcyjnych godzin będzie w porządku?”. Popatrzył na mnie, jakbym właśnie oświadczył, że jestem przybyszem z innej galaktyki, więc szybko zmieniłem temat, przyjmując, że odpowiedź brzmiała: „Możliwie dyskretna liczba godzin”.

może wytwarzać poczucie wspólnego celu. Robert opowiada o doradcach prawnych w lewej firmie prawniczej:

Najdziwaczniejszą rzeczą w tej pracy było to, jak bardzo była, w pewien przewrotny sposób, przyjemna. Asystenci prawni byli co do jednego błyskotliwymi i ciekawymi ludźmi, wobec czego przychodzenie do pracy tak ewidentnie bezsensowne było dla nas jako zespołu źródłem poczucia wspólnoty i wisielczego humoru. Zdołałem ustawić biurko tak, by siedzieć plecami do ściany, i spędzałem możliwie jak najwięcej czasu w internecie albo na nauce programowania. Sporo z tego, co mieliśmy robić, było oczywiście niewydajne, jak ręczne opisywanie tysięcy teczek, dlatego zautomatyzowałem proces, i w czasie, który zajęłoby mi robienie tego ręcznie, robiłem to, co chciałem. Poza tym zawsze dbałem o to, żeby pracować nad co najmniej dwoma projektami prowadzonymi przez różnych szefów, żebym mógł każdemu z nich mówić, że drugi projekt jest bardzo czasochłonny.

Wokół takich strategii unikania może panować zmowa milczenia, jeśli już nic innego nie wchodzi w grę; czasami dochodzi jednak do aktywnej współpracy. Można też mieć szczęście i trafić na szczerego przełożonego, który przedstawia niemal jasno sprecyzowane reguły bumelanctwa. Kładę tu akcent na słowo „niemal”. Nigdy nie można bowiem zapytać wprost. Oto ktoś, kto pracuje w firmie sprzedającej ubezpieczenia podróżne. Jest w gruncie rzeczy łataczem dziur i naprostowuje sprawy raz czy dwa w miesiącu, kiedy zgodnie z przewidywaniami coś pójdzie nie tak w relacji firmy ze spółką partnerską. Co poza tym?

Calvin: W każdym tygodniu [nazwa spółki partnerskiej] kilka razy potrzebuje zasięgnąć porady u mojego zespołu. Tak że przez maksymalnie dwadzieścia minut w tygodniu zajmujemy się rzeczywistą pracą. Zwykle jednak w ciągu dnia wysyłam od pięciu do ośmiu e-maili, po piętnaście słów każdy, a co kilka dni mamy dziesięciominutowe zebranie zespołu. Reszta czasu pracy z funkcjonalnego punktu widzenia należy do mnie, choć nie jest tak, że wolno mi się z tym obnosić. Scrolluję więc media społecznościowe, RSS i materiały z kursu w szerokim, ale krótkim oknie przeglądarki, które mam potajemnie otwarte na drugim z moich monitorów. A raz na parę godzin przypominam sobie, że jestem w miejscu pracy i odpowiadam na jedyną oczekującą wiadomość coś w stylu: „Zgadza się z tym, co powiedzieliście. Prosimy przystąpić do odpowiedniego działania”. Po czym muszę tylko sprawiać wrażenie wyraźnie zapracowanego przez pozostałych siedem godzin.

David: Ale jeśli nie wyglądałbyś na zajętego, czy ktoś zwróciłby na to uwagę? Czy ta osoba wie, że nie masz właściwie nic do roboty, i tylko wymaga, żebyście wyglądali na zajętych, czy naprawdę sądzi, że to praca wypełniająca cały czas – jak ci się zdaje?

Calvin: Menadżerka naszego zespołu chyba wie, co jest na rzeczy, ale nigdy nie sprawiała wrażenia, jakby to jej przeszkadzało. Zdarzają mi się dni, kiedy nie mam kompletnie nic do roboty, wtedy daję jej znać i zgłaszam się do pomocy innemu działowi, gdyby mieli jakieś przestoje. Jednak ta pomoc nigdy

nie jest potrzebna, tak że moje powiadomienie jej równoznaczne z oświadczeniem: „Będę na Twitterze przez całe osiem godzin, ale cię o tym uprzedziłem, zatem to z mojej strony niezwykle szlachetne”. Menadżerka planuje cotygodniowe zebrania, których długość nigdy jeszcze nie przekroczyła dziesięciu minut – reszta to były pogaduchy. A ponieważ jej szefowie, gdzieś tam wysoko, są świadomi prawdziwych problemów, jakich może przysporzyć ta druga firma, to myślę, że oficjalnie zmagamy się z jej bałaganem, a jeśli nie, to w każdej chwili możemy być do tego niezbędni.

Widać więc, że nie wszyscy zwierzchnicy kierują się ideologią „twój czas należy do mnie”. Szczególnie w dużych organizacjach, w których kadra zarządzająca tak czy inaczej nie ma zbyt wiele poczucia własności i nie ma powodów sądzić, że napyta sobie szczególnych kłopotów u swoich zwierzchników, gdyby tamci spostrzegli, że któryś z podwładnych się obija, menadżerowie są skłonni pozostawiać sprawy swojemu biegowi⁶. Tego rodzaju uprzejma wzajemna wyrozumiałość w formie niepisanego kodeksu jest być może najbliższą szczerości postawą, jaka może mieć miejsce w podobnych sytuacjach. Ale nawet w tak maksymalnie korzystnych okolicznościach panuje tabu dosłowności. Jedynym, co najwyraźniej nigdy nie mogłoby mieć miejsca, jest powiedzenie komuś: „W zasadzie jesteś tu w razie nagłych wypadków. Poza tym rób, co ci się podoba, i staraj się nikomu nie przeszkadzać”. A nawet Calvin czuje się zobowiązany udawać zapracowanie na zasadzie gestu wzajemnej wdzięczności i szacunku.

Częściej jednak przełożeni po prostu wynajdują subtelne sposoby powiedzenia: „Zamknij się i tańcz, jak ci zagrają”.

Maria: Pierwszym spotkaniem, jakie odbyłam w tej pracy, kiedy zaczynałam, była rozmowa z moją dyrektorką odpowiedzialną, która pospieszyła mnie zawiadomić, że nie ma najmniejszego pojęcia, co osoba pracująca na moim stanowisku przede mną właściwie robiła. Na szczęście dla mnie rzeczona poprzedniczka nadal tam pracowała. Przeniosła się dopiero co na wyższy szczebel w teamie i miała mi pokazać wszystko, co robiła na swoim byłym stanowisku. I pokazała. Trwało to około półtorej godziny.

„Wszystko, co robiła”, okazało się praktycznie niczym. Maria nie mogła znieść takiej bezczynności. Błagała współpracowników, żeby odstąpili jej trochę własnej pracy; coś, co dałoby jej poczucie, że jej obecność jest uzasadniona. Doprowadzona do szału w końcu popełniła błąd i poskarżyła się menadżerce.

⁶ Wiele miejsc pracy jest szczególnie wyczulonych na niebezpieczeństwa, jakimi mają grozić wyluzowani zwierzchnicy, i aktywnie im przeciwdziała. Osoby pracujące przy kasach w sieciach fast foodów, a więc na stanowiskach będących oczywiście przykładem pracy śmieciowej, a nie pracy bez sensu, często mówią mi, że każda placówka znajduje się pod nadzorem telewizji przemysłowej, żeby zagwarantować, że pracownicy w danej chwili niezajęci nie będą po prostu siedzieć i odpoczywać; jeżeli zostaną na tym przyłapani przez tych odpowiedzialnych za monitoring, ukrytych gdzieś w centralach, ich przełożony jest wzywany na dywanik i maglowany.

Maria: Zwróciłam się do mojej menadżerki, która bardzo wyraźnie poradziła mi, żebym „nie obnosiła się z faktem”, że nie jestem strasznie zajęta. Poprosiłam ją, żeby chociaż podsyłała mi nieprzydzieloną nikomu innemu pracę, a ona powiedziała, że pokaże mi niektóre z rzeczy, którymi się zajmuje, ale nigdy tego nie zrobiła.

Na bardziej bezpośrednią informację, że należy udawać pracę, nie ma co liczyć. Jeszcze bardziej spektakularne, aczkolwiek żadną miarą nie niespotykane, jest doświadczenie Lilian, zatrudnionej jako digital product project manager w dziale IT dużego wydawnictwa. Pomimo cokolwiek pretensjonalnie brzmiącego tytułu swojego stanowiska Lilian utrzymuje, że takie posady niekoniecznie są lipne – wykonywała podobną robotę już wcześniej i chociaż była ona względnie mało wymagająca, to udało się jej pracować w niewielkim, przyjaznym zespole, który rozwiązywał prawdziwe problemy. „Ale to nowe miejsce...”

Na ile była w stanie odtworzyć to, co się stało (sporo z tego wydarzyło się tuż przed jej przyjściem do firmy), jej bezpośredni przełożony, arogancki chwalipięta, opętany najnowszymi biznesowymi trendami i sloganami, wydał serię dziwacznych i sprzecznych zarządzeń, których niezamierzonym skutkiem było to, że Lilian została pozbawiona jakichkolwiek obowiązków. Kiedy delikatnie zwróciła uwagę na problem, jej niepokój zbyto przewracaniem oczami i temu podobnymi gestami zniecierpliwionego lekceważenia.

Lilian: Można by pomyśleć, że jako project manager będę jakoś „kierować” procesem. Tyle że w procesie nie ma miejsca, by to się mogło wydarzyć. Nikt nim nie kieruje. Wszyscy są skonsternowani.

Inni oczekują ode mnie, że im pomogę i wszystko zorganizuję, i będę dla nich oparciem, jakiego w project managerze ludzie zwykle szukają, ponieważ nadano mi ten tytuł. Ale nie mam władzy ani kontroli nad czymkolwiek.

Więc dużo czytam. Oglądam telewizję. Nie mam pojęcia, jak mój szef wyobraża sobie to, co robię przez cały dzień.

W konsekwencji Lilian musi kultywować dwie dosyć niewygodne fasady: jedną przed swoim zwierzchnikiem, a drugą przed podwładnymi. Pierwszą dlatego, że może jedynie spekulować, czego – o ile czegokolwiek – jej przełożony właściwie od niej oczekuje; drugą wobec faktu, że jedynym pozytywnym wkładem, jaki wolno jej wnieść, jest pielęgnowanie wesołego i przebojowego sposobu bycia, który doda skrzydeł jej podwładnym, usprawniając tym samym ich pracę („Podtrzymuje morale ekipy”, jak ujęłaby to Pauline). A w każdym razie nie powinna zarażać ich własnymi uczuciami desperacji i dezorientacji. Za tymi fasadami Lilian nie przestawała się zamartwiać. Warto zacytować dłuższe fragmenty jej wypowiedzi, ponieważ dają wyobrażenie o psychicznych kosztach podobnej sytuacji.

Lilian: Jak to jest mieć taką posadę? To demoralizujące. Przygnębiające. Poczucie sensu w życiu czerpię przede wszystkim z pracy, a teraz moja praca sama nie ma znaczenia ani celu.

To napełnia mnie niepokojem, bo w każdej chwili ktoś może sobie uzmysłwić, że nic by się nie zmieniło, gdyby mnie nie zatrudniali, tylko oszczędziliby w ten sposób pieniądze.

Do tego to rujnuje moją pewność siebie. Jeżeli nie spotykam się z ciągłymi wyzwaniem, które przewyciężam, skąd mam wiedzieć, że coś potrafię? Może cała moja zdolność do pracy jak należy uwiędła. Może nie wiem niczego użytecznego. Chciałam się sprawdzać w kierowaniu coraz większymi i bardziej złożonymi projektami, a teraz nie kieruję niczym. Jeżeli nie będę trenować tych umiejętności, to w końcu je utracę.

Do tego boję się, że inni w biurze myślą, że to ja jestem problemem, że to moja decyzja, żeby się obijać albo być bezużyteczną, podczas gdy nic z tego nie zależy ode mnie, a wszystkie moje próby, by na coś bardziej się przydać albo znaleźć sobie coś do roboty, spotykają się z odrzuceniem i wręcz szyderstwem, ponieważ próbuję bruździć i podważam decyzje szefa.

Nigdy nie płacono mi tak dużo za tak niewiele pracy i wiem, że nie zasługuję na te pieniądze. Wiem, że moi współpracownicy robią znacznie więcej. Możliwe, że płacą mi więcej niż im! Czy to nie dęta ściema? Jeśli nie nienawidzą mnie już choćby z tego powodu, to jestem szczęściarą.

Przykład Lilian stanowi wymowne świadectwo niedoli, jaka spotyka człowieka, kiedy za jedyne wyzwanie w pracy musi mu wystarczać roztrząsanie ze sobą faktu, że nie ma żadnych wyzwań; kiedy jedynym sposobem, w jaki może on wykorzystywać swoje zdolności, jest tworzenie fasad mających ukryć fakt, że nie może wykorzystywać swoich zdolności; kiedy musi sobie radzić z faktem, że kompletnie wbrew jego woli przemieniono go w pasyżka i oszusta. Pracownica musiałaby być naprawdę pewna siebie, żeby w podobnej sytuacji w sobie nie zwątpić (a tego rodzaju pewność siebie może być sama w sobie zgubna; w końcu to idiotyczna brawura jej szefa dała początek całej sytuacji).

Psychologowie czasami określają dylematy, o których tu mowa, mianem „bezscenariuszowości” [*scriptlessness*]. Badania psychologiczne pokazują na przykład, że mężczyźni i kobiety, którzy przeżyli w okresie nastoletnim nieodwzajemnioną miłość, w końcu radzą sobie z tym doświadczeniem i pozostawia ono na ich psychice niewiele emocjonalnych blizn. Z kolei z osobami, którym zdarzyło się być obiektami nieodwzajemnionej miłości, sprawy miały się zupełnie inaczej. Wiele z nich wciąż zmagają się z poczuciem winy i wewnętrznego skonfliktowania. Jednym z głównych powodów był według naukowców właśnie brak modeli kulturowych. Ktoś, kto zakochuje się bez wzajemności, ma do dyspozycji tysiące lat literatury, w której znajdzie wskazówki, jak dokładnie powinien się czuć; chociaż jednak literatura ta daje szczegółowe wejście w doświadczenie Cyrana, na ogół mówi człowiekowi bardzo niewiele, jak powinien się czuć – już nie mówiąc o tym, jak powinien się zachowywać – kiedy jest Roksana⁷.

⁷ Roy Baumeister, Sara Wotman, Arlene Stillwell, *Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation*, „Journal of Personality and Social Psychology”, t. 64, nr 3 (marzec 1993), s. 377 – 399.

Wiele, a prawdopodobnie nawet większość prac bez sensu cechuje podobna bezscenariuszowość, która jest źródłem psychicznej udręki.

O niedoli niebycia przyczyną

Niezależnie od kwestii wieloznacznych, prawie wszystkie źródła są zgodne co do tego, że najgorszą rzeczą w pracy bez sensu jest sama świadomość, że to ściema. Jak zauważyłem w rozdziale 3, nasze poczucie bycia sobą, bycia istotą odrębną od otoczenia, czerpie w dużej mierze z radosnego uświadomienia sobie, że możemy na to otoczenie oddziaływać w przewidywalny sposób. Tak jest u niemowląt i potwierdza się to w dalszym życiu. Pozbawić człowieka tej radości to rozgnieść go jak pluskwę. Oczywiście nie da się całkowicie odebrać nikomu zdolności oddziaływania na otoczenie – przekładanie przedmiotów ułożonych w plecaku albo gra we Fruit Mahjong to nadal pewna forma oddziaływania na świat – jednak większość żyjących obecnie ludzi, a na pewno tych zamieszkujących kraje zamożne, nauczona jest postrzegać pracę zawodową jako nadrzędny sposób oddziaływania na świat, a fakt, że otrzymują za nie zapłatę, jest dowodem na to, że ich wysiłki mają jakieś sensowne następstwa. Zapytajcie kogoś: „Kim jesteś?”, a z miejsca założy, że pytacie o to, gdzie pracuje.

Wiele osób wspomina o głębokiej frustracji towarzyszącej stopniowemu odkrywaniu, że płaci im się za nicnierobienie. Charles na przykład zaraz po studiach poszedł pracować w branży gier wideo. W jego pierwszej pracy, dla Segi, zaczynał jako tester, ale wkrótce awansowano go na pracownika „lokalizacji”, gdzie przekonał się, że to typowe stanowisko awaryjne, na którym przesiaduje beczynnienie, udając, że pracuje, pomiędzy sporadycznym, zdarzającym się średnio raz w tygodniu rozwiązywaniem jakiegoś problemu. Podobnie jak w przypadku Lilian, sytuacja sprawiła, że zakwestionował swoją wartość: „Zatrudnienie w firmie, która płaciła mi w gruncie rzeczy za płaszczanie tyłka, sprawiło, że poczułem się zupełnie bezwartościowy”. Odszedł, kiedy przełożeni zwymyślali go za spóźnienia, i rzucił się w wir romansu. Miesiąc później spróbował ponownie.

Z początku wydawało mu się, że nowa praca, również w branży gier, będzie inna.

Charles: W 2002 zatrudnili mnie [BigGameCo] z Los Angeles na stanowisku associate producera. Byłem podekscytowany, bo powiedziano mi, że będę odpowiedzialny za zredagowanie dokumentu projektowego, który miał stanowić pomost między marzeniami twórców a fizycznymi możliwościami programistów. Jednak przez pierwszych kilka miesięcy nie było nic do roboty. Moim najważniejszym obowiązkiem każdego dnia było zamówienie obiadu dla reszty zespołu.

Pewna znajoma, która pozostawała w długim romansie z żonatym mężczyzną, zwróciła uwagę na podobną trudność – w odróżnieniu od zdradzanej żony „inna kobieta” ma bardzo niewiele modeli kulturowych mówiących, jak powinna się czuć. Przymierza się do napisania książki, która byłaby krokiem na drodze ku wypełnieniu tej luki. Mam nadzieję, że ją napisze.

I dalej siedzenie, e-maile. Zwykle wychodziłem do domu przed czasem, bo niby, kurwa, czemu nie?

Mając tyle wolnego czasu, zacząłem marzyć o własnym przedsiębiorstwie i cały wolny czas poświęcałem pracom nad jego stroną internetową. W końcu jednak producent wyżej ode mnie w hierarchii zagroził, że mnie zgłosi do raportu. Więc musiałem przestać.

Wreszcie pozwolono mi zacząć opracowywać dokument pliku dźwiękowego. Rzuciłem się na tę pracę. Tak się cieszyłem, że to robię. Kiedy skończyłem, producent polecił mi załadować go na wspólny serwer, żeby był dostępny dla wszystkich pracujących nad grą.

Natychmiast podniosła się wrzawa. Producent, który mnie zatrudnił, nie miał świadomości, że piętro pod nami mieści się dział udźwiękowania, który tworzy takie dokumenty dla każdej gry. Wykonałem pracę innej osoby. Ten producent popełnił już kiedyś inny duży błąd, więc poprosił mnie, żebym wziął winę na siebie, bo wtedy go nie zwolnią. Każda cząstka mojej duszy buntowała się przeciw temu. Ale moi znajomi w dziale programowania, którym akurat pasowało, żeby zarządzał nimi niekompetentny producent, ponieważ mogli robić, na co mieli ochotę, poprosili mnie, żebym poświęcił się dla nich. Nie chcieli, żeby zastąpiono producenta kimś, kto wzięłby ich do galopu. Więc wziąłem na siebie odpowiedzialność, odszedłem następnego dnia i od tamtego czasu nie pracowałem już więcej dla nikogo poza sobą.

Tym samym Charles pożegnał się ze światem formalnego zatrudnienia i zaczął zarabiać na życie graniem na gitarze i sypiąc w wanie.

Gdy pracownik nie robi praktycznie nic, sytuacja jest oczywista. Zdarza się to jednak rzadko. Częściej jest tak, że ma się przynajmniej jakąś śladową ilość pracy, a pracownik już to z miejsca, już to stopniowo przekonuje się, że jest ona bezużyteczna. Większość pracowników myśli o społecznej przydatności tego, co robią, a niezależnie od tego, jaką niepisaną miarę stosują, kiedy już uznają, że ich praca niczemu nie służy, ich osąd musi przełożyć się na ich doświadczanie pracy – niezależnie od jej natury czy warunków zatrudnienia. Oczywiście, kiedy i te warunki są złe, rzecz często staje się nie do zniesienia.

Przyjrzyjmy się najgorszemu możliwemu scenariuszowi: uciążliwa praca, złe warunki, oczywista bezsensowność. Nigel pracował jako tymczasowy w firmie, która wygrała przetarg na skanowanie setek tysięcy formularzy podań o karty lojalnościowe. Ponieważ sprzęt do skanowania tej firmy był niedoskonały, a kontrakt stanowił, że każdy z formularzy zostanie przejrany pod kątem błędów co najmniej trzykrotnie przed akceptacją, firma musiała codziennie zwozić do swojej siedziby małą armię pracowników tymczasowych, zatrudnionych jako „optymalizatorzy danych”. A tak przedstawia swoją pracę Nigel:

Trudno wytłumaczyć, jak działa taki poziom hipnotycznej nudy. Łapałem się na tym, że zwracam się do Boga, błagając, żeby kolejny rekord zawierał ja-

kiś błąd, albo kolejny, albo kolejny. Ale czas wydawał się płynąć szybko, jak w chwilach, gdy człowiek ociera się o śmierć.

Było coś takiego w czystym nieskalaniu tej pracy społeczną przydatnością połączonym z obezwładniającą jałowością procesu, co jednoczyło optymalizatorów danych. Wszyscy wiedzieliśmy, że to ściema. Naprawdę myślę, że gdybyśmy przerabiali papiery dotyczące czegoś, co miałyby bardziej ewidentną wartość społeczną – powiedzmy rejestracji dawców organów czy biletów na Glastonbury – to byłoby nam z tym inaczej. Nie chodzi mi o to, że proces byłby mniej nużący (formularz to formularz), ale świadomość, że ta praca nikogo nie obchodzi, że od tego, jak ją wykonujemy, nie zależy nic, co miałyby jakąkolwiek wartość, sprawiała, że to było jak jakiś test odporności, jak zawody olimpijskie ze znoszenia nudy dla nudy.

Naprawdę, dziwne to było.

W końcu kilkoro z nas stwierdziło, że nie zniesie tego dłużej. Któregoś dnia poskarżyliśmy się na nieuprzejme zachowanie jednego z przełożonych i na zajutrz rano zadzwoniono do nas z agencji pośrednictwa, że już nie jesteśmy potrzebni.

Szczęśliwie dla Nigela jego koledzy i koleżanki wszyscy pracowali tymczasowo i nie poczuli się do lojalności wobec organizacji, a przez to nie mieli powodu, by milczeć o tym, co się dzieje – przynajmniej między sobą. Często przy bardziej długotrwałych zadaniach trudno jest się dokładnie rozeznąć, komu można ufać, a komu nie.

Dla jednych bezsens pogłębia nudę, dla innych niepokój. Greg przepracował dwa lata jako projektant reklam cyfrowych, „tworząc te irytujące banery, które widzi się na większości stron”. Doszedł do przekonania, że cały biznes robienia i sprzedawania banerów to w gruncie rzeczy przekręt. Agencje, które sprzedają te reklamy, dysponują badaniami, z których jasno wynika, że użytkownicy internetu w dużej mierze nawet ich nie zauważają i prawie nigdy w nie nie klikają. To ich jednak nie powstrzymuje przed, mówiąc oględnie, preparowaniem danych i urządzaniem dla klientów imprez, na których prezentują skomplikowane „dowody” skuteczności reklam.

Ponieważ banery w rzeczywistości nie spełniały swojego zadania, cała para szła w zadowolenie klienta. Projektantów instruowano, by spełniali wszelkie zachcianki klientów, nieważne jak technicznie wyśrubowane, rozpasane czy absurdalne.

Greg: Dużo gracze generalnie chcą powielenia na banerach swoich reklam telewizyjnych i żądają złożonych scenariuszy z licznymi „scenami” i elementami, które muszą się pojawić. Zjawiali się klienci z branży motoryzacyjnej i żądali, byśmy przy pomocy Photoshopa zmienili pozycję kierownicy albo wygląd pokrywki baku paliwa na obrazie wielkości paznokcia.

Klienci zgłaszali tego typu wybredne wymagania i należało je spełniać, podczas gdy projektanci wegetowali ze świadomością, że żadani internauci prawdopodobnie nie dostrzegą

kątem oka tak miniaturowych szczegółów na szybko zmieniającym się obrazku. Wszystko to ledwie dawało się znieść, ale kiedy Greg zobaczył wspomniane badania, które dowodziły, że nawet gdyby oglądający je zauważyli, to i tak nie kliknęliby w baner, zaczął cierpieć z powodu klinicznych objawów stanów lękowych.

Greg: Tamta praca pokazała mi, że bezsens zwiększa stres. Kiedy zacząłem pracę nad tymi banerami, miałem do tego cierpliwość. Kiedy tylko zdałem sobie sprawę, że to zadanie jest raczej pozbawione sensu, cała cierpliwość wyparowała. Przewyciężenie dysonansu poznawczego wymaga wysiłku – to wyczerpujące naprawdę dbać o proces, jednocześnie tylko udając, że dbamy o wynik.

W końcu stres stał się dla niego nie do zniesienia i Greg odszedł do innej pracy.

Stres jest kolejnym motywem, który regularnie powraca w wypowiedziach pracowników. Kiedy, jak to miało miejsce w przypadku Grega, praca ściema oznacza nie tylko bezczynne siedzenie i udawanie zajętego, ale pracę nad czymś, o czym wszyscy wiedzą, że jest bezsensowne (tylko nie mogą o tym mówić), napięcie wzrasta i ludzie dają mu upust na wszelkie możliwe sposoby. Poznaliśmy już Hannibala, który robi niesamowite pieniądze, pisząc raporty, którymi wymachuje się na spotkaniach marketingowych firm farmaceutycznych, a następnie wrzuca do szuflady. Dokładnie rzecz biorąc, ogranicza on swoją bezsensowną pracę do dnia lub dwu w tygodniu – tak żeby starczyło na opłacenie rachunków – a resztę swojego czasu poświęca badaniom medycznym, których celem jest wyplenienie gruźlicy w krajach globalnego Południa, a za które jakoś nikt nie chce płacić. To daje mu możliwość porównania zachowań w obu miejscach pracy:

To jeszcze jedna rzecz, którą zaobserwowałem: ilość agresji pracowniczej i stresu, które dostrzegam u ludzi, są odwrotnie proporcjonalne do istotności wykonywanej pracy: „Klient się piekli, bo jego szef naciska, żeby prezentacja była gotowa na spotkanie projektowe Q3 w poniedziałek! Grozi, że zerwą cały pierdolony kontrakt, jak jej nie dostarczymy do jutra rana! Wszyscy będziemy musieli zostać po godzinach i ją skończyć (Spoko, zamówimy sobie jakieś gówniane śmieciowe pizze i piwną szczyne, żebyśmy mogli robić przez noc...)!” To typowa sytuacja towarzysząca pisaniu lipnych raportów. Z kolei praca nad rzeczami, które mają więcej znaczenia, przebiega w atmosferze większej współpracy, gdyż każdy działa razem z innymi dla większego celu.

I podobnie, choć mało które biuro jest całkowicie wolne od okrucieństwa i wojny psychologicznej, wielu respondentów wydawało się czuć, że te panują głównie w biurach, gdzie wszyscy wiedzą, że tak naprawdę to właściwie nieszczególnie robią cokolwiek, tylko nie chcą się do tego przyznać⁸.

⁸ Nouri, programista, podsuwa interesujące spostrzeżenie, a mianowicie sugeruje, że wrogość i wzajemna niechęć w biurze zajmującym się czymś bezsensownym mogą właściwie pełnić funkcję motywatorów do jakiegokolwiek działania. Opisuje, że pracując w ewidentnie skazanej na niepowodzenie firmie od bane-

Annie: Pracowałam w firmie obsługującej koszty opieki medycznej. Zatrudniono mnie w zespole do spraw zadań specjalnych, który pełnił w firmie wielorakie funkcje.

Nigdy mnie nie przeszkolili, a moja praca polegała na:

- wyciąganiu formularzy ze stosu i przepisywaniu ich do oprogramowania;
- zaznaczaniu w tych formularzach określonych pól;
- przenoszeniu formularzy z powrotem do puli, żeby ktoś inny zrobił z nimi coś innego.

W pracy tej obowiązywała bardzo rygorystyczna kultura (zero rozmów z innymi), a pod względem atmosfery było to jedno z najbardziej przemocowych środowisk, w jakich przyszło mi pełnić obowiązki.

Zwłaszcza kiedy popełniałam jeden błąd w zaznaczaniu, który powtarzał się konsekwentnie na moich formularzach w ciągu pierwszych dwóch tygodni. Kiedy się dowiedziałam, że popełniam błąd, natychmiast go poprawiałam. Jednak przez całą resztę mojego zatrudnienia w tamtej firmie, ilekroć ktoś od czasu do czasu natrafił na jeden z tych źle oznaczonych formularzy, byłam brana na stronę i kazano mi się tłumaczyć. Za każdym razem, jakby to było coś nowego. Za każdym razem, tak jakby menadżerka nie wiedziała, że to wszystko błędy z tego samego okresu i że już się nie zdarzają – chociaż za każdym razem jej to mówiłam.

Podobne drobne akty sadyzmu mogą być znane większości tych z nas, którzy pracowali kiedyś w biurze. Trzeba zadać sobie pytania: Co właściwie myślała przełożona, która po wielokroć wzywała do siebie Annie „na rozmowę” z powodu błędu, o którym doskonale wiedziała, że już dawno został skorygowany? Czy jakimś sposobem za każdym razem o tym zapominała? To wydaje się mało prawdopodobne. Jej zachowanie wygląda na czystą formę korzystania z władzy dla niej samej. Bezcelowość tej rutyny (zarówno Annie, jak i jej szefowa wiedziały, że niczego się nie osiągnie, mówiąc komuś, żeby zrobił coś z problemem, który już został rozwiązany) sprowadzała ją do sytuacji, w której szefowa po prostu dawała Annie odczuć ten fakt – że znajdują się w relacji czystej arbitralnej władzy – ze

rów reklamowych, przedsiębiorstwie, które wpędzało go w przygnębienie i przyprawiało o mdłości, był „tak znudzony, że kilkoro programistów nakablowało kierownictwu (przepraszam, scrum masterowi!) na moją niską produktywność. Więc ten dał mi ze złością miesiąc na wykazanie się, starając się zgromadzić dowody, jakobym nie dostarczył wszystkich zwolnień lekarskich. W ciągu dwóch tygodni prześcignąłem wynik całej reszty zespołu, a główny architekt firmy orzekł, że mój kod jest «perfekcyjny». Scrum master był nagle znowu cały rozpromieniony i powiedział mi, że zwolnienia lekarskie nie stanowią problemu.

Poradziłem mu, że powinien nie ustawać w obrażaniu mnie i grożeniu zwolnieniem, jeśli chce, żebym nadal pracował na wysokich obrotach. To była moja przewrotna wersja drwiny. Jak idiota – odmówił.

Lekcja do przerobienia: nienawiść to potężny motywator, przynajmniej w obliczu braku pasji czy frajdy. To może tłumaczyć powszechność agresji w miejscach pracy. Wchodzenie z kimś w konflikt przynajmniej daje ci pretekst do dalszego działania”.

złośliwą satysfakcją. Był to rytuał upokorzenia, który zwierzchnikowi pozwala pokazać, kto tu rządzi, w sensie najbardziej dosłownym i uzmysłowić podwładnemu, gdzie jest jego miejsce, motywowany niewątpliwie przekonaniem, że podwładni są z natury rzeczy winni co najmniej intelektualnej niesubordynacji, jaką jest nienawiść do tyranii szefa – tak jak policjanci, bijąc podejrzanych, o których wiedzą, że są niewinni, mówią sobie, że ofiary są z pewnością winne, jeśli nie tego, to czegoś innego.

Annie: Robiłam to przez sześć miesięcy, zanim zrezygnowałam, z przekonaniem, że wolę umrzeć, niż dalej tam pracować. Był to jednak również pierwszy raz, kiedy dostawałam płacę tygodniową. Wcześniej byłam przedszkolanką, a chociaż moje zajęcie było bardzo ważne, zarabiałam 8,25 dolara za godzinę (w rejonie metropolitarnym Bostonu).

Tak dochodzimy do kolejnej kwestii – następstw takich sytuacji dla zdrowia fizycznego pracowników. Chociaż nie dysponuję danymi statystycznymi, to jeśli można w tej kwestii polegać na zgromadzonych przeze mnie relacjach, wygląda na to, że dolegliwości powiązane ze stresem są częstą konsekwencją wykonywania pracy bez sensu. Czytałem liczne sprawozdania mówiące o depresji i stanach lękowych współwystępujących z symptomami fizycznymi każdego rodzaju – od zespołu cieśni nadgarstka, który tajemniczym zrządzeniem ustępuje, kiedy ktoś się zwalnia, po przypadłość, która w objawach przypomina ostre obniżenie odporności. Annie również podupadała na zdrowiu. Z perspektywy czasu uznała, że wiązało się to częściowo ze skrajnym kontrastem między środowiskiem pracy w jej poprzednim zatrudnieniu i w tym nowym.

David: Usiłuję sobie wyobrazić, jak to musiało być – przestawić się z prawdziwej pracy, uczenia, opieki nad dziećmi na coś tak całkowicie bezsensownego i upokarzającego, żeby móc opłacić czynsz. Myślisz, że wiele osób jest w takiej sytuacji?

Annie: Sądzę, że to musi być dość powszechne. Niskopłatne prace przy opiece nad dziećmi mają naprawdę wysoką rotację. Niektórzy robią dodatkowe szkolenia i mogą zająć się czymś lepiej płatnym, ale mnóstwo spośród osób, które odchodziły (w większości kobiet) lądowało w jakimś biurze czy w sprzedaży.

Częścią tamtego doświadczenia, o której bardzo dużo myślę, jest to, że przedtem pracowałam w warunkach, w których przez cały dzień ktoś mnie dotykał i ja kogoś dotykałam – brałam dzieci na ręce, przytulałam, nosiłam na barana, kołysałam do snu – i raptem znalazłam się w środowisku, w którym nikt z nikim nawet nie rozmawiał, a co dopiero mówić o dotykaniu. Nie zwróciłam uwagi na wpływ, jaki to miało na moje ciało w trakcie, ale teraz, z perspektywy czasu, rozumiem, jak kolosalny wpływ miało to na moje zdrowie fizyczne i psychiczne.

Podejrzewam, że Annie nie tylko ma rację, ale że opisuje też niezwykle drastyczny przykład skądinąd bardzo powszechnego zjawiska. Annie była przekonana, że nie tylko jej konkretne stanowisko nie miało racji bytu, ale że razem z nim całe przedsiębiorstwo nie powinno w ogóle istnieć – były to co najwyżej gigantyczne manewry z prowizorycznego łatania

dziur, usuwania drobnych fragmentów szkód spowodowanych słynącym z dysfunkcyjności amerykańskim systemem ochrony zdrowia, którego przedsiębiorstwo było immanentną częścią. Ale oczywiście nikomu nie wolno było rozmawiać o takich sprawach w biurze. W biurze nie wolno było rozmawiać o niczym. Fizyczna izolacja spletała się z izolacją społeczną. Każdy był tam zmuszony pozostawać odizolowaną bańką.

Bywa, że w tak ograniczonych, a jednak wyraźnie nierównych środowiskach społecznych zaczynają się dziać dziwne rzeczy. W latach 60. radykalny psychoanalityk Erich Fromm wystąpił z sugestią, że „nieseksualne” formy sadyzmu i nekrofilii przenikają życie codzienne w silnie purytańskich i hierarchicznych środowiskach⁹. W latach 90. socjolożka Lynn Chancer dokonała syntezy niektórych z tych idei z głoszonymi przez feministyczną psychoanalityczkę Jessikę Benjamin i wypracowała teorię sadomasochizmu w życiu codziennym¹⁰. Chancer ustaliła, że w odróżnieniu od członków rzeczywistych subkultur BDSM, którzy są najzupełniej świadomi faktu, że odgrywają wymyślone sceny, ludzie rzekomo „normalni” w środowiskach hierarchicznych zwykle wkiłali się w końcu w swego rodzaju patologiczną wariację tego samego sadomasochistycznego zjawiska: dół (osoba będąca na dole) rozpaczliwie stara się pozyskać akceptację, która z definicji nigdy nie nadejdzie; góra (osoba na górze) posuwa się coraz dalej i dalej w celu ustanowienia dominacji, o której obie strony wiedzą, że jest koniec końców fałszywa – gdyby bowiem góra była naprawdę tak wszechmocnym, pewnym siebie, panującym bytem, za jaki się podaje, nie musiałaby się tak karykaturalnie wysilać, żeby zyskać uznanie swojej władzy. A do tego, rzecz jasna, dochodzi najważniejsza różnica między grą sado-maso na niby (osoby biorące w niej udział faktycznie mówią o niej „gra”), a jej nieseksualnymi inscenizacjami z prawdziwego życia. W wersji odgrywanej wszelkie elementy są z góry ustalane za obopólną zgodą, a obie strony wiedzą, że grę można w jednej chwili przerwać przez wypowiedzenie umówionego słowa. Na przykład ktoś mówi: „pomarańcza”, a druga strona natychmiast przestaje polewać go rozgrzany woskiem i zmienia się ze zdeprawowanego markiza w pełną troski osobę ludzką, której zależy na tym, żeby nie skrzywdzić partnera (można właściwie powiedzieć, że dół w znacznej mierze czerpie przyjemność ze świadomości, że ma władzę wywołania tej transformacji w dowolnym momencie¹¹). Tego właśnie brak w sytuacjach sadomasochistycznych w prawdziwym życiu. Szefowi nie można powiedzieć: „pomarańcza”. Zwierzchnicy nigdy nie ustalają zawczasu, jak wolno, a jak nie wolno zmywać komuś głowy za określone rodzaje przewinień, a jeśli pracownik doświadcza – jak to było w przypadku Annie – reprimend lub innego rodzaju upokarzania,

⁹ Zob. Erich Fromm, *Anatomia ludzkiej destrukcyjności*, przeł. Jan Karłowski, Poznań: Rebis, 1998. Kliniknym przypadkiem nieseksualnego sadyzmu jest dla Fromma Stalin, a kliniknym przypadkiem nieseksualnego nekrofila – Hitler.

¹⁰ Zob. Lynn Chancer, *Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness*, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1992.

¹¹ Na przykład bohaterami książkowych romansów są często atrakcyjni mężczyźni, którzy jawią się jako okrutni i pozbawieni współczucia, ale ostatecznie okazuje się, że są czuli i szlachetni. Można by zaryzykować tezę, że z perspektywy odgrywającej bierną rolę kobiety w praktykę BDSM wpisana jest możliwość tej transformacji jako element struktury zdarzenia pozostający ostatecznie pod jej kontrolą.

wie, że nie może zrobić nic, by je zatrzymać; nie ma tu haseł, chyba że „rezygnuję”. Wypowiedzenie tego słowa to jednak coś więcej niż przerwanie cyklu upokorzeń – to również całkowite zerwanie stosunku pracy. Może ono prowadzić do uczestnictwa w zgoła innej grze, w której człowiek desperacko miota się w poszukiwaniu zajęcia pozwalającego mu zjeść czy nie dopuścić, by odcięto mu ogrzewanie.

O niedoli poczucia, że nie ma się prawa do swojej niedoli

Sugeruję zatem, że sama bezcelowość dętego zatrudnienia na ogół wzmacnia sadomasochistyczną grę już i tak potencjalnie wyzwalaną we wszelkich hierarchicznych relacjach. Nie jest to nieuniknione; niektórzy przełożeni są wspaniałomyślni i serdeczni. Jednak brak poczucia wspólnego celu, przesłanki, która pozwalałaby wierzyć, że zbiorowe działania, w których się uczestniczy, czynią życie lepszym dla osób spoza biura albo mają jakkolwiek istotny wpływ na kogokolwiek poza nim, na ogół dokłada się do wszelkich pomniejszych zniewag, fochów, uraz i sadystycznych zagrań, w które obfituje życie w biurze, jako że, koniec końców, toczy się tam biurowa polityka rywalizacji.

Wiele osób, jak Annie, przeraziły skutki zdrowotne. Tak jak trzymany w jednoosobowej celi więzień nieuchronnie doświadcza szkodliwych zmian w mózgu, pracownica pozbawiona poczucia sensu często doświadcza umysłowej i fizycznej atrofii. Nouri (z rozdziału 2), który naprawiał kod dla niekompetentnego wiedeńskiego psychologa, prowadził coś w rodzaju dziennika swoich kolejnych prac bez sensu i ich konsekwencji dla jego ciała i umysłu:

Nouri: Praca nr 1: programista, (bzdurny) start-up.

Wpływ na mnie: Na początku nauczyłem się pogardy dla siebie. Co miesiąc dopadało mnie przeziębienie. Syndrom oszusta spustoszył mój układ nerwowy.

Praca nr 2: programista, (megalomański) start-up.

Wpływ na mnie: Pracowałem tak ciężko, że nadwyrężyłem wzrok, co kazało mi zwolnić tempo.

Praca nr 3: inżynier oprogramowania, (szemrane) małe przedsiębiorstwo.

Wpływ na mnie: Zwykle przygnębienie, niemożność mobilizacji zasobów energii.

Praca nr 4: inżynier oprogramowania, (skazany na niepowodzenie, dysfunkcyjny) były start-up.

Wpływ na mnie: Nieustanna przeciętność i lęk spowodowany moją niezdolnością do skoncentrowania się osłabiły mój umysł; zapadałem na przeziębienie co miesiąc; wypaczanie świadomości w celu zwiększenia motywacji wykończyło mój układ odpornościowy. PTSD. Moje myśli były całkowicie przeciętne...

Nouri miał pecha sparzyć się na całej serii niewiarygodnie absurdalnych i/lub przemocowych środowisk korporacyjnych. Udało mu się pozostać przy zdrowych zmysłach – przynajmniej do tego stopnia, że oparł się całkowitemu psychicznemu i fizycznemu załamaniu – dzięki znalezieniu poczucia sensu w czym innym; zaczął mianowicie prowadzić szczegółową analizę społecznych i instytucjonalnych zjawisk, które kryją się za nieudanymi projektami korporacyjnymi. W końcu został antropologiem (to było bardzo przydatne, dzięki, Nouri!). Następnie odkrył politykę i zaczął przeznaczać czas i środki na układanie planu zniszczenia systemu, który doprowadził do powstania tak niedorzecznych miejsc pracy. Jak donosi, jego zdrowie ostatnio zaczęło się wyraźnie poprawiać.

Nawet w stosunkowo łagodnych biurowych klimatach brak poczucia celu podgryza ludzi. Może nie powoduje faktycznej fizycznej i psychicznej degeneracji, ale i tak w najlepszym wypadku pozostawia pracowników z uczuciem, jakby byli puści albo bezwartościowi. Takie posady nierzadko dają prestiż, poważanie i hojne wynagrodzenie, ale wszystkie te wartości bynajmniej nie łagodzą negatywnych uczuć, lecz wręcz przeciwnie – zaogniają je. Tak jak Lilian, ludzie na bzdurnych stanowiskach borykają się w skrytości ducha z podejrzeniem, że płaci im się więcej niż ich rzeczywiście produktywnym podwładnym („Czy to nie dęta ściema?”) albo że inni mają prawo ich nienawidzić. To przekłada się na autentyczną konsternację wielu z nich co do tego, jak powinni się czuć. Brak im dostępu do jakiegoś kompasu moralnego. Można uznać to za rodzaj moralnej bezscenariuszowości.

Oto stosunkowo łagodny przypadek. Finn pracuje w firmie, która sprzedaje licencje na oprogramowanie.

Finn: Od chwili, kiedy kilka lat temu po raz pierwszy zabrałem się za lekturę eseju *O fenomenie pracy bez sensu*, poczułem, że jego treść rezonuje z moim doświadczeniem. Nadal co jakiś czas po niego sięgam, żeby go przeczytać i skonfrontować z nim znajomych.

Jestem kierownikiem pomocy technicznej w firmie typu *software as a service*. Moja praca ogranicza się do siedzenia na zebraniach, pisania e-maili, informowania mojego zespołu o nadchodzących zmianach, rozwiązywania problemów klientów i przeprowadzania ocen pracowniczych.

Oceny pracownicze to ściema, przyznaje Finn, uzasadniając: „Każdy już wie, kto się opiernicza”. Właściwie chętnie przyznaje, że większość jego obowiązków to bzdury. Użyteczne elementy jego pracy polegają w głównej mierze na łataniu dziur – rozwiązywaniu problemów spowodowanych rozmaitymi niepotrzebnie zawikłanymi biurokratycznymi procesami w firmie. Do tego sama firma jest dosyć bezużyteczna.

Finn: Mimo to, teraz, kiedy już siadłem, żeby to napisać, czuję, że jakaś część mojego mózgu upiera się przy bronieniu mojej bzdurnej posady. Myślę, że to na tym tle pojawia się dysonans poznawczy. Z emocjonalnego punktu widzenia nie jest tak, żebym był do mojej firmy w jakiś sposób przywiązany. Gdybym przyszedł do pracy w któryś poniedziałek i okazałoby się, że budynek zniknął,

to nie tylko nie przejęłoby się tym społeczeństwo, ale ja również. Jeżeli moja praca przynosi mi jakąkolwiek satysfakcję, to chyba taką, że czyni ze mnie eksperta w nawigowaniu na wodach naszej zdeorganizowanej organizacji tak, że udaje się doprowadzać sprawy do finału. Ale bycie ekspertem w czymś zbędnym nie daje – jak łatwo się domyślić – przesadnego poczucia spełnienia.

Najchętniej pisałbym powieści i teksty publicystyczne, czym zresztą zajmuję się w czasie wolnym, ale boję się, że ucieczka z mojej pracy bez sensu będzie oznaczać niemożność związania końca z końcem.

Ten dylemat jest oczywiście powszechny. Sama praca może być zbędna, ale trudno dopatrywać się w niej czegoś złego, jeśli pozwala wam wykarmić dzieci. Może zapytacie, jaki to system ekonomiczny tworzy świat, w którym jedynym sposobem na wyżywienie dzieci jest spędzanie większości przytomnego życia na bezużytecznych ćwiczeniach z odhaczania albo rozwiązywaniu problemów, które nie powinny mieć miejsca. Ale wówczas możecie równie dobrze odwrócić całe pytanie i zastanowić się, czy to wszystko jest rzeczywiście tak bezużyteczne, jakie się wydaje, skoro system ekonomiczny, który stworzył te zajęcia, pozwala nam również wyżywić dzieci. Czy naprawdę mamy przewidywać zamiary kapitalizmu? Być może każdy aspekt tego systemu, nieważne jak na pozór bezsensowny, jest taki, jaki powinien.

Jednak nie można przy tym lekceważyć własnego wrażenia, że coś jest koszmarnie nie tak.

Wiele osób mówiło, podobnie jak Lilian, o dręczącej dysproporcji między zewnętrznym szacunkiem, jakim darzyło je społeczeństwo, a wiedzą o tym, co faktycznie robią. Dan, administrative contractor pracujący w przedstawicielstwie pewnej brytyjskiej spółki w Toronto był przekonany, że na przestrzeni tygodnia prawdziwa praca zajmuje mu raptem około godziny czy dwóch – i jest to praca, którą z powodzeniem mógłby wykonywać z domu. Reszta była natomiast całkowicie pozbawiona sensu. Czuł, jakby zakładanie garnituru i przychodzenie do biura było tylko złożonym rytuałem ofiarnym, ciągiem pozbawionych znaczenia gestów, które musiał wykonywać, żeby okazać się godnym szacunku, na który nie zasługuje. W pracy zastanawiał się nieustannie, czy jego współpracownicy czują się tak samo.

Dan: Czułem się jak w jakimś ciągu kafkowskich snów, w których tylko ja miałem nieszczęście zdawać sobie sprawę, jak głupie jest w znacznej mierze to, co robimy, ale w głębi duszy czułem, że inni muszą milcząco podzielać ze mną to doświadczenie. Na pewno wszyscy o tym wiedzieliśmy! Nasze biuro to sześć osób, a wszyscy byliśmy „menadżerami” [...]. W całym budynku mogło pracować więcej menadżerów niż właściwych pracowników. Sytuacja była kompletnie absurdalna.

W przypadku opisanym przez Dana każdy dostosował się do reguł gry. Środowisko nie było w żadnej mierze przemocowe. Sześcioro menadżerów i ich przełożeni, menadżerowie

menadżerów, odnosiło się do siebie uprzejmie, z sympatią, z wzajemną życzliwością. Wszyscy mówili sobie nawzajem, jaką to niesamowitą robotę tu wykonują i jaka to by była strata dla wszystkich, gdyby któreś z nich nie było częścią zespołu – zdaniem Dana miało to jednak charakter pocieszania się nawzajem wobec niewypowiedzianej świadomości, że robią tam ledwo co, że ich praca pozbawiona jest społecznej użyteczności i że gdyby ich nie było, nie miałyby to znaczenia. Jeszcze gorzej było poza biurem, bowiem wśród bliskich zaczęto go traktować jako tego członka rodziny, który naprawdę coś w życiu osiągnął. „To naprawdę trudne do opisanego, jak bardzo czułem się wściekły i bezużyteczny. Traktowano mnie poważnie jako «młodego profesjonalistę», ale czy ktokolwiek wiedział, czym właściwie się zajmuję?”

Ostatecznie Dan zrezygnował z tej pracy na rzecz posady nauczyciela przedmiotów ścisłych wśród społeczności Kri w północnym Quebecu.

Sprawy w podobnych sytuacjach nie ułatwia fakt, że ci na wysokich stanowiskach konsekwentnie lekceważą tego rodzaju odczucie daremności i upierają się, że jest ono absurdalne. Nie zawsze tak się dzieje. Jak widzieliśmy, niektórzy menadżerowie po prostu puszcza oko, uśmiechając się znacząco; bardzo niewielu być może szczerze porozmawia o tym, co się dzieje, przynajmniej o niektórych kwestiach. Jednak z racji tego, że menadżerowie średniego szczebla na ogół wiążą swoją rolę z podtrzymywaniem morale i dyscypliny pracowniczej, często czują, że nie pozostaje im nic innego jak racjonalizowanie sytuacji (w konsekwencji działania temu poświęcone są jedyną częścią ich pracy, która nie jest bezsensowna). Do tego im wyżej w hierarchii ktoś się znajduje, tym na ogół mniej zauważa – a jednocześnie tym więcej formalnej władzy posiada.

Wasilij pracuje jako analityk dla europejskiej placówki dyplomatycznej. Relacjonuje, że w jego biurze pracuje tyle samo zwierzchników co analityków, a każde zdanie w każdym napisanym przez analityka dokumencie jest nieodmiennie podawane dwa szczeble wyżej w hierarchii do lektury, redakcji i przekazania z powrotem na dół, i tak w kółko, aż do zatracenia sensu. Zgoda, stanowiłoby to większy problem, gdyby istniało prawdopodobieństwo, że dokumenty te przeczyta ktoś spoza biura, lub chociaż będzie miał świadomość ich istnienia. Od czasu do czasu Wasilij stara się zwrócić na to uwagę swoich przełożonych.

Wasilij: Jeżeli kwestionuję przydatność albo sens naszej pracy, moi szefowie patrzą na mnie tak, jakbym spadł z innej planety. Co innego mieliby robić – dla nich najważniejsze jest to, żeby nasza praca nie była postrzegana jako totalna bzdura. W przeciwnym razie zlikwidowano by etaty i straciliby pracę.

W tym przypadku to nie system kapitalistyczny, ale współczesny międzynarodowy system państwowy ze swoimi korpusami dyplomatycznymi, instytucjami Narodów Zjednoczonych i systemem z Bretton Woods produkuje nieprzeliczone tysiące (zwykle dobrze opłacanych, szanowanych i wygodnych) stanowisk na całym globie. Można się spierać, jak w każdym przypadku, które z tych posad są naprawdę użyteczne i czemu służą. Przypuszczalnie niektórzy piastujący je wykonują ważną pracę – na przykład przeciwdziałają wojnom. Inni z kolei przestawiają meble z kąta w kąt. Poza tym wewnątrz aparatu istnieją strefy,

które z punktu widzenia funkcjonariuszy piastujących w nim niskie stanowiska są co najmniej zbędne. To spostrzeżenie ma według Wasilija powodować poczucie winy i wstydu.

Wasilij: Kiedy jestem wśród ludzi i ktoś pyta mnie o pracę, nie mam ochoty mówić. Nic do opowiadania, żadnego powodu do dumy. Praca dla ministerstwa spraw zagranicznych ma dobrą reputację, więc kiedy mówię: „Pracuję dla MSZ”, ludzie zazwyczaj reagują mieszanką szacunku i konsternacji, nie wiedząc tak naprawdę, czym się zajmuję. Myślę, że ten szacunek jeszcze pogarsza sprawę.

Istnieje milion sposobów sprawienia, by człowiek poczuł, że na coś nie zasługuje. Stany Zjednoczone, które tak często dzierżą palmę pierwszeństwa w podobnych dziedzinach, doprowadziły do doskonałości między innymi wybitnie amerykańską odmianę dyskursu politycznego, który polega na pouczeniu innych o tym, jakie to z nich fujary, skoro wydaje im się, że mają do czegoś prawo. Nazwijmy to „gromieniem praw”. Gromienie praw ma wiele form i przejawów. Istnieje jego wersja prawicowa, która skupia się na besztaniu innych za to, że uważają, że świat jest im winny mieszkanie albo leczenie, kiedy są poważnie chorzy, albo urlop macierzyński, albo higienę pracy lub równą ochronę ze strony prawa. Jest jednak i lewicowe wydanie, które polega na pouczeniu ludzi, żeby „pamiętali o swoim uprzywilejowaniu”, kiedy myślą, że mają prawo do czegoś, czego nie ma ktoś od nich biedniejszy lub bardziej uciskany.

Zgodnie z tymi standardami, nawet jeśli ktoś zostanie uderzony w głowę policyjną pałką i bez powodu aresztowany, wolno mu się poskarżyć na niesprawiedliwość tylko pod warunkiem, że najpierw wymieni litanię kategorii osób, wobec których prawdopodobieństwo takiego zdarzenia jest większe. Gromienie praw zapewne wyrodziło się w najbardziej barokowe formy w Ameryce Północnej, jednak rozprzestrzeniło się na cały świat wraz z pochodem neoliberalnych ideologii rynkowych. W takich warunkach zrozumiałe jest, że domaganie się całkowicie nowego, egzotycznego prawa – jak choćby prawo do sensownego zatrudnienia¹² – może jawić się jako projekt nierokujący nadziei. W dzisiejszych czasach już dostatecznie trudną sztuką jest zostać potraktowanym poważnie, gdy domagamy się rzeczy, które nam przysługują.

Ciężar gromienia praw spada przede wszystkim na młodsze pokolenia. W większości krajów zamożnych dzisiejsi dwudziestokilkulatkowie to pierwsze pokolenie od ponad stulecia, które może spodziewać się znacząco gorszych szans i warunków życia niż te, z których korzystali i korzystają ich rodzice. A jednocześnie prawi im się nieustannie morały, jak to rzekomo są roszczeniowi, bo wydaje im się, że zasługują na coś innego. To szczególnie utrudnia młodszym ludziom skarżenie się na bezsensowne zatrudnienie.

¹² Artykuł 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka stwierdza na przykład: „Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy i do ochrony przed bezrobociem”. Gwarantuje także równą płacę za równą pracę, wynagrodzenie pozwalające na utrzymanie rodziny oraz prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych. Nie mówi jednak nic o celowości samej pracy.

Na koniec posłuchajmy więc Rachel, która wyraża zgrozę pokolenia.

Rachel w szkole była orłem z matematyki, a następnie zrobiła licencjat z fizyki, ale pochodziła z biednej rodziny. Jej celem były dalsze studia, ale wobec trzykrotnego podniesienia cen czesnego na brytyjskich uniwersytetach i maksymalnej redukcji wsparcia finansowego była zmuszona zatrudnić się jako analityczka ds. ryzyka katastrof w dużej firmie ubezpieczeniowej, by w ten sposób zdobyć niezbędne środki. Rok wyjęty z życia, mówiła sobie, ale zdecydowanie nie koniec świata.

Rachel: „To nie najgorsza rzecz, jaka może cię spotkać – przy okazji zdobędziesz nowe umiejętności, trochę zarobisz, zyskasz przydatne kontakty”. Tak sobie myślałam. „Tak realistycznie rzecz biorąc, jak źle tam może być?” I oczywiście ten rozbrzmiewający w głowie podszept: „Masa ludzi spędza całe życie w nudnej, wyczerpującej pracy za marne pieniądze. Dlaczego u diabła wydaje ci się, że jesteś zbyt wyjątkowa, żeby pójść na rok do nudnej pracy biurowej?”.

To ostatnie to naczelna obawa refleksyjnych millenialsów. Rzadko mi się zdarza przescrollować Facebooka i nie trafić na jakiś moralizatorski artykuł o tym, jakie to moje pokolenie jest roszczeniowe i jak to nie chce mu się na miłość boską przepracować uczciwie jednego dnia! Jakoś trudno mi ocenić, czy moje standardy „akceptowalnej” pracy są rozsądne, czy też są tylko wynikiem nedorzecznego „roszczeniowego fandzolenia” (jak mawia moja babcia) pokolenia płatków śniegu.

Tak się składa, że to akurat szczególnie brytyjska odmiana gromienia praw (jakkolwiek w coraz większym stopniu zaraża ono resztę Europy) – starsi ludzie, którzy wychowali się w państwie opiekuńczym gwarantującym im świadczenia od kołyski po grób, szydzą z młodych, bo tym ostatnim wydaje się, że mogliby mieć prawo do tego samego. W grę wchodził jeszcze jeden czynnik, choć Rachel przyznała się do tego z niejakim zakłopotaniem – posada była niesamowicie dobrze płatna; zarabiała tam lepiej niż jej rodzice. Dla kogoś, kto całą dorosłą egzystencję spędził jako ledwo wiążąca koniec z końcem studentka, zdobywająca środki w pracy tymczasowej, *call centers* i gastronomii, perspektywa zakosztowania wreszcie mieszczańskiego życia nie jest niemiła.

Rachel: Pracowałam już „w biurze” i w „gównianej robocie”, to jak zła mogła być gówniana praca biurowa, tak szczerze? Nie miałam pojęcia o czarnych jak głębokie oceaniczne odmętach nudy, w których się pogrążyć pod ciężarem biurokracji, złego zarządzania i niezliczonych bzdurnych zadań.

Stanowisko Rachel utworzono wskutek rozmaitych wymuszonych prawem regulacji dla inwestycji kapitałowych, których jej pracodawca, jak wszystkie korporacje w tej sytuacji, nie miał zamiaru respektować. W związku z tym typowy dzień pracy polegał na odbieraniu rano e-maili z danymi na temat ilości pieniędzy, które dana filia firmy szacowała utracić w jakichś hipotetycznych katastrofalnych scenariuszach, „wyczyszczeniu” danych, przekopiowaniu ich do arkusza kalkulacyjnego (co powodowało za każdym razem zawieszenie

się programu i trzeba było go resetować) i podaniu sumy łącznych strat. W razie wystąpienia jakichś potencjalnych trudności prawnych Rachel miała odpowiednio popracować nad liczbami, aż problem przestanie być problemem. Tak było, jeśli wszystko dobrze się układało. W złe dni albo miesiące, kiedy do roboty nie pozostawało nic, jej przełożeni wymyślali jej złożone i ewidentnie bezsensowne ćwiczenia, byle tylko była zajęta, na przykład konstruowanie „map umysłu”¹³. Albo po prostu zostawiali ją bez zadań, jednak zawsze z zastrzeżeniem, że nic nie robiąc, musi angażować się w udawanie, że jest zajęta.

Rachel: Najdziwaczniejszą i (poza nazwą stanowiska) może najbardziej bzdurną rzeczą w mojej pracy było to, że chociaż ogólnie wiadomo było, że nie ma dostatecznie dużo pracy, żeby być zajęтым, nie wolno było nie pracować w sposób widoczny. Jakby w nostalgii za wczesnymi dniami internetu nawet Twitter i Facebook były zakazane.

Moje studia były dosyć interesujące i wymagały dużo pracy, więc, znowuż, nie miałam wyobrażenia, czym może być okropny strach, jaki będę odczuwała rano przed pójściem do pracy, w której cały dzień upłynie mi na siedzeniu w biurze i próbach trwonienia czasu w sposób niewidoczny.

Miarka się przebrała po kilku miesiącach narzekania, kiedy spotkałam się ze znajomą, Mindy, na drinka na zakończenie tygodnia, który wypełniony był spiętrzeniem bzdurnych prac. Dopiero co poproszono mnie o koordynację kolorystyczną mapy myślowej „fajnie by, trzeba i w przyszłości chcielibyśmy” (nie, ja również nie mam pojęcia, co to znaczy). Mindy pracowała w podobnie bzdurnym projekcie, pisząc sponsorowany контент do firmowej gazety, której nikt nie czyta.

Ona wylewała żale przede mną, ja przed nią. Wygłosiłam długą, płomienną mowę, na której zakończenie wykrzyknęłam: „Nie mogę się doczekać, aż podniesie się poziom mórz i zacznie się apokalipsa, bo już wolę nabijać ryby i kanibali na dzidę wystruganą z jebanej tyczki, niż robić te jebane pierdoły!”. Obie śmiałyśmy się przez dłuższą chwilę, a potem się rozplakałam. Odeszłam z pracy następnego dnia. To jeden pożytek z wykonywania najróżniejszych dziwacznych prac usługowych w trakcie studiów – prawie zawsze szybko znajdujesz pracę.

No więc tak, jestem kryształową królową pokolenia płatków śniegu, topniejącą w ciepłe przyjemnie klimatyzowanego biura, ale, na Boga, świat pracy to badziewie.

¹³ Poza tym w biurze „na porządku dziennym były znęcanie się i bardzo, bardzo dziwna polityka” – typowe sadomasochistyczne zjawiska, które w wysoce hierarchicznych środowiskach zachodzą z dużym prawdopodobieństwem, a zaognia je jeszcze jak zwykle powszechna zaprawiona poczuciem winy świadomość, że nic się tu tak naprawdę nie liczy.

Rachel, która na początku myślała, że „gówniana praca biurowa” to zdecydowanie nie koniec świata, była w końcu zmuszona stwierdzić, że koniec świata byłby w tej sytuacji lepszym rozwiązaniem¹⁴.

O niedoli świadomości, że wyrządza się szkodę

Jest jeszcze jedna, nieco inna forma społecznego cierpienia, o której należy wspomnieć – niedola bycia zmuszonym do udawania, że wyświadcza się ludzkości jakąś przysługę, podczas gdy ma się świadomość, że jest zupełnie odwrotnie. Z oczywistych powodów najczęściej występuje ona wśród pracowników socjalnych zatrudnianych przez agencje rządowe i organizacje pozarządowe (NGO). Większość odprawia rytuały odhaczania, przynajmniej do pewnego stopnia, ale wielu ma świadomość, że to, co robią, jest gorzej niż bezużyteczne – jest krzywdzące wobec osób, którym rzekomo ma pomagać. Shihi obecnie zajmuje się sztuką, ale kiedyś pracowała jako psycholożka środowiskowa w Nowym Jorku:

Shihi: Pracowałam jako terapeutka w lokalnym ośrodku zdrowia psychicznego w Bronksie w latach 90. i na początku XXI wieku. Mam dyplom z pracy socjalnej.

Moimi pacjentami były osoby, które objęto przymusowym „leczeniem” po odbyciu kary w więzieniu za drobne przestępstwa (ustawa o przestępczości z czasów administracji Clintona), utraciły pracę i mieszkanie po tym, jak trafiły za kratki, albo po prostu musiały udowodnić urzędnikom z programu aktywizacji zawodowej albo opieki społecznej, że potrzebują dostępu do SSI [Supplemental Security Income] czy innych zasiłków na jedzenie lub wynajem mieszkania, ponieważ chorują psychicznie.

Niektórzy rzeczywiście mieli poważne problemy psychiczne, ale wielu innych to byli po prostu bardzo ubodzy ludzie bez przerwy nękani przez policję. Ich warunki życiowe przyprawiłyby każdego o „chorobę psychiczną”.

Moim zadaniem było prowadzenie terapii w taki sposób, żeby zasadniczo powiedzieć im, że to ich wina i że to oni są odpowiedzialni za poprawę własnego losu. A jeśli przychodzili na terapię codziennie, dzięki czemu firma mogła ściągnąć pieniądze z ich Medicaid, personel kopiował ich dokumentację medyczną i wysyłał opiece społecznej, która mogła zakwalifikować takich pacjentów do otrzymywania świadczeń z tytułu niepełnosprawności. Im grubsza teczka z dokumentacją, tym bardziej rosły ich szanse.

¹⁴ Ta historia ma szczęśliwe zakończenie, przynajmniej na razie – Rachel donosi, że wkrótce zdołała znaleźć pracę nauczycielki w programie douczania matematyki dla dzieci z ubogich rodzin. Praca daje jej wszystko, czego nie dawało zatrudnienie w firmie ubezpieczeniowej, a zarobki są na tyle wysokie, że powinno być ją stać na studia magisterskie.

Prowadziłam takie zajęcia jak „panowanie nad gniewem”, „umiejętności radzenia sobie” [...]. To było kompletnie nieprzydatne i wręcz obraźliwe! Jak masz sobie radzić z brakiem przyzwoitego jedzenia albo kontrolować gniew, kiedy policja się nad tobą zneęca?

Moja praca była bezużyteczna i szkodliwa. Mnóstwo organizacji pozarządowych czerpie zyski z nędzy wynikającej z nierówności. Słabo na tym zarabiałam, ale wciąż bardzo mnie boli, że byłam stręczycielką żerującą na biednych.

To ciekawe i znaczące, że wielu niskich rangą urzędników, którzy robią rzeczy absurdalne i okropne w imię papierów, świetnie zdaje sobie sprawę z tego, co robią i jakie szkody to zapewne wyrządzi w życiu innych ludzi – nawet jeśli zazwyczaj czują, że muszą zachować kamienną twarz w relacjach ze społeczeństwem. Część z nich dokonuje racjonalizacji. Garstka doznaje sadystycznej przyjemności. Jednak ofiarę systemu, która zadała sobie kiedyś pytanie: „Jak oni mogą żyć z tą świadomością?”, być może w jakimś stopniu pocieszyłby fakt, że często właśnie nie mogą. Pracę Meeny, zatrudnionej w lokalnym samorządzie w angielskim miasteczku określanym czasem jako „Little Skidrow-by-the-Sea”, przedstawiłno jej, gdy zaczynała, jako pracę z bezdomnymi. Przekonała się, że było to prawdą tylko poniekąd.

Meena: Moje zajęcie nie polegało na kwaterowaniu, doradztwie ani pomocy osobom bezdomnym. Zamiast tego miałam starać się zdobyć od nich papiery (dowód tożsamości, numer ubezpieczenia, dowód uzyskiwania przychodu i tym podobne), żeby hostel mógł potrącić im odpowiednią kwotę ze świadczenia lokalowego. Mieli trzy dni na ich dostarczenie. Jeśli nie przynieśli wymaganych dokumentów, musiałam zwrócić się do ich kuratorów o wykopanie ich z miejsc tymczasowego zakwaterowania. Bezdomne osoby uzależnione od narkotyków mają, rzecz jasna, na ogół problem z wykazaniem się dwoma dowodami przychodu, o innych rzeczach nie wspominając. Nie lepiej rzecz ma się z piętnastolatkami porzuconymi przez rodziców, weteranami z syndromem stresu pourazowego i kobietami, które uciekły przed przemocą domową.

Zatem ostatecznie, jak wyjaśnia Meena, jej rola polegała na grożeniu osobom do niedawna bezdomnym, że wyśle je z powrotem na ulicę, „a wszystko po to, żeby jeden dział mógł przelać pieniądze innemu działowi”. Jakie to było przeżycie? „Niszczące duszę”. Po sześciu miesiącach nie wytrzymała i rozstała się całkowicie z pracą w budżetówce.

Meena zrezygnowała. Beatrice, która pracowała dla innego samorządu lokalnego, również nie wytrzymała, zobaczywszy, jak koledzy śmieją się z listów wysyłanych emerytom, które zawierały celowe błędy dla zmylenia odbiorców, tak by rada mogła niesłusznie naliczyć im karę za zwłokę w uregulowaniu należności. Jedynie garstka jej współpracowników czerpała przyjemność z oszukiwania społeczeństwa, któremu mieli służyć, ale incydent ten rzucił upiorne światło na biurowe środowisko, które poza tym cechowała swobodna i sympatyczna atmosfera. Usiłowała zwrócić na to uwagę zwierzchników („Przecież to nie w

porządku!”), ale ci patrzyli na nią, jakby urwała się z choinki. Więc Beatrice przy pierwszej sposobności znalazła sobie inną pracę.

George pracujący dla Atosa, francuskiej firmy, którą brytyjski rząd zatrudnił do pozabawienia jak największej liczby obywateli statusu niepełnosprawnych (w kolejnych latach stwierdzono śmierć ponad dwóch tysięcy osób w niedługim czasie po uznaniu ich za „zdolne do pracy”)¹⁵, nadal trwa na stanowisku. Pisze, że każdy, kto pracuje w firmie, rozumie, co się dzieje, i „nienawidzi Atosa w cichej rozpacz”. W jeszcze innych wypadkach pracownicy publiczni żywią przekonanie, że tylko oni w całym biurze orientują się, jak bezużyteczna lub szkodliwa jest ich praca. Jednak zapytani, czy kiedykolwiek podzielili się swoimi poglądami z kolegami wprost, w większości odpowiadają, że nie, co nie pozwala wykluczyć ewentualności, że ich współpracownicy żyją w podobnym przeświadczeniu¹⁶.

Powyższe opisy przenoszą nas na nieco inne terytorium. Znaczna część tego, co dzieje się w takich biurach, jest po prostu bezsensowna, ale przez świadomość, że uczestniczy się w aktywnym szkodzeniu innym, dochodzą do tego poczucie winy i przerażenie. Poczucie winy z przyczyn oczywistych. Przerażenie, ponieważ w podobnych środowiskach zawsze krążą ponure pogłoski o tym, co z dużym prawdopodobieństwem spotka demaskatorów. Jednak na co dzień wszystko to po prostu pogłębia i uwypukla poczucie niedoli towarzyszące wykonywaniu takich prac.

Koda: o konsekwencjach prac bez sensu dla ludzkiej kreatywności i o tym, dlaczego próby twórczego lub politycznego opowiedzenia się przeciwko bezsensownemu zatrudnieniu można by uznać za formę duchowej walki

Na zakończenie tego rozdziału powrócę do tematu przemocy duchowej.

Trudno sobie wyobrazić coś, co bardziej zatruwałoby duszę – jak ujęła to Meena – niż bycie zmuszonym do popełniania aktów arbitralnego biurokratycznego okrucieństwa. Musieć wbrew własnej woli firmować swoją twarzą maszynę, której się nie znosi. Stać się potworem. Nie uszło mojej uwadze na przykład to, że najbardziej przerażające potwory w literaturze popularnej to nie te, które po prostu rozszarpują, torturują czy zabijają, ale takie, które mogą przemienić człowieka w potwora – weźmy wampiry, zombie, wilkołaki. Budzą lęk, ponieważ stanowią zagrożenie nie tylko dla ciała, ale i dla duszy. Być może to dlatego tak silnie działają na nastolatki – wiek dojrzewania to czas, kiedy większość z

¹⁵ Patrick Butler, *Thousands Have Died After Being Found Fit for Work, DWP Figures Show*, „Guardian” (wydanie amerykańskie), ostatnia modyfikacja 27 sierpnia 2015, <www.theguardian.com/society/2015/aug/27/thousands-died-after-fit-for-work-assessment-dwp-figures>.

¹⁶ Mark: „Osobiście często żałowałem, że mam świadomość, jak bezsensowna jest moja praca. Trochę tak, jak Neo w filmach o Matriksie mógł czasem żałować, że nie wziął niebieskiej pigułki. Czulem rozpacz (nadal zresztą czuję), że pracuję w sektorze publicznym, żeby świadczyć ludziom pomoc, a rzadko kiedy komuś pomagam, o ile w ogóle. Czuję się też winny, że robię to za pieniądze podatników”.

nas po raz pierwszy mierzy się z wyzwaniem: jak nie zmienić się w potwory, których nie cierpimy.

Bezużyteczne lub tylko z pozoru nieszkodliwe prace, które maskują się jako służba społeczeństwu, są być może najgorsze, ale niemal wszystkie wymienione w tym rozdziale zajęcia można uznać za zatruwające dusze na rozmaite sposoby. Prace bez sensu regularnie wywołują uczucia beznadziei, przygnębienia i nienawiści do samego siebie. Są formami przemocy duchowej wymierzonej w esencję tego, co nadaje sens człowieczeństwu.

Biorąc pod uwagę to, czego dowodziłem w poprzednim rozdziale – że integralność ludzkiej psychiki, a nawet ludzka integralność fizyczna (o ile te dwie sfery da się całkowicie rozdzielić) jest uwikłana w relacje z innymi i w sens realizacji zdolności człowieka do oddziaływania na świat – podobne prace trudno uznać za cokolwiek innego niż przemoc duchową.

Nie znaczy to jednak wcale, że dusza nie dysponuje środkami oporu. Warto chyba na zakończenie rozdziału odnotować prowadzoną przy ich użyciu walkę duchową i udokumentować pewne sposoby, za pomocą których pracownicy utrzymują się przy zdrowych zmysłach, angażując się w inne projekty. Nazwijmy to realizacją celów partyzanckich. Robin – pracownik tymczasowy, który ustawił swoją przeglądarkę tak, żeby wyglądało, jakby programował, podczas gdy w rzeczywistości siedział w internecie – wykorzystywał czas na bezpłatne redagowanie haseł Wikipedii, które nadzorował (w tym podobno tego na mój temat), i pomoc inicjatywie pracującej nad alternatywną walutą. Inni rozkręcają biznesy, piszą scenariusze filmowe i powieści lub w tajemnicy prowadzą serwis sprzątający topless.

A jeszcze inni uciekają w rojenia w stylu Waltera Mitty'ego i stosują tradycyjny mechanizm radzenia sobie przez osoby zmuszone spędzać życie na siedzeniu w sterylnych biurach. To prawdopodobnie nie przypadek, że dzisiaj wiele spośród tych fantazji nie dotyczy kariery asa myśliwskiego w pierwszej wojnie światowej, poślubienia księcia czy pragnienia, by stać się bożyszczem nastolatka, lecz tego, by mieć lepszą – ale to znacznie, absurdalnie lepszą – pracę. Boris na przykład pracuje w „dużej międzynarodowej instytucji”, dla której pisze nic niewnoszące raporty. A oto jego raport (rzecz jasna nieco autoironiczny) na własny temat:

To jasne, że to praca bez sensu, bo próbowałem już wszystkiego, poradników samopomocowych, ukradkowego onanizmu, telefonowania do matki z płaczem, kiedy zdaję sobie sprawę, że wszystkie moje życiowe wybory były jedną wielką kpiną – ale nadal to robię, ponieważ muszę płacić za mieszkanie.

Co więcej, ta sytuacja, którą przypłacam epizodami depresji od łagodnej po głęboką, każe mi również odkładać na później realizację mojego prawdziwego życiowego powołania: pracy osobistego asystenta J. Lo lub Beyoncé (osobno lub jednocześnie). Jestem osobą, która potrafi ciężko pracować, a wyniki motywują mnie do dalszych wysiłków, dlatego wierzę, że bym się sprawdził. Z chęcią pracowałbym też dla jednej z sióstr Kardashian, najchętniej dla Kim.

Mimo to większość relacji koncentruje się na twórczości jako formie oporu – uparta wytrwałość, z jaką wielu stara się uprawiać sztukę, muzykę albo pisać prozę czy komponować wiersze, działa na zasadzie antidotum przeciw bezsensowi ich „prawdziwej” pracy za wy-

nagrodzenie. Oczywiście może to być spowodowane takim, a nie innym doborem próby. Relacje, które mi przysłało, pochodziły w dużej mierze od osób obserwujących mojego Twittera, a więc populacji przypuszczalnie bardziej artystowskiej, a zarazem bardziej zaangażowanej politycznie niż średnia w społeczeństwie. Dlatego nie będę spekulował, jak powszechne jest to zjawisko. Można jednak zauważyć pewne interesujące schematy.

Na przykład zatrudnieni ze względu na posiadanie pewnej umiejętności pracownicy, którzy następnie nie mogą jej w pełni wykorzystać, rzadko używają tej umiejętności potajemnie, kiedy odkryją, że mają dużo wolnego czasu. Prawie zawsze robią ostatecznie coś innego. W rozdziale 3 czytaliśmy już, jak Ramadan, inżynier, któremu marzyły się pionierskie prace w dziedzinie nauki i technologii, zwyczajnie się poddał, przekonawszy się, że tak naprawdę wymaga się od niego siedzenia i wypełniania papierów przez cały dzień. Zamiast w tajemnicy prowadzić projekty naukowe, zaczął zgłębiać film, literaturę i historię egipskich ruchów społecznych. To charakterystyczne. Faye, która rozważała napisanie tekstu satyrycznego o tym, „jak zachować duszę nieskalaną w środowisku korporacyjnym”, uciekła się do muzyki.

Faye: Niezrealizowany muzyk we mnie podpowiadał mi, jak mogę rozwijać pasję muzyczną w czasie, gdy tkwię przy biurku w korporacji. Przez pewien czas studiowałam klasyczną muzykę indyjską i przyswoiłam dwa z ich systemów rytmicznych. W Indiach ujmują to abstrakcyjnie, numerycznie i bezzapisowo, dzięki czemu mogę na różne sposoby po cichu i niewidzialnie ćwiczyć we własnej głowie.

To oznacza, że mogę tworzyć muzyczne improwizacje, kiedy tkwię w biurze, a nawet włączać w nie dźwięki z mojego otoczenia. Mogę wymiksować tykający zegar w trakcie ciągnących się zebrania albo przekształcić numer telefonu w poemat rytmiczny. Mogę przetłumaczyć sylaby korporacyjnego żargonu na quasi-hip-hop albo zinterpretować proporcje szafy na dokumenty w kategoriach polirytmii. Takie działania to dla mnie tarcza, która chroni mnie przed ogólną nudą – większą, niż byłabym w stanie opisać. Kilka miesięcy temu nawet wygłosiłam pogadankę o zastosowaniu gier rytmicznych w łagodzeniu efektów nudy w miejscu pracy, pokazując, jak można zamienić elementy nużącego zebrania w funkową kompozycję.

Lewis, który przedstawia siebie jako „fałszywego bankiera inwestycyjnego” firmy konsultingowej z Bostonu, pracuje nad sztuką teatralną. Kiedy uświadomił sobie, że jego rola zasadniczo niczemu nie służy, zaczął tracić motywację, a wraz z nią zdolność koncentrowania się na godzinę lub dwie dziennie, których potrzebuje na wykonanie pracy. Jego przełożona, postrzelona na punkcie czasu i „optyki”, ale najwyraźniej osobliwie obojętna na produktywność, nie interesowała się tym, co jej podwładny robi, o ile tylko nie wychodził z pracy przed nią. Lewis musiał jednak opracować metodę radzenia sobie z – jak sam to określa – kompleksem winy człowieka Środkowego Zachodu.

Lewis: Na szczęście mam biurko z automatyczną regulacją wysokości i masę wolnego czasu na pierdoły, co wywołuje we mnie lekkie wyrzuty sumienia. Więc przez ostatnie trzy miesiące wykorzystywałem ten czas na pisanie swojej pierwszej sztuki. Co ciekawe, praca kreatywna wzięła się raczej z konieczności niż z chęci. Spostrzegłem, że jestem dużo bardziej produktywny i wydajny, jeśli wcześniej przegryzę się przez scenę albo dialog. Żeby wykonać plus minus siedemdziesiąt minut faktycznej pracy dziennie – tyle wymaga moje stanowisko – muszę przez trzy do czterech godzin zajmować się pisaniem.

Faye i Lewis wyróżniają się na tle ogółu. Większość osób uwięzionych w biurach i skazanych na nicnierobienie przez cały dzień najczęściej skarży się na to, jak trudno jest wykorzystać ten czas na cokolwiek sensownego. Można by sądzić, że pozostawienie milionów wykształconych kobiet i mężczyzn bez rzeczywistych obowiązków służbowych, za to z dostępem do internetu – który jest, przynajmniej potencjalnie, repozytorium niemal całej ludzkiej wiedzy i dorobku kulturowego – może zainicjować coś w rodzaju drugiego Odrodzenia. Jednak nic choćby zbliżonego nie nastąpiło. Za to w konsekwencji rozkwitły media społecznościowe (Facebook, YouTube, Instagram, Twitter), w gruncie rzeczy formy mediów elektronicznych, które można produkować i konsumować, równocześnie udając, że robi się coś innego. Jestem przekonany, że to główny powód wzrostu popularności mediów społecznościowych, zwłaszcza jeśli rozpatrywać go nie tylko w świetle wysypu prac bez sensu, ale także coraz większego zalewu rzeczywistych prac bezsensu. Jak mieliśmy okazję się przekonać, rozmaite prace bez sensu odbywają się w bardzo różnych warunkach. Niektórych pracowników poddaje się nieustannej kontroli; od innych wymaga się wykonywania jakiegoś symbolicznego zadania, ale poza tym raczej zostawia się ich w spokoju. Większość sytuuje się gdzieś pomiędzy. Jednak nawet w najlepszej sytuacji konieczność pozostawania w gotowości, poświęcania przynajmniej pewnego ułamka energii na zerkanie za siebie, utrzymywania fasady, pilnowania, by nie wyglądać na zaabsorbowanego czymś w sposób zbyt oczywisty, niemożność pełnej współpracy z innymi – wszystko to sprzyja bardziej kulturze gier komputerowych, youtubowych wynurzeń, memów i kontrowersji na Twitterze niż, powiedzmy, zespołów rockowych, poezji na haju i teatru eksperymentalnego, powstałych w epoce państwa opiekuńczego połowy XX wieku. Jesteśmy świadkami rozkwitu tych form kultury popularnej, które pracownicy biurowi są w stanie wytwarzać i konsumować w rozproszonych, ukradkowych urywkach czasu, jaki mają do dyspozycji w miejscach pracy, gdzie nawet jeśli nie ma dla nich nic do roboty, to i tak nie wolno im otwarcie tego stwierdzić.

W niektórych relacjach podobnie ubolewano nad faktem, że tradycyjne formy artystycznej ekspresji po prostu nie mogą być realizowane w warunkach bzdurnego zatrudnienia. Padraigh, absolwent szkoły artystycznej z Irlandii, zagnany do bezsensownej pracy w międzynarodowym koncernie technologicznym w konsekwencji zawichości irlandzkiego systemu opieki społecznej i systemu podatkowego – które, jak mówi, prawie uniemożliwiają prowadzenie własnej działalności gospodarczej, jeśli nie jest się od początku bogatym przedsiębiorcą – został zmuszony do porzucenia swojego życiowego powołania.

Padraigh: Ale najbardziej dobija mnie to, że poza pracą nie jestem też w stanie malować, pójść za moimi twórczymi impulsami, żeby coś narysować albo skrobnąć coś na płótnie. Bardzo się temu poświęcałem, kiedy byłem na bezrobociu. Ale z tego nie było pieniędzy. Więc teraz mam pieniądze, ale nie mam czasu, energii ani miejsca w głowie na twórczość¹⁷.

Wciąż natomiast udaje mu się prowadzić życie polityczne anarchisty i trwać w postanowieniu, że zniszczy system ekonomiczny, który nie pozwala mu realizować jego prawdziwego powołania. Tymczasem James, radca prawny z Nowego Jorku, ogranicza się do aktów zachowawczego protestu: „Spędzając cały dzień w sterylnym otoczeniu biurowym, jestem mentalnie zbyt odrętwiały, żeby robić coś więcej niż konsumowanie bezsensownych mediów”, mówi. „I czasami, tak, czuję się dosyć podłamany tym wszystkim – izolacją, daremnością, zmęczeniem. Moim jedynym niewielkim aktem buntu jest noszenie codziennie w pracy przypinki w formie czarno-czerwonej gwiazdy – za chuja nie kojarzą!”

Wreszcie psycholog z Wielkiej Brytanii, którego „dzięki” reformom edukacji premiera Tony’ego Blaira zwolniono z posady nauczyciela, by zatrudnić go jako „ewaluatora projektu”. Jego zadaniem było ustalić skutki zwolnień nauczycieli:

Harry: Zdumiewa mnie, że tak niesłychanie trudno poświęcić czas, za który otrzymuje się zapłatę, czemuś innemu. Czułbym się winny, gdybym uchylał się od swoich bzdurnych obowiązków i w zamian wykorzystywał czas na, powiedzmy, próbę napisania powieści. Czułem, że muszę jak najlepiej wykonywać czynności, do których zobowiązywała mnie umowa – nawet jeśli wiedziałem, że te czynności są całkowicie jałowe.

David: Wiesz, to jeden z powtarzalnych motywów w historiach, które czytam – stanowiska, które powinny być wspaniałe, skoro płacą ci mnóstwo pieniędzy za to, że robisz niewiele albo nic, i często nawet nie upierają się przy tym, żebyś markował pracę, z jakiegoś powodu jednak doprowadzają ludzi do szału, bo nie potrafią oni przeznaczyć marnowanego czasu i energii na cokolwiek innego.

Harry: Mam coś, co by to potwierdzało. Obecnie pracuję jako kierownik ds. szkoleń w zajezdni autobusowej. Nic szczególnie prestiżowego, wiadomo, ale to znacznie bardziej użyteczna praca. I w zasadzie robię teraz więcej jako freelancer dla przyjemności (opowiadania, artykuły), niż robiłem na kompletnie niewymagającej posadzie bez sensu.

David: Może coś jest na rzeczy!

Harry: Tak, to bardzo interesujące.

Zatem korzystanie z bezsensownej posady, by realizować inne projekty, nie jest łatwe. Trzeba pomysłowości i determinacji, by odzyskać czas, który został spłaszczony i ujedno-

¹⁷ Dodaje: „Książka Herberta Reada *To Hell With Culture* najlepiej opisuje tę sytuację”. Sprawdziłem. Jest niezła.

licony (wszelka praca odbywa się w – jak nazwał to James – „sterylnym otoczeniu biurowym”) oraz losowo rozbity na fragmenty o niemożliwej do przewidzenia długości, a następnie spożytkować go na przedsięwzięcia wymagające myślenia i kreatywności. Ci, którym się to udaje, zdążyli już zużyć sporą ilość – najwyraźniej ograniczonych – sił twórczych na wypracowanie sobie takiej pozycji, która pozwoliłaby im pożytkować czas na coś bardziej ambitnego niż memy z kotami. Nie żebym potępiał memy z kotami. Sam widziałem naprawdę dobre. Jednak chciałbym wierzyć, że nasza młodzież nadaje się do większych rzeczy.

Relacje mówiące o tym, że komuś udało się w znacznym stopniu obronić przed mentalnym spustoszeniem, jakie powoduje praca bez sensu, pochodziły niemal wyłącznie od osób, które zdołały ograniczyć czas spędzany w takiej pracy do jednego lub dwóch dni w tygodniu. Nie trzeba chyba mówić, że z logistycznego punktu widzenia to niesamowicie trudne, a zwykle niemożliwe, z powodów już to finansowych, już to zawodowych. Historia Hannibala mogłaby służyć pod tym względem za przykład sukcesu. Czytelnicy być może zapamiętali go jako człowieka, który pisuje lipne raporty dla agencji reklamowych, inkasując dwanaście tysięcy dolarów za sztukę, i stara się ograniczać tę pracę, o ile ma możliwość, do jednego lub dwóch dni w tygodniu. Przez resztę tygodnia zajmuje się projektami, które uważa za jak najbardziej wartościowe, jednak wie, że nie mógłby ich finansować z własnej kieszeni.

Hannibal: Jednym z projektów, w których się udzielam, jest opracowanie algorytmu obróbki obrazu, który czyta wyniki tanich testów pasków do diagnozowania zakażenia prątkami gruźlicy. Gruźlica jest jednym z największych zabójców na świecie, powoduje półtora miliona zgonów rocznie, a jednocześnie może być nią zakażonych nawet osiem milionów osób. Diagnostyka jest wciąż sporym problemem, dlatego gdyby usprawnić leczenie choćby 1 procenta z tych ośmiu milionów zakażonych pacjentów, to można by przedłużyć dziesiątki tysięcy żyć. Nasz projekt już przynosi rezultaty. Ta praca daje satysfakcję wszystkim w nią zaangażowanym. Jest technicznie wymagająca, polega na rozwiązywaniu problemów i współpracy na rzecz celu, który przerasta nasze indywidualne ambicje. To antyteza pracy bez sensu. Mimo to gromadzenie na nią środków większych niż bardzo mały ułamek potrzebnej kwoty jest praktycznie niewykonalne.

Nawet poświęciwszy wiele czasu i energii na próby przekonania rozmaitych szefów spółek z branży medycznej, że badania mogą zaowocować lukratywnymi projektami pobocznymi, Hannibal zebrał jedynie sumę wystarczającą na pokrycie kosztów samego projektu, żadną miarą niepozwalającą na zapewnienie wynagrodzenia zaangażowanym osobom, włączając w to jego. Dlatego nadal produkuje nic nieznaczące słowne spaghetti dla forów marketingowych, żeby sfinansować projekt, który będzie naprawdę ratował życie.

Hannibal: Kiedy mam okazję, pytam ludzi, którzy pracują w PR albo dla globalnych firm farmaceutycznych, co sądzą o takim stanie rzeczy, i spotykam

się z interesującymi reakcjami. Jeśli pytam osoby na niższych stanowiskach niż moje, z reguły myślą, że je testuję w jakiś sposób albo próbuję je złapać. Może po prostu próbuję wyciągnąć od nich stwierdzenie, że to, co robią, jest bezwartościowe, żeby ich szef mógł ich następnie zwolnić? Jeśli pytam ludzi wyżej postawionych, zwykle zaczynają odpowiedź od czegoś w stylu: „Witamy w prawdziwym świecie”, tak jakbym był bimbającym sobie nastolatkiem, który dopiero „załapie” i pogodzi się z tym, że nie może spędzać życia w domu na graniu w gry komputerowe i paleniu zioła przez cały dzień. Przyznaję, że jako nastolatek poświęcałem temu dużo czasu, tyle że nie jestem już nastolatkiem. W rzeczywistości zwykle biorę od nich ciężkie pieniądze za pisanie bzdurnych raportów, więc często wtedy dostrzegam u nich moment refleksji, kiedy zadają sobie w głębi duszy pytanie, kto tak naprawdę czegoś tu nie łapie.

Hannibal jest mistrzem w swoim fachu – wytrawnym analitykiem, biegłym w prawidłach gry władzy korporacyjnej. Ma również świadomość, że w świecie zatrudnienia liczy się tylko granie swojej roli – forma jest zawsze wyżej ceniona niż treść, a wszystko wskazuje na to, że on odgrywa swoją rolę po wirtuozersku¹⁸. W związku z tym postrzega swoje bzdurne działania jako rodzaj oszustwa; coś, czym mydli oczy korporacyjnemu światu. Możliwe nawet, że widzi w sobie kogoś w rodzaju współczesnego Robin Hooda w świecie, w którym, jak to ujął, „już samo robienie czegoś wartościowego jest wywrotowe”.

Przypadek Hannibala to najlepszy możliwy scenariusz. Inni zwracają się w stronę aktywizmu politycznego. Może on mieć niezmiernie pozytywne konsekwencje dla emocjonalnego i fizycznego zdrowia pracownika¹⁹ i zazwyczaj łatwiej jest go pogodzić z fragmentarycznym charakterem czasu pracy w biurze – przynajmniej w wypadku aktywizmu cyfrowego – niż bardziej konwencjonalne zajęcia. Mimo to psychologiczny i emocjonalny wysiłek, na jaki trzeba się zdobyć, by zachować równowagę pomiędzy istotnymi interesami a pracą bez sensu, jest często zniechęcający. Wspominałem już o związanych z pracą

¹⁸ Należy podkreślić, że w środowiskach profesjonalnych umiejętność wcielania się w rolę jest generalnie dużo ważniejsza od faktycznych umiejętności. Matematyk Jeff Schmidt w swojej doskonałej książce *Disciplined Minds* (2001) skrzętnie dokumentuje, jak katastrofalny wpływ na zawody miała mieszczańska obsesja, by formie dawać pierwszeństwo przed treścią. Dlaczego, pyta autor, oszustom w stylu *Złap mnie, jeśli potrafisz* udaje się wmówić ludziom, że są pilotami albo chirurgami, i nikt nie zauważa, że nie mają odpowiednich kwalifikacji? Według niego odpowiedź wiąże się z faktem, że niemal niemożliwe jest zostać zwolnionym z pracy wymagającej kwalifikacji – choćby pilota czy chirurga – za zwykłą niekompetencję, ale bardzo łatwo za sprzeciwianie się przyjętym standardom zewnętrznego zachowania, a więc za nie dość pilne odgrywanie roli. Oszuści mają zerowe kompetencje, natomiast swoją rolę odgrywają bezbłędnie; stąd dużo trudniej usunąć ich z zajmowanej pozycji niż na przykład wytrawnego pilota czy chirurga, którzy otwarcie ignorują przyjęte wzorce zachowania towarzyszące ich roli.

¹⁹ Badania psychologiczne wykazały, że przynajmniej uczestniczenie w protestach i akcjach ulicznych przynosi ogólne korzyści zdrowotne, zmniejsza napięcie, a wraz z nim obniża występowanie chorób serca i innych dolegliwości. Zob. John Drury, *Social Identity as a Source of Strength in Mass Emergencies and Other Crowd Events*, „International Journal of Mental Health”, t. 32, nr 4 (1 grudnia 2003), s. 77 – 93; także: M. Klar, T. Kasser, *Some Benefits of Being and Activist*, „Political Psychology”, t. 30, nr 5 (2009), s. 755 – 777. Badanie koncentruje się jednak na demonstracjach ulicznych; interesującą rzeczą byłoby sprawdzić, czy wyniki te miałyby zastosowanie także do mniej cielesnych form protestu.

problemach zdrowotnych Nouriego, które zaczęły ustępować, kiedy ten zaangażował się w działanie na rzecz uzwiązkowienia swojego miejsca pracy. Owszem, wymagało to określonej dyscypliny intelektualnej, ale nawet w przybliżeniu nie tak dużej jak ta mobilizowana na potrzeby efektywnego działania w związanym z dużą presją środowisku korporacyjnym, przy świadomości, że nasza praca niczego nie zmienia.

Nouri: Musiałem „popadać w obłąd”, żeby zabrać się do pracy. Wymazać „mnie” i stać się tym czymś, co będzie w stanie wykonać tę robotę. Później często potrzebowałem wolnego dnia, żeby wrócić do siebie, przypomnieć sobie, kim jestem (jeśli tego nie zrobiłem, stawałem się zgorzkniały i czepialski wobec bliskich mi ludzi i wściekałem się o drobnostki).

Musiałem więc wymyślić najróżniejsze techniki umysłowe, żeby praca była dla mnie znośna. Najskuteczniejszej motywacji dostarczały mi deadline’y i wściekłość (na przykład wyobrażanie sobie, że ktoś mnie znieważył, dzięki czemu mogłem mu „pokazać” za pośrednictwem mojej doskonałej produktywności). Jednak płaciłem za to trudnościami z organizacją różnych części siebie, tych zamierzonych elementów, które składały się na „mnie”. Szybko się rozregulowały.

Za to potrafiłem zostawać do późna i spędzać nad tym całe godziny, kiedy wykonywałem obowiązki organizatora pracowniczego, czyli na przykład uczyłem współpracowników negocjacji, programowania, zarządzania projektami [...]. Byłem wtedy najpełniej sobą. Moja wyobraźnia i logiczne myślenie funkcjonowały w sprzężeniu. Dopóki nie zaczynałem widzieć przed oczami snów i musiałem położyć się spać.

Nouri również odczuwał pracę nad czymś ważnym jako zupełnie inne doświadczenie niż pracę bez sensu. Wprawdzie w odróżnieniu od Hannibala nie działał we współpracującym zespole. Ale nawet ciężka praca dla osiągnięcia większego istotnego celu pozwoliła mu w jego odczuciu poskładać roztrzaskane ja. Wreszcie zaczął też odnajdywać załączki więzi społecznych, a w każdym razie bratnią duszę w osobie podobnie wyobcowanego organizatora pracowniczego:

Nouri: Zacząłem przedstawiać się ludziom, mówiąc, że programowanie to moja praca dzienna, a organizowanie pracowników to moja prawdziwa praca. Moje miejsce zatrudnienia subsydiuje mój aktywizm.

Ostatnio przez internet poznałem kogoś bardzo podobnego do mnie; zostaliśmy naprawdę dobrymi przyjaciółmi, a od zeszłego tygodnia jest mi o wiele łatwiej wychodzić do pracy „w zonie”. Myślę, że to dlatego, że ktoś mnie rozumie. Dla moich pozostałych „bliskich” znajomych jestem aktywnym słuchaczem, kimś, z kogo reakcjami się liczą – to dlatego, że po prostu nie rozumieją rzeczy, które dla mnie są ważne. Ich wzrok staje się pusty z niezrozumienia, gdy tylko wspomnę o swoim aktywizmie.

Ale nawet teraz nadal muszę opróżnić umysł, żeby móc pracować. Słucham utworu *Varðeldur Sigur Rós*, który podesłał mi mój nowy przyjaciel. Wchodzę wtedy w swego rodzaju medytacyjny trans. Kiedy piosenka dobiega końca, mój umysł jest opróżniony i mogę dość zręcznie przemykać przez pracę.

To zawsze dobry pomysł skończyć ponury rozdział zwiastunem nadziei, a te historie pokazują, że można odnaleźć cel i znaczenie, nawet będąc uwikłanym w najbardziej bzdurną pracę. Jasno pokazują też, że wymaga to wielkiego zaangażowania. „Sztuka migania się”, jak czasami mówi się o tym zjawisku w Anglii, bywa wysoko rozwinięta, a nawet szanowana w niektórych środowiskach robotniczych, ale porządne miganie się wymaga rzeczywistego przedmiotu. W pracy, która naprawdę jest bezsensowna, często nie sposób ustalić, co tak naprawdę należy robić, co można powiedzieć o tym, co się robi, a czego nie, kogo można zapytać i o co, jak bardzo i w jaki sposób należy udawać pracę, a także jakie rzeczy wolno i jakich nie wolno robić. Sytuacja jest opłakana. Jej wpływ na zdrowie i poczucie własnej wartości jest często druzgocący. Twórczość i wyobraźnia doznają erozji.

Często wykształcają się sadomasochistyczne relacje władzy (zamierzam wręcz upierać się, że występują one nieomal zawsze w sytuacjach hierarchicznych, w których brak jest celu, o ile nie podejmie się jednoznacznych wysiłków, które mają temu zaradzić, a czasem nawet pomimo takich wysiłków). Nieprzypadkowo piszę o tym wpływie jako o przemocy duchowej. Przemoc ta oddziałuje na naszą kulturę. Na naszą wrażliwość. Przede wszystkim oddziałuje na naszą młodzież. Młodzi ludzie, zwłaszcza w Europie i Ameryce Północnej, ale coraz częściej we wszystkich innych zakątkach globu, są psychologicznie przygotowani do wykonywania bezwartościowych prac, szkoleni z markowania pracy, a następnie różnymi sposobami zaganiani na stanowiska, co do których niemal nikt nie wierzy, by służyły jakimkolwiek sensownemu celowi²⁰.

Jak to się stało i jak obecną sytuację uznano za normalną, czy wręcz za nią optowano – to temat, którym zajmiemy się w rozdziale 5. Trzeba się nim zająć, ponieważ znaczy on autentyczną szramą naszą zbiorową duszę.

Curieusement j'aime aller au travail. J'ai l'impression que je suis payé 60 000 \$/an pour faire l'équivalent d'un Sudoku ou mots croisés.

²⁰ Rzecz jasna, wielu następnie rezygnuje ze zgromadzenia i obrzydzeniem. Ale nie znamy konkretnych liczb. Rachel sugerowała mi, że wiele młodych osób, o ile nie mieszka w drogich metropoliach, takich jak Londyn, ma mniejszą motywację niż ich rodzice, by znosić swoją pracę, choćby dlatego, że koszt mieszkania i życia jest generalnie tak absurdalnie zawyżony, że dziś nawet skromna posada korporacyjna nie gwarantuje już stabilności ani bezpieczeństwa.

5. Dlaczego przybywa prac bez sensu?

Miejscowi z Wysp Scilly [...] mają, jak wieść gminna niesie, uzyskiwać okazjonalne dochody, nawzajem piorąc sobie bieliznę.

mało znany XIX-wieczny dowcip

Nastanie mieszczański raj, w którym każdemu będzie wolno wykorzystywać innych – tyle że nie będzie nikogo, kogo można by wykorzystywać. Należy przyjąć, że wzór dla niego odnajdujemy w owym mieście, o którym słyszałem, a którego mieszkańcy utrzymywali się z prania sobie wzajem bielizny.

William Morris, 1887

Gdyby wcześniejsze rozdziały opisywały jedynie bezużyteczne zatrudnienie, które od zawsze nam w ten czy inny sposób towarzyszyło – a przynajmniej towarzyszyło nam od zarania kapitalizmu – to sprawy miałyby się już dostatecznie niewesoło. Ale sytuacja jest jeszcze poważniejsza. Wszelkie przesłanki wskazują na to, że ogólna liczba prac bez sensu, więcej nawet: ogólny odsetek prac uważanych za pierdy przez osoby je wykonujące w ostatnich latach drastycznie wzrastała – przy równoczesnym postępującym ubzdurnieniu użytecznych form pracy. Innymi słowy: nie jest to po prostu książka o zaniechanym do tej pory świecie pracy. Jest to książka poświęcona poważnemu problemowi społecznemu. Gospodarki na całym globie stają się w coraz większym stopniu olbrzymimi maszynami do wytwarzania nonsensu.

Jak do tego doszło? I dlaczego spotyka się to z tak niewielkim publicznym oddźwiękiem? Istnienie tego zjawiska jest w znikomym stopniu przyjmowane do wiadomości między innymi dlatego, że jest ono dokładnie tym, co w naszym obecnym systemie ekonomicznym rzekomo nie powinno mieć miejsca – tak jak fakt, że tak wielu ludzi cierpi, otrzymując wynagrodzenie za nicnierobienie, przeczy naszym powszechnie przyjętym założeniom na temat natury ludzkiej, tak również fakt, że tak wielu ludziom płaci się za nicnierobienie, przeczy wszelkim naszym założeniom na temat działania gospodarek rynkowych. Przez większą część XX wieku dla reżimów socjalistycznych, które głosiły pełne zatrudnienie, tworzenie zmyślonych etatów było kwestią polityki publicznej, zaś ich socjaldemokratyczni rywale w Europie i poza nią co najmniej spiskowali na rzecz dotowania i mnożenia ponad miarę miejsc pracy w sektorze publicznym albo w firmach rządowych kontrahentów, kiedy tylko nie tworzyli świadomie programów celowych, dających pracę rzeszom, takich jak Works Progress Administration (WPA), jak to miało miejsce w Stanach Zjednoczonych u szczytu wielkiego kryzysu. Wszystko to miało przejść do historii wraz z upadkiem bloku

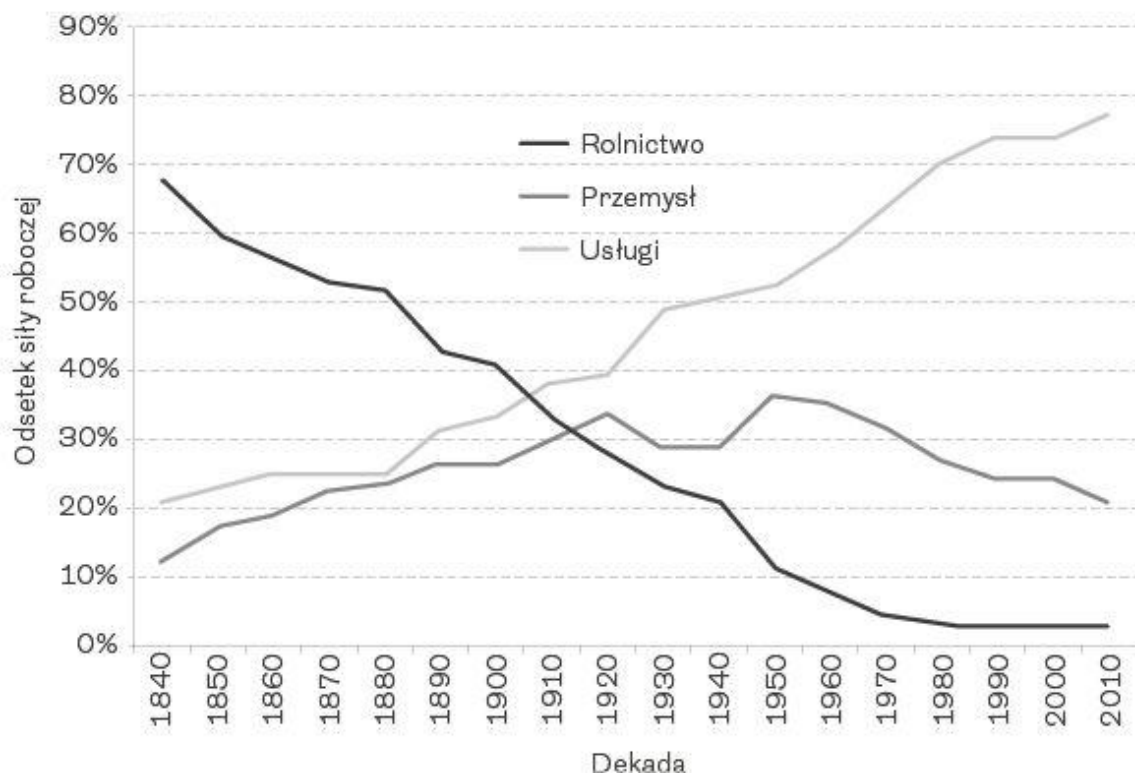


Diagram 2. Procentowe rozmieszczenie siły roboczej wg sektorów gospodarki, 1840 – 2010.

sowieckiego i zaprowadzeniem na całym świecie reform wolnorynkowych w latach 90. W czasach Związku Radzieckiego popularny dowcip brzmiał: „My udajemy, że pracujemy; oni udają, że nam płacą”, za to nowa era neoliberalna miała ponad wszystko cenić wydajność. Ale jeśli struktura zatrudnienia upoważnia do wyciągania jakichś wniosków, to okazuje się, że po upadku muru berlińskiego stało się coś, co jest zupełnym przeciwieństwem tamtej obietnicy.

Po części zatem nikt nic nie zauważył właśnie dlatego, że ludzie po prostu nie chcieli dawać wiary, że kapitalizm może przynieść takie rezultaty – nawet jeśli oznaczało to zdyskredytowanie doświadczeń własnych, ich przyjaciół i rodzin jako swego rodzaju anomalii.

Zjawisko to przeszło niezauważone także dlatego, że nauczyliśmy się mówić o zmianach w charakterze zatrudnienia w sposób, który na pozór wyjaśnia bardzo wiele z tego, co pod tym względem dociera do nas w postaci słów i obrazów, ale który w rzeczywistości jest głęboko zwodniczy. Mam tu na myśli narodziny tak zwanej gospodarki opartej na usługach. Od lat 80. wszelkie rozmowy o zmianach w strukturze zatrudnienia należy zaczynać stwierdzeniem, że ogólny globalny trend, zwłaszcza w krajach zamożnych, to postępujący spadek zatrudnienia w rolnictwie i produkcji przy ciągłym wzroście w tym, co nazywamy usługami. Weźmy typową długoterminową analizę siły roboczej w Stanach Zjednoczonych z podziałem na sektory (zob. diagram 2)¹.

Często przyjmuje się, że spadek zatrudnienia w produkcji (którego poziom, nawiasem mówiąc, nie spadł aż tak znacznie – jeśli chodzi o zatrudnienie w Stanach Zjednoczonych, dopiero w 2010 roku powróciło ono do poziomu z czasu wybuchy wojny secesyjnej) oznaczał po prostu, że fabryki przeniesiono do krajów biedniejszych. Jest to oczywiście do pewnego stopnia prawda, ale warto zwrócić uwagę, że te same ogólne trendy w zatrudnieniu można zaobserwować w krajach, do których etaty fabryczne zostały wyekspediowane. Tu na przykład widzimy Indie (zob. diagram 3).

Liczba miejsc pracy w przemyśle utrzymuje się na tym samym poziomie bądź nieznacznie wzrasta, ale poza tym obraz nie różni się za bardzo.

Prawdziwym problemem jest samo pojęcie „gospodarki opartej na usługach”. Nie bez powodu umieściłem je w cudzysłowie. Stwierdzenie, że w gospodarce jakiegoś państwa dominują usługi, stwarza wrażenie, jakoby ludzie w takim kraju utrzymywali się przede wszystkim z serwowania sobie nawzajem mrożonej *café latte* albo prasowania jeden drugiemu koszul. Rzecz jasna nie jest to ściśle zgodne z prawdą. Co zatem mogą robić? Kiedy ekonomiści mówią o czwartym lub czwartorzędowym sektorze (po produkcji rolniczej, przemysłowej i świadczeniu usług), zazwyczaj nazywają go sektorem FIRE (*finance, insurance, real estate*). Jednak w roku 1992 Robert Taylor, bibliotekoznawca, zauważył, że bardziej adekwatnie byłoby nazywać go pracą z informacjami (*information work*). Rezultaty wiele mówiły (zob. diagram 4).

¹ Louis D. Johnston, *History Lessons: Understanding the Declines in Manufacturing*, „MinnPost”, ostatnia modyfikacja 22 lutego 2012, <www.minnpost.com/macro-micro-minnesota/2012/02/history-lessons-understanding-decline-manufacturing>.

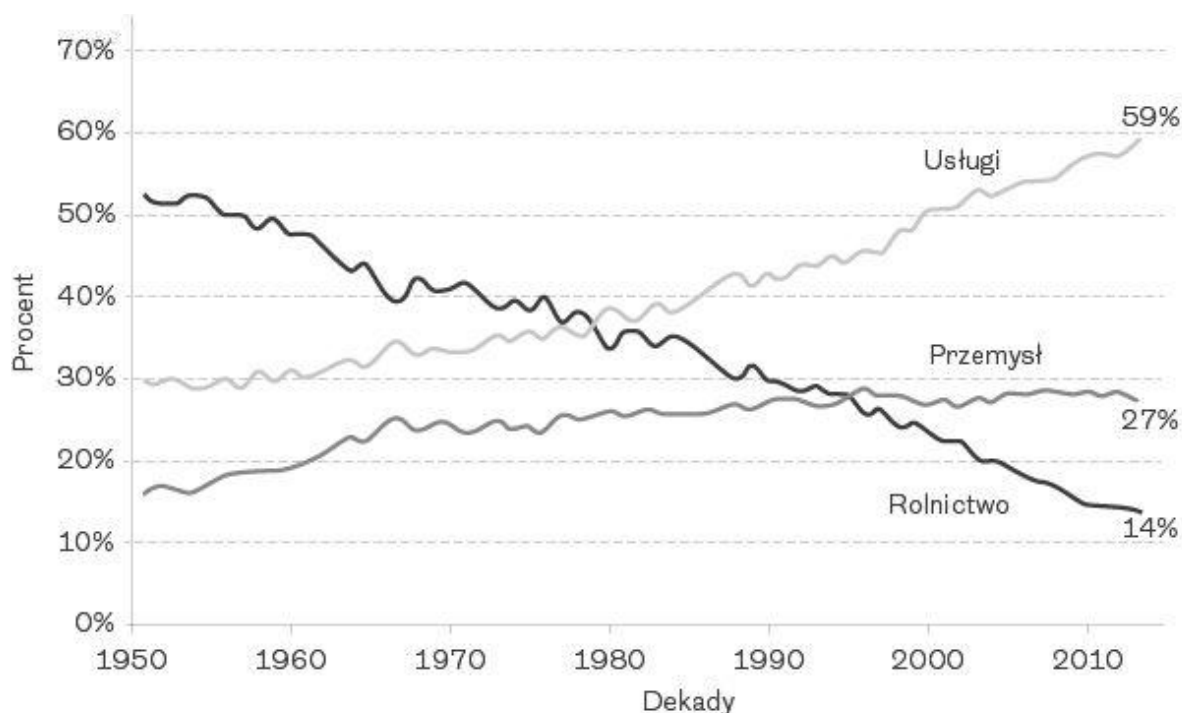


Diagram 3. Udział sektorów zatrudnienia w PKB (%) Indii.

Jak widzimy, nawet w roku 1990 odsetek pracowników, na który składali się kelnerzy, fryzjerzy, sprzedawczynie i tym podobne zawody, był całkiem nieduży. W dodatku utrzymywał się na osobiście stałym poziomie na przestrzeni lat, oscylując przez z górą stulecie w granicach 20 procent. Znakomitą większość osób ujętych w sektorze usług stanowili tak naprawdę pracownicy administracji, konsultanci, personel urzędniczy i księgowy, informatycy i tym podobni. To oni właśnie stanowili tę część sektora usług, która faktycznie się rozrastała – a począwszy od lat 50. nawet bardzo gwałtownie. I chociaż nikt, z tego, co mi wiadomo, nie prześledził tego podziału przez wszystkie lata po dziś dzień, odsetek zawodów opartych na pracy z informacjami rósł gwałtownie już w drugiej połowie XX wieku. Można więc z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że trend ten trwał i że gros nowych prac w usługach stanowiły miejsca pracy tego samego rodzaju.

Jest to właśnie strefa, w której mnożą się prace bez sensu. Oczywiście nie wszyscy pracownicy sektora informacji czują, że zajmują się bzdurami (kategoria Taylora obejmuje naukowców, nauczycieli, bibliotekarzy), i w żadnym wypadku uwikłanie w bezsens nie ogranicza się do pracowników tego sektora; ale jeśli ufać naszym ankietom, wydaje się, że większość osób sklasyfikowanych jako pracownicy sektora informacji faktycznie uważa, że gdyby ich stanowiska zniknęły, na świecie bardzo niewiele by się zmieniło.

Myślę, że należy to podkreślić, ponieważ mimo braku statystyk, począwszy od lat 90., bardzo dużo się mówi o boomie na zawody związane z przetwarzaniem informacji i ich

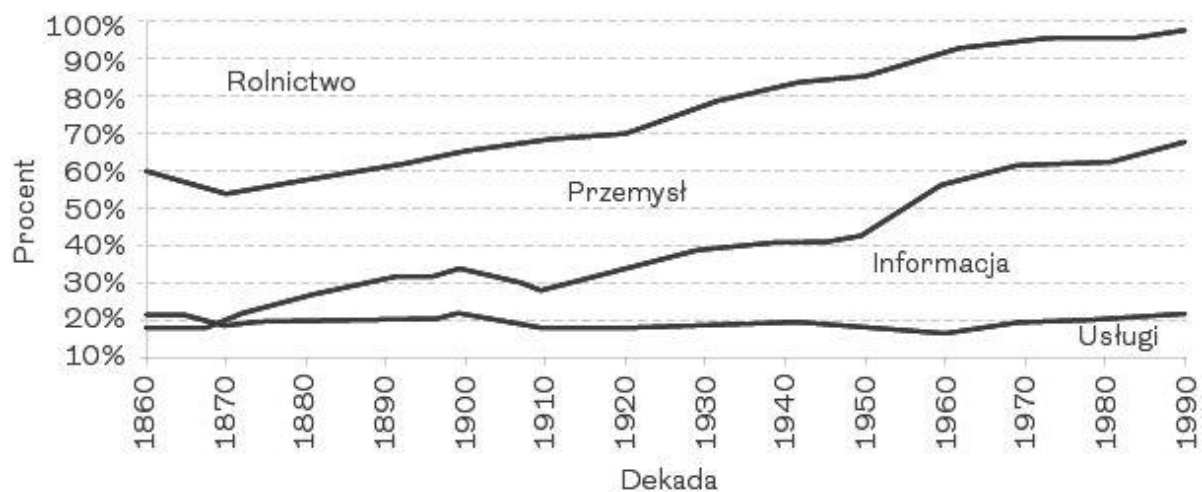


Diagram 4. Praca z informacjami jako składowa gospodarki. 3- i 4-sektorowa struktura gospodarki.

ogólniejszym wpływie na społeczeństwo. Niektórzy, jak były amerykański sekretarz pracy Robert Reich, mówili o nowej, oswojonej z technologią klasie średniej „analityków symbolicznych”, którzy mogą zagarnąć dla siebie wszystkie dobrodziejstwa wzrostu gospodarczego, pozostawiając w ubóstwie stare klasy pracujące; inni mówili o „pracownikach wiedzy” (*knowledge workers*) i „społeczeństwie informacyjnym”; niektórzy marksiści ulegli nawet przekonaniu, że nowe formy „pracy niematerialnej”, jak ją nazywali – osadzonej w marketingu, przemyśle rozrywki i gospodarce cyfrowej, ale wydostającej się na zewnątrz, infekującej nasze coraz bardziej wypełnione markami, iPhone’em podszyte życie codzienne – stały się nowym miejscem wytwarzania wartości; to zaowocowało prorocत्वami na temat ostatecznej rebelii cyfrowego proletariatu². Prawie każdy zakładał, że urodzaj podobnych zajęć miał coś wspólnego z akumulacją kapitału z transakcji finansowych, nawet jeśli nie panował żaden konsensus co do tego, co łączy obie sprawy. Wydawało się po prostu logiczne, że tak jak na Wall Street profity czerpano w coraz mniejszym stopniu z firm zajmujących się handlem czy produkcją, a w coraz większym z długu, spekulacji i tworzenia skomplikowanych instrumentów finansowych, tak też coraz większy procent pracowników zarabia na życie manipulacjami dokonywanymi na podobnych abstrakcjach.

Dzisiaj trudno już przywołać niemal mistyczną aurę, jaką otaczał się sektor finansowy w epoce poprzedzającej kryzys roku 2008. Finansiści zdołali przekonać opinię publiczną – i nie tylko ją, lecz także teoretyków społecznych (pamiętam to wyraźnie) – że wraz z takimi instrumentami, jak dodatkowo zabezpieczone papiery dłużne i szybkie algorytmy obrotów handlowych, tak skomplikowane, że pojmy je tylko astrofizycy, posiadli, niby współcześni

² Próżno byłoby próbować wylizzać je wszystkie, ale książka Reicha nosi tytuł *The Work of Nations* (1992), a klasyczny komentarz na temat pracy niematerialnej napisał Maurizio Lazzarato (1996), jakkolwiek znany jest przede wszystkim z *Imperium* Hardta i Negriego (wyd. pol. 2005), które przepowiadało rewoltę komputerowych geeków.

alchemicy, zdolność wyczarowywania wartości z niczego przy użyciu sposobów, których inni nawet nie śmiały próbować zrozumieć. Potem przyszedł oczywiście krach i okazało się, że te instrumenty to przekręty. Nie było wśród nich nawet szczególnie wielu wymyślnych.

W pewnym sensie można by powiedzieć, że cały sektor finansów to swego rodzaju przekręt, ponieważ pragnie być postrzegany jako branża zajmująca się głównie inwestowaniem w dochodowe okazje w handlu i przemyśle, podczas gdy w rzeczywistości robi to w bardzo niewielkim stopniu. Lwia część zgarnianych w nim profitów pochodzi z działań w zmo- wie z rządami w kierunku tworzenia długu w różnych formach, a następnie handlowania i manipulowania nim. W tej książce tak naprawdę dowodzę tylko, że tak jak znaczna część działań sektora finansowego to inscenizacja, tak to samo dotyczy większości stanowisk w sektorze pracy w informacją, które towarzyszą jego rozkwitowi.

Tu jednak wracamy do pytania postawionego już w ostatnim rozdziale: jeżeli to przekrę- ty, kto kogo dokładnie kantuje?

Krótką dygresja na temat przyczynowości i natury wytłumaczenia socjologicznego

W tym rozdziale chcę zatem pisać o rozkwicie prac ściem i zasugerować powody, dla któ- rych może on mieć miejsce.

Oczywiście we wcześniejszych rozdziałach, przede wszystkim w rozdziale 2, przygląda- liśmy się niektórym z bardziej bezpośrednich przyczyn tworzenia niepotrzebnego zatrud- nienia – menadżerom, których prestiż mierzony jest łączną liczbą ich asystentów admi- nistracyjnych lub podwładnych, dziwacznym biurokratycznym relacjom korporacyjnym, złemu zarządzaniu, marnemu przepływowi informacji. Są one ważne w zrozumieniu sa- mego zjawiska, ale tak naprawdę go nie tłumaczą. Wciąż należy postawić pytanie: dlacze- go rok 2015 bardziej sprzyjał podobnym niekorzystnym praktykom organizacyjnym niż, powiedzmy, rok 1915 albo 1955? Czy zaszła jakaś zmiana w kulturze organizacyjnej, czy chodzi o coś głębszego? Może o zmianę w samych naszych koncepcjach pracy?

Tu napotykamy klasyczny problem teorii społecznej – problem poziomów przyczyno- wości. W przypadku dowolnego zdarzenia w rzeczywistym świecie istnieje szereg różnych powodów, którym można przypisać jego wystąpienie. Te można z kolei podzielić na różne typy powodów. Jeżeli wpadnę do otwartej studzienki kanalizacyjnej, można to złożyć na karb mojego roztargnienia. Ale jeżeli odnotowano nagły statystyczny wzrost liczby wypad- ków wpadnięcia człowieka do studzienki, należy poszukać wytłumaczenia innego rodzaju: trzeba dociec, dlaczego wzrósł ogólny poziom roztargnienia albo – co bardziej prawdopo- dobne – dlaczego więcej studzienek pozostawia się otwartych. Ten przykład jest celowo kuriozalny. Rozważmy poważniejszy.

Pod koniec poprzedniego rozdziału Meena zauważyła, że choć wiele osób, które popada- ją w bezdomność, jest uzależniona od alkoholu lub innych substancji albo ma za sobą inne osobiste perypetie, wiele innych to nastolatki porzucone przez rodziców, weterani z ze-

społem stresu pourazowego i kobiety uciekające przed przemocą domową. Bez wątpienia, gdyby wybrać pierwszą z brzegu osobę syjącą na ulicy lub w schronisku i prześwietlić historię jej życia, okazałoby się, że stanowi ona wypadkową wielu czynników, zazwyczaj w połączeniu z ogromną dozą pecha.

O żadnej pojedynczej osobie nie można by zatem powiedzieć, że sypia na ulicy, ponieważ jest godna moralnego potępienia; ale nawet gdyby każdy, kto sypia na ulicy, był pod jakimś względem godzien moralnego potępienia, próżno by szukać w tym fakcie wytłumaczenia zjawiska wzrostów i spadków poziomu bezdomności w poszczególnych dekadach albo różnic w poziomach bezdomności między poszczególnymi krajami w dowolnym momencie. To zasadnicza uwaga. Przyjrzyjmy się zresztą tej kwestii od drugiej strony. Na przestrzeni wieków moralisci utrzymywali, że biedni są biedni z powodu własnej moralnej perfidii – w końcu, jak często słyszymy, nietrudno o przykłady osób, które urodziły się biedne, ale osiągnęły bogactwo wyłącznie dzięki charakterowi, zawziętości i duchowi przedsiębiorczości. Ma to jednoznacznie świadczyć o tym, że biedni pozostają biednymi tylko pod warunkiem, że nie zdobyli się na wysiłek, na który mogli byli się zdobyć. Brzmi przekonująco, o ile patrzy się tylko na jednostki; rzecz nie jest już tak oczywista, kiedy przyjrzeć się statystykom porównawczym, z których wynika, że częstotliwość występowania awansu klasowego w różnych okresach historycznych może różnić się diametralnie. Czy ubodzy Amerykanie mieli w sobie mniej inicjatywy w latach 30. niż we wcześniejszych dekadach? A może z ich ubóstwem miał coś wspólnego wielki kryzys? Jeszcze trudniej trzymać się czysto moralnego ujęcia tej kwestii, kiedy weźmie się pod uwagę fakt, że stopy mobilności klasowej różnią się drastycznie również między krajami. Dziecko skromnie żyjących szwedzkich rodziców ma znacznie większe szanse, by stać się zamożnym dorosłym, niż jego odpowiednik w Stanach Zjednoczonych. Czy należy wyciągać z tego wnioski, że ogólnie Szwedzi mają więcej samozaparca i ducha przedsiębiorczości niż Amerykanie?

Wątpię, by większość współczesnych konserwatywnych moralistów chciała lansować taki pogląd.

Należy zatem rozejrzeć się za wytłumaczeniem innego rodzaju – zwrócić uwagę na dostęp do edukacji albo na fakt, że najbiedniejsze szwedzkie dziecko nie jest choćby w przybliżeniu tak ubogie jak najuboższe dzieci amerykańskie³. Nie znaczy to, że odwołanie do osobistych przymiotów nie pomaga wytłumaczyć, dlaczego niektóre ubogie szwedzkie dzieci osiągają sukces, a inne nie. Ale pytania, które w związku z tym zadamy, są innego rodzaju i należą do innych poziomów analizy. Pytanie, dlaczego grę wygrał ten gracz, a nie inny, nie jest równoznaczne z pytaniem, jak trudna jest sama gra.

Albo dlaczego ludzie w ogóle w nią grają. To trzecie pytanie. Jak zwykle w wypadku analizy rozległych schematów zmiany społecznej, takiej jak urodzaj prac bez sensu, proponuję, byśmy analizowali nie dwa, lecz trzy różne poziomy wytłumaczenia: (1) poszczególne przyczyny, dla których dane jednostki popadają w bezdomność; (2) większe siły społeczne i ekonomiczne, które skutkują wzrostem poziomu bezdomności; a wreszcie (3) powody, dla których nikt nie zainterweniował. Ten ostatni możemy określić mianem poziomu poli-

³ Istnieje wiele badań, które to pokazują. Zob. np. Western and Olin Wright 1994.

tycznego i kulturowego. Jest on zarazem tym, który najłatwiej pominąć, ponieważ często dotyczy właśnie rzeczy, których ludzie nie robią. Dobrze pamiętam, kiedy po raz pierwszy rozmawiałem o problemie bezdomności w Ameryce z moimi znajomymi na Madagaskarze. Wprawiła ich w osłupienie wiadomość, że w najbogatszym i najpotężniejszym kraju na świecie niektórzy ludzie żyją na ulicy. „Ale czy Amerykanom nie jest wstyd?”, zapytał mnie któryś ze znajomych. „Są tacy bogaci! Czy nie uwiera ich świadomość, że wszyscy na świecie poczytają im to za narodową hańbę?”

Musiałem przyznać, że to dobre pytanie. Dlaczego Amerykanie nie postrzegają ludzi zmuszonych sypiać na ulicy w kategoriach własnej hańby domowej? W niektórych okresach historii Stanów Zjednoczonych z pewnością tak właśnie by na to patrzyli. Gdyby wielkie rzesze ludzi mieszkały na ulicy w największych miastach w latach 20. XIX wieku, czy nawet w latach 40. wieku ubiegłego, zrodziłoby to oburzenie i podjęto by jakieś działania. Możliwe, że nie byłyby to szczególnie sympatyczne działania. W pewnych momentach polegałyby prawdopodobnie na zgarnięciu bezdomnych z ulic i umieszczeniu ich w przytułkach, gdzie musieliby pracować; kiedy indziej mogłaby to być inwestycja w budownictwo socjalne; w każdym razie jednak nie dano by im wegetować w tekturowych pudłach przy publicznych traktach komunikacyjnych. W latach 80. stało się bardziej prawdopodobne, że nawet ten sam Amerykanin nie zareaguje oburzeniem na widok takich warunków bytowych, lecz odwoła się do tłumaczeń pierwszego poziomu i wyciągnie wnioski, że bezdomność to nic więcej, jak niechybny skutek ludzkiej słabości. Ludzie to niestałe stworzenia. Od zawsze. Próżno by starać się to zmienić⁴.

To dlatego podkreślam jednocześnie polityczny i kulturowy charakter trzeciego poziomu – ma on związek z podstawowymi założeniami na temat tego, czym są ludzie, czego można się po nich spodziewać i czego mogą słusznie od siebie nawzajem żądać. Te założenia mają z kolei ogromny wpływ na rozstrzygnięcie, co jest uważane za kwestię polityczną, a co nie. Nie zamierzam sugerować, że postawy ogółu są tu jedynym czynnikiem. Władze polityczne często ignorują wolę społeczeństwa. Sondaże opinii publicznej regularnie pokazują, że dwie trzecie Amerykanów opowiada się za wprowadzeniem ogólnokrajowego systemu opieki zdrowotnej, ale żadna z głównych partii politycznych nigdy tego rozwiązania nie poparła. Sondaże pokazują również, że większość Brytyjczyków jest za przywróceniem

⁴ Miałem znajomego uzależnionego od heroiny, który zaczął leczenie metadonem. Znudzony czekaniem, aż lekarze zdecydują, że jest „gotowy” na zmniejszanie dawek, zaczął codziennie wylewać odrobinę substancji, by po kilku miesiącach móc ogłosić triumfalnie, że jest czysty. Jego lekarz był wściekły i powiedział mu, że tylko lekarze mają kompetencje orzekania, kiedy powinien to zrobić. Okazuje się, że terapia była finansowana w oparciu o liczbę korzystających z niej pacjentów, w związku z czym zakończenie podawania im leków nie leżało w niczyim interesie.

Nie należy nigdy lekceważyć władzy instytucji, kiedy chodzi o ich przetrwanie. Jedno z wyjaśnień trzydziestoletniego impasu izraelsko-palestyńskiego „procesu pokojowego” (o ile w tej chwili można go tak w ogóle nazwać) wskazuje, że po obu stronach działają dziś potężne struktury instytucjonalne, które utraciłyby rację bytu, gdyby konflikt zakończono, a do tego należy dodać jeszcze olbrzymi „aparatus pokojowy” organizacji pozarządowych i biurokratów ONZ, których kariery stały się całkowicie zależne od utrzymywania fikcji, że jakiś „proces pokojowy” się faktycznie toczy.

kary śmierci, ale żadna z głównych partii politycznych również nie włączyła tego postulatu do programu⁵. Niemniej ogólny klimat polityczny bez wątpienia jest tu czynnikiem.

W przypadku prac bez sensu oznacza to, że możemy postawić trzy pytania:

1. Na poziomie jednostkowym: dlaczego ludzie zgadzają się wykonywać swoją pracę bez sensu i ją znoszą?
2. Na poziomach społecznym i ekonomicznym: jakie większe siły doprowadziły do rozpowszechnienia się prac bez sensu?
3. Na poziomach kulturowym i politycznym: dlaczego postępujące ubzdurnienie ekonomii nie jest postrzegane w kategoriach problemu społecznego i dlaczego nikt nie zrobił nic, by mu zaradzić?⁶

Sporą część zamieszania otaczającego debatę o kwestiach społecznych można złożyć na karb faktu, że ludzie regularnie traktują odpowiedzi na te trzy pytania jako alternatywy, zamiast widzieć w nich czynniki, które działają równocześnie. Na przykład słyszę czasami od ludzi, że jakiegokolwiek próby wyjaśnienia istnienia prac bez sensu w kategoriach politycznych są chybione; ich zdaniem te posady istnieją, ponieważ ludzie potrzebują pieniędzy – zupełnie jakby podobna okoliczność nigdy nie przysłała mi do głowy. Patrzy się zatem na subiektywne motywacje osób wykonujących te zajęcia, zamiast zadawać pytanie, dlaczego tak wiele osób znajduje się w sytuacji, w której jedynym sposobem na zdobycie pieniędzy jest podjęcie się tych zajęć.

Jeszcze gorzej jest na poziomie kulturowo-politycznym. W kulturalnych kręgach panuje niepisana jednomyślność co do tego, że motywacje można przypisywać ludziom jedynie na poziomie indywidualnym. Tym samym wszelka sugestia, że ludzie dzierżący władzę robią rzeczy, o których nie mówią publicznie albo których motywacja w społecznym odbiorze nie zgadza się z motywacją przez nich zadeklarowaną, zostaje natychmiast zdyskredytowana jako „paranoiczna teoria spiskowa”, którą należy z miejsca odrzucić. I tak sugerowanie, że politycy spod znaku „prawa i porządku” albo firmy świadczące usługi z zakresu pomocy społecznej mogą uważać, że w ich interesie nie leży zajmowanie się przyczynami bezdomności, spotyka się z podobnym przyjęciem jak stwierdzenia, że bezdomność ma miejsce wyłącznie wskutek machinacji sekretnej kliki. Albo że systemem bankowym zarządzają jaszczury.

⁵ UKIP się nie liczy.

⁶ Gwoli uprzedzenia wszelkich posądzeń o esencjalizm – proponuję te trzy poziomy na zasadzie trybów analizy; nie postuluję istnienia autonomicznych poziomów rzeczywistości społecznej, które w jakimkolwiek sensie występowałyby w świecie jako takie.

Garść spostrzeżeń na temat roli rządu w tworzeniu i utrzymywaniu prac ściem

To istotne w dyskusji, ponieważ kiedy w eseju z 2013 roku o pracach bez sensu zasugerowałem, że o ile nasz obecny reżim pracy nie jest dziełem świadomego projektu, o tyle dopuszczono, by się utrzymał, także dlatego, że jego konsekwencje są właściwie całkiem wygodne politycznie dla sprawujących władzę – słowa te szeroko krytykowano jako szalone. Dlatego rozdział ten może być również przydatny w wyjaśnieniu kilku spraw w tej kwestii.

Inżynieria społeczna naprawdę ma miejsce. Reżim wytwarzania fikcyjnej pracy, który działał na przykład w Związku Radzieckim czy w komunistycznych Chinach, zaprowadzono odgórnie poprzez świadomą rządową politykę pełnego zatrudnienia. Nie jest to żadną miarą stwierdzenie kontrowersyjne. Praktycznie każdy się z tym zgodzi. Ale wcale nie było tak, że ktoś zasiadający na Kremlu czy w Wielkiej Hali Ludowej faktycznie wydał rozporządzenie o treści: „Niniejszym nakazuję wszystkim urzędnikom wymyślanie niepotrzebnych miejsc pracy do momentu całkowitej eliminacji bezrobocia”.

Nie wydawano podobnych rozkazów, ponieważ nie trzeba ich było wydawać. Polityka była zrozumiała sama przez się. O ile nie powie się: „Dążcie do pełnego zatrudnienia, ale nie twórzcie miejsc pracy, jeśli nie spełniają następujących standardów” – i nie da się jasno do zrozumienia, że będzie się przestrzegania tych standardów skrupulatnie pilnować – można być spokojnym o rezultaty. Lokalni notable już się tym zajmą.

Choć podobnych centralnych dyrektyw nie rozsyłano nigdy w ustrojach kapitalistycznych, przynajmniej o ile mi wiadomo, to co najmniej od drugiej wojny światowej wszelkie polityki gospodarcze opierały się na ideale pełnego zatrudnienia. Tyle że wszystko wskazuje na to, że większość decydentów w rzeczywistości wcale nie pragnie osiągnięcia tego ideału, ponieważ faktyczne pełne zatrudnienie spowodowałoby wywieranie zbyt dużej „presji na wzrost pensji”. Wygląda na to, że Marks miał rację, gdy pisał, że aby kapitalizm działał tak, jak powinien, musi istnieć „rezerwowa armia bezrobotnych”⁷. Prawda jest jednak taka, że „Więcej miejsc pracy!” to jedyny slogan polityczny, co do którego lewica i prawica są zawsze zgodne⁸. Różnią się tylko w kwestii preferowanych środków tworzenia owych miejsc. Podobnie transparenty dotyczące zatrudnienia wznoszone na marszu związkowym nigdy

⁷ Czasami pytam studentów, kiedy omawiam z nimi Marksa: „Jaki był poziom bezrobocia w starożytnej Grecji? Albo w średniowiecznych Chinach?”. Odpowiedź brzmi, rzecz jasna, zerowy. Stan, w którym duży odsetek populacji chce pracować, ale nie może, wydaje się charakterystyczny dla, jak nazywał to Marks, „kapitalistycznego sposobu produkcji”. Mimo to wygląda na strukturalną cechę systemu, którą należy traktować jak problem do rozwiązania, podobnie jak dług publiczny.

⁸ By posłużyć się wrywkowym przykładem, słynny marsz na Waszyngton w 1963 roku, podczas którego Martin Luther King wygłosił swoją mowę zaczynającą się od słów „I have a dream”, zorganizowano oficjalnie pod nazwą „«Marsz na Waszyngton na rzecz pracy i wolności»; wśród postulatów były nie tylko rozwiązania antydyskryminacyjne, ale także gospodarka oparta na pełnym zatrudnieniu, programy pracownicze i podniesienie płacy minimalnej” (Touré F. Reed, *Why Liberals Separate Race from Class*, „Jacobin”, 22 sierpnia 2015, <www.jacobinmag.com/2015/08/bernie-sanders-black-lives-matter-civil-rights-movement/, dostęp 10 czerwca 2017>).

nie precyzują, że zatrudnienie to powinno służyć jakiemuś użytecznemu celowi. Po prostu zakłada się, że tak będzie, co oczywiście oznacza, że w wielu wypadkach stanie się zupełnie odwrotnie. Gdy prawicowi politycy wzywają do cięć podatków, by w rękach „tych, którzy dają zatrudnienie”, zostawić więcej pieniędzy, również nigdy nie precyzują, czy tworzone przez przedsiębiorców zatrudnienie czemukolwiek służy; po prostu przyjmuje się, że skoro rynek je stworzył, to musi być przydatne. Można powiedzieć, że na kierujących gospodarką wywierana jest presja polityczna podobna do rozporządzeń przychodzących niegdyś z Kremla; różnica jest tylko taka, że jej źródło jest bardziej rozproszone i dotyczy ona w dużej mierze sektora prywatnego.

Jest wreszcie, jak podkreślałem, poziom świadomej polityki publicznej. Radziecki urzędnik podpisujący się pod dokumentem planistycznym albo amerykański polityk nawołujący do tworzenia miejsc pracy mogą nie być całkowicie świadomi skutków, jakie ich działania potencjalnie przyniosą. Jednak kiedy już zaistniała pewna sytuacja, choćby jako niezamierzony skutek uboczny, można oczekiwać, że politycy będą w stanie ocenić jej szersze konsekwencje polityczne, kiedy przyjdzie im decydować, co – o ile cokolwiek – z nią zrobić.

Czy oznacza to, że przedstawiciele klasy politycznej faktycznie zmawiają się ze sobą, by utrzymać bezużyteczne zatrudnienie? Jeżeli brzmi to jak odważne stwierdzenie, czy wręcz teoria spiskowa, polecam uwadze czytelników następujący fragment wywiadu z ówczesnym prezydentem USA Barackiem Obamą. Mówi on o powodach, dla których wbrew preferencjom elektoratu należał na utrzymanie prywatnego systemu ubezpieczenia zdrowotnego w Ameryce:

„Nie wydaje mi się, żebym myślał w kategoriach politycznych. Nigdy nie myślałem”, powiedział Obama, kontynuując wątek opieki zdrowotnej. „Każdy, kto popiera publiczną służbę zdrowia, mówi: «Pomyśl, ile pieniędzy zaoszczędzilibyśmy na ubezpieczeniach, na papierkowej robocie». Za nimi stoi milion, dwa, trzy miliony miejsc pracy [obsadzanych przez] ludzi zatrudnionych w Blue Cross Blue Shield albo w Kaiserze czy innych miejscach. Co z nimi zrobimy? Gdzie ich zatrudnimy?»⁹

Zachęcałbym czytelników do zastanowienia się nad tym ustępem, ponieważ można go uznać za prawdziwy dynamit. Co takiego mówi w nim prezydent? Przyznaje, że miliony miejsc pracy w spółkach ubezpieczeń medycznych, takich jak Kaiser albo Blue Cross, są niepotrzebne. Przyznaje nawet, że uspołeczniony system opieki byłby bardziej wydajny niż obecny rynkowy, ponieważ ograniczyłby niepotrzebną papierkową robotę i ponowne wykonywanie jej przez dziesiątki konkurujących ze sobą prywatnych firm. Ale mówi także, że z tego samego powodu system taki jest niepożądany. I że jedną z przesłanek za utrzymaniem istniejącego rynkowego systemu jest właśnie jego słaba wydajność, jako że lepiej jest utrzymywać te miliony zasadniczo niepotrzebnych prac niż na gwałt szukać czegoś, co można gryziopiórkom dać do roboty w zamian¹⁰.

⁹ David Sirota, *Mr. Obama Goes to Washington*, „Nation”, 26 czerwca 2006.

¹⁰ Oczywiście niektórzy mogą powiedzieć, że Obama nie był tu szczerzy i umniejszał polityczny wpływ prywatnego sektora zdrowia tak samo, jak inni politycy usprawiedliwiali pomoc bankom deklaracjami, że

Oto najpotężniejszy wówczas człowiek na świecie publicznie dzieli się własnymi przemyśleniami o dokonaniu legislacyjnym, z którego zasłynął, i przyznaje, że głównym czynnikiem, który miał wpływ na kształt prawodawstwa, jest utrzymanie bzdurnych posad¹¹.

To, że kultura polityczna, w której „tworzenie miejsc pracy” jest najważniejsze, może rodzić podobne skutki, nie powinno dziwić (choć z jakiegoś powodu przyjmuje się ten fakt z niedowierzaniem); jednak samo w sobie nie tłumaczy to ekonomicznych ani społecznych zjawisk, które prowadzą do tworzenia takich etatów. W dalszej części tego rozdziału przyjrzymy się tym zjawiskom, a następnie na chwilę powrócimy do roli rządu.

O pewnych fałszywych wyjaśnieniach, mających tłumaczyć powszechność prac bez sensu

Zanim dokonamy rozpoznania tego, co właściwie zaszło, trzeba się rozprawić z pewnymi bardzo rozplenionymi, acz nietrafnymi wyjaśnieniami, którymi rynkowi entuzjaści często tłumaczą coraz bardziej masowe występowanie wyraźnie bezsensownego zatrudnienia. Ponieważ libertarianie, „anarcho-kapitaliści”, miłośnicy Ayn Rand czy Friedricha Hayeka i im podobnych są niesamowicie licznie reprezentowani na forach popekonomicznych, a rynkowi entuzjaści są przywiązani do założenia, że gospodarka rynkowa z definicji nie mogłaby tworzyć miejsc pracy, które niczemu nie służą¹², takie argumenty spotyka się dosyć często. Toteż odnieśmy się do nich¹³.

jest ona w interesie milionów ich szeregowych pracowników, którzy w przeciwnym razie mogliby zostać zwolnieni. Wykazali się przy tym troską, której bez dwóch zdań nie przejawiają, kiedy przed perspektywą bezrobocia stoją na przykład pracownicy transportu albo branży tekstylnej. W każdym razie sam fakt, że posłużył się tym argumentem, jest wymowny.

¹¹ Niniejszym kończę dyskusję z tymi, którzy zarzucają mi snucie paranoicznych teorii spiskowych, gdy sugeruję, że rząd odgrywa świadomą rolę w tworzeniu i utrzymywaniu lipnych etatów. Jeżeli wydaje wam się, że Obama kłamał na temat swoich prawdziwych motywacji (i kto wówczas wychodzi na konspiracyjnistę?), musimy przyjąć, że nasi rządzący mają świadomość, że „rozwiązania rynkowe” okazują się niewydolne, zwłaszcza poprzez tworzenie ściemnianych etatów, i że przynajmniej w niektórych kontekstach sprzyjają im właśnie z tego powodu.

¹² Pozwolę sobie przy okazji zauważyć, że to samo tyczy się wielu ortodoksyjnych marksistów, według których skoro, zgodnie z definicją Marksa, wszelka praca w kapitalistycznym stosunku produkcji musi albo wytwarzać wartość dodaną, albo zasilać reprodukcję aparatu wytwarzania wartości, to wrażenie, że jakaś praca jest bezużyteczna, musi być iluzją wykonującego tę pracę, wywiedzioną z fałszywej ludowej teorii wartości społecznej. Jest to taka sama deklaracja wiary jak upieranie się libertarianina, że rynek nigdy nie ponosi odpowiedzialności za problemy społeczne. Można by się spierać, czy Marks faktycznie stał na takim stanowisku, ale i to będzie zasadniczo wdawaniem się w spór teologiczny. Wynik zależy ostatecznie od tego, czy uznaje się, że kapitalizm to system totalizujący, a więc że wartość społeczną określa w nim wyłącznie system rynkowy. Omawiam tę kwestię w kolejnym rozdziale.

¹³ Tym samym uprzedzę podobne argumenty ze strony moich krytyków. Przyznaję, historia pokazuje, że autorowi, który z góry rozprawia się z oczywistymi głosami sprzeciwu, prawie nigdy nie udaje się powstrzymać przyszłych krytyków przed podnoszeniem tychże głosów; ci na ogół po prostu idą w zaparte, że ich obiekcji autor nie przewidział, i ignorują wszelkie kontrargumenty. Ale uznałem, że warto spróbować.

W zasadzie takie argumenty dzielą się na dwie ogólniejsze grupy. Posługujący się nimi przyznają, że przynajmniej część osób, które uważają, że ich stanowiska pracy w sektorze publicznym niczemu nie służą, mają rację. Z tym że według jednej grupy, jeśli ktoś wygłasza taki pogląd o swojej pracy w sektorze prywatnym, jest w błędzie. Ponieważ konkurujące ze sobą firmy nigdy nie płaciłyby pracownikom za nicnierobienie, ich stanowiska z pewnością są użyteczne w jakiś sposób, którego oni po prostu nie rozumieją.

Druga grupa dopuszcza słuszność diagnozy na temat istnienia niepotrzebnych etatów w sektorze prywatnym, a nawet jest gotowa się zgodzić, że prac takich przybywa. Jednak grupa ta obstaje przy wytłumaczeniu, że prace bez sensu w sektorze prywatnym są ani chybi produktem interwencjonizmu rządu.

Doskonały przykład argumentu pierwszej grupy odnajdziemy w artykule z „The Economist” opublikowanym mniej więcej półtora dnia po moim pierwszym eseju o pracach bez sensu z 2013 roku¹⁴. Nosi on wszelkie cechy tekstu pisanego w pośpiechu¹⁵, ale sam fakt, że ten bastion wolnorynkowej ortodoksji uznał za konieczne odpowiedzieć niemal natychmiastowo, pokazuje, że redakcja zidentyfikowała zagrożenie ideologiczne. Swoją argumentację podsumowali następująco:

W minionym stuleciu gospodarka światowa stopniowo stawała się coraz bardziej złożona. Oferowane dobra są bardziej złożone; łańcuchy dostaw wykorzystywane do ich wytwarzania są bardziej złożone; systemy ich wprowadzania na rynek, sprzedaży i dystrybucji są bardziej złożone; bardziej złożone są sposoby finansowania tego wszystkiego i tak dalej. Ta złożoność właśnie czyni nas bogatymi. Ale zarządzanie nią jest wyjątkowo niewdzięczne. Powiedziałbym, że jednym ze sposobów, by nad tym wszystkim czuwać, byłoby zatrudnienie zespołów ludzi od wszystkiego – menadżerów-rzemieślników, którzy doglądają systemu, od fazy projektu począwszy, na telefonowaniu do klientów skończywszy; tyle że taka złożona kontrola nie jest na tym świecie możliwa z gospodarczego punktu widzenia (tak jak tanie, wszechobecne pojazdy nie byłyby możliwe w świecie, w którym ekipy mechaników przeszkolonych we wszystkich szczegółach procesu technologicznego budowałyby samochody po jednym).

Nie, wydajnym sposobem działania jest rozbijanie interesów na wiele różnych rodzajów zadań, co pozwala na utrzymanie bardzo wysokiego poziomu specjalizacji. W ten sposób uzyskujemy ekwiwalent pracy urzędnika raz za razem dołączającego tabelkę A do ramki B – przekładanie papierów, zarządzanie drobnymi częściami łańcuchów dostaw i tak dalej. Na skutek deagregacji może to wyglądać, jakby nie miało znaczenia, ponieważ wielu pracowników wykonuje zadania niewiarygodnie odległe od punktu końcowego procesu;

¹⁴ Strona już nie istnieje [przyp. tłum.].

¹⁵ Na przykład zawierał rażące elementarne błędy logiczne: autor usiłował odeprzeć moją argumentację, że przyznanie pracownikom bezpieczeństwa socjalnego i czasu wolnego często skutkuje społecznym zamętem, przez przywołanie rozruchów w wykonaniu robotników, którzy tymi wartościami nie dysponowali. Nawet osoby, które nie miały zajęć z logiki formalnej i w związku z tym nie słyszały o błędzie dedukcji zwanym potwierdzeniem następnika, ale dysponują elementarnym zdrowym rozsądkiem, mają na ogół świadomość, że stwierdzenie „jeżeli A, to B” nie jest tym samym co „jeżeli B, to A”. Jak zręcznie ujął to Lewis Carroll, „Mogłabyś równie dobrze powiedzieć, że «widzę, co jem» znaczy to samo co «jem to, co widzę»”.

czasy, kiedy ruda żelaza wpadała jednymi drzwiami, a drugimi wyjeżdżał samochód, dobiegły końca. Ale idea jest ta sama.

Innymi słowy autor utrzymuje, że kiedy mówimy o „pracach bez sensu”¹⁶, tak naprawdę mamy na myśli nic innego jak postindustrialny odpowiednik pracujących w fabryce przy taśmie robotników, a losem takich pracowników jest trudne do pozazdroszczenia wykonywanie powtarzalnych, nużących, ale mimo to bardzo potrzebnych zadań przy obsłudze coraz bardziej skomplikowanego procesu produkcji. Ponieważ robotników zastępują w fabrykach roboty, wkrótce będą to jedyne miejsca pracy, jakie pozostaną (temu stanowi sku towarzyszy czasami dość protekcyjny argument piętnujący rzekome wygórowane mniemanie o sobie: jeżeli tak wiele osób uważa swoją pracę za bezużyteczną, to dlatego, że dzisiejsza wyedukowana siła robocza składa się z mnóstwa magistrów literatury renesansowej, którzy sądzą, że stworzono ich do lepszych rzeczy. Rzekomo uważają oni bycie zwykłym trybikiem w administracyjnej maszynerii za coś poniżej ich godności).

Myślę, że nie muszę zbyt wiele czasu poświęcać drugiemu z tych stanowisk, czytelnicy bowiem najpewniej zdążyli się spotkać z jego wariacjami tysiąc razy. Każdy, kto naprawdę wierzy w magię rynku, nieodmiennie obstaje przy tym, że każdy problem, każda niesprawiedliwość, każdy absurd, które zdradzają rynkową proveniencję, są tak naprawdę wywołane ingerencją rządową. Tak musi być, ponieważ rynek to wolność, a wolność jest zawsze dobra. Takie sformułowanie tego argumentu może wydać się karykaturalne, ale spotykałem libertarian, którzy z przekonaniem go wygłaszali w niemal identycznych słowach¹⁷. Rzecz jasna, takie stanowisko jest problematyczne, ponieważ jest to przykład argumentacji okrężnej; nie da się go zbić. Jako że wszystkie systemy rynkowe są w jakimś stopniu regulowane przez państwo, nietrudno jest się upierać, że wszelkie rezultaty, które się nam podobają (dajmy na to wysoki poziom ogólnego bogactwa), zawdzięczamy mechanizmom rynku, a z kolei zjawiska, które nie przypadają nam do gustu (na przykład wysoki poziom ogólnego ubóstwa), są tak naprawdę spowodowane ingerencją rządu w te mechanizmy – a następnie oświadczać, że obowiązek dowiedzenia swoich racji spoczywa na tych, którzy twierdzą co innego. Dowód na słuszność stanowiska nie jest tu potrzebny, bo jest ono w gruncie rzeczy deklaracją wiary¹⁸.

To powiedziawszy, spieszę zawiadomić, że nie uważam, by regulacja państwowa nie odgrywała żadnej roli w tworzeniu bzdurnych etatów (zwłaszcza typu odhaczającego). Jak najbardziej je tworzy. Mieliśmy już okazję się przekonać, że gdyby nie państwowe regulacje, nie wykształciłyby się całe branże obfitujące w lipne posady, na przykład *corporate compliance*. Ale argument, z którym polemizuję, nie zakłada, że takie regulacje są jedną z przyczyn wysypu prac bez sensu, tylko że są jego przyczyną główną, a może nawet jedyną.

Podsumowując zatem, mamy po przeciwnej stronie dwie argumentacje: pierwszą, utrzymującą, że globalizacja tak bardzo skomplikowała proces produkcji, że potrzeba nam coraz

¹⁶ Artykuł nie został podpisany nazwiskiem.

¹⁷ Jeśli zapytać ich: „Naprawdę twierdzisz, że rynek ma zawsze rację?”, często odpowiadają: „Tak, twierdzą, że rynek ma zawsze rację”.

¹⁸ Zawsze zakłada się natomiast, że obowiązek przedstawienia dowodu leży po stronie tych, którzy kwestionują tego typu stwierdzenia.

więcej pracowników biurowych, by nim administrować, a wobec tego ich praca nie jest bezsensowna; drugą, według której wiele z tych etatów jest bezsensownych, ale istnieją one wyłącznie dlatego, że kolejne regulacje prawne nie tylko wygenerowały rozrastającą się bez końca rzeszę niepotrzebnych biurokratów, lecz także zmusiły korporacje do zatrudniania armii odhaczaczy, którzy będą nad nimi panować.

Oba te stanowiska są błędne i myślę, że pojedynczy przykład zdoła je zanegować. Weźmy przypadek prywatnych uczelni w Stanach Zjednoczonych. Oto dwie tabelki, obie przerysowane z książki Benjamina Ginsberga *The Fall of the Faculty* poświęconej przejęciu amerykańskich uniwersytetów przez kadry administracyjne¹⁹. Dowiadujemy się z nich praktycznie wszystkiego, co potrzebujemy wiedzieć. Pierwsza pokazuje procentowy wzrost liczby kierowników administracyjnych i ich pracowników na amerykańskich uczelniach w ogóle. W ciągu trzydziestu lat, które obejmuje, epoki, w której czesne poszybowało w górę, ogólny stosunek liczby pracowników naukowych do liczby studentów pozostał zasadniczo na tym samym poziomie (właściwie okres ten zakończył się nawet niewielkim spadkiem liczby nauczycieli w stosunku do liczby studentów). W tym samym czasie liczba stanowisk kierowniczych i personelu administracyjnego rozděła się do nienotowanych wcześniej rozmiarów (zob. ryc. 1).

Czyżby proces „produkcji” (w tym przypadku oznaczałoby to nauczanie, czytanie, pisanie i prowadzenie badań) stał się dwa lub trzy razy bardziej skomplikowany między 1985 a 2005 rokiem, tak że teraz musi zawiadywać nim mała armia personelu biurowego?²⁰

| | |
|---|--------|
| Personel | + 240% |
| Personel administracyjny | + 85% |
| Liczba przyjętych studentów | + 56% |
| Wykładowcy | + 50% |
| Liczba instytucji uprawnionych do nadawania tytułu licencjata | + 50% |
| Liczba przyznanych tytułów licencjata | + 47% |

Ryc. 1. Zmiany podaży i popytu w dziedzinie usług administracyjnych w latach 1985 – 2005. Źródło: Obliczone na podstawie NCES, „Digest”, 2006.

Oczywiście, że nie. O tym mogę zaświadczyć na podstawie osobistego doświadczenia. Bez wątpienia trochę się zmieniło od czasu, kiedy studiowałem w latach 80. – od wykładowców wymaga się dzisiaj prezentacji w PowerPoincie zamiast pisanie na tablicy; korzysta się więcej z blogów z propozycjami tematów, Moodle’a i tym podobnych. Ale to raczej drobiazgi.

¹⁹ Benjamin Ginsberg, *The Fall of the Faculty*, New York: Oxford University Press, 2013.

²⁰ Przy okazji pozwolę sobie zauważyć (i będzie miało to znaczenie później), że chociaż liczebność wyższej kadry zarządzającej wzrosła, prawdziwą eksplozję zanotowano wśród pracowników administracji niższego szczebla. Liczba ta, podkreślam, nie uwzględnia pracowników stołówek czy utrzymujących porządek, które to osoby zatrudniało się w tym okresie w większości przez zewnętrzne agencje pracy, lecz tylko niższy personel biurowy.

Nijak nie da się tego porównać z konteneryzacją przewozów, wzorowanych na Japonii reżimów produkcyjnych „just-in-time” czy globalizacją łańcuchów dostaw. W znacznej mierze nauczyciele akademicy robią dalej to samo, co robili zawsze: wykładają, prowadzą seminary, rozmawiają ze studentami na dyżurach i oceniają prace zaliczeniowe i egzaminy²¹.

Co zatem z ciężką ręką rządu? Ginsberg podsuwa nam dane na obalenie również i tego stereotypu dzięki jednej prostej tabelce (zob. ryc. 2).

| | 1975 | 1995 | 2005 | zmiana |
|--|--------|--------|---------|--------|
| Personel administracyjny i kierowniczy na uczelniach publicznych | 60,733 | 82,396 | 101,011 | + 66% |
| Personel administracyjny i kierowniczy na uczelniach prywatnych | 40,530 | 65,049 | 95,049 | + 135% |

Ryc. 2. Wzrost zatrudnienia w administracji w instytucjach publicznych i prywatnych w latach 1975 – 2005. Źródło: Obliczone na podstawie NCES, „Digest”, 2006.

Okazuje się, że liczba kadr administracyjnych wyższego szczebla i menadżerów zatrudnionych w instytucjach prywatnych rosła w tempie ponad dwa razy szybszym niż na uczelniach publicznych. Wydaje się skrajnie mało prawdopodobne, by regulacje rządowe sprawiły, że zatrudnienie w administracji sektora prywatnego rosło dwa razy szybciej niż w samej biurokracji rządowej. Jedyna sensowna interpretacja tych liczb wskazuje na coś wręcz odwrotnego: uniwersytety publiczne ostatecznie odpowiadają przed społeczeństwem i w związku z tym są pod nieustanną presją cięcia kosztów i stronięcia od rozrzutności. Może to rodzić pewne osobliwe priorytety (w większości stanów USA najlepiej opłacanym pracownikiem budżetówki jest trener drużyny futbolu lub koszykówki uniwersytetu stanowego), ale faktycznie na ogół ogranicza swobodę, z jaką teoretycznie nowo wybrany dziekan mógłby po prostu stwierdzić, że skoro jest tak ważną personą, czymś wręcz naturalnym jest zatrudnienie pięciorga czy sześciorga pracowników administracyjnych jako swoich podwładnych, a dopiero po fakcie zastanawiać się, czym rzeczony personel miałby się właściwie zajmować. Funkcjonariusze administracji na uczelniach prywatnych odpowiadają wyłącznie przed radą powierniczą. Członkowie rady są zazwyczaj niebywale majątni. Jeżeli nawet nie są sami mieszkańcami świata korporacji, to są w każdym razie nawykli do poruszania się w środowiskach ukształtowanych przez jego obyczaje i wrażliwość – i w

²¹ Większość zmian, które bezpośrednio wpływają na nauczanie, takich jak, powiedzmy, seminaryjne czaty, została wprowadzona przez samych nauczycieli (których liczebność zmniejsza się w stosunku do liczby uczniów).

konsekwencji raczej postrzegają takie zachowanie dziekana jako coś zupełnie normalnego i niebudzącego sprzeciwu.

Sam Ginsberg postrzega wzrost liczebności i przywilejów uniwersyteckich urzędników w kategoriach zwykłego przejścia władzy, które, jak mówi, przyniosło głęboką zmianę w wyobrażeniach co do samej istoty uniwersytetów i powodów, dla których istnieją. Jeszcze w latach 50. czy 60. można było twierdzić, że uniwersytety to jedne z nielicznych europejskich instytucji, które przetrwały w formie mniej więcej niezminionej od czasów średniowiecza. Co najważniejsze, wciąż działały w oparciu o starą średniowieczną zasadę, że tylko ci, którzy biorą udział w określonej formie produkcji – czy to w kamieniarstwie, czy szyciu skórzanych rękawic, czy w układaniu równań matematycznych – mają prawo do organizowania własnych spraw; a wręcz, że tylko oni posiadają niezbędne do tego kwalifikacje. Uniwersytety były generalnie gildiami rzemieślniczymi prowadzonymi dla uczonych przez uczonych, a za ich najważniejszą działalność uważano produkcję wiedzy, następnie w kolejności było zaś wychowywanie młodego pokolenia uczonych. Zgoda, począwszy od wieku XIX uniwersytety łączy coś w rodzaju dżentelmeńskiej umowy z rządem, że będą kształcić również urzędników publicznych (a później korporacyjnych biurokratów) w zamian za pozostawienie ich w znacznej mierze w spokoju. Jednak od lat 80., pisze Ginsberg, mamy do czynienia z dokonaniem przez kadry administracyjne przewrotem. Wydarły one kontrolę nad uniwersytetem z rąk kadry naukowej i przeorientowały instytucję na zupełnie inne cele. Obecnie na porządku dziennym jest wypuszczanie przez ważniejsze uczelnie „dokumentów ws. wizji strategicznej”, które ledwie wspominają o prowadzonych badaniach czy nauczaniu, za to szeroko rozwodzą się o „doświadczeniu studenckim”, „doskonałości naukowej” (skuteczności w pozyskiwaniu grantów), współpracy z biznesem lub rządem i tym podobnych.

Wszystko to zabrzmiało bardzo znajomo dla każdego, kto ma styczność ze światem uczelni wyższych, ale pozostajemy z pytaniem: jeżeli dokonano przewrotu, jak to możliwe, że władzom administracyjnym uszedł on na sucho? Można przypuszczać, że już w latach 80. XIX wieku istnieli administratorzy, którym marzyło się przejście władzy w podobny sposób i zatrudnienie swity sług. Co takiego zaszło w ciągu stu lat, które upłynęły od tamtego czasu, że stało się to możliwe? I jak łączy się to ze wzrostem ogólnego odsetka populacji menadżerów, pracowników administracji i bezużytecznych gryzpiórków, który miał miejsce w tym samym czasie poza światem akademii?

Ponieważ na okres ten przypadł również rozkwit kapitalizmu finansowego, być może najlepiej byłoby powrócić do sektora FIRE (*finance, insurance, real estate*) w poszukiwaniu wiedzy o tym, jaki ogólny proces gospodarczy uruchomił te zmiany. Jeżeli ci, którym „The Economist” przypisuje obsługę administracyjną złożonych globalnych łańcuchów dostaw, w rzeczywistości nie obsługują złożonych globalnych łańcuchów dostaw, to co właściwie robią? I czy to, co dzieje się w tych biurach, daje nam jakikolwiek pogląd na to, co dzieje się gdzie indziej?

Dlaczego branża finansowa może służyć za modelowy przykład tworzenia prac bez sensu

- *expedited frictionless convergences* (akcelerowane gładkie konwergencje)
- *coordinated interactive market institutions* (skoordynowane interaktywne instytucje rynkowe)
- *contracted virtual clearinghouses* (kontraktowe wirtualne izby obrachunkowe)
- *directed margin adjustments* (regulowane regulacje marży)²²

Na wyższym poziomie oczywiście bezpośrednio mechanizmy wytwarzające bzdurne etaty w sektorze FIRE to te same, które produkują je we wszystkich innych branżach. Niektóre z nich wymieniłem w rozdziale 2, gdzie opisałem pięć podstawowych typów prac ściem i ich genezę. Posady lokajów tworzy się, ponieważ ludzie na wpływowych stanowiskach w organizacji postrzegają podwładnych jako oznaki prestiżu; zbirów zatrudnia się z powodu chęci udowodnienia wyższości (jeżeli nasi rywale zatrudnili topową kancelarię prawną, my też musimy); stanowiska łataczy dziur tworzy się, bo czasami organizacje uznają, że trudniej będzie rozwiązać problem, niż zajmować się jego konsekwencjami; posady odhaczaczy istnieją, ponieważ w wielkich organizacjach potwierdzenie na papierze, że podjęto określone działania, często jest postrzegane jako ważniejsze niż same działania; nadzorcy to w znacznej mierze efekt uboczny rozmaitych form bezosobowej władzy. Jeżeli wielkie organizacje wyobrazimy sobie jako złożoną grę sił grawitacyjnych działających naraz w wielu wzajemnie sprzecznych kierunkach, można powiedzieć, że zawsze da się odczuć pewne przyciąganie w jednej z tych pięciu kategorii. Mimo to należy pytać: dlaczego w przeciwnym kierunku nie działa większa siła? Dlaczego nie uznaje się tego za większy problem? Firmy lubią przedstawiać się jako oszczędne i wydajne.

Wydaje mi się, że w pierwszej kolejności należy zwrócić się z tym pytaniem do tych, którzy generują wielkie ilości pieniędzy, a następnie zabawiają się nimi i tracą je w sektorze FIRE – po części dlatego, że wielu zatrudnionych w tym sektorze jest przekonanych, iż prawie wszystko, co się w nim odbywa, to w gruncie rzeczy przekręt²³.

²² To kilka fraz wygenerowanych losowo przez narzędzie Financial Bullshit Generator, <www.makebullshit.com/financial-bullshit-generator.php>, dostęp 4 lipca 2017.

²³ Rzecz jasna istnieją także inne przedsiębiorstwa o z gruntu nieuczciwym charakterze lub – w pewnych wypadkach – zajmujące się dostarczaniem innym środków, które umożliwiają nieuczciwe działania. Wiele relacji, które mi wysłano, pochodziło od osób piszących prace studenckie na zamówienie. Zawsze istnieli sprytni studenci chętni zarobić nieco pieniędzy na pisaniu prac semestralnych leniwym kolegom, ale w Ameryce w ostatnich dekadach zmieniło się to w cały przemysł, koordynowany na poziomie ogólnokrajowym, zatrudniający tysiące etatowych autorów. Jeden z nich napisał mi, że powstanie tej branży było przewidywalnym efektem zbieżności logiki biznesowej i kredencjalizmu – tego, że nagle tytuł naukowy stał się warunkiem dostępu do niemal wszystkich pożądaných stanowisk w Ameryce.

Elliot: No więc pracowałem przez chwilę dla jednej z firm rachunkowych „wielkiej czwórki”. Zakontraktował ich bank w celu wypłacenia odszkodowania klientom, którzy ucierpieli w aferze PPI. Ta firma rachunkowa otrzymywała wynagrodzenie za sprawę, nam natomiast płacono od godziny. W rezultacie celowo źle szkolili personel i dezorganizowali jego pracę, tak by zadania były wielokrotnie i systematycznie wykonywane niepoprawnie. Systemy cały czas zmieniano, tak by nikt nie nadążał z przystosowywaniem się do nowej praktyki i nie wykonywał pracy, jak należy. Wiązało się to z tym, że kazusy trzeba było poprawiać, a kontrakty przedłużano.

W razie gdyby czytelnik nie wiedział, skandal PPI (*payment protection insurance* – ubezpieczeń spłaty kredytu) wybuchł na Wyspach w 2006 roku, kiedy duża liczba banków została uznana za winną sprzedawania klientom niechcianych i często rażąco niekorzystnych polis ubezpieczenia kredytu. Zasądzono zwroty dużej części pieniędzy, co poskutkowało tym, że wokół roszczeń PPI rozwinął się cały osobny przemysł. Jak dowiedzieliśmy się od Elliota, przynajmniej niektóre z firm wynajętych do obsługi tych roszczeń celowo się ociągały, żeby tylko wycisnąć z kontraktów jak najwięcej.

Elliot: Kierownictwo musiało sobie z tego zdawać sprawę, ale nigdy nie wyartykułowano tego wprost. W momentach rozluźnienia zdarzało się, że ktoś z kierownictwa mówił na przykład: „Zarabiamy na naprawianiu cieknącej rury. Co robimy – likwidujemy usterkę czy pozwalamy rurze przeciekać?” (albo temu podobne kwestie). Bank wyasygnował olbrzymie sumy na wypłatę odszkodowań z tytułu PPI.

Ten scenariusz całkiem często pojawia się w relacjach, które otrzymałem: słyszałem o podobnych praktykach w kancelariach prawnych obsługujących odszkodowania za ekspozycję na azbest. Wszędzie, gdzie tylko w grę wchodzi bardzo duża suma, liczona w setkach

Barry pisze: „Kiedy zaczynałem tę pracę, wyobrażałem sobie, że będę bez przerwy zdobywał nowe-fascynujące informacje z szerokiego przekroju tematów. Choć zdarzało mi się napisać pojedynczy interesujący esej z teorii queer czy krwawych rzymskich igrzysk, okazało się, że mam do napisania głównie niezliczone prace z biznesu i marketingu.

Jeśli się trochę zastanowić, to wydaje mi się to bardzo logiczne. Edukację wyższą bez przerwy określa się jako «inwestycję w swoją przyszłość». Obezwładniający balast długu studenckiego ma być wart dźwignia, ponieważ pozwoli kiedyś otrzymywać stały sześciocyfrowy dochód. Nie sądzę, żeby wielu ziomków robiących licencjat z administracji w biznesie studiowało to dlatego, że to ich pasja – jestem prawie pewien, że po prostu pokonują kolejne przeszkody na drodze do dyplomu, ponieważ widzą w nim bilet do dobrze płatnej pracy. Co do moich klientów, to myślę, że w swoich oczach są gotowi podwyższyć poziom inwestycji w zamian za mniejsze obciążenie pracą i gwarancję dobrej oceny. Kwota, jaką liczę im za napisanie kilku najważniejszych prac, to tylko maleńki ułamek przeciętnego czesnego”.

Mnie też wydaje się to sensowne. Jeżeli naprawdę uważacie na kursach biznesowych, kiedy wykładowca mówi wam, że to normalne, a nawet godne podziwu dążyć do uzyskania jak największych korzyści przy jak najmniejszej inwestycji środków, a następnie ten sam profesor zadaje wam pracę, to nie ma powodu, dla którego nie mielibyście wynająć kogoś do jej napisania, jeżeli jest to najbardziej wydajne rozwiązanie.

milionów, przeznaczona na odszkodowania dla całej klasy powodów, trzeba zorganizować biurokrację w celu ustalenia liczby roszczeń i obsłużenia ich i rozdysponować pieniądze. Bywa, że taka struktura zatrudnia setki, a nawet tysiące ludzi. Jako że pieniądze, z których wypłaca się im pensje, pochodzą z tego samego garnka, nie mają szczególnej motywacji, by rozdzielić łupy szybko i sprawnie. Oznaczałoby to zabicie kury znoszącej złote jajka! Jak pisze Elliot, prowadziło to często do „porąbanych, surrealistycznych jazd”, jak celowe lokowanie biur w innych miastach i zmuszanie ludzi do jeżdżenia między nimi albo drukowanie, a następnie niszczenie tych samych dokumentów po kilka razy – przy jednoczesnym groźeniu postępowaniem sądowym każdemu, kto ujawniłby te praktyki osobom postronnym²⁴. Widać jasno, że chodziło o wypompowanie jak największej ilości pieniędzy, zanim trafią do powodów; im dłużej personel niższego szczebla pracował, tym więcej firma zarabiała; jednak z uwagi na osobliwe zjawisko omówione w poprzednim rozdziale, bezsens zadania zdawał się tylko zwiększać poziom stresu i natężenie zachowań przemocowych.

Elliot: Panował tam niesamowity cynizm. To chyba kwalifikuje się jako jakaś forma pasożytnictwa. A do tego praca była jeszcze niezmiernie trudna i stresująca – wyglądało na to, jakby ich model biznesowy polegał na wyznaczaniu niemożliwych do osiągnięcia celów, które ciągle podkreślano, tak że rotacja była wysoka i trzeba było zatrudniać więcej personelu, żeby go trefnie przeskolić, co – jak sobie wyobrażam – dawało firmie wiarygodny pretekst, by wnioskować u klienta o przedłużenie kontraktu.

Oczywiście, że było to demoralizujące. Pracuję teraz jako sprzątaczkę i uważam to za najmniej bezsensowne i alienujące zajęcie, jakie kiedykolwiek wykonywałem.

David: To brzmi jak cała nowa kategoria: prace rozmyślnie wykonywane źle! Jak częste może to być twoim zdaniem?

Elliot: Z tego, co słyszałem od ludzi zatrudnionych w różnych innych firmach, branża PPI opiera się na zasadzie, że tylko wielkie firmy rachunkowe mają wydolność pozwalającą na podpisywanie takich kontaktów.

David: Rozumiem argument, że w systemie, w którym zasadniczo mamy do czynienia z podziałem łupów, logiczne jest wyhodowanie możliwie największej liczby pokładów pasożytów. Ale kogo oni właściwie doili? Swoich klientów? Czy kogo?

Elliot: Nie jestem pewien, kto za to ostatecznie płacił. Bank? Firma ubezpieczeniowa, która ubezpieczała bank od strat poniesionych w wyniku nielegalnych działań? Oczywiście, ostatecznie płacą konsumenci i podatnicy; takie firmy muszą tylko wiedzieć, jak skutecznie doić.

²⁴ Mówiąc między nami, nie wiem, o którą firmę z tej czwórki chodzi.

Już w 1852 roku Charles Dickens w powieści *Samotnia* natrząsał się z profesji prawników, opisując sprawę Jarndyce przeciwko Jarndyce'owi – w której dwa zespoły radców prowadzą batalię o wielki majątek przez czas dłuższy niż pokolenie, aż wreszcie sprawa pochłania całą sumę, co pozwala prawnikom najzwyczajniej w świecie ją zakończyć. Morał tej historii jest taki, że jeśli tylko spragnione zysku przedsiębiorstwo zajmuje się dystrybucją dużej sumy pieniędzy, to za najbardziej korzystne dla siebie w tej sytuacji uznaje postępowanie możliwie najbardziej niewydolne.

Jest to, rzecz jasna, z grubsza opis działania całego sektora FIRE. Tworzy on pieniądze (udzielając pożyczek), a następnie obraca nimi na nieraz niezmiernie skomplikowane sposoby, odcinając dla siebie kolejne drobne kęski przy okazji każdej transakcji. Rezultaty często sprawiają, że pracownicy banków mają wrażenie, że całe to przedsięwzięcie jest równie bezsensowne jak celowe błędne przeszkalanie personelu przez wspomnianą firmę rachunkową, by móc przyssać się do pieniężnej dojnej krowy. Zaskakująco duża liczba pracowników banków nie jest nawet w stanie dojść do tego, czemu ma służyć ich konkretny typ banku.

Bruce: Pracuję jako księgowy ds. funduszy w banku depozytariuszu. Nigdy tak naprawdę nie doszedłem do tego, co robią banki depozytariusze. Rozumiem pojęcia z nimi związane, ale zawsze myślę o nich jako o niepotrzebnie dodanej warstwie rachunkowości. Banki depozytariusze trzymają pieczę nad pojęciami, takimi jak kapitał akcyjny i obligacje. W jaki sposób? Czy rosyjscy hakerzy mogą wykraść te pojęcia? O ile się orientuję, cała branża banków depozytariuszy to ściema.

Jednym z powodów zamieszania może być to, że poziom uogólnionego lęku, stresu i paranoi wydaje się osiągać dużo wyższy pułap w bankach niż w innych przedsiębiorstwach, którym się do tej pory przyglądaliśmy. Pracownicy poddani są ogromnej presji, by nie zadawać zbyt wielu pytań. Pewien zbuntowany bankier, który opisał mi ze szczegółami machinacje, za pomocą których największe banki lobbują u rządu wprowadzenie sprzyjających im regulacji i oczekują, żeby wszyscy udawali, że regulacje te po prostu uchwalono, powiedział mi, że poruszanie tych kwestii jest prawie tak trudne jak przyznanie się do homoseksualizmu w latach 50.: „Wiele osób czytało *O fenomenie pracy bez sensu* i zna realia naszej branży, ale pożera ich (włącznie ze mną) strach, że stracą pracę, więc nie mówimy o tych kwestiach publicznie. Okłamujemy siebie, naszych kolegów i nasze rodziny”.

Podobne odczucia są powszechne. Niemal wszyscy pracownicy banków, z którymi korespondowałem, nalegali na stosowanie wymyślnych zabiegów ukrywania ich tożsamości i wymazywanie każdego szczegółu, który mógłby pozwolić na skojarzenie ich z pracodawcą. Jednocześnie wielu podkreślało, jak oczyszczająca była dla nich sposobność, by wreszcie wyrazić rzeczy, które kłębiły im się w głowach od lat. Na przykład poniżej cytuję relację Ruperta, migranta ekonomicznego z Australii pracującego obecnie w londyńskim City, który opowiada o inwazji bzdurnych działań w zatrudniającej go instytucji finansowej.

Rupert: W bankowości oczywiście cały sektor nie wnosi żadnej wartości i dlatego to bezsens. Ale zostawmy to na chwilę i przyjrzyjmy się tym zatrudnionym w bankowości, którzy dosłownie nic nie robią. Nie ma ich znowu aż tak wielu, ponieważ bankowość to osobliwa mieszanka. Jeśli spojrzeć na całokształt, to faktycznie nic nie robimy, ale jest to nicnierobienie wydajne, merytokratyczne i ogólnie rzecz biorąc oszczędne.

Za to w pierwszej kolejności przychodzi mi na myśl cheerleaderski Dział HR. W pewnym momencie ludzie z bankowości zdali sobie sprawę, że wszyscy ich nienawidzą i że wie o tym też personel, więc wzięli się za próby poprawienia samopoczucia pracowników. Mamy u siebie intranet, który ludzie z HR mieli za zadanie przedstawić nam jako wewnętrzną „społeczność”, coś jak Facebooka. Postawili to; nikt nie korzystał. Więc zaczęli próbować wszystkich zastraszyć, żeby z tego korzystali, przez co jeszcze bardziej to znienawidziliśmy. Potem próbowali znęcać ludzi, publikując kupę egzaltowanego gówna albo każąc komuś pisać „wewnętrzne blogi”, które nikogo nie obchodziły. Nikogo to nie znęciło.

Trwa to już trzy lata, wewnętrzna strona intranetowego Facebooka jest pełna wpisów ludzi z HR, piszących jakieś pierdy o firmie, na które inni ludzie z HR odpowiadają: „Świetny post! Absolutnie się z tym zgadzam”. Nie mam pojęcia, jak to znoszą. To pomnik wystawiony totalnemu brakowi ducha wspólnoty w bankowości.

Albo to, jak mobilizują nas do tygodniowych akcji dobroczynnych. Odmawiam udziału, bo chociaż wspieram inicjatywy charytatywne, nie będę tego robił przez swój bank, skoro dla nich to po prostu wielka akcja reklamowa, która ma podnieść morale w firmie i przedstawić bankowość inaczej niż przywłaszczanie sobie cudzej pracy poprzez lichwę. Ustalają „target”, powiedzmy dziewięćdziesięcioprocentowe uczestnictwo – całkowicie „dobrowolne” – a potem przez dwa miesiące starają się zmusić ludzi, żeby się wpisali. Jak się nie zgłosisz, zapiszą to sobie i ktoś cię odwiedzi, żeby zapytać, dlaczego się nie wpisałeś. Przez dwa ostatnie tygodnie mobilizacji dostajemy automatyczne e-maile, które wyglądają tak, jakby to CEO „zachęcał” cię, żebyś się wpisał. Ostatnim razem naprawdę obawiałem się, że stracę pracę, ponieważ się opierałem. Dla mnie to by miało nieciekawe konsekwencje, ponieważ jestem w obcym państwie na wizie pracowniczej, bez prawa pozostania. Ale wytrwałem.

Liczba roboczogodzin poświęconych łapance do tego „wolontariatu” jest niewiarygodna. Zdaje się, że fachowo nazywa się to „wolontaturą”.

Sama ta praca charytatywna jest totalnie pusta. Rzeczy jak dwie godziny zbierania śmieci. Rozdawanie przeterminowanych kanapek bezdomnym, a organizacją paczek z kanapkami zajmuje się już kto inny, tak że pracownicy banku tylko przychodzą i je rozdają, a potem wracają do domu w swoich ładnych samochodach. Masę tej pracy charytatywnej napędzają nagrody w stylu „Najlepszy pracodawca w mieście X”, które mają „pracę charytatywną” jako jedno z kryteriów. Bank musi więc spełnić te kryteria, żeby mogli go sklasyfikować, co w konsekwencji pomoże mu przy rekrutacji. Poświęcają na to bóg wie ile godzin w roku.

Dobra, następny: facet od harmonogramu [...]

Wyliczywszy kilka posad, na których pracę z łatwością mogłyby przejąć maszyny i które istnieją chyba tylko po to, żeby dawać zatrudnienie, Rupert kończy opisem ewidentnie najbardziej bezużytecznego stanowiska z nich wszystkich:

W końcu menadżerowie średniego szczebla. Wczoraj musiałem uzyskać pozwolenie od kogoś z poziomu kadry średniego szczebla. Kliknąłem w systemie, żeby wysłać wniosek. Wyświetliło mi się dwadzieścia pięć osób na stanowisku średniego menadżera (potrzebowałem zgody tylko jednej). Z nich wszystkich słyszałem tylko o jednym. Co ci wszyscy ludzie robią przez cały dzień? Nie boją się, że ktoś ich nakryje i będą musieli pójść pracować w McDonaldzie?

Jak wynika z relacji tych menadżerów średniego szczebla, którzy do mnie napisali, odpowiedź na pytanie: „Co ci wszyscy ludzie robią przez cały dzień?” brzmiałaby w wielu przypadkach: „Nie za wiele”. Tak więc, przynajmniej w ocenie Ruperta, na niższych szczeblach kompetencja i wydajność w zasadzie są najbardziej cenionymi wartościami; im wyżej w hierarchii się pójdzie, tym bardziej wydaje się to wątpliwe.

Sprawozdanie Ruperta jest fascynujące pod najróżniejszymi względami. Weźmy choćby wątek tego, jak sztuczne konkursy działają na zasadzie mechanizmu upowszechniania bezsensu, który zresztą zdomował się w licznych innych kontekstach. Na przykład wiele spośród absurdów samorządów w Wielkiej Brytanii bierze się z podobnego pragnienia, by zdobyć tytuł „Najlepszej rady” w danym regionie albo w całym kraju. W każdym takim wypadku podobne konkursy uruchamiają lawinę rytuałów odhaczania, z kulminacją w postaci niedorzecznych symulacji akcji charytatywnych, w których udziału wymaga się od obecnych pracowników po to, by można było powiedzieć przyszłym pracownikom, że firma została uznana za jedno z najlepszych miejsc do pracy. Większość pozostałych elementów świadectwa Ruperta pojawia się także w innych relacjach z wnętrza dużych instytucji finansowych: bezładna mieszanina frenetycznej, stresującej, acz niemal magicznej wydajności w niektórych sektorach, ewidentny bezwład w innych; wszystko to w kontekście, w którym nikt nie jest do końca pewien, czym tak naprawdę bank się zajmuje ani czy jest to chociaż przedsiębiorstwo działające legalnie.

Inny powtarzalny motyw to nikłe lub zgoła żadne pojęcie wielu osób pracujących w instytucjach finansowych na temat tego, jak ich praca przyczynia się do funkcjonowania banku jako całości. Świadomość ta jest na znacznie niższym poziomie niż u większości pracowników dużych korporacji. Irene pracowała na przykład dla kilku dużych banków inwestycyjnych w „onboardingu”, czyli przy monitorowaniu, czy klienci banku (w tym wypadku rozmaite fundusze hedgingowe i fundusze private equity) działają zgodnie z regulacjami rządowymi. Teoretycznie należało poddać ocenie każdą transakcję, jaką bank wykonywał. Proces był w sposób oczywisty nieuczciwy, ponieważ prawdziwą robotę outsource'owano do podejrzanych oddziałów na Bermudach, Mauritiusie czy na Kajmanach („gdzie łapówki są tanie”) i bez wyjątku stwierdzano, że wszystko gra. Niemniej, jako że stuprocentowy wskaźnik zgodności raczej by nie przeszedł, trzeba było wznieść skomplikowaną fasadę, dzięki której wydawało się, że czasami wychwytywane są nieprawidłowości. Zatem Irene raportowała, że zewnętrzni eksperci zaaprobowali transakcję, a następnie dokumenty przekazane przez Irene sprawdzała jakaś Kontrola Jakości, która doszukiwała

się w nich literówek i innych drobnych błędów. Następnie łączna liczba „braków” w każdym dziale szła do zespołu ewaluacji metrycznej, gdzie wprowadzano ją w tabelę, tak by wszyscy zainteresowani mogli spędzać wiele godzin w tygodniu na spotkaniach, na których wyklócali się o to, czy dany „brak” jest prawdziwy.

Irene: Była tam nawet jeszcze wyższa kasta ściemy, umoszczona ponad ściemą metryczną, a mianowicie analitycy danych. Ci mieli za zadanie zbierać metryki braków i przy użyciu skomplikowanego oprogramowania tworzyć z danych śliczne obrazki. Następnie szefostwo szło z tymi ślicznymi obrazkami do swojego szefostwa, a to, że byli w nie uzbrojeni, łagodziło niezręczność faktu, że nie mieli pojęcia, o czym mówią ani co właściwie robi którykolwiek z ich zespołów. W [Dużym Banku A] miałam pięćdziesiąt szefów w ciągu dwóch lat. W [Dużym Banku B] troje. Znakomitą większość zainstalowano na tych posadach, ich zwierzchnicy ich wyselekcjonowali, a następnie „sprezentowali” im te zamki z gówna. Niestety w wielu wypadkach firmy w ten sposób wywiązywały się z obowiązku zatrudniania w kierownictwie odpowiedniej liczby przedstawicieli mniejszości.

A więc znowu mamy do czynienia z tą samą kombinacją oszustwa, utrzymywania pozorów (nikomu nie wolno było mówić o podejrzanych firmach na Kajmanach) i systemu stworzonego po to, by nie dało się go zrozumieć, nad którym mieli czuwać menadżerowie niemający pojęcia, co dzieje się pod nimi, w znacznej mierze dlatego, że nie miałyby to sensu. Wszystko to było po prostu nic nieznaczącym rytuałem. Pozostaje całkowicie niejasne, czy ktokolwiek na końcu tego łańcucha pokarmowego – ludzie od danych, taki czy inny kierownik, który „tylko przechodzi”, czy nawet ktoś wyżej w hierarchii, kto ich wybrał – wiedział, jak bezsensowne jest to wszystko.

Wreszcie, jak gdyby mało wszystkim było codziennego sztucznie wzbudzanego stresu i napięcia, powarkiwanie z powodu deadline’ów, codziennych sadomasochistycznych relacji międzyludzkich i złowrogich momentów milczenia (a więc wszystkiego, co zwykle ma miejsce, kiedy bezsensowne projekty organizuje się na zasadzie odgórnego zarządzenia), na pracowników wywierano silną presję, żeby brali udział w szeregu rytuałów wymyślonych po to, żeby pokazać, że instytucja naprawdę się o nich troszczy. W przypadku Irene nie były to wyreżyserowane akcje charytatywne, ale newage’owe seminaria, które często doprowadzały ją niemal do łez.

Irene: Jeszcze bardziej dobijające od analiz metrycznych były te bezlitosne, protekcyjne seminaria z „elastyczności” i „ważności”. Nie, nie pracujemy krócej. Nie, nie zapłacimy wam więcej. Ale możecie siedzieć na seminarium, na którym bank opowie wam, jak bardzo ceni elastyczność.

Seminaria z uważności były jeszcze gorsze. Próbowali zredukować niezgłębione piękno i porażający smutek ludzkiego doświadczenia do czystej fizyczności oddychania, jedzenia i wypróżniania. Oddychaj uważnie. Jedz uważnie. Sraj uważnie, a odniesiesz sukces w biznesie.

Wszystko to miało przypuszczalnie przypomnieć pracownicy, że jeżeli zredukować życie do czystej fizyczności, to fakt, że niektóre abstrakcje są bardziej „prawdziwe” od innych i że niektóre zajęcia biurowe wydają się służyć celom prawnym i moralnym, a nawet gospodarczym, podczas gdy inne nie, nie ma aż takiego znaczenia. To tak, jak gdyby najpierw ktoś zabronił wam twierdzić, że bierzecie udział w pustym rytuale, a następnie zmuszał was do chodzenia na seminaria, podczas których wynajęci guru mówią wam: „Ostatecznie czyż wszystko, co robimy, nie jest pustym rytuałem?”.

To, co przedstawili nam do tej pory Elliot, Rupert i Irene, to wszystko częściowe, osadzone w jednostkowych kontekstach spojrzenia na bardzo duże i skomplikowane organizacje. Żadne z nich nie dysponuje całościowym, panoptycznym oglądem. Jednak nie ma pewności, czy dysponuje nim ktokolwiek inny. Należy założyć, że zwierzchnicy z historii Irene, którzy rozmyślnie mianowali kierownikami w sektorze onboardingu przedstawicieli mniejszości, są świadomi, że w tej części przedsiębiorstwa mają miejsce głównie bzdety. Możliwe jednak, że nawet oni nie wiedzą dokładnie, jak i dlaczego. Nie dałoby się również stworzyć żadnej sekretnej ankiety pozwalającej ustalić, jaki procent pracowników banków żywi w duchu przekonanie, że ich praca i działy, w których są zgromadzeni, to ściema. Autorem rozpoznania, które wydało mi się najbliższe generalnemu oglądowi, jest niejaki Simon, zatrudniany dawniej przez szereg dużych międzynarodowych banków przy zarządzaniu ryzykiem, co, jak mówi, zasadniczo oznacza analizowanie ich procesów wewnętrznych i znajdowanie w nich problemów.

Simon: Spędziłem dwa lata na analizie procesów kluczowych płatności i operacji w jednym banku, a moim jedynym celem było ustalenie, jak członek personelu mógłby wykorzystać systemy komputerowe do popełnienia oszustwa lub dopuszczenia się kradzieży, i zaproponowanie rozwiązań mających temu zapobiec. Przypadkiem odkryłem, że większość ludzi w banku nie wie, dlaczego robi to, co robi. Mówili, że mają tylko logować się do tamtego systemu i wybrać jedną opcję z menu i coś tam wpisać. Nie wiedzieli, dlaczego.

Dlatego zadanie Simona polegało praktycznie na odgrywaniu roli wszechwidzącego oka, które miało ustalić, jak różne elementy ruchomych elementów banku są ze sobą połączone, i zaradzić wszelkim niespójnościom, wadom lub nadmiarowym rozwiązaniom, jakie znajdzie. Innymi słowy trudno o bardziej kompetentnego rozmówcę, który mógłby odpowiedzieć na postawione pytanie. Jakie są jego spostrzeżenia?

Simon: W mojej ostrożnej ocenie 80 procent z sześćdziesięciu tysięcy pracowników banku było niepotrzebnych. Ich zadania albo mógł w całości wykonywać program, albo były w ogóle niepotrzebne, ponieważ programy tworzone po to, żeby obsługiwały albo replikowały jakiś bzdurny proces.

Inaczej mówiąc, czterdzieści osiem tysięcy z sześćdziesięciu tysięcy pracowników banku nie robiło niczego użytecznego – a w każdym razie niczego takiego, czego z łatwością nie

zrobiłaby maszyna. Były to, zdaniem Simona, de facto lipne etaty, nawet jeśli sami pracownicy banku nie dysponowali sposobami, żeby to ocenić czy dokonać kolektywnej analizy sytuacji, i wymagano od nich zatrzymywania wszelkich podejrzeń dla siebie. Ale dlaczego nie wydedukowały tego osoby wyżej postawione i czegoś z tym nie zrobiły? Cóż, najłatwiejszym sposobem poznania odpowiedzi na to pytanie będzie przyjrzeć się temu, co się stało, kiedy Simon zasugerował reformy.

Simon: W jednym wypadku stworzyłem program, który rozwiązywał zasadniczy problem bezpieczeństwa. Poszedłem zaprezentować go dyrektorowi, który na spotkanie zaprosił też swoich konsultantów. W salce konferencyjnej było ich dwadzieścioro pięcioro. W trakcie tego zebrania i po nim spotkałem się z tak dotkliwą niechęcią, że powoli zacząłem zdawać sobie sprawę, że mój program zautomatyzował wszystko, za co do tamtej pory im płacono. Nie żeby lubili to robić; ich praca była uciążliwa, monotonna i nudna. Koszt mojego programu był na poziomie 5 procent tego, co płacono tym dwudziestu pięciu osobom. Ale byli nieugięci.

Natrafiłem na wiele podobnych problemów i proponowałem rozwiązania. Ale przez cały czas mojej pracy nie zastosowano się do żadnej z moich rekomendacji. Dlatego, że w każdym przypadku usunięcie tych problemów pociągałoby za sobą utratę przez kogoś etatu, który nie służył niczemu innemu jak podbudowywanie poczucia władzy u dyrektora.

Zatem nawet jeśli etaty te nie powstały jako etaty lokajów – a prawdopodobnie w większości nie – ostatecznie utrzymywano je właśnie jako takie. Zagrożenie automatyzacją jest oczywiście stałym zmartwieniem w każdym dużym przedsiębiorstwie (słyszałem o firmach, w których programiści przychodzą do pracy w T-shirtach z napisem: „Idź sobie albo zastąpię cię maleńkim shell scriptem”), ale w tym wypadku, jak i w wielu podobnych, obawa ta sięgnęła samej góry – dotknęła samych dyrektorów, którzy (gdy chodzi na przykład o inwestycje na niepublicznym rynku kapitałowym) szczycą się tym, z jaką bezwzględnością przejmowali inne korporacje i obciążali je olbrzymimi długami w imię redukcji zbędnego zatrudnienia i wydajności. Ci sami dyrektorzy chlubili się swoim rozrośniętym ponad miarę personelem. Właściwie Simon może mieć również rację, że postępowali tak, ponieważ tym właśnie był ten wielki bank: tworzyły go szeregi feudalnych świt, z których każda odpowiadała przed jakimś wielkopańskim kierownikiem²⁵.

²⁵ Innym powodem, którym czasami tłumaczy się multiplikację niepotrzebnych szczebli personelu kierowniczego lub administracyjnego, ma być ochrona przed zagrożeniem sprawami sądowymi. Oto relacja pewnego pracownika banku, Aarona: „Obecnie w dużych instytucjach można się często spotkać ze stanowiskiem «szefa personelu» [...] [Ludzie tacy] pełnią po prostu funkcję nieskutecznych buforów mających stać między menadżerami wysokiego szczebla a potencjalnym powództwem ze strony prawodawcy albo niezadowolonymi pracownikami. Ten bufor nigdy nie działa, ponieważ w przypadku sprawy sądowej w dokumentach złożonych przez powoda zawsze figuruje najstarszy rangą kierownik, ponieważ to zwiększa prawdopodobieństwo ugody w celu uniknięcia przez nich kłopotliwej sytuacji. Czym więc zajmują się szefowie personelu? Cóż, na ogół organizują spotkania z kierownikami i ich zespołami kierowniczymi i zlecają mnóstwo niepotrzebnych badań wewnętrznych, żeby ustalić, dlaczego morale jest takie niskie (o odpowiedź na to py-

O niektórych aspektach współczesnego feudalizmu menadżerskiego, w których przypomina on klasyczny feudalizm, i innych aspektach, w których go nie przypomina

Górny kwintyl jest coraz liczniejszy i zasobniejszy, ponieważ przechwytuje całą wartość wytwarzaną przez faktycznie produktywnych pracowników z dolnych kwintyli. Kiedy klasy z samej góry obrabują już wszystkich innych, rodzi się zapotrzebowanie na znacznie więcej siły roboczej, która będzie strzec ich łupów.

Kevin Carson

Powrót do przykładu pana feudalnego z rozdziału 2 jest jak najbardziej zasadny. Tam przywoływałem feudałów i ich sługi na zasadzie metafory. Jednak w wypadku banków trudno stwierdzić, ile jest w tym metafory, a ile najprawdziwszej prawdy. Jak wykazałem, feudalizm jest w swej istocie systemem redystrybucyjnym. Chłopi i rzemieślnicy wytwarzają dobra, w dużej mierze autonomicznie; panowie odprowadzają dla siebie część tego, co tamci wyprodukują, zazwyczaj powołując się przy tym na skomplikowany zestaw praw i tradycji (na studiach poznałem termin „bezpośrednia ekstrakcja juro-polityczna” na określenie tej sytuacji)²⁶, a następnie zajmują się rozdzielaniem udziałów w łupie swoim przybocznym, lokajom, wojownikom, sługom – w mniejszym zaś stopniu, poprzez sponsorowanie uczt i świąt oraz przez okazjonalne podarki i łaski, oddają rzemieślnikom i chłopom część zabranych im dóbr. W takim porządku nie ma szczególnego sensu mówienie oddzielnie o sferze „polityki” i sferze „gospodarki”, ponieważ dobra pozyskuje się środkami politycznymi i dystrybuuje się je dla osiągnięcia politycznych celów. Właściwie dopiero u zarania kapitalizmu przemysłowego zaczęto mówić o „gospodarce” jako autonomicznej sferze ludzkiej działalności.

W kapitalizmie, w klasycznym rozumieniu tego terminu, zyski pochodzą z zarządzania produkcją: kapitaliści zatrudniają ludzi w celu wykonania albo zbudowania, albo naprawienia, albo utrzymania czegoś i nie mogą odnotować zysku, dopóki ich koszty ogólne łącznie – w tym pieniądze wypłacone pracownikom i kontrahentom – nie wyniosą mniej niż wpływy pochodzące od klientów. W tego rodzaju klasycznych warunkach kapitalizmu zatrudnianie niepotrzebnych pracowników faktycznie nie ma sensu. Maksymalizacja zysku oznacza płacenie jak najmniejszej liczbie pracowników jak najmniejszej możliwej sumy; na wysoce konkurencyjnym rynku ci, którzy zatrudniają zbędnych pracowników, mają niewielkie szanse na przetrwanie. To oczywiście dlatego libertariańscy doktrynerzy czy

tanie byłoby dużo łatwiej, gdyby po prostu zapytać pracowników, co myślą. Często też stoją oni za dniami dobroczynności i artykułami sponsorowanymi w gazetach i magazynach”. Według Aarona personel HR rzadziej odgrywa obecnie taką rolę, ponieważ i on lęka się odpowiedzialności prawnej. Sytuacja jest na pewno różna w różnych bankach.

²⁶ Prawdopodobnie nie bez znaczenia jest fakt, że wydział ekonomii na mojej uczelni był całkowicie we władaniu marksistów; określeniem tym posługiwał się już na pewno Perry Anderson (1974).

– by daleko nie szukać – ortodoksyjni marksiści będą zawsze utrzymywać, że nasza gospodarka nie może być pełna prac bez sensu, że wszystko to musi być jakieś złudzenie. Jednak zgodnie z logiką feudalną, w której względy ekonomiczne i polityczne się ze sobą pokrywają, to zachowanie okazuje się całkowicie sensowne. Tak jak w przypadku firm dystrybuujących odszkodowania po skandalu PPI rzecz sprowadza się do tego, żeby zgarnąć wór z łupami – czy to wykradając go wrogom, czy wydzierając go z rąk gminu za pośrednictwem opłat, myt, czynszów i podatków – a następnie go redystrybuować. W toku tego procesu wchodzi się w posiadanie świty złożonej z popleczników, będącej zarówno widzialną miarą przepychu i splendoru, jak i sposobem na rozdawanie przychylności politycznej – na przykład przez przekupywanie potencjalnych malkontentów, wynagradzanie wiernych sojuszników (zbirów) lub tworzenie złożonych hierarchii zaszczytów i tytułów, by możni niższej rangi mieli się o co wadzić.

Jeżeli wszystko to bardzo przypomina wewnętrzne mechanizmy wielkiej korporacji, podpowiem tylko, że nie jest to przypadek – działanie takich korporacji w coraz mniejszym stopniu polega na tworzeniu, budowaniu, naprawianiu czy utrzymywaniu dóbr, a w coraz większym na politycznych procesach przywłaszczania sobie, dystrybuowania i rozdysponowywania pieniędzy i środków. Oznacza to, że ponownie coraz trudniej jest rozdzielić politykę i gospodarkę, jak mieliśmy okazję się przekonać wraz z nadejściem banków „zbyt dużych, żeby mogły upaść”, których lobbyści zazwyczaj piszą te same prawa, za pośrednictwem których rząd rzekomo reguluje ich działalność. Jeszcze wyraźniej widać tę tożsamość w tym, że zyski finansowe czerpie się w lwiej części za pomocą bezpośrednich środków juro-politycznych. Na przykład JPMorgan Chase & Co., największy bank w Ameryce, raportował w 2006 roku, że około dwóch trzecich jego zysków pochodzi z „opłat i kar”, a „działalność finansowa” generalnie odnosi się w rzeczywistości do handlu cudzymi długami – długami, których, rzecz jasna, można dochodzić przed sądem²⁷.

Zdobycie dokładnych liczb, pokazujących, jaką część dochodu przeciętnej rodziny w, dajmy na to, Ameryce, Danii czy Japonii pochłania co miesiąc sektor FIRE, graniczy z niemożliwością, jednak istnieją wszelkie przesłanki po temu, by wierzyć, że nie tylko jest to bardzo spora porcja, ale również, że obecnie znacząco większą porcję zysków sektor korporacyjny czerpie z tej działki niż bezpośrednio z produkcji i sprzedaży dóbr i usług w tych samych krajach. Nawet te firmy, które w naszym mniemaniu stanowią serce starego porządku przemysłowego – w Ameryce na przykład General Motors i General Electric – zawdzięczają obecnie cały lub niemal cały zysk operacjom swoich własnych oddziałów finansowych. General Motors na przykład zarabia pieniądze nie tyle na sprzedaży aut, ile na odsetkach z kredytów samochodowych.

Niemniej istnieje jedna zasadnicza różnica między feudalizmem średniowiecznym a jego współczesną sfinansjalizowaną odmianą. Wspominaliśmy już o niej wcześniej w tym rozdziale. Średniowieczny feudalizm opierał się na zasadzie samorządności w dziedzinie produkcji. Wszyscy, których praca wiązała się z posiadaniem pewnej wiedzy specjalistycz-

²⁷ Znaczna część tej argumentacji i niektóre z przykładów pochodzą z pierwszego rozdziału *Utopii regulaminów*, dz. cyt., s. 42 – 90.

nej – czy to koronkarze, kołodzieje, kupcy czy juryści – swoje sprawy mieli regulować kolektywnie i podobnie było też z decydowaniem o tym, kto będzie dopuszczony do profesji i jak należy go szkolić, przy minimalnym nadzorze innych podmiotów. Gildie i podobne organizacje miały zwykle rozbudowane wewnętrzne hierarchie (choć nie zawsze tak, jak ma to miejsce dzisiaj – na przykład na niektórych średniowiecznych uniwersytetach studenci wybierali swoich profesorów), ale w każdym razie średniowieczny miecznik czy wytwórca mydła mógł praktykować swoje rzemiosło z pełną ufnością, że nikt, kto sam nie jest miecznikiem czy wytwórcą mydła, nie będzie mu mówił, że nie wykonuje swego fachu właściwie. Kapitalizm przemysłowy oczywiście całkowicie to zmienił, a rozkwit menadżerializmu w XX wieku jeszcze pogłębił ten proces; pod rządami kapitalizmu finansowego nie dość, że trend nie uległ odwróceniu, to jeszcze doszło do pogorszenia sytuacji. „Wydajność” zaczęła oznaczać oddawanie coraz większej władzy w ręce menadżerów, nadzorców i innych domniemanych „ekspertów od wydajności”, co pozostawiło faktycznym wytwórcom niemal zerową autonomię²⁸. Równocześnie szeregi menadżerów puchną, zdawałoby się, w nieskończoność.

Gdyby ktoś potrzebował przypowieści o tym, co najpewniej zaszło w kapitalizmie w ciągu ostatnich czterdziestu kilku lat, chyba najlepszą historią, jaką znam, jest przypadek fabryki herbaty Elephant Tea w pobliżu Marsylii, obecnie okupowanej przez jej pracowników. Kilka lat temu odwiedziłem ten zakład, gdzie jeden z okupujących – który oprowadził mnie i kilkoro znajomych po fabryce – opowiedział nam, co tam się wydarzyło. Początkowo było to lokalne przedsiębiorstwo, ale w epoce fuzji i przejęć spółkę wykupił Unilever, właściciel Liptona, największego światowego producenta herbaty. Z początku firma nie ingerowała szczególnie w organizację pracy zakładu. Pracownicy mieli jednak w zwyczaju majstrować przy urządzeniach, w wyniku czego wprowadzili szereg udoskonaleń, które przyspieszyły produkcję o 50 procent, czemu towarzyszył znaczny wzrost zysków.

W latach 50., 60. i 70. istniała niepisana umowa w większości krajów uprzemysłowionych, że jeśli w jakimś przedsiębiorstwie udaje się podnieść wydajność, wówczas część powiększonych zysków rozdysponowuje się wśród pracowników w postaci lepszych płac i dodatków. Od lat 80. już się tak nie dzieje. Zobaczmy.

„Czy dali nam coś z tych pieniędzy?”, zapytał nasz przewodnik. „Nie. Czy wykorzystali je do zatrudnienia kolejnych pracowników albo nowych maszyn, żeby rozszerzyć działalność? Nie. Tego też nie zrobili. Co więc zrobili? Zaczęli zatrudniać coraz więcej białych kołnierzyków. Na początku, kiedy zaczynałem tu pracę, było ich tylko dwóch – szef i facet od HR. Tak było przez lata. Aż tu raptem zaczęło nam się tu pałętać trzech, czterech, pięciu, siedmiu gości w garniturach. Firma wymyślała im różne fikuśne tytuły stanowisk, ale zasadniczo

²⁸ Oczywiście nie przedstawia się tego w ten sposób i w każdej branży określanej mianem „kreatywnej” – czy to w rozwoju oprogramowania, czy projektowaniu graficznym – produkcję zleca się niewielkim zewnętrznym zespołom (słynnym start-upom z Doliny Krzemowej) lub jednostkom (wiodącym niestabilny byt zleceńbiobiorcom), którzy pracują autonomicznie. Ci ludzie są jednak w znacznej mierze słabo wynagradzani. Zob. dobrą nową krytyczną historię menadżerializmu: Hanlon, 2016.

wszyscy spędzali czas na wymyślaniu, czym by się tu zająć. Łazili codziennie po pomostach wte i wewte, gapiąc się na nas, skrobiąc notatki, podczas gdy my pracowaliśmy. Potem mieli zebrania, na których dyskutowali i pisali raporty. Ale nadal nie potrafili wymyślić sobie dobrej wymówki uzasadniającej swoje istnienie. W końcu jeden z nich wpadł na rozwiązanie: «A może by tak zamknąć cały zakład, pozwałniać pracowników i przenieść produkcję do Polski?»».

Ogólnie rzecz biorąc, dodatkowych menadżerów zatrudnia się rzekomo w celu poprawienia wydajności. Jednak w tym wypadku nie było zbyt wiele do poprawiania; pracownicy sami podnieśli wydajność tak bardzo, jak tylko to było możliwe. A jednak zatrudniono menadżerów. Unaocznia to fakt, że to, z czym mamy tu naprawdę do czynienia, nie ma nic wspólnego z wydajnością, ma natomiast ścisły związek ze zmianą spojrzenia na moralne powinności korporacji. Mniej więcej od roku 1945 do roku 1975 panowało coś, co czasami określa się mianem „keynesowskiego układu” między pracownikami, pracodawcami a rządem, zaś częścią cichego porozumienia była zasada, że za wzrostem wydajności pracowników szedł wzrost ich wynagrodzeń. Spojrzenie na diagram pokazuje, że dokładnie tak się działo. W latach 70. te dwie trajektorie zaczęły się od siebie oddalać, przy czym krzywa wynagrodzeń pozostawała przeważnie płaska, podczas gdy wydajność wystrzeliła w górę jak rakieta (zob. diagram 5).

Liczby dotyczą Stanów Zjednoczonych, ale podobne trendy obserwuje się praktycznie we wszystkich krajach uprzemysłowionych.

Dokąd trafiły zyski z tej zwiększonej produktywności? Cóż, duża ich część trafiła – o czym często słyszymy – do 1 procenta najbogatszych, powiększając jeszcze ich fortuny: do inwestorów, dyrektorów i najwyższych szczebli klas menadżersko-profesjonalnych. Ale jeśli potraktujemy fabrykę Elephant Tea jako model świata korporacyjnego w mikroskali, staje się jasne, że nie jest to pełna historia. Inny spory kawałek zysków z wyższej produktywności ulokowano w tworzeniu nowych i generalnie niepotrzebnych profesjonalno-menadżerskich stanowisk, którym zwykle – jak mogliśmy się przekonać na przykładzie uniwersytetów – towarzyszą małe armie równie bezużytecznego personelu administracyjnego. Jak widzieliśmy już tyle razy, na początku zatrudnia się personel, a dopiero potem ktoś musi wykombinować, czym – o ile cokolwiek – będzie się on właściwie zajmował.

Innymi słowy, analogia do feudalizmu nie jest już nawet analogią. Menadżerializm stał się pretekstem do stworzenia nowej zawaolowanej formy feudalizmu, w której bogactwo i pozycja są rozdzielane na warunkach nie ekonomicznych, a politycznych – czy może raczej takiej, w której z dnia na dzień coraz trudniej o rozgraniczenie tego, co można by uznawać za „gospodarcze”, a co za „polityczne”.

Kolejną klasyczną cechą średniowiecznego feudalizmu jest tworzenie hierarchii arystokratów i urzędników – europejski monarcha mógł dać ziemię w lenno baronowi w zamian za pewien kontyngent wojska do swojej armii; baron z kolei obdzielał większość tej ziemi jakiegoś lokalnego lennika na tej samej zasadzie i tak dalej. Tego rodzaju przekazywanie władzy postępowało wraz z procesem subinfeudacji, aż do miejscowego pana na włościach.

W toku tego procesu wykształciły się rozbudowane drabiny książąt, hrabiów, wicehrabiów i tak dalej, które wciąż istnieją na przykład w Anglii. W Indiach i Chinach sprawy przebiegały na ogół w sposób subtelniejszy; typową praktyką było po prostu przydzielenie dochodów z danego terytorium czy prowincji urzędnikom, którzy mogli mieszkać w najbliższym mieście, ale ostateczny wynik obu tych rozwiązań jest na tyle zbliżony, że każde z nich można przywołać na potrzeby naszego wywodu²⁹.

Proponowałbym przyjęcie następującej ogólnej zasady: w każdym systemie polityczno-ekonomicznym opartym na zawłaszczaniu i dystrybucji dóbr, nie zaś na faktycznym ich wytwarzaniu, przemieszczaniu lub utrzymywaniu, a tym samym w takim, w którym znaczna część populacji zajmuje się przekazywaniem środków w górę i w dół struktury systemu, ta część populacji na ogół organizuje się w misternie rozbudowaną wielostopniową hierarchię (z co najmniej trzema stopniami, czasami dziesięcioma, dwunastoma lub jeszcze większą ich liczbą). Dodałbym, że wewnątrz tych hierarchii granica między sługami a podwładnymi często ulega zatarciu, jako że czołobitność wobec przełożonych jest niejednokrotnie naczelnym wymaganiami na danym stanowisku. Większość ważnych graczy jest równocześnie panami i wasalami.

Jak feudalizm kierowniczy daje o sobie znać w branżach kreatywnych poprzez niekończące się mnożenie pośrednich szczebli dyrektorskich

Każdy dziekan potrzebuje prodziekana i zastępcy prodziekana, a każdy z nich potrzebuje zespołu ds. zarządzania, sekretarzy, personelu administracyjnego; a zadaniem każ-

²⁹ Definicje feudalizmu są różne: od systemu ekonomicznego opartego na pobieraniu danin po szczególnie system dominujący w Europie Północnej w epoce dojrzałego średniowiecza, w którym przydział ziemi warunkował zobowiązanie do służby wojskowej w pozornie dobrowolnej relacji podległości lennej – systemu, który poza Europą został udokumentowany głównie w Japonii. Patrząc z tej perspektywy, większość pozostałych azjatyckich cesarstw i królestw funkcjonowało w oparciu o, jak określał je Max Weber, „prebendalne systemy patrymonialne”, w których panowie lub ważni dygnitarze pobierali dochody z pewnego terytorium, choć niekoniecznie na nim rezydowali czy bezpośrednio nim administrowali; podobne rozwiązanie próbowali zaprowadzić później także europejscy monarchowie, jeżeli byli na to dość potężni. Wszystko to można by analizować w nieskończoność, ale chcę tu jedynie zwrócić uwagę na to, że w takich systemach, w których istnieją grupy ludzi będących przede wszystkim producentami oraz tych, których podstawowym zadaniem jest zawiadywanie wytworzonymi przez tych pierwszych dobrami, ci drudzy prawie nieodmiennie w końcu zorganizują się w bardzo złożony łańcuch dowodzenia. XIX-wieczne królestwo Gandów w Afryce Wschodniej mogłoby posłużyć za wyjątkowo sugestywny przykład w tym względzie: wszelkie prace rolne i produkcyjne wykonywały kobiety; skutkiem tego większość mężczyzn stawała się częścią rozbudowanej hierarchii urzędników z rozmaitymi tytułami, rozpiętej od szczebla wioski po króla – ewentualnie bywali też lokajami bądź sługami takich urzędników. W przypadku kumulacji zbyt wielu bezczynnych mężczyzn rządzący wszczynali wojny, a czasami po prostu wyłapywali tysiące ludzi, by zgładzić ich w masakrze (zob. najlepszą z niedawno wydanych syntez feudalizmu z perspektywy marksistowskiej Wood, 2002; na temat Gandów – zob. Ray, 1991).

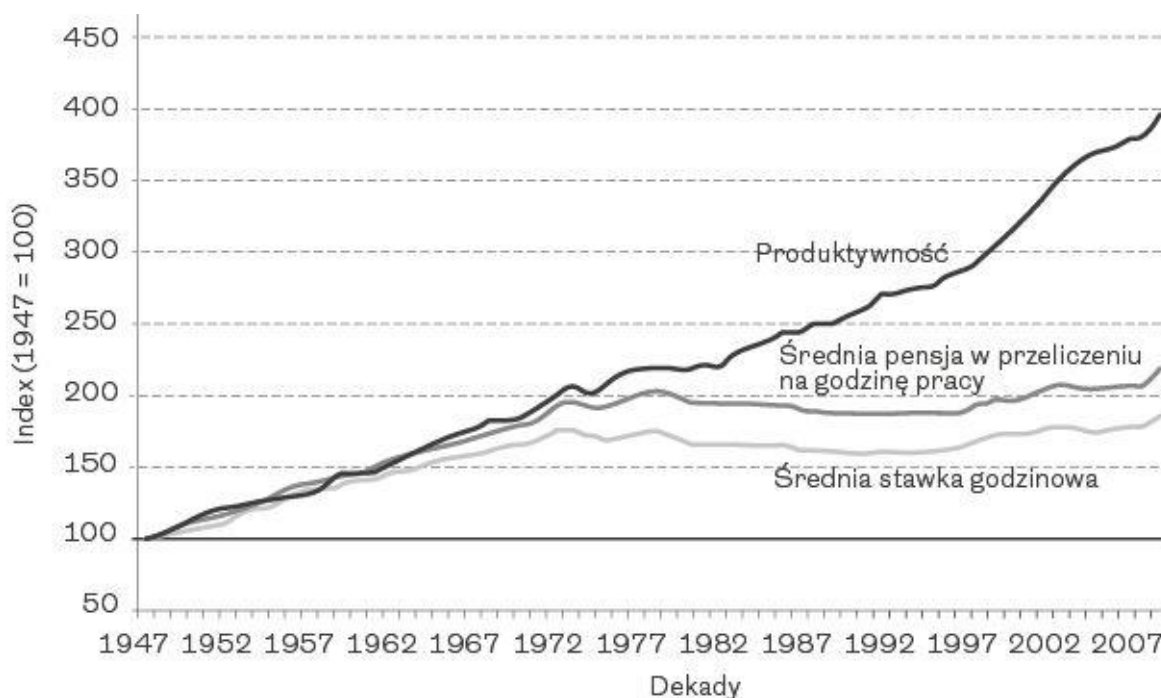


Diagram 5. Źródło: Analiza EPI danych Biura Analiz Ekonomicznych i Biura Statystyki Pracy.

dego z nich jest tylko utrudniać nam uczenie, badania, realizację najbardziej podstawowych funkcji naszego zawodu.

Anonimowy brytyjski pracownik akademicki³⁰

Rozkwit feudalizmu kierowniczego doprowadził do podobnego zauroczenia hierarchią samą w sobie. Przyglądaliśmy się już zjawisku menadżerów, których zadaniem jest zarządzanie innymi menadżerami, i opisanym przez Ireneżłożonym mechanizmom, za pomocą których banki tworzą hierarchię urzędów, by w nieskończoność rozgadniać to, co jest ostatecznie i tak przypadkowym i nic nieznaczącym zbiorem danych. Często tego typu kierownicza subinfeudacja jest bezpośrednim efektem uwolnienia „sił działania rynku”. Przypomnijmy sobie Kurta, od którego historii zaczęliśmy rozdział 1, zatrudnianego przez podwykonawcę podwykonawcy niemieckiej armii. Jego posada była bezpośrednim rezultatem reform rynkowych stworzonych rzekomo po to, by rząd działał wydajniej.

To samo zjawisko można oglądać na dziesiątkach innych pól. Na przykład mnożenie całych poziomów menadżerów, których podstawowym zadaniem jest sprzedawanie czegoś sobie nawzajem, rozpanoszyło się w niemal wszystkich „branżach kreatywnych” – od książkowej, gdzie redaktorzy w wydawnictwach akademickich niejednokrotnie nie czytają

³⁰ Anonimowa wypowiedź w: Alex Preston, *The War Against Humanities in Britain's Universities*, „The Guardian”, dział Education, 1 marca 2015.

połowy powierzonych sobie tytułów, ponieważ oczekuje się od nich poświęcania większości czasu na promowanie czegoś wśród innych redaktorów; przez sztuki wizualne, gdzie w ostatnich dekadach wyrosła cała nowa warstwa kierowniczych pośredników zwanych kuratorami, których pracę polegającą na gromadzeniu dzieł artystów często uważa się za równie wartościową i ważną jak sama twórczość artystyczna; po dziennikarstwo, gdzie związek między redaktorami a reporterami skomplikował dodatkowy poziom „producentów”³¹. Film i telewizja szczególnie źle na tym wyszły. A przynajmniej takie sygnały płyną z samej branży. O ile kiedyś system wielkich studiów Hollywoodu opierał się na stosunkowo prostej relacji producentów, reżyserów i scenarzystów, w ostatnich dekadach dokonuje się proces subinfeudacji menadżerskiej, który wydaje się nie mieć końca, a którego rezultatem są zaporowe szeregi producentów pośredniczących, producentów wykonawczych, konsultantów i tym podobnych, z których każdy nie ustaje w poszukiwaniach czegoś, cokolwiek, czym właściwie mógłby się zająć³².

Otrzymałem pewną liczbę relacji od pracowników telewizyjnego developmentu, czyli niewielkich firm, które tworzą pomysły na programy i starają się je sprzedać większym graczom. Oto przykład ilustrujący, w jakim stopniu wprowadzenie do procesu elementów rynkowych wszystko zmieniło.

Owen: Pracuję w developmencie. Ta część przemysłu telewizyjnego w ostatnich dwudziestu latach rozwija się w tempie geometrycznym. Kiedyś robienie telewizji zlecał kontroler programowy stacji, który zamawiał u producentów, u jakich mu się podobało, takie programy, jakie chciał. Nie było „developmentu”. Po prostu robiło się programy.

Dzisiaj każda firma filmowa (i telewizyjna) ma własny zespół od developmentu, w którym pracuje od trzech do dziesięciu osób i mnoży się pracowników, których zadaniem jest słuchanie ich propozycji. Żaden z tych ludzi nie realizuje programów telewizyjnych.

³¹ Można by dowodzić, że Marcel Duchamp, wprowadzając pisuar do galerii i ogłaszając go dziełem sztuki, otworzył tym samym drzwi sztuki dla menadżerializmu. W każdym razie przerażony tym, co owymi drzwiami wpuścił, spędził ostatnie dekady życia na grze w szachy, które, jak twierdził, są jedną z niewielu rzeczy, jakich nie da się utowarowić.

³² Wiele osób mówi mi, że jednym z powodów pomyjowatej przeciętności czy wręcz najzwyczajszej nie-spójności tak wielu współczesnych scenariuszy filmowych jest fakt, że każdy z tych naddatkowych pracowników zazwyczaj upiera się przy tym, żeby zmienić przynajmniej linijkę czy dwie tylko po to, żeby móc powiedzieć, że miało jakiś wpływ na produkt końcowy. Pierwszy raz usłyszałem o tym, kiedy obejrzałem nieskończenie fatalny remake filmu *Dzień, w którym zatrzymała się Ziemia* z 2008 roku. Cała fabuła wydawała się skonstruowana w taki sposób, by doprowadzać do momentu, kiedy obcy uświadamia sobie konstrukcję ludzkiej natury (że zasadniczo nie jest zła, tylko bardzo słabo radzi sobie z żalem). Kiedy jednak następował ten moment, obcy nie wypowiadał odpowiedniej kwestii. Zapytałem znajomego, który pracuje w branży, jak to możliwe, a on zapewnił mnie, że linijka na pewno znajdowała się w pierwotnej wersji scenariusza; któryś z niepotrzebnych kierowników musiał się wtrącić i to zmienić. „Wiesz, tam zwykle są dziesiątki tych gości, którzy wiszą nad każdą produkcją i każdy z nich ma poczucie, że musi się dołączyć i zmienić przynajmniej jedną linijkę – inaczej jakże by mieli usprawiedliwienie, że tam w ogóle są?”

Od czterech lat nie sprzedałem ani jednego programu. Nie dlatego, żebyśmy byli szczególnie kiepscy, ale z powodu nepotyzmu i polityki. To cztery lata, których wartość wynosi równo nic. Mogłem przesiedzieć cztery lata z palcem w dupie i wynik byłby ten sam. Albo mógłbym kręcić filmy.

Szacuję, że przeciętny zespół developerski sprzedaje jedno show na trzy, cztery miesiące. To ściema na potęgę.

Takie skargi są podobne do tych regularnie słyszanych w środowiskach akademickich: boli nie tylko bezsens tego procesu, ale także – jak w przypadku wszystkich rytuałów polegających na odhaczaniu – fakt, że ostatecznie poświęca się o wiele więcej czasu na reklamowanie, ocenianie, monitorowanie i negocjowanie tego, co się robi, niż na autentyczne działanie. W filmie, telewizji, a nawet w radiu sytuacja staje się coraz trudniejsza do zniesienia, ponieważ ze względu na wewnętrzne urynkwienie tego przemysłu sporo osób w nim zatrudnionych pracuje nad programami, które nigdy nie powstaną. Apollonia pracowała przez chwilę w zespole developerskim, gdzie przygotowywała dla reality TV propozycje programów o tytułach takich jak *Ciachnięci* (mężczyźni, których publiczność uzna w głosowaniu za nazbyt rozwiązłych, poddawani są wazektomii na wizji), *Transseksualne pannie domu* oraz – to autentyczny tytuł – *Za grube na ruchanie*. We wszystkich obsadzono już uczestników i wszystkie promowano, mimo że ani jeden nie został wyprodukowany.

Apollonia: Robiliśmy to tak, że razem wymyślaliśmy koncepcje, a potem sprzedawaliśmy je sieciom. To się wiąże ze znalezieniem twarzy, stworzeniem sizzle'a (półminutowej promocyjnej zajawki czegoś, co jeszcze nie istnieje), a następnie chodzeniem z tym sizzle'em po stacjach, żeby go sprzedać. Za mojej bytności nie sprzedaliśmy żadnego show, prawdopodobnie dlatego, że mój szef był idiotą.

Apollonia odwaliała całą robotę, żeby prezes i wiceprezes – poza nią jedyni członkowie zespołu – mogli latać po mieście helikopterem na spotkania i lunchy z innymi prezesami i wiceprezesami i generalnie zachowywać się jak medialni potentaci. W okresie, który tam przepracowała, rezultat tych wysiłków wyniósł dokładnie zero.

Jak to możliwe? I co dzieje się, kiedy pomysł jednak zostaje przyjęty? Pewien scenarzysta pisujący obecnie dla Hollywoodu zechciał wysłać mi swoją analizę tego, co z jego perspektywy jako człowieka z branży poszło nie tak i jak teraz wszystko się odbywa.

Oscar: W złotej erze Hollywoodu, która trwała od lat 20. do 50., studia były przedsięwzięciami wertykalnymi, a na czele każdego stał jeden człowiek, który podejmował wszystkie decyzje i wykładał własne pieniądze. Nie były jeszcze własnością konglomeratów i nie miały jeszcze rad dyrektorów. Ci „szefowie” studiów nie byli typami intelektualistów czy artystów, ale mieli nosa, podejmowali ryzyko i mieli wrodzoną intuicję w kwestii tego, co sprawia, że film jest dobry. Zamiast armii dyrektorów zatrudniali raczej armię autorów do swojego działu scenariuszowego. Ci scenarzyści otrzymywali regularne pensje, byli

nadzorowani przez producentów i studia miały wszystko własne: aktorów, reżyserów, scenografów, plany zdjęciowe i tak dalej.

Począwszy od lat 60. ten system znalazł się pod ostrzałem jako wulgarny, dyktatorski i dławiący talenty artystyczne. Przez chwilę ferment, który to wywołało, faktycznie umożliwił przebicie się nowatorskich wizji, ale ostatecznym efektem była korporatyzacja znacznie bardziej dławiąca niż wszystko, co miało miejsce wcześniej.

Oscar: W latach 60. i 70., kiedy przemysł filmowy pogrążył się w kompletnym chaosie, były nowe otwarcia (Nowe Hollywood: Beatty, Scorsese, Coppola, Stone). Potem, w latach 80., monopole korporacyjne przejęły studia. To było wydarzenie i chyba zwiastun tego, co miało nadejść, kiedy Coca-Cola kupiła Columbię (na moment). Od tamtej chwili filmów nie robili już ci, którzy je lubili albo przynajmniej je oglądali. (To wyraźnie zazębia się z nastaniem neoliberalizmu i większą zmianą w społeczeństwie).

System, który się ostatecznie wyłonił, był przesycony bezsensem na każdym poziomie. W procesie developmentu („piekle developmentu”, jak nazywają go scenarzyści) każdy scenariusz musi przejść przez biurko nie jednego, ale przynajmniej kilku dyrektorów rozmnożonych przez klonowanie. Oscar wylicza niektóre nazwy ich stanowisk: „Managing Director of International Content and Talent, Executive Managing Director, Executive Vice President for Development czy, mój ulubiony, Executive Creative Vice President for Television”. Większość jest zbrojna w dyplomy MBA w marketingu i finansach, ale nie wie prawie nic o historii ani technicznych realiach kina czy telewizji. Ich życie zawodowe, podobnie jak życie zawodowe szefa Apollonii, wydaje się sprowadzać do pisania e-maili i odbywania rzekomo bardzo ważnych lunchów z innymi dyrektorami o podobnie rozbudowanych tytułach. W związku z tym to, co było kiedyś stosunkowo prostym przedsięwzięciem polegającym na atrakcyjnym przedstawieniu i sprzedaży pomysłu na scenariusz, dzisiaj pogrąża się w przypominającej labirynt grze automarketingu, która może trwać całe lata, nim projekt zostanie wreszcie zatwierdzony.

Należy podkreślić, że jest tak nie tylko w przypadku niezależnych scenarzystów próbujących sprzedać studiu pomysł „od zera”, ale nawet w przypadku autorów już zatrudnianych przez studio lub agencję produkcyjną. Oscar jest zobowiązany do współpracy z „inkubatorką”, która odgrywa rolę zbliżoną do roli agenta literackiego i pomaga mu przygotować propozycje scenariuszowe, które następnie rozesłę po własnej sieci dyrektorów z samej góry, tych z firmy lub spoza niej. Oscar przytacza przykład innego programu telewizyjnego, ale podkreśla, że proces wygłada niemal identycznie w filmie.

Oscar: No więc „rozwijam” projekt serialu z tą „inkubatorką” [...] piszę „biblię” – sześćdziesięciostronicowy dokument z wyszczególnieniem koncepcji projektu, postaci, odcinków, fabuł, wątków i tak dalej. Kiedy już powstanie, rozpoczyna się karnawał zanęcania. Inkubatorka i ja proponujemy projekt masie stacji,

funduszy finansujących i firm produkcyjnych. Ci ludzie uchodzą za ostatnie ogniwa łańcucha pokarmowego. Można spędzić całe miesiące w zawieszeniu, prowadząc z nimi komunikację – e-maile bez odpowiedzi i tak dalej. Telefony uważane są za bezczelność, jeśli nie za zachowanie na granicy nękania. Praca tych ludzi polega na czytaniu i wyszukiwaniu projektów, a jednak są bardziej nieosiągalni, niż gdyby zaszli się w szafasie w środku puszczy amazońskiej.

Zanęcanie to strategiczny taniec. Obowiązuje rytuał zwłoki między każdym e-mailem a odpowiedzią na niego. Po miesiącu czy dwu jakiś dyrektor może nabrać jednak w końcu dostatecznego zainteresowania, żeby zgodzić się na spotkanie twarzą w twarz.

Oscar: Na spotkaniach proszą cię o sprzedanie im całego projektu od nowa (choć powinni byli go już przeczytać). Kiedy im go już streścisz, zwykle zadają ci pytania gotowce pełne słów wytrychów [...]. To zawsze ma taką postać, żeby nie pokazać ci jednoznacznego zainteresowania, i bez wyjątku słyszysz od nich o wszystkich innych dyrektorach, którzy muszą zaakceptować projekt, żeby można było zacząć pracować nad nim.

Potem się żegnacie i o tobie zapominają [...] i musisz pisać z przypomnieniem, i cała pętla zaczyna się od nowa. Na dobrą sprawę dyrektor rzadko kiedy powie ci tak albo nie. Jeżeli powie tak i projekt ugrzęźnie na mieliźnie albo zostanie zrealizowany i okaże się klapą, on będzie odpowiedzialny. Jeżeli powie nie, a potem program odniesie sukces gdzie indziej, to jego obarczą winą za przecenienie. Dyrektor nade wszystko nie znosi podejmowania odpowiedzialności.

Gra polega więc na utrzymywaniu piłki na boisku tak długo, jak to tylko możliwe. Już sama sprzedaż opcji na pomysł, która wiąże się z symboliczną opłatą, zazwyczaj wymaga zgody trzech innych pionów firmy. Gdy już podpisze się dokumenty opcji, zaczyna się nowy etap zwlekania.

Oscar: Słyszę od nich, że dokument, na który kupili opcję, jest za długi, żeby rozsyłać go wszystkim; mam im wysłać krótszy dokument z zanętą. Albo nagle chcą też jakichś zmian w koncepcji. Więc się spotykamy, przegadujemy to, robimy burzę mózgów.

Kawał tego procesu to po prostu ich wykazywanie, że jednak coś robią. Każdy z obecnych przedstawia inną opinię tylko po to, żeby uzasadnić swoją rację bytu. To kakofonia pomysłów, a oni wyrażają się w możliwie najogólniejszych, najbardziej abstrakcyjnych kategoriach. Szczycą się tym, jacy to z nich łebscy marketingowcy i jak przenikliwie myślą, ale to wszystko ogólniki.

Taki kierownik uwielbia metafory i uwielbia roztaczać swoje teorie na temat tego, jak widzowie myślą, czego chcą, jak reagują na opowiadanie im historii.

Większość wyobraża sobie, że z nich korporacyjni Josephowie Campbellowie³³ – tu bez wątpienia daje o sobie znać wpływ korporacyjnych „filozofii” Google’a, Facebooka i innych podobnych molochów.

Albo słyszysz od nich: „Nie mówię, żebyście zrobili X, ale może powinniście zrobić X”; mówią ci jednocześnie, żebyś coś zrobił i żebyś tego nie robił. Im bardziej dopytujesz o szczegóły, tym bardziej robi się to mętne. Próbuję rozszyfrować ich ślinotok i powiedzieć im, o co im według mnie chodzi.

Kiedy indziej dyrektor całkowicie, w zaangażowanych słowach zgadza się ze wszystkim, co zaproponuje scenarzystka; następnie, gdy tylko jest już po spotkaniu, wysyła jej e-maila z instrukcją, żeby wszystko zrobić na odwrót. Albo oczekuje kilka tygodni, by poinformować ją, że trzeba zmienić koncepcję całego projektu. Ostatecznie, gdyby jego działania ograniczały się do uściśnięcia jej dłoni i umożliwienia pracy, utrzymywanie stanowiska głównego wiceprezesa ds. kreatywnych miałoby niewiele sensu, a co dopiero pięciu czy sześciu.

Innymi słowy, produkcja filmowa i telewizyjna nie różni się dziś zbyt od tych firm rachunkowych celowo źle szkolących pracowników, by spowolnić proces wypłacania odszkodowań, albo od sprawy Jarndyce’a przeciwko Jarndyce’owi u Dickensa. Im dłuższy proces, tym lepsze usprawiedliwienie dla mnożenia w nieskończoność pośredniczących stanowisk – i tym więcej pieniędzy wyspanych, zanim sprawą będą mogli się zająć ci, którzy wykonują prawdziwą pracę.

Oscar: I to wszystko z powodu dokumentu, który ma (obecnie) piętnaście stron! Teraz wyobraź sobie jeszcze więcej ludzi, którym to trzeba przedstawić, dodaj pisanie scenariusza, szukanie reżysera, producentów, kolejnych dyrektorów, dodaj zdjęcia, montaż – i masz pełny obraz obłądu w tej branży.

W tym miejscu wkraczamy w – jak można by je określić – ezoteryczne regiony ekonomii bezsensu, a tym samym część najmniej dostępną badaniom. Nie wiemy, co naprawdę myślą naczelni wiceprezesi ds. kreatywnych. Nawet ci, którzy w głębi duszy są przekonani, że ich praca jest bezprzedmiotowa (a z tego, co wiemy, dotyczy to praktycznie wszystkich), raczej nie przyznają tego przed antropologiem. Można więc tylko zgadywać.

Ale efekty ich działań są widoczne przy każdej wizycie w kinie. „Nie bez powodu”, mówi Oscar, „filmy i seriale są ogólnie rzecz biorąc do kitu”.

Reguła finansowa wprowadziła tego rodzaju konkurencyjne rozgrywki na każdym poziomie życia w korporacjach czy, skoro już przy tym jesteśmy, w instytucjach takich jak

³³ Joseph Campbell był historykiem religii, który w książce *Bohater o tysiącu twarzy* dowodził, że wszystkie mity o bohaterach posiadają ten sam zrab fabuły. Książka wywarła wielki wpływ na pracę George’a Lucasa nad fabułą pierwszych trzech części *Gwiezdnych wojen*. Chociaż tezę Campbella o istnieniu uniwersalnego archetypu epickiej narracji uważa się dziś za coś w rodzaju przyjemnej ciekawostki w kręgach badaczy eposów i mitów, jego analiza ma zastosowanie do dzisiejszych hollywoodzkich produkcji, ponieważ niemal wszyscy scenarzyści i producenci znają tę książkę i starają się z niej korzystać przy budowaniu fabuły.

uniwersytety albo organizacje charytatywne, które wcześniej postrzegano nieledwie jako antytezy korporacji. Możliwe, że w niektórych z nich nie osiągnęły one tego zenitu bezsensu, który wyznacza Hollywood. Wszędzie jednak feudalizm kierowniczy gwarantuje, że tysiące godzin twórczej pracy nie przydadzą się dosłownie do niczego. Weźmy choćby dziedzinę badań naukowych albo wróćmy do edukacji wyższej. Jeżeli agencja grantowa udziela finansowania jedynie 10 procentom zgłaszanych projektów, oznacza to tyle, że 90 procent pracy włożonej w przygotowanie nadesłanych aplikacji było równie bezcelowe co praca włożona w promocyjną zajawkę skazanego na niepowodzenie telewizyjnego show Appolonii *Za grube na ruchanie* (a na dobrą sprawę nawet bardziej, bo nie jest nawet pożywką dla podobnych pociesznych anegdot). To niesamowite trwonienie ludzkiej energii twórczej. Pewne wyobrażenie o skali problemu przynosi jedno z niedawnych badań, w którym ustalono, że europejskie uniwersytety wydają około 1,4 miliarda euro rocznie na obsługę odrzuconych wniosków grantowych³⁴ – pieniędzy, które, oczywiście można by wydać na finansowanie badań.

W innym tekście wysunąłem tezę, że jednym z głównych powodów stagnacji technologicznej w ostatnich dziesięcioleciach jest fakt, że naukowcy muszą poświęcać tak dużo czasu na wzajemną rywalizację, by przekonać potencjalnych sponsorów, że już z góry wiedzą, co odkryją³⁵. Wreszcie niemające końca rytuały zebrań, na których dynamic brand coordinators i east coast vision managers³⁶ z prywatnych spółek wyświetlają prezentacje w PowerPoincie, pokazują mapy umysłu i pełne grafik raporty na błyszczącym papierze, to wszystko również zasadniczo ćwiczenia z marketingu wewnętrznego.

Widzieliśmy już, jak w obrębie przedsiębiorstw wokół takich wewnętrznych rytuałów marketingowych zwykle kłębią się liczne służebne etaty bez sensu: dla tych, którzy mają takie prezentacje czy raporty przygotowywać, edytować, kopiować albo wyposażać je w grafikę. Wszystko to wydaje mi się nieodłączną cechą feudalizmu kierowniczego. W miejscach uniwersytetów, korporacji, studiów filmowych i tym podobnych kierowanych za pomocą kombinacji stosunkowo prostych hierarchii służbowych i nieformalnych sieci patronackich mamy teraz świat wniosków o finansowanie, koncepcji wizji strategicznych i prezentacji teamów od developmentu, które pozwalają na rozbudowywanie bez końca coraz to nowszych i bardziej bezsensownych poziomów hierarchii kierowniczych, obsadzanych przez mężczyzn i kobiety z wymyślnymi nazwami stanowisk, biegłych w korporacyjnym żargonie, którzy jednak nie znają z doświadczenia pracy, jaką mają nadzorować, albo którzy zrobili wszystko, co w ich mocy, by to doświadczenie zapomnieć.

³⁴ Holly Else, *Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding*, „Times Higher Education Supplement”, 6 października 2016, <www.timeshighereducation.com/news/billions-lost-in-bids-to-secure-european-union-research-funding#survey-answer>, dostęp 23 czerwca 2017.

³⁵ *Of Fying Cars and the Declining Rate of Profit*, „Baffler”, nr 19 (wiosna 2012), s. 66 – 84, rozszerzona wersja w: David Graeber, *Utopia regulaminów*, dz. cyt., s. 90 – 128.

³⁶ Te tytuły zostały losowo wygenerowane.

Zakończenie i krótki powrót do kwestii trzech poziomów przyczynowości

Tutaj możemy wrócić do uwag prezydenta Obamy na temat reformy ochrony zdrowia i pozwolić, by części układanki złożyły się w całość. „Milion, dwa miliony, trzy miliony miejsc pracy”, których utrzymanie tak leżało na sercu Obamie, powstało przede wszystkim w wyniku tych właśnie procesów, które omawiamy: najwidoczniej niepowstrzymanego przyrostu kolejnych warstw niepotrzebnych administracyjnych i kierowniczych posad, wynikającego z agresywnego zastosowania zasad rynkowych w branży (w tym przypadku) ochrony zdrowia. Ta sytuacja nieco się różni od większości tych, którym się przyglądaliśmy, ponieważ amerykański system ochrony zdrowia miał zawsze w większości charakter prywatny, co jest właściwie ewenementem wśród bogatych państw. Mimo tego stanu przejawia on – nawet jeszcze bardziej po reformach Obamy – dokładnie to samo zawikłane powiązanie publicznego i prywatnego, ekonomicznego i politycznego i tę samą rolę rządu jako gwaranta prywatnych zysków, jakie zaczynają być widoczne w Kanadzie czy w Europie wraz z częściową prywatyzacją państwowych systemów opieki zdrowotnej. W każdym takim wypadku (a w wypadku reformy opieki zdrowotnej w USA zrobiono to całkiem świadomie) gwarantuje się, że przynajmniej część tych zysków ulegnie redystrybucji dzięki utworzeniu dobrze płatnych, prestiżowych, ale ostatecznie bezsensownych posad biurowych.

Zacząłem ten rozdział od omówienia różnych poziomów przyczynowości. Powody, dla których jednostki tworzą albo przyjmują bzdurne posady, nie są żadną miarą tymi samymi, dla których takie prace mnożą się w pewnych okresach i miejscach, a w innych nie. Głębsze siły strukturalne, które stoją za takimi zmianami strukturalnymi, nie są z kolei tożsame z kulturowymi i politycznymi czynnikami, które wpływają na to, jak na nie reagują społeczeństwo i politycy. Ten rozdział poświęcony był w większości siłom strukturalnym. Bez wątplenia prace bez sensu towarzyszą nam od dawna; jednak w ostatnich latach nastąpił olbrzymi rozkwit takich bezsensownych form zatrudnienia, a towarzyszy mu postępujący wzrost udziału bezsensu w prawdziwych pracach; a wbrew powszechnemu wyobrażeniu, że wszystko to jest jakoś związane z ekspansją sektora usług, rozkwit ten wydaje się związany wyłącznie ze wzrostem roli finansów.

Kapitalizm korporacyjny – a więc forma kapitalizmu, w której produkcja odbywa się przeważnie wewnątrz wielkich zorganizowanych na biurokratyczną modłę firm – rozwinął się początkowo w Ameryce i w Niemczech pod koniec XIX wieku. Przez większą część wieku XX wielkie korporacje przemysłowe pozostawały w znacznej mierze niezależne od interesów „wielkich finansów”, a nawet były im w pewnym stopniu niechętne. Dyrektorom firm produkujących płatki śniadaniowe czy maszyny rolnicze było w ich wyobrażeniach znacznie bliżej do robotników z linii produkcyjnych w ich własnych zakładach niż do spekulantów i inwestorów, a wewnętrzna organizacja przedsiębiorstw odzwierciedlała to myślenie. Dopiero w latach 70. sektor finansowy i klasy kierownicze – a więc wyższe szczeble rozmaitych biurokracji korporacyjnych – na dobre się ze sobą połączyły. CEO zaczęli wypłacać sobie wynagrodzenie w postaci akcji, zarządzając kilkoma nijak niepowiązany-

mi ze sobą spółkami i szcząc się liczbą pracowników, których byli w stanie zwolnić. To uruchomiło zakłęty krąg, w którym pracownicy, utraciwszy poczucie lojalności względem korporacji niepoczuwających się do lojalności względem nich, musieli być pilniej monitorowani, zarządzani i nadzorowani.

Na głębszym poziomie to przesunięcie wyzwoliło serię trendów, które odcisnęły potężne piętno na niemal wszystkim, co miało nastąpić, od zmian w sentymentach politycznych po zmiany w kierunkach rozwoju technologicznego. Weźmy tylko jeden, szczególnie trafny przykład: w latach 70. banki wciąż były jedynymi przedsiębiorstwami, w których z entuzjazmem odnoszono się do zastosowania komputerów. Wydaje się, że ufinansowanie gospodarki, rozkwit technologii informacyjnych i ekspansja prac bez sensu są ze sobą wewnętrznie powiązane³⁷.

Skutki nie ograniczały się bynajmniej do pewnego rodzaju rekalkibracji czy adaptacji istniejących form kapitalizmu. Pod wieloma względami dokonano głębokiego zerwania z przeszłością. Jeżeli istnienie bezsensownych zajęć wydaje się przeczyć logice kapitalizmu, jednym z możliwych powodów ich powszechnego występowania byłby fakt, że istniejący system kapitalizmem nie jest – a w każdym razie nie jest żadną z odmian kapitalizmu, o których można przeczytać w dziełach Adama Smitha, Karola Marksa czy Ludwiga von Misesa lub Milтона Friedmana. To w coraz większym stopniu system czerpania renty kapitałowej tam, gdzie wewnętrzna logika – „prawa ruchu” systemu, jak mawiają o niej marksiści – jest dogłębnie różna od kapitalizmu, ponieważ imperatywy gospodarczy i polityczny w znacznej mierze uległy zespoleniu. W wielu aspektach przypomina on klasyczny średniowieczny feudalizm, z właściwą mu tendencją do tworzenia niekończących się hierarchii panów, wasali i sług. Pod innymi względami – zwłaszcza pod względem etosu menadżerialistycznego – przejawia zasadnicze różnice. A cały aparat, zamiast zastąpić kapitalizm przemysłowy, kapitalizm starego typu, nakłada się na niego odgórnie, tak że oba krzyżują się ze sobą w tysiącu punktów na tysiąc różnych sposobów. Nic więc dziwnego, że sytuacja wydaje się na tyle zagmatwana, że nawet ci, którzy znają ją bezpośrednio od wewnątrz, nie wiedzą za bardzo, jak ją traktować.

To na poziomie strukturalnym. W kolejnych dwu rozdziałach zajmę się poziomami kulturowym i politycznym. W ich przypadku, rzecz jasna, nie sposób zachować neutralność. Już samo pytanie, dlaczego istnienia bezużytecznych stanowisk nie postrzega się jako wielkiego problemu społecznego, jest co najmniej sugestią, że właśnie jako taki powinno się je postrzegać. Z pewnością pierwotny esej oddziałał pod tym względem jako swego rodzaju katalizator – przemówił do powszechnie podzielanego uczucia, którego do tej pory nie wyartykułowano głośno, poczucia, że coś bardzo złego dzieje się z organizacją społeczeństwa, i dał liczne punkty wyjścia do możliwych sposobów myślenia o tych kwestiach w kategoriach politycznych. W dalszej części powiem szerzej o tych sugestiach i przedstawię nieco bardziej systematyczną refleksję na temat szerszych politycznych konsekwencji obecnego podziału pracy oraz tego, jak można by tej sytuacji zaradzić.

³⁷ Argumentacja z tego akapitu streszcza bardzo skrótowo argumentację eseju otwierającego w: David Graeber, *Utopia regulaminów*, dz. cyt.

6. Dlaczego jako społeczeństwo nie sprzeciwiamy się rozkwitowi bezsensownego zatrudnienia?

Jakże próżną jest opinia onych niektórych ludzi z Indii Wschodnich, co utrzymują, jakoby małpy i pawiany, w wielkiej liczbie pośród nich żyjące, obdarzone były rozumieniem i potrafiły mówić, a milczały jeno z obawy, by ich czasem nie zatrudniono i nie przymuszono do pracy.

Antoine Le Grand, ok. 1675

Przyglądaliśmy się dotąd ekonomicznym i społecznym siłom, które doprowadziły do rozplenienia się prac bez sensu, a także przyczyniły się do niedoli i cierpienia, jakie te prace wywołują u tych, którzy je wykonują. Jednak pomimo widocznego i rozpowszechnionego cierpienia fakt, że miliony ludzi meldują się codziennie w pracy z przekonaniem, że nie robią absolutnie nic, nie został dotąd uznany za problem społeczny. Nie widzimy polityków grzmiących na prace bez sensu, konferencji naukowych poświęconych zrozumieniu powodów, dla których powstaje coraz więcej takich stanowisk, tekstów publicystycznych na temat konsekwencji kulturowych bezdurnego zatrudnienia ani kampanii na rzecz zakazu zatrudniania na podobnych posadach. Wręcz przeciwnie – jeżeli już politycy, uczeni, publicyści czy ruchy społeczne występują w tej kwestii, to ich działania w sposób bezpośredni lub pośredni pogarszają sytuację.

Ta wydaje się jeszcze bardziej niesamowita, kiedy weźmiemy pod uwagę szersze społeczne konsekwencje tego przyrostu. Jeżeli prawdą jest, że aż połowę pracy, którą wykonujemy, można by wyeliminować bez większego wpływu na ogólną wydajność, dlaczego by nie rozdystrybuować pozostałej pracy tak, by każdy miał czterogodzinną dniówkę? Albo czterodniowy tydzień pracy z czterema miesiącami wakacji? Albo dlaczego by nie wprowadzić jakiegoś innego podobnie komfortowego rozwiązania? Dlaczego nie zacząć wyłączać globalnej maszyny pracy? Między innymi byłby to prawdopodobnie najbardziej skuteczny sposób zatrzymania globalnego ocieplenia. Sto lat temu wiele osób zakładało, że ciągły postęp technologiczny i urządzenia pozwalające zaoszczędzić na nakładach pracy sprawią, że najpóźniej w naszych czasach będzie to możliwe, a na ironię zakrawa fakt, że prawdopodobnie miały rację. Wszyscy moglibyśmy spokojnie pracować po dwadzieścia, a nawet piętnaście godzin w tygodniu. Jednak z jakiegoś powodu jako społeczeństwo uznaliśmy, że lepiej, by miliony ludzi spędzały całe lata ze swojego życia na udawaniu, że wpisują coś

w arkusze kalkulacyjne, albo przygotowywaniu map umysłu na zebrania PR-owców, niż by miały swobodę robienia swetrów na drutach, zabawy z psem, zakładania kapel garażowych, eksperymentowania w kuchni czy przesiadywania w kawiarniach i kłócenia się przy stolikach o politykę albo plotkowania o skomplikowanych poliamorycznych związkach swoich znajomych.

Myślę, że najprostszym sposobem zrozumienia, jak to się stało, jest refleksja nad tym, jak trudno sobie wyobrazić, by publicysta znanej gazety czy magazynu napisał artykuł, w którym stwierdza, że pewna klasa ludzi pracuje zbyt ciężko i dobrze by zrobiła, gdyby się postawiła. Nietrudno natknąć się na teksty z narzekaniami na to, że ludzie z pewnych grup (młodzi, biedni, klienci różnych form pomocy społecznej, przedstawiciele którejś mniejszości narodowej czy etnicznej¹) są leniwi, roszczeniowi, pozbawieni inicjatywy czy motywacji albo nie chcą sami na siebie zarabiać. Internet jest nimi zachwaszczony. Jak ujęła to Rachel w rozdziale 4, „Rzadko mi się zdarza przescrollować Facebooka i nie trafić na jakiś moralizatorski artykułek o tym, jakie to moje pokolenie jest roszczeniowe i jak to nie chce mu się na miłość boską przepracować uczciwie jednego dnia!”. Wszędzie tam, gdzie występuje kryzys, choćby kryzys ekologiczny, rozlegają się nawoływania do kolektywnego poświęcenia. Owe nawoływania jakoś zawsze wiążą się z postulatami, by każdy pracował więcej – i to pomimo faktu, że (jak wspominałem) z punktu widzenia ekologii ograniczenie godzin pracy na masową skalę jest być może najszybszym i najłatwiejszym sposobem ocalenia planety.

Publicyści to współcześni moralisci. Są świeckimi odpowiednikami kaznodziejów, a kiedy piszą o pracy, w ich argumentach widać odblaski bardzo długiej tradycji teologicznej przypisywania pracy wartości uświęconego obowiązku – jednocześnie przekleństwa i błogosławieństwa – i postrzegania ludzi jako z natury grzesznych, gnuśnych istot, które będą wykrecać się od tego obowiązku przy każdej sposobności. Ekonomia jako dyscyplina wyrosła z filozofii moralnej (Adam Smith był wykładowcą filozofii moralnej), która z kolei powstała jako dział teologii. Wiele pojęć ekonomicznych wywodzi się bezpośrednio z idei religijnych. Tym samym argumenty odwołujące się do wartości zawsze są nieco zabarwione teologią. Niektóre z niegdyś teologicznych poglądów na pracę są tak powszechnie po-

¹ Na przykład w zenicie greckiego kryzysu zadłużenia opinia publiczna w Niemczech niemal jednogłośnie wyrażała przekonanie, że greckiego długu nie powinno się anulować, ponieważ greccy pracownicy są roszczeniowi i leniwi. Co innego wynikało ze statystyk, które pokazywały, że Grecy w rzeczywistości przepracowują więcej godzin w tygodniu niż Niemcy; to z kolei spotykało się z kontrargumentem, że być może jest to prawdą na papierze, ale że greccy pracownicy w robocie się objijają. Nigdzie nikt nie zasugerował, że to być może niemieccy pracownicy przesadzają z ciężką pracą, tworząc problem nadprodukcji, który można było rozwiązać, tylko udzielając innym krajom pożyczek, by mogły importować niemieckie towary, nie mówiąc już o tym, by ktoś poważny się wskazał na grecką umiejętność korzystania z życia jako godny podziwu model dla innych. Innym przykładem może być zdziwienie, jakie wywołało u mnie to, że gdy w latach 90. francuska Partia Socjalistyczna szła do wyborów z programem trzydziestopięciogodzinnego tygodnia pracy, żadne ze źródeł informacji w Stanach, które raczyło o tym wspomnieć, nie sugerowało, że skrócenie czasu pracy może być samo w sobie czymś dobrym, a jedynie przedstawiało to jako taktykę zmniejszania bezrobocia. Innymi słowy, pozwolenie ludziom na krótszą pracę można było potraktować jako dobro ze społecznego punktu widzenia wyłącznie pod warunkiem, że umożliwiałoby ono pracę większej liczbie osób.

dzielanie, że kwestionowanie ich jest wręcz niemożliwe. Nie można powiedzieć, że ludzie, którzy ciężko pracują, nie są, ogólnie rzecz biorąc, godni podziwu (niezależnie od tego, nad czym tak ciężko pracują) ani że ci, którzy unikają pracy, wcale nie są godni pogardy, i oczekiwać, że zostanie się poważnie potraktowanym w debacie publicznej. Jeżeli ktoś stwierdzi, że jakieś posunięcie tworzy miejsca pracy, nie bierze się nawet pod uwagę, by ktoś mógł rzucić w odpowiedzi, że pewne miejsca pracy nie są tego warte (wiem to, ponieważ czasami próbuję tego ze specami od polityk, częściowo tylko po to, żeby obserwować ich osłupienie i zakłopotanie). Wyraźcie jeden z powyższych poglądów, a cokolwiek byście powiedzieli, od tej chwili zostaniecie zbyt jako wynurzenia prowokatora, komedianta, szaleńca – w każdym razie osoby, której argumenty można dyskredytować z automatu.

Mimo to, chociaż głos moralistów może wystarczyć, by przekonać nas do niepodnoszenia larum z powodu mnożenia się prac bez sensu (skoro w debacie publicznej wszelką pracę należy traktować jako uświęcony obowiązek, w związku z czym jakakolwiek praca ma być lepsza niż brak pracy), kiedy przychodzi do naszej własnej pracy, na ogół stosujemy znacząco odmienne kryteria. Oczekujemy, że nasza praca będzie służyła jakiemuś celowi albo będzie miała jakieś znaczenie, i nasze morale bardzo cierpi, kiedy okazuje się, że tak nie jest. To jednak każe zadać sobie kolejne pytanie: jeżeli praca nie jest wartością samą w sobie, na jakiej zasadzie stanowi wartość dla innych? W końcu, kiedy ludzie mówią, że to, czym się zajmują, jest „bezwartościowe” albo „nic nikomu nie daje”, wydają sądy na temat wartości. Jakiego rodzaju?

Dziedzina wartości to zawsze terytorium sporne. Chyba żadnemu słowu nazywającemu coś uznawanego za pożądane – „prawda”, „piękno”, „miłość”, „demokracja” – nie towarzyszy konsensus co do tego, co tak naprawdę się pod nim kryje (znamienne, że jest tak nawet w przypadku pieniędzy – ekonomiści różnią się między sobą w poglądach na to, czym naprawdę są). Ale w naszym własnym społeczeństwie argumentom na temat wartości pracy należy przyglądać się szczególnie dobrze, ponieważ przyniosły one skutki, jakie postronny obserwator musiałby uznać za dziwaczne, postawione na głowie. Jak się przekonamy, ludzie stosują wobec swojej pracy pojęcie społecznej wartości; ale nasze społeczeństwo dotarło do punktu, w którym społeczna wartość pracy jest nie tylko odwrotnie proporcjonalna do jej wartości ekonomicznej (im więcej czyjaś praca przynosi korzyści innym, tym mniej najpewniej za nią otrzyma), ale na dodatek wielu ludzi zaakceptowało tę sytuację jako moralnie słuszną: naprawdę wierzą, że tak sprawy mieć się powinny. Że powinniśmy wynagradzać bezużyteczne i szkodliwe zachowanie, i praktycznie karać tych, których codzienne wysiłki zmieniają świat na lepsze.

To autentyczna perwersja. Zrozumienie, jak do tego doszło, będzie jednak wymagało z naszej strony odrobiny pracy.

O tym, że nie da się wyznaczyć absolutnej miary wartości

Kiedy ktoś przedstawia swoją pracę jako pozbawioną sensu czy nic niewartą, siłą rzeczy robi to milcząco w ramach jakiejś teorii wartości – wyobrażenia na temat tego, co byłoby

wartościowym zajęciem, i odniesienia do tego, co nim nie jest. To jednak bardzo trudne zadanie – wydedukować kształt tej teorii w każdym jednostkowym przypadku, a co dopiero mówić o tworzeniu jakiegoś wiarygodnego systemu pomiaru, który pozwoliłby stwierdzić, że praca X jest więcej warta lub bardziej pożyteczna niż praca Y.

Ekonomiści mierzą wartość za pomocą kategorii, którą nazywają „użytecznością”, zdolności danego dobra lub określonej usługi do zaspokajania potrzeby² i wiele osób stosuje coś w tym rodzaju w odniesieniu do własnej pracy. Czy dają społeczeństwu coś użytecznego? Czasami odpowiedź na to pytanie narzuca się sama. Budujący most uzna swoje przedsięwzięcie za wartościowe, jeżeli przewiduje, że będzie ono użyteczne dla innych ludzi, którzy pragną przedostać się przez rzekę. Jeżeli robotnicy stawiają most, z którego nikt nigdy nie skorzysta, jak to się dzieje w przypadku słynnych „mostów donikąd”, które miejscowi politycy w Stanach Zjednoczonych budują od czasu do czasu, by ściągnąć federalne pieniądze do swoich okręgów, najpewniej uznają, że biorą udział w pracy bez sensu.

Tak czy owak pojęcie użyteczności przysparza oczywistego problemu. Powiedzieć, że coś jest „użyteczne”, to tyle, co powiedzieć, że sprawdza się jako sposób uzyskania czegoś innego. Jeśli ktoś kupuje sukienkę, na „użyteczność” tej sukienki będzie się składać częściowo ochrona przed działaniem żywiołów, jaką ona daje, oraz przed złamaniem zakazu paradowania nago po ulicy, ale przede wszystkim stopień, w jakim sprawia, że ktoś wygląda lub czuje się w niej dobrze. Dlaczego więc jednej sukience miałyby się udawać to osiągnąć, a innej nie? Ekonomiści powiedzą, że to kwestia gustu i w związku z tym – nie ich działka. Tyle że użyteczność każdej rzeczy w końcu daje się sprowadzić do tego problemu subiektywności, nawet użyteczność czegoś tak stosunkowo nieskomplikowanego jak most. Tak, most może ułatwić ludziom przedostanie się z jednego brzegu rzeki na drugi, ale po co mieliby to robić? Żeby odwiedzić starszego członka rodziny? Żeby iść pograć w kręgle? A niechby to był choćby zakup artykułów spożywczych. Człowiek nie robi zakupów po prostu, by podtrzymać zdrowie fizyczne – wyraża także swój osobisty gust, podtrzymuje etniczną i rodzinną tradycję, nabywa środki niezbędne do czynienia wspólnych libacji z przyjaciółmi z okazji świąt religijnych. Nie da się tak naprawdę mówić o żadnej z tych rzeczy językiem „potrzeb”. Przez dużą część historii ludzkości (a w przypadku wielu miejsc na świecie jest tak po dziś dzień), jeżeli ubodzy ludzie popadali w niemożliwe do spłaty długi u miejscowych lichwiarzy, było tak dlatego, że musieli pożyczyć pieniądze, by wyprawić przyzwoity pogrzeb rodzicom lub wesele dzieciom. Czy „potrzebowali” to robić? Najwyraźniej byli przekonani, że tak. A ponieważ nie istnieje naukowa definicja tego, czym właściwie jest „ludzka potrzeba” poza minimalnym zapotrzebowaniem na kalorie i substancje odżywcze oraz kilka innych czynników fizycznych, tego rodzaju pytania z konieczności zawsze będą miały charakter subiektywny. W znacznej mierze potrzeby to po

² W praktyce miarą tą jest „użyteczność krańcowa”, stopień, w jakim zwiększenie konsumpcji dobra o jedną jego jednostkę jest dla konsumenta w ten sposób użyteczna; zatem jeżeli ktoś ma już w domu zapas trzech kostek mydła, albo niech będzie, że ma trzy domy, ile dodatkowej użyteczności zyska wraz z czwartą lub czwartym. Zob. najlepszą krytykę użyteczności krańcowej jako teorii preferencji konsumenckich: Steve Keen, *Debunking Economics: The Naked Emperor Dethroned?*, London: Zed, 2011, s. 44 – 47.

prostu oczekiwania innych ludzi. Jeżeli nie wyprawicie przyzwoitego wesela waszej córce, rodzina okryje się hańbą.

Większość ekonomistów stwierdza wobec tego, że nie ma sensu rozwodzić się nad tym, czego ludzie powinni chcieć; lepiej po prostu przyjąć, że chcą danej rzeczy, i radzić nad tym, jak efektywnie („racjonalnie”) zajmują się realizacją swoich pragnień. Większość pracowników wyraźnie przyznaje im rację. Jak zauważyłem, ci, którzy uważali, że ich praca nie ma sensu, prawie nigdy nie mówili rzeczy w stylu: „Produkuję selfie sticki. Selfie sticki są głupie. Ludzie nie powinni kupować takich głupich rzeczy” ani „Komu potrzebne skarpetki po dwieście dolarów za parę?”. A tych parę wyjątków, na jakie trafiłem, przyniosło ciekawy wgląd. Weźmy Dietricha, który pracował dla firmy dostarczającej akcesoria okolicznościowe, głównie lokalnym parafiom.

Dietrich: Pracowałem przez lata w magazynie sklepu z zabawnymi akcesoriami. Naprawdę nie wiem, co mógłbym powiedzieć, poza tym, że była to jedna wielka bzdura. Człowiek nie wie, co to prawdziwe upodlenie, dopóki nie spędzi większości dnia na taszczeniu z miejsca na miejsce pudeł wypełnionych nosami klauna, proszkiem do kichania, plastikowymi kieliszkami do szampa, tekturowymi sylwetkami koszykarzy i wszelkimi innymi bezsensownymi dzindzibolami i badziewiem. Przeważnie po prostu siedzieliśmy na zapleczu magazynu, mając do roboty niewiele lub nic, rozmyślając nad zupełną nieistotnością tego, co robimy, rok za rokiem, podczas gdy cały interes robił się coraz mniej opłacalny.

Jakby tego było mało, nasze paski z wypłatą były jaskrawoczerwone i ozdobione klaunami, ku wielkiej uciechu kasjerów w banku – tak jakby ich praca miała więcej sensu!

Można by długo spekulować, dlaczego Dietrich odbierał ten akurat zbiór produktów jako tak wielką obrazę (co złego jest w odrobinie głupawej zabawy?). Obstawiałbym, że to dlatego, że nie on sam zdecydował o swoim zatrudnieniu u dostawców okazjonalnej tandety; te produkty nigdy nie podawały się za coś innego niż okazjonalna tandeta, niż coś przeciwytecznego, przeznaczonego do wyrzucenia, parodie „prawdziwych” przedmiotów i „prawdziwych” wartości (nawet pieniądze budziły śmiech). Co więcej, śmieszne rzeczy nie odrzucają „prawdziwych” wartości w imię czegokolwiek; nie rzucają faktycznego wyzwania temu, z czego sobie żartują. Można by zatem powiedzieć, że nie są nawet prawdziwą drwiną; są drwiną z drwiny, zdegradowane do rangi czegoś o tak niewielkim ładunku subwersywnej treści, że nawet najbardziej nudni i sztywni członkowie społeczeństwa gotowi je zaakceptować „z uwagi na dzieci”.

Trudno o coś bardziej przygnębiającego niż wymuszona wesołość. Świadectwa takie jak relacja Dietricha były jednak rzadkością.

W większości przypadków pracownicy przy ocenie wartości społecznej wykonywanej przez siebie pracy odwoływali się do jakiegoś wariantu stanowiska prezentowanego przez Toma, twórcę efektów specjalnych, którego poznaliśmy w rozdziale 2: „Dla mnie praca,

która jest coś warta, to taka, która służy zaspokojeniu istniejącej potrzeby albo wytwarza produkt czy usługę, na które ludzie jeszcze nie wpadli, które jakoś wzbogacają, ulepszają nasze życie” – w przeciwieństwie do „upiększania”, bo tym się zajmował Tom, które polegało na takim manipulowaniu wizerunkami celebrytów, żeby widzowie poczuli się nieatrakcyjni i można im było sprzedać lekarstwa, które tak naprawdę nie działają. Podobne skrupuły czasami wyrażali telemarketerzy i telemarketerki, ale znów większość z ich działań była zwykłym oszustwem; naprawdę nie potrzeba złożonej teorii wartości społecznej, żeby stwierdzić, dlaczego przymilanie się do emerytów, żeby nakłonić ich do zakupu prenumerat magazynów, których wcale nie potrzebują, za pieniądze, których nie mają, jest problematyczne. Niewiele osób dywagowało nad gustami i preferencjami swoich klientów; to raczej agresywność i nieszczerłość ich własnych działań sprawiała, że czuli, że nie oferują niczego, co miałyby jakkolwiek wartość.

Inne skrupuły odwoływały się do znacznie starszych tradycji krytyki społecznej. Weźmy Ruperta, pracownika banku, który stwierdził, że „[w] bankowości oczywiście cały sektor nie wnosi żadnej wartości i dlatego to bezsens”, ponieważ finanse to tak naprawdę kwestia „przywłaszczani[a] sobie cudzej pracy poprzez lichwę”. Laborystyczna teoria wartości, którą przywołuje, a która sięga przynajmniej europejskiego średniowiecza, wychodzi od założenia, że prawdziwą wartością towarów jest praca, jaką włożono w umożliwienie im zaistnienia. Kiedy zatem dajemy pieniądze w zamian za bochenek chleba, tym, za co tak naprawdę płacimy, byłby ludzki wysiłek włożony w wyhodowanie pszenicy, wypieczenie chleba oraz zapakowanie i transport bochenków. Jeżeli niektóre bochenki chleba są droższe niż pozostałe, jest tak dlatego, że więcej kosztowały ich wyprodukowanie i transport, albo dlatego, że według nas część tej pracy przedstawia sobą większą wartość – więcej kompetencji, więcej mistrzostwa, więcej wysiłku – niż w przypadku pozostałych chlebów i dlatego jesteśmy gotowi zapłacić za końcowy produkt więcej. I na podobnej zasadzie, jeżeli pozbawiacie innych ich majątku – jak w przekonaniu Ruperta postępował on sam w imieniu międzynarodowego banku inwestycyjnego – tak naprawdę wykradacie rzeczywistość, produktywną pracę, którą włożono w stworzenie tego majątku.

Oczywiście od dawna stosuje się podobne argumenty do podważania porządku, w którym niektórzy żerują (a przynajmniej tak to można nazwać) na innych; ale już samo istnienie prac bez sensu stwarza pewne problemy dla każdej laborystycznej teorii wartości. To prawda: stwierdzenie, że wszelka wartość pochodzi z pracy³, nie jest oczywiście tym samym, co stwierdzenie, że wszelka praca wytwarza wartość. Rupert uważał, że większość pracowników banku wcale się nie objaja; był wręcz zdania, że większość z nich naprawdę ciężko pracuje; tyle że cała ich praca w jego ocenie sprowadzała się ostatecznie do wymyślania szczywnych sposobów zawłaszczania owoców prawdziwej pracy wykonywanej przez innych. Ale to nadal pozostawia nas z tym samym problemem: jak odróżnić „prawdziwą” pracę, która wytwarza wartość, od jej przeciwieństwa. Jeżeli ostrzyżenie kogoś jest

³ I powinienem zaznaczyć, gwoli ścisłości, że większość osób uznających laborystyczną teorię wartości nie wysuwa tego argumentu; część wartości pochodzi z natury, jak czasami zauważał sam Marks, najsłynniejszy zwolennik laborystycznej teorii wartości.

wartościową usługą, dlaczego nie jest nią radzenie komuś w sprawach jego portfela inwestycyjnego?

Tylko że odczucia Ruperta nie były czymś nietypowym. Być może nietypowe było to, że ubrał je jawnie w dykcję laborystycznej teorii wartości, ale wyraził niepokój faktycznie odczuwany przez wiele osób pracujących w finansach i dziedzinach pokrewnych. Przypuszczalnie musiał zwrócić się ku takim teoriom, ponieważ ze strony ekonomii głównego nurtu po prostu nie bardzo mógł liczyć na pomoc. Zgodnie z przeważającym wśród współczesnych ekonomistów poglądem, wobec tego, że wartość jest ostatecznie rzeczą subiektywną, podobnych odczuć po prostu nie da się uzasadnić. Każdy powinien więc powstrzymać się od oceny i wychodzić z założenia, że jeśli istnieje rynek dla jakiegoś towaru czy usługi (wliczając usługi finansowe), to widocznie ma ona dla kogoś wartość, i to wszystko, co powinno nas interesować. Do pewnego stopnia, jak się przekonaliśmy, większość pracowników faktycznie wydaje się zgadzać z ekonomistami co do zasady, w każdym razie, jeśli chodzi o gusta i skłonności ogółu; jednak jeśli idzie o ich własną pracę, ich doświadczenie często całkowicie przeczy wyobrażeniu, że w tych sprawach zawsze można zaufać rynkowi. Koniec końców, istnieje też rynek pracy. Gdyby rynek miał zawsze rację, wówczas ktoś, kto inkasuje czterdzieści tysięcy dolarów za granie na komputerze i plotki ze starymi znajomymi na WhatsAppie przez cały dzień, musiałby przyjąć, że przysługa, jaką wyświadcza firmie, grając w gry komputerowe i plotkując, jest faktycznie warta czterdzieści tysięcy dolarów. Bezsprzecznie nie jest. A więc rynki nie mogą mieć zawsze racji. Stąd wniosek, że jeśli rynek może doprowadzić do tak pomyłonego stanu rzeczy tylko w jednej dziedzinie, którą pracownicy znają najlepiej, nie mogą oni przecież beznamiętnie przyjmować, że rynkowi wolno ufać w ocenie prawdziwej wartości dóbr i usług w tych dziedzinach, co do których brak im informacji z pierwszej ręki.

Każdy, kto wykonuje pracę bez sensu albo zna kogoś, kto pracuje na takiej posadzie, ma zatem świadomość, że rynek nie jest nieomylnym arbitrem wartości. Sęk w tym, że nie jest nim też żadna inna instancja. Kwestie wartości są zawsze co najmniej odrobinę mętne. Większość ludzi zgodziłaby się co do tego, że niektóre firmy mogłyby równie dobrze nie istnieć, ale to raczej intuicja niż coś, co potrafiliby szczegółowo wyartykułować. Gdybym jednak miał zaryzykować wstępne rozpoznanie, co stoi za tym powszechnym, niewypowiedzianym zdroworozsądkowym przekonaniem, powiedziałbym, że większość ludzi działa w przekonaniu będącym połączeniem stanowisk Toma i Ruperta: że kiedy towar lub usługa odpowiadają na popyt albo ulepszają czyjeś życie, można je uznać za autentycznie wartościowe, ale kiedy tylko kreują potrzebę – czy to wpędzając ludzi w poczucie, że są grubi i brzydcy, czy to wciągając ich w zadłużenie, by następnie naliczać im odsetki – wówczas wartościowe nie są. Wydaje się to całkiem rozsądne. Jednak nadal nie odpowiada na pytanie, co oznacza „ulepszyć czyjeś życie”, a na tym przecież wszystko się zasadza.

O tym, jak większość ludzi we współczesnym społeczeństwie uznaje pojęcie wartości społecznej, która jest nietożsama z wartością ekonomiczną, nawet jeśli trudno określić, czym ona dokładnie jest

Wracamy więc do teorii wartości. O czym właściwie można powiedzieć, że ulepsza czyjeś życie?

W ekonomii teorie wartości na ogół służyły uzasadnianiu cen towarów: cena bochenka chleba będzie się wahać w zależności od tego, jak różnie będą się kształtować podaż i popyt, ale będzie ona zawsze krążyć w okolicach jakiegoś środka, który wydaje się naturalnym odpowiednikiem tego, ile bochenek chleba kosztować powinien. W średniowieczu była to jednoznacznie kwestia moralności: Jak ustalić „sprawiedliwą cenę” towaru? Jeżeli kupiec podnosił ceny w czasie wojny, do jakiej wysokości wypłacał on sobie uzasadniony dodatek za trudne warunki pracy, a od jakiej wysokości po prostu spekulował? Chętnie przywoływanym przez jurystów w tamtych czasach przykładem był kazus więźnia żyjącego o chlebie i wodzie, który przehandlował u innego więźnia swoje mienie w zamian za jajko na twardo. Czy jego wybór naprawdę można było uznać za wolny? Czy tego rodzaju kontrakt należało uznać za wiążący, gdy obu więźniów odzyskało wolność?

Zatem przekonanie, że rynek może zaniżyć i zawyżać wartość, towarzyszy nam od bardzo dawna. Nadal stanowi nieodłączną składową naszego zdroworozsądkowego myślenia; w przeciwnym razie nikt nigdy nie mógłby powiedzieć, że go oskubano albo że trafiła mu się szczególna okazja – i to pomimo faktu, że nikt jak dotąd nie stworzył niezawodnej formuły pozwalającej wyliczyć dokładnie, jaka powinna być „prawdziwa” wartość danego towaru i w związku z tym, jak bardzo kogoś oskubano albo na jak dobrą okazję ktoś trafił. Istnieje zbyt wiele czynników, które należałoby wziąć pod uwagę, a wielu z nich – wartości sentymentalnej, gustu danej osoby czy subkultury – nie da się przecież określić ilościowo. Jeżeli coś w tym może nas zdumiewać, to uparte obstawanie tylu ekonomistów, domorosłych i nie tylko, że powinno dać się to zrobić.

Wielu utrzymuje, że te wszystkie pozostałe formy wartości są poniekąd iluzoryczne lub nieistotne z punktu widzenia rynku. Ekonomiści na przykład często stoją na stanowisku, że ponieważ wartość jest ostatecznie miarą użyteczności, ceny towarów na przestrzeni czasu orbitują wokół ich prawdziwej wartości rynkowej – nawet jeśli sprowadza się to do całkowicie okrężnej argumentacji, zgodnie z którą hipotetyczna cena, wokół której na przestrzeni czasu orbitują ceny towaru, musi być jego prawdziwą wartością rynkową. Marksisci i inni antykapitaliści od zawsze byli znani z zajmowania jeszcze bardziej skrajnego stanowiska, że skoro kapitalizm jest systemem totalnym, każdy, kto wyobraża sobie, że działa poza nim albo dąży do zdobycia innych wartości niż te wytworzone przez system, łudzi się. Często, gdy przedstawiam koncepcję prac bez sensu w radykalnych gremiach, ktoś obryty w teorii marksistowskiej natychmiast podnosi się z miejsca, wołając, że jestem w błędzie: może niektórzy pracownicy myślą, że ich praca jest bezużyteczna, ale praca ta musi przynosić zy-

ski kapitalizmowi, a w bieżącym systemie kapitalistycznym tylko to się liczy⁴. Inni, jeszcze bieglejsi w subtelnościach takich kwestii, pospieszają z wyjaśnieniem, że z tego, co mówię, jasno wynika, że chodzi mi o różnicę między tym, co Marks nazywa odpowiednio pracą „produktywną” i „nieproduktywną” – przez co rozumiał pracę, która jest produktywna lub nieproduktywna dla kapitalistów. Praca produktywna wytwarza pewien rodzaj wartości dodatkowej, z której kapitaliści mogą czerpać w postaci zysków; pozostała praca jest w najlepszym razie „reproduktywna” – to znaczy, podobnie jak prowadzenie domu czy nauczanie (te przykłady zawsze przytacza się w pierwszej kolejności), takie zadania realizują niezbędną pracę drugiego rzędu, jaką jest utrzymywanie robotników przy życiu i wychowywanie nowych pokoleń robotników, aby w przyszłości one z kolei mogły wykonywać „prawdziwą” pracę bycia wykorzystywanymi⁵.

Nie ulega wątpliwości, że kapitaliści sami często postrzegają sprawy w ten sposób. Lobby biznesowe znane są na przykład z praktyk naprzykrzania się rządowi, by traktowały szkoły przede wszystkim jako miejsca treningu przyszłych pracowników. Może wydawać się nieco dziwne, że identyczną logiką kierują się antykapitaliści, ale jest to poniekąd sensowne; w ten sposób daje się do zrozumienia, że półśrodki nigdy nie są skuteczne. Na przykład pełen dobrych intencji liberał, który kupuje kawę fair trade i sponsoruje platformę na paradzie równości, nie rzuca tak naprawdę żadnego wyzwania strukturalnym wyzwaniam władzy i niesprawiedliwości na świecie w żaden znaczący sposób, a koniec końców tylko reprodukuje je na innym poziomie. To ważna uwaga (świętoszkowaci liberałowie są irytujący i zasługują, by im o tym przypominać), ale problem, przynajmniej według mnie, leży w przeskoku od stwierdzenia, że z perspektywy kapitalizmu miłość matki albo wysiłki nauczyciela nie mają znaczenia poza tym, że są środkiem reprodukcji siły roboczej, oraz w założeniu, że w związku z tym każdy inny pogląd na tę kwestię jest z konieczności nieistotny, iluzoryczny czy błędny. Kapitalizm nie jest jednorodnym totalizującym systemem, który kształtuje i w którym zawiera się każdy aspekt naszej egzystencji. Nie jest nawet jasne, czy bezspornie zasadne jest w ogóle mówienie o „kapitalizmie” (na przykład Marks nigdy właściwie o nim nie mówił), skoro w ten sposób sugeruje się, że „kapitalizm” to zespół abstrakcyjnych idei, które w jakiś sposób przybrały materialną formę w fabrykach i biurach. Świat jest dużo bardziej skomplikowany i chaotyczny. Historia pokazuje, że fabryki i biura pojawiły się najpierw, na długo zanim ktokolwiek wiedział, jak właściwie je nazwać, a po dziś dzień w ich działaniu objawiają się liczne sprzeczne logiki i cele. Podobnie sama wartość jest stałą polityczną kwestią sporną. Nikt nie jest do końca pewien, co z nią począć.

We współczesnej angielszczyźnie na ogół stosujemy rozróżnienie na „wartość” w liczbie pojedynczej – gdy mówimy o wartości złota, tusz wieprzowych, antyków czy pochodnych instrumentów finansowych – oraz „wartości” w liczbie mnogiej, a więc wartości rodzinne, moralność religijną, ideały polityczne, piękno, prawdę, uczciwość i tak dalej. Generalnie sięgamy po słowo „wartość”, kiedy mówimy o kwestiach ekonomicznych, co zwykle spro-

⁴ Jest to oczywiście dokładnie to samo stanowisko, które zajmuje większość radykalnych wolnorynkowych libertarian.

⁵ Ponieważ reprodukcja jest w praktyce „produkcją produkcji”, utrzymywanie fizycznej infrastruktury czy innych elementów wykorzystywanych przez kapitalizm również się liczy.

wadza się do tych wszystkich ludzkich przedsięwzięć, w których ludzie otrzymują zapłatę za pracę lub ich działania są w inne jeszcze sposoby ukierunkowane na zdobycie pieniędzy. „Wartości” pojawiają się wówczas, gdy tak nie jest. Na przykład prowadzenie domu i opieka nad dziećmi są, bez wątpienia, dwiema najczęstszymi formami pracy niepłatnej. Stąd bez przerwy słyszymy o tym, jak ważne są „wartości rodzinne”. Jednak udział w aktywnościach religijnych, akcjach charytatywnych, wolontariacie politycznym i większości artystycznych i naukowych przedsięwzięć również nie wiąże się z żadnym wynagrodzeniem. Nawet jeśli rzeźbiarz zdobędzie bajeczne bogactwo i poślubi gwiazdę porno albo guru dorobi się floty rolls-royce’ów, większość ludzi uzna ich majątek za uprawniony tylko o tyle, o ile będzie to swego rodzaju efekt uboczny ich działalności, która przynajmniej z początku nie była zorientowana na pieniądze.

Nowy element, jaki wraz z pieniędzmi pojawia się w tym pejzażu, to możliwość precyzyjnego ilościowego porównywania. Dzięki pieniądзом można powiedzieć, że dana ilość surówki jest pod względem wartości równoważna danej ilości napojów owocowych lub pedikiurów, albo biletów na festiwal muzyczny w Glastonbury. Być może brzmi to banalnie, ale ma fundamentalne konsekwencje. Oznacza to, że wartość rynkowa towaru równa się dokładnie stopniowi, w jakim można go porównać z czymś innym (i w związku z tym wymienić). Dokładnie tej właściwości brakuje dziedzinie „wartości” – czasami można dowodzić, że jakieś dzieło sztuki jest piękniejsze od innego albo pewien wyznawca religii jest pobożniejszy niż inny, ale byłoby niedorzecznością pytać, o ile, i oczekiwać odpowiedzi, że ten mnich jest pięć razy pobożniejszy od tamtego albo ten Rembrandt jest dwa razy piękniejszy od tamtego Moneta⁶. Byłoby czymś jeszcze bardziej absurdalnym wymyślać równanie matematyczne, żeby wyliczyć, na ile zasadnie można by zaniedbywać własną rodzinę na rzecz artystycznego spełnienia albo złamać prawo w imię sprawiedliwości społecznej. Ludzie oczywiście podejmują tego rodzaju decyzje cały czas, ale z definicji nie dają się one ująć w kategoriach ilościowych.

Właściwie można by rozwinąć tę myśl i dodać, że to właśnie stanowi o ich wartości. Tak jak towary mają wartość ekonomiczną, ponieważ można je dokładnie porównać z innymi towarami, tak „wartości” są cenne dlatego, że nie można ich z niczym porównać. Każdą z nich uważa się za unikatową, nieporównywalną z niczym – innymi słowy: za bezcenną.

Wydaje mi się, że rozróżnienie na „wartość” i „wartości” to nasz zdroworozsądkowy skrót podsumowujący to, jak myśleć o tak skomplikowanych pytaniach. Nie jest najgorszy. Tak czy inaczej to prędzej ideał zrodzony z naszych wyobrażeń o tym, jak chcielibyśmy, by wszystko funkcjonowało, niż wierne odwzorowanie rzeczywistego stanu. W końcu życie nie zna podziału na sferę „ekonomii”, w której każdy myśli tylko o pieniądzach i własnej materialnej korzyści, oraz na inne sfery (polityczną, religijną, rodzinną i tak dalej), w których ludzie zachowują się całkiem inaczej. Prawdziwe motywy zawsze są zawikłane. Istotne jest, żeby w tym miejscu zawsze podkreślać, że przez większą część historii ludzko-

⁶ I podobnie w dziedzinie wartości, jeżeli można przeprowadzić porównania w kategoriach rynkowych, uważa się je poniekąd za przypadkowe, a nie za odbicie prawdziwej wartości przedmiotu. Nikt na poważnie nie twierdziłby, że rekin Damiana Hirsta jest wart, powiedzmy, dwieście tysięcy obozów Vipassany albo że obóz Vipassany jest wart sto krówkowych deserów lodowych. Po prostu tak się składa.

ści nie przyszłoby nikomu do głowy, że możliwe będzie w ogóle przeprowadzanie takich rozróżnień; same idee czystej korzyści własnej z jednej strony, jak i czystego bezinteresownego altruizmu z drugiej jawiłyby się jako równie dziwaczne – tak samo dziwaczne jak idea „sprzedawania swojego czasu”. Podobne koncepcje mogły zaistnieć dopiero wraz z pojawieniem się bezosobowych rynków w Eurazji około roku 600 p.n.e. Wynalazek systemu monetarnego umożliwił tworzenie rynków, na których nieznajomi mogli wchodzić ze sobą w interakcje, mając na względzie wyłącznie korzyść materialną; wszędzie tam, gdzie pojawiały się te rynki pieniężne – czy to w Chinach, czy w Indiach, czy w świecie śródziemnomorskim, wkrótce po nich powstawały uniwersalistyczne religie, które co do jednej pouczyły, że rzeczy materialne nie są ważne i że pobożni powinni bezinteresownie oddawać swoje dobra ku wspomoczeniu ubogich. Jednak żadna próba stworzenia absolutnej zapory oddzielającej materialistyczny egoizm od bezinteresownego idealizmu (wartość od wartości) nigdy się nie powiodła; ostatecznie zawsze się przenikają. To przenikanie – należy to podkreślić – nie jest jednokierunkowe. Owszem, często okazuje się, że artyści, idealisci, kapłani i mężowie stanu szukają jakiejś osobistej korzyści materialnej, a czasami czegoś jeszcze gorszego; ale bywa również i tak, że biznesmeni szczycą się swoim honorem czy uczciwością, a pracownicy zadręczają się pytaniem, czy ich praca jest komukolwiek przydatna.

Nad tym z pewnością przede wszystkim zastanawiali się ci, którzy rozważali szersze znaczenie własnej pracy. W większości świadectw, które zebrałem, określenie „sensowna” było po prostu synonimem przymiotnika „pomocna”, a „wartościowa” mogło być podstawione za „znacząca”. Przyjrzyjmy się pobieżnie niektórym ze sposobów, w jakie ludzie rozważali wartość własnej pracy:

Sprzedawca z branży auto-moto: Pracuję dla dużej firmy finansującej kredyty na zakup używanych aut w Stanach Zjednoczonych, działającej na rynku sub-prime. Często zapytuję sam siebie, czy moja praca ma jakąkolwiek wartość dla kogokolwiek poza właścicielami firmy.

Inżynier w branży aeronautyki: Wyższe kadry kierownicze chętnie pracują po pięćdziesiąt, sześćdziesiąt godzin w tygodniu (i zachęcają wszystkich swoich pomagierów, żeby szli w ich ślady) po to, żeby wyglądać, jakby byli zajęci, choć nigdy nie wytwarzają żadnej wartości [...]. Zgoda, jeśli jako produkty uboczne powstają wiedza i nowa technologia, wtedy można by twierdzić, że ta praca zachowuje jakąś wartość. W mojej pracy i to się zdarzało, ale na ogół jako wyjątek, a nie reguła.

Telemarketerka: To praca pozbawiona jakiejkolwiek wartości społecznej. Kiedy wykładasz towar na półki w markecie, przynajmniej robisz coś, z czego ludzie mają korzyść. Każdy potrzebuje zakupów i tego, co sprzedają supermarkety. W pracy w *call center* rozmowy to zasadniczo marnujące czas wszystkich telefoniczne naganianie.

Tłumaczka tekstów naukowych, freelancerka: Przez lata przetłumaczyłam artykuły z prawie każdej dyscypliny akademickiej – od ekologii, przez prawo spółek i nauki społeczne, po informatykę. Olbrzymia większość z nich nie przedstawiała sobą większej wartości, jaką mogłaby z nich odnieść ludzkość.

Farmaceutka: Wybrałam zawód medyczny, przekonana, że moja praca będzie miała znaczenie i że to, co robię, będzie pomocne. Zdałam sobie sprawę, że w rzeczywistości większość działki medycznej to domek z kart. Kwestionowałabym słuszność wyobrażenia, że praca lekarzy jest autentycznie pomocna.

Urzędnik: Żadna z tych prac nie pomogła nikomu⁷.

Żadne z tych stwierdzeń nie będzie dla większości czytelników niczym odkrywczym; tak mógłby wyrazić się o swojej pracy praktycznie każdy, gdyby musiał zastanawiać się nad nią w kategoriach abstrakcyjnych. Jak zauważył ojciec Erica w rozdziale 3 – wcześniej sumiennie zwymyślawszy syna od „niepokumanych idiotów” za to, że ten rzucił tak dobrze opłacaną posadę – „A zresztą co komu dobrego przynosiła ta praca?”.

Telemarketerka cytowana powyżej odniosła się bezpośrednio od koncepcji „wartości społecznej” – wartości uzyskiwanej przez społeczeństwo jako całość. Ta koncepcja przewijała się raz po raz w innych relacjach.

Zarządczyni nieruchomości: Zarządzanie wspólnotami mieszkaniowymi to w 100 procentach praca bez sensu. Ktoś bogaty kupuje apartamentowiec do spółki z gronem innych bogatych osób, których nie zna, a potem wynajmuje kogoś innego, żeby tym zawiadywał. Ta praca istnieje tylko dlatego, że właściciele nie ufają sobie nawzajem. Wykonuję tę robotę od trzech lat i nie zaobserwowałam choćby krzty wartości społecznej.

Albo przypomnijmy sobie Nigela, optymalizatora danych cytowanego w rozdziale 4, który spędził setki godzin, gapiąc się w dane z kart lojalnościowych firmy w poszukiwaniu nieistniejących błędów:

Naprawdę myślę, że gdybyśmy przerabiali papiery dotyczące czegoś, co miałyby bardziej ewidentną wartość społeczną – powiedzmy rejestracji dawców organów czy biletów na Glastonbury – to byłoby nam z tym inaczej.

Ciekawe jest zestawienie tych dwu, ponieważ pokazuje, że dla większości ludzi „wartość społeczna” nie polega po prostu na tworzeniu bogactwa czy nawet wygodnego życia. W równej mierze polega ona na tworzeniu więzi. Dawstwo organów pozwala ludziom ratować życie; festiwal muzyczny w Glastonbury pozwala im wspólnie brodzić w błocie i brać narkotyki przy dźwiękach ich ulubionej muzyki w roli wykonawców lub słuchaczy – a więc dawać sobie nawzajem szczęście i radość. Tego typu kolektywne doświadczenia można uznać za niosące „ewidentną wartość społeczną”. Za to ułatwianie bogatym unikania siebie nawzajem (to rzecz dobrze znana, że zamożni ludzie niemal bez wyjątku nie znoszą swoich sąsiadów) nie wykazuje „choćby krzty wartości społecznej”.

⁷ Zwłaszcza urzędnicy preferowali słowo „pomoc” w miejsce słowa „wartość”, ale jego użycie żadną miarą nie ograniczało się do urzędników.

Cóż, „wartości społecznej” tego rodzaju zdecydowanie nie da się zmierzyć i bez wątpienia, gdyby zasiąść do rozmowy z którymkolwiek z pracowników, których relacje zacytowałem, okazałoby się, że każde z nich ma nieco odmienne wyobrażenie na temat tego, co dla społeczeństwa jest użyteczne bądź cenne, a co nie. Mimo to podejrzewam, że wszyscy zgodziliby się co do dwóch przynajmniej rzeczy: po pierwsze, że najważniejsze, co człowiek uzyskuje ze swej pracy, to (1) pieniądze, pozwalające mu pokryć swoje zobowiązania, a także (2) sposobność, by dać światu coś pozytywnego. Po drugie – że istnieje odwrotna zależność między tymi dwoma. Im więcej czyjaś praca pomaga i przynosi korzyść innym i im więcej wartości społecznej wytwarza, tym mniej pieniędzy otrzymuje jej wykonawca.

O odwrotnie proporcjonalnej zależności między wartością społeczną pracy i ilością pieniędzy, które można za nią otrzymać

Virtutum omnium pretium in ipsis est.

Epiktet

W 2013 roku zwróciłem na to uwagę w artykule o pracach bez sensu, ponieważ uderzyło mnie to podczas mojego doświadczenia z Occupy Wall Street dwa lata wcześniej. Jedne z najczęściej słyszanych skarg zwolenników ruchu – przede wszystkim tych, którzy zbyt dużo czasu spędzali w pracy, by móc pojawiać się na dłużej w obozowiskach, i mogli pojawiać się jedynie na marszach lub wyrażać poparcie w sieci – wyrażały się w słowach w rodzaju: „Chciałam zrobić coś użytecznego ze swoim życiem; wykonywać jakąś pracę, która przynosiłaby innym ludziom coś pozytywnego albo przynajmniej nikomu by nie szkodziła. Ale ta gospodarka działa w ten sposób, że jeśli spędzisz swoje życie zawodowe, dbając o innych, skończysz z tak niską pensją i tak pogrążony w długach, że nie będziesz w stanie zadbać o własną rodzinę”. Panowała tam atmosfera głębokiego i nieprzejednanego gniewu na niesprawiedliwość takich porządków⁸. Zacząłem nazywać to, głównie na własny użytek, „buntem klas opiekuńczych”. Równocześnie okupujący park Zuccotti na Manhattanie regularnie opisywali rozmowy z młodymi maklerami z Wall Street, którzy czasami przystawali wśród nich i mówili rzeczy w stylu: „Słuchajcie, ja wiem, że macie rację; nie daję światu nic pozytywnego, system jest niemoralny, a ja prawdopodobnie jestem częścią tego problemu. Zwolniłbym się już jutro, gdybyście mi pokazali, jak mogę się utrzymać w Nowym Jorku za pensję niższą niż sześciocyfrowa”.

W niektórych świadectwach, które już czytaliśmy, pobrzmiewały podobne dylematy – przypomnijmy sobie Annie, która zwracała uwagę na to, jak wiele kobiet opiekujących się przedszkolakami musiało ostatecznie odejść z zawodu i poszukać sobie pracy w biurze, by stać je było na czynsz; albo Hannibala, analityka medycznego, który podsumował swoje

⁸ Zob. Graeber 2013, s. 84 – 87.

doświadczenie w obszarze medycznym formułą: „suma pieniędzy, jakiej mogę zażądać za wykonanie tej pracy, jest niemal wprost odwrotnie proporcjonalna do jej użyteczności”.

Istnienie problemu na tym polu da się wykazać za pomocą prostego eksperymentu myślowego, który zaproponowałem w tamtym pierwszym artykule z 2013 roku: wyobraźmy sobie, co by się stało, gdyby pewna klasa ludzi po prostu zniknęła. Pozwolę sobie to rozwinąć. Gdybyśmy obudzili się pewnego ranka i odkryli, że nie tylko pielęgniarzy, śmieciarzy i mechaników, ale do tego jeszcze kierowców autobusów, sklepikarzy, strażaków albo kucharzy w barach szybkiej obsługi wymiotło do innego wymiaru, rezultaty byłyby katastrofalne. Gdyby zniknęli nauczyciele w podstawówkach, dzieci pewnie świętowałyby przez dzień lub dwa, ale długofalowe efekty byłyby bez mała jeszcze bardziej druzgocące. I chociaż niewątpliwie nie możemy się autorytatywnie spierać o przewagę muzyki death metalowej nad klezmerską czy romansów nad powieściami science fiction, wątpliwości nie ulega również to, że nawet jeżeli nagle zniknięcie pewnych kategorii autorów, artystów czy muzyków zupełnie by nie obeszło pewnych rzesz populacji – a niektórych jej członków wręcz by ucieszyło – dla innych świat stałby się tego dnia dużo bardziej przygnębiającym i posępniejszym miejscem⁹.

Tego samego nie można powiedzieć o menadżerach funduszy hedgingowych, konsultantach politycznych, guru od marketingu, lobbystach, prawnikach korporacyjnych czy ludziach, których zadaniem jest przeproszać za to, że stolarz nie mógł przyjść. Jak stwierdził Finn z rozdziału 4, pracujący w firmie handlującej licencjami oprogramowania: „Gdybym przyszedł do pracy w któryś poniedziałek i okazałoby się, że budynek zniknął, to nie tylko nie przejęłoby się tym społeczeństwo, ale ja również”. A z pewnością istnieją na świecie takie biurowce (jestem pewien, że każda osoba czytająca tę książkę byłaby w stanie z miejsca wskazać kilka), których zniknięcie ot tak sprawiłoby, że na świecie działałoby się o wiele lepiej.

Jednak właśnie w wielu z nich pracują osoby, które inkasują jedne z najwyższych pensji.

W gruncie rzeczy często zdarza się, że na szczytach organizacji stanowiska pozornie kluczowe bywają nieobsadzone przez długie okresy, bez widocznych skutków, nawet dla samej organizacji. W minionych latach Belgia przeszła serię kryzysów konstytucyjnych, w wyniku których pozostawała przejściowo bez urzędującego gabinetu – bez premiera i ministrów odpowiedzialnych za służbę zdrowia, transport czy edukację. Kryzysy te znane są z tego, że się przeciągają (rekord to jak na razie 541 dni), nie wywierając jednak żadnych zauważalnych negatywnych skutków na służbie zdrowia, transporcie ani edukacji. Należy przypuszczać, że gdyby taka sytuacja utrzymywała się przez dziesięciolecia, miałyby jakiś wpływ na te dziedziny; aczkolwiek nie jest jasne, jaki ani czy ewentualne pozytywne skutki nie przeważałyby nad tymi negatywnymi¹⁰. Gdy pisałem tę książkę, również w Uberze,

⁹ Zakładam, że nie istnieje taki gatunek muzyki, sztuki i tak dalej, który daje jednym szczęście, nie drażniąc równocześnie innych. Mogę się mylić.

¹⁰ Niektórzy belgijscy znajomi opowiadali mi, że w końcowym rozrachunku efekty były niesamowicie korzystne, ponieważ wszystkie główne partie podzielały wówczas paneuropejski konsensus co do konieczności prowadzenia polityki zaciskania pasa, ale brak urzędującego rządu w Belgii w kluczowym momencie oznaczał, że postulowanych reform nie można było przeprowadzić, i koniec końców belgijska gospodarka

uważanym za jedną z najdynamiczniej działających korporacji, ze stanowisk zrezygnowali nie tylko jej założyciel Travis Kalanick, ale również rzesza innych prominentnych dyrektorów, w wyniku czego firma „działa obecnie bez CEO, dyrektora ds. operacyjnych, dyrektora ds. finansowych i dyrektora ds. marketingu” – bez widocznego wpływu na codzienne funkcjonowanie¹¹.

Nie bez powodu pracownicy sektora finansowego i ci, którzy piastują niewiarygodnie dobrze płatne stanowiska, prawie nigdy nie strajkują. Jak zauważa Rutger Bregman, w 1970 zdarzył się sześciomiesięczny strajk banków w Irlandii; nie zatrzymał on jednak trybów gospodarki, jak spodziewali się organizatorzy, a większość ludzi po prostu nadal wypisywała czek, które zaczęły krążyć jako forma waluty, ale poza tym wszystko robiono jak zawsze. Dwa lata wcześniej, kiedy śmieciarze w Nowym Jorku strajkowali przez zaledwie dziesięć dni, miasto ugięło się pod ich żądaniami, ponieważ przestawało się nadawać do mieszkania¹².

Bardzo niewielu ekonomistów podejmowało poważne próby zmierzenia ogólnej wartości społecznej poszczególnych profesji; większość prawdopodobnie uznałaby taki pomysł za próżny trud; jednak ci, którzy spróbowali, zwykle potwierdzają istnienie odwrotnie proporcjonalnego stosunku użyteczności do płacy. W artykule z 2017 roku amerykańscy ekonomiści Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson i E. Glen Weyl przekopali się przez literaturę poświęconą „efektom zewnętrznym” (kosztom społecznym) i „efektom przeniesienia” (korzyściom społecznym) towarzyszącym rozmaitym wysoko opłacanym profesjom, żeby sprawdzić, czy możliwe jest wyliczenie, ile każda z nich ogółem dodaje gospodarce lub z niej wyprowadza. Ustalili, że o ile w niektórych przypadkach – mianowicie tych wszystkich, które związane są z przemysłami kreatywnymi – wartości, jakie im towarzyszą, są zbyt subiektywne, by można je zmierzyć, to w innych przypadkach możliwe jest podanie przybliżonych wyników. Wniosek? Najbardziej wartościowi społecznie

rozwijają się znacznie szybciej niż gospodarki krajów sąsiednich. Warto również dodać, że Belgia ma siedem różnych rządów regionalnych, których kryzys nie dotknął.

¹¹ Caitlin Huston, *Uber IPO Prospects May Be Helped by Resignation of CEO Travis Kalanick*, „MarketWatch”, ostatnia modyfikacja 22 czerwca 2017 roku, <www.marketwatch.com/story/uber-ipo-prospects-may-be-helped-by-resignation-of-ceo-travis-kalanick-2017-06-21>.

¹² Rutger Bregman, *Utopia dla realistów. Recepta na idealny świat*, przeł. Sławomir Paruszewski, Warszawa: Czarna Owca, 2018.

Nawet strajki policji rzadko przynoszą oczekiwane efekty. W grudniu 2015 roku nowojorska policja zarządziła zawieszenie pracy poza „pilnymi” zgłoszeniami; nie odbiło się to na zanotowanym poziomie przestępczości, za to dochody miasta poleciały na łeb na szyję w wyniku braku wpływów z mandatów za wykroczenia drogowe i podobne naruszenia prawa. Całkowite zniknięcie policji z ulic dużego miasta, czy to na skutek ogólnego strajku, czy – jak to miało miejsce w Amsterdamie w czasie drugiej wojny światowej – z powodu masowych aresztowań przez niemieckich okupantów, prowadzi na ogół do wzrostu liczby przestępstw przeciwko mieniu, pozostawiając jednak sferę przestępstw z użyciem przemocy bez zmian. Na obszarach rolniczych z pewną tradycją samorządową, jak część Madagaskaru, w której mieszkałem między 1989 a 1991 rokiem, rozwiązanie policji z powodu cięć spowodowanych polityką Międzynarodowego Funduszu Walutowego nie przyniosło prawie żadnych zmian. Kiedy udałem się tam w odwiedziny po dwudziestu latach, ludzie byli niemal jednogłośnie co do tego, że odkąd policja wróciła, przestępstw z użyciem przemocy jest więcej.

pracownicy, których wkład można było przeliczyć, to prowadzący prace badawcze w dziedzinie medycyny, którzy przynoszą społeczeństwu 9 dolarów ogólnej wartości z każdego dolara, którego się im wypłaca. Najmniej wartościowi społecznie okazali się zatrudnieni w sektorze finansowym, którzy przeciętnie wyprowadzają ze społeczeństwa 1,8 dolara netto na każdego dolara swojego wynagrodzenia (a pracownicy sektora finansowego są, rzecz jasna, wynagradzani niezmiernie hojnie).

Tak wyglądało ich ogólne wyliczenie¹³:

- badacze: +9
- nauczyciele: +1
- inżynierowie: +0,2
- konsultanci i pracownicy IT: 0
- prawnicy: -0,2
- pracownicy reklamy i marketingu: -0,3
- menadżerowie: -0,8
- sektor finansowy: -1,5

To z pewnością potwierdzałoby wiele spośród intuicji ludzi w kwestii ogólnej wartości takich profesji, więc miło, że ktoś wypowiada je na głos. Koncentracja autorów badania na najlepiej opłacanych pracownikach sprawia jednak, że ich ustalenia przysłużą się naszym celom tylko w ograniczonym stopniu. Nauczyciele to prawdopodobnie najgorzej wynagradzana grupa na liście, przynajmniej po uśrednieniu, a przy tym wielu badaczy jest opłacanych bardzo skromnie, dlatego wyniki z pewnością nie podważają hipotezy o ujemnym wyniku stosunku płacy do użyteczności; choć aby uzyskać szersze rozeznanie w pełnej gamie zatrudnienia, trzeba sięgnąć po większą próbę.

Najbliższe spełnienia tego postulatu znane mi badanie, wykorzystujące większą próbę, przeprowadziła New Economic Foundation w Wielkiej Brytanii, a jego autorzy posłużyli się metodą „Social Return on Investment Analysis”, by przyjrzeć się trzem zajęciom dającym wysokie dochody i trzem przynoszącym niskie. Oto podsumowanie ich wyników:

- bankier – roczna płaca ok. 5 milionów funtów – szacunkowo 7 funtów wartości społecznej zniszczone na każdego zarobionego funta;

¹³ Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson, E. Glen Weyl, *Taxation and the Allocation of Talent*, „Journal of Political Economy”, nr 5 (październik 2017), s. 1635 – 1682, <www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393>. Odniesienie do marketingowców pochodzi jednak z wcześniejszej (2012) wersji tego samego artykułu, opublikowanej pod adresem: <www.eighty-thousand-hours-wp-production.s3.amazonaws.com/2014/12/TaxationAndTheAllocationOfTalent_preview.pdf>, s. 16.

- dyrektor reklamowy – roczna płaca ok. 500 tysięcy funtów – szacunkowo 11,5 funta wartości społecznej zniszczone na każdego zarobionego funta;
- doradca podatkowy – roczna płaca ok. 125 tysięcy funtów, szacunkowo 11,2 funta zniszczone na każdego zarobionego funta;
- sprzątaczką w szpitalu – roczny dochód ok. 13 tysięcy funtów (6,26 na godzinę), szacunkowo 10 funtów wartości społecznej wygenerowane z każdego zarobionego funta;
- pracownik stacji recyklingu – roczny dochód ok. 12,5 tysiąca funtów (6,1 na godzinę), szacunkowo 12 funtów wartości społecznej wygenerowane z każdego zarobionego funta;
- pracownica domu opieki – zarobki około 11,5 tysiąca funtów, szacunkowo 7 funtów wartości społecznej wygenerowane z każdego zarobionego funta¹⁴.

Autorki przyznają, że wiele z ich kalkulacji ma charakter cokolwiek subiektywny, jak to nieuchronnie bywa w przypadku wszystkich tego rodzaju kalkulacji, a studium koncentruje się na najwyższych i najniższych przedziałach skali. W konsekwencji pominięto większość zajęć omawianych w niniejszej książce, plasujących się w środkowych przedziałach płacowych, których społeczne oddziaływanie, w większości przypadków, nie jest ani pozytywne, ani negatywne, lecz wydaje się balansować w granicach zera. Mimo to w swoim zakresie silnie uwiarygodnia ogólną tezę, że zwykle im bardziej czyjaś praca służy innym, tym mniej mu się za nią płaci.

Od tej reguły są i wyjątki. Lekarze to najbardziej oczywisty z nich. Zarobki medyków plasują się bliżej górnego końca skali, zwłaszcza w Ameryce, a wydaje się, że grupa ta odgrywa bezsprzecznie korzystną rolę. Jednak nawet tutaj znajdziemy pracowników sektora medycznego, którzy gotowi są utrzymywać, że lekarze to nie taki znowu wyjątek, za jaki mogliby uchodzić – weźmy farmaceutkę, przekonaną, że większość lekarzy wnosi bardzo niewielki wkład w ludzkie zdrowie czy szczęście, gdyż są przede wszystkim automatami do wypisywania placebo. Równie dobrze może mieć rację, jak i może jej nie mieć; szczerze powiedziawszy, brak mi kompetencji, by o tym orzekać; ale przyjąwszy często podnoszony fakt, że za wzrostem długości życia od końca XIX wieku stoi w przeważającym stopniu lepsza higiena, odżywianie i inne ulepszenia w dziedzinie zdrowia publicznego, a nie poprawa sposobów leczenia¹⁵, można by dowodzić, że (bardzo nisko opłacane) pielęgniarki

¹⁴ Eilis Lawlor, Helen Kersley, Susan Steed, *A Bit Rich: Calculating the Value to Society of Different Professions*, London: New Economics Foundation, 2009, <www.b3cdn.net/nefoundation/8c16eabdbad83ca79_ojm6b0fzh.pdf>, dostęp 27 sierpnia 2019. Podałem standaryzacji i uśrednieniu niektóre z płac, podane w raporcie czasami w postaci stawek godzinowych, czasami zarobków w skali roku, ale w tym ostatnim przypadku zwykle jako przedziały.

¹⁵ Zob. np. Gordon B. Lindsay, Ray M. Merrill, Riley J. Hedin, *The Contribution of Public Health and Improved Social Conditions to Increased Life Expectancy: An Analysis of Public Awareness*, „Journal of Community Medicine & Health Education”, nr 4 (2014), s. 311 – 17, który zderza uzyskaną naukową wiedzę na temat tych

i sprzątaczkę zatrudniane w szpitalach mają w rzeczywistości większy udział w pozytywnych rezultatach zdrowotnych niż (bardzo dobrze opłacani) lekarze.

Istnieje jeszcze parę innych wyjątków. Na przykład wielu hydraulików i elektryków radzi sobie całkiem dobrze finansowo, mimo że są przydatni; przy tym niektóre z nisko płatnych zajęć są całkiem bezsensowne; ale w dużej mierze reguła wydaje się znajdować potwierdzenie¹⁶.

Powody tej odwróconej relacji między korzyścią społeczeństwa a poziomem wynagrodzenia są jednak całkiem odrębną sprawą. Żadna z pozornie oczywistych odpowiedzi jakoś nie pasuje. Na przykład: poziom wykształcenia jest bardzo ważny przy ustalaniu siatki płac, ale gdyby chodziło po prostu o wykształcenie i wykształcenie, amerykańskie szkolnictwo wyższe wyglądałoby całkiem inaczej niż obecnie, gdy tysiące doskonale wykwalifikowanych doktorów utrzymuje się z pomocniczych etatów dydaktycznych na poziomie poniżej progu ubóstwa, a nawet korzysta z kartek żywnościowych¹⁷. Z drugiej strony, gdybyśmy faktycznie kierowali się podażą i popytem, nie do pojęcia byłby fakt, że amerykańskie pielęgniarki zarabiają o tyle mniej od prawników korporacyjnych, mimo że Stany Zjednoczone zmagają się obecnie z poważnym brakiem wykwalifikowanego personelu szpitalnego i z zalewem absolwentów studiów prawniczych¹⁸.

kwestii z powszechnym wyobrażeniem, zgodnie z którym te postępy są niemal wyłącznie dziełem lekarzy, <www.omicsonline.org/open-access/the-contribution-of-public-health-and-improved-social-conditions-to-increased-life-expectancy-an-analysis-of-public-awareness-2161-0711-4-311.php?aid=35861>.

¹⁶ Innym wyjątkiem byłiby zarabiający dużo sportowcy lub prowadzący programy rozrywkowe. Wielu notuje tak wysokie zarobki, że służą za awatary bezsensu, ale ja bym się nie zgadzał z takim oglądem sprawy. Jeżeli takim ludziom dobrze wychodzi dostarczanie innym szczęścia i uniesień, to dlaczego nie? Oczywiście można by pytać o to, na ile bardziej to oni są odpowiedzialni za to szczęście i uniesienia niż otaczające ich drużyny, personel obsługi i tym podobni ludzie, z których większość jest wynagradzana dużo mniejszymi pieniędzmi.

¹⁷ Gdyby z kolei kryterium rozstrzygającym było niebezpieczeństwo wykonywanej pracy, w Ameryce najlepiej zarabialiby drwale i rybacy, a na Wyspach rolnicy.

¹⁸ Pewien (moim zdaniem raczej ograniczony) ekonomista i bloger Alex Tabarrok napisał odpowiedź na mój pierwszy artykuł o pracach bez sensu, w której stwierdzał, że moja uwaga o odwrotnym stosunku płacy do społecznej korzyści to „doskonały przykład błędnego rozumowania ekonomicznego”. Jego zdaniem bowiem pisałem po prostu o paradoksie wody i diamentu (który sięga średniowiecza, a Adam Smith proponował, jak wiadomo, rozróżnienie na wartość użytkową i wartość wymienną), który według autora miał zostać „rozwiązany” już stulecie temu wraz z wprowadzeniem pojęcia użyteczności krańcowej. Prawdę mówiąc, wydawało mi się, że „rozwiązano” go jeszcze w czasach Galileusza, jednak w jego stwierdzeniu najbardziej zdumiewa fakt, że w ogóle nie wdawałem się w rozumowanie ekonomiczne, ponieważ nie przedstawiłem żadnego wytłumaczenia wspomnianej odwrotnej relacji, a jedynie zauważyłem, że takowa występuje (zob. <www.marginalrevolution.com/marginalrevolution/2013/10/bs-jobs-and-bs-economics.html>). Jak samo odnotowanie pewnego faktu może stanowić błędne rozumowanie? Względny wymiar podaży etatów pielęgniarek pochodzi z odpowiedzi na ten artykuł autorstwa Petera Frase’a (<www.jacobinmag.com/2013/10/the-ethic-of-marginal-value/>); na temat zalewu prawnikami zob. np. L. M. Sixel, *A Glut of Lawyers Dims Job Prospects for Many*, „Houston Chronicle”, wersja internetowa, ostatnia modyfikacja 25 marca 2016, <www.wtonchronicle.com/business/article/A-glut-of-lawyers-dims-job-prospects-for-many-7099998.php>.

Pozwolę sobie zauważyć, że sztuczka Tabarrocka (weźmy zwykłą empiryczną obserwację i udajmy, że to argument ekonomiczny, a następnie go „obalmy”) wydaje się częstą praktyką wśród kiepskich blogerów

Niezależnie od powodów – a osobiście sędzę, że władza klasowa i wewnątrzklasowa lojalność mają z tym wiele wspólnego – w całej sytuacji chyba najbardziej niepokoi fakt, że tak wiele osób nie tylko dostrzega ten odwrotny stosunek, ale również uważa, że tak właśnie sprawy powinny się mieć. Że cnota, jak dowodzili starożytni stoicy, powinna być sama sobie nagrodą.

Podobne argumenty od dawna wyciąga się odnośnie do nauczycieli. Powszechnie słyszy się, że nauczyciele w szkole podstawowej nie powinni dobrze zarabiać, a w każdym razie nie tak dobrze jak prawnicy, ponieważ ludzie motywowani głównie chciwością nie powinni uczyć dzieci. Ten argument miałby w sobie nieco sensu, gdyby stosowano go konsekwentnie – co nigdy jednak nie ma miejsca (nie słyszałem jeszcze, by ktoś sięgał po ten argument w stosunku do lekarzy).

Można nawet uznać, że wyobrażenie, jakoby tym, którzy pracują dla dobra społeczeństwa, nie powinno się zbyt dobrze płacić, jest wypaczeniem egalitaryzmu.

Wytłumaczę, co mam na myśli. Filozof moralny G. A. Cohen przekonywał, że równości dochodów dla wszystkich członków społeczeństwa można by dochodzić w oparciu o następującą logikę (a w każdym razie moje jej wypaczone podsumowanie): Dlaczego pewnym ludziom miałoby się płacić więcej niż innym? Otóż zwykle uzasadnia się to tym, że niektórzy produkują więcej lub przynoszą społeczeństwu większą korzyść niż inni. Ale wobec tego musimy zapytać, dlaczego to robią:

1. Jeżeli niektórzy ludzie są bardziej utalentowani niż inni (na przykład pięknie śpiewają, są genialnymi komikami albo mają głowę do matematyki), mówimy, że są „obdarzeni talentem”. Jeżeli ktoś otrzymał już jakąś korzyść (dar), wówczas nie ma sensu przyznawanie mu dodatkowej korzyści (większej ilości pieniędzy) z tej właśnie racji.
2. Jeżeli niektórzy ludzie pracują ciężiej od innych, zazwyczaj nie jest możliwe ustalenie, w jakim stopniu robią to dlatego, że mają większą zdolność do pracy (ponownie dar), a w jakim stopniu dlatego, że postanawiają pracować ciężiej. W pierwszym przypadku znów nie miałoby sensu wynagradzanie ich czymś więcej za wrodzoną przewagę nad innymi.
3. Nawet jeśli dałoby się dowieść, że niektórzy pracują ciężiej od innych li tylko z wyboru, należałoby wówczas ustalić, czy robią tak z pobudek altruistycznych – a więc czy wyprodukowali więcej, ponieważ chcieli przynieść korzyść społeczeństwu – czy motywy im przyświecające były egoistyczne, ponieważ liczyli na więcej dla siebie.
4. W pierwszym przypadku, jeżeli wyprodukowali więcej, ponieważ dążyli do powiększenia społecznego bogactwa, wówczas dawanie im nieproporcjonalnie dużego

rów ekonomicznych; kiedyś ktoś przedstawiał moją uwagę, że życzliwi kupcy czasami dają ubogim klientom upusty na najpotrzebniejsze rzeczy, jako próbę „obalenia” teorii ekonomicznej, z którą następnie bloger się rozprawiał – całkiem jakby ekonomiści naprawdę uważali, że żadnym kupcem nigdy nie kierowała życzliwość!

udziału w tym bogactwie przeczyłoby ich własnemu celowi. Sensowne z moralnego punktu widzenia byłoby wynagrodzenie osób wiedzionych samolubnymi motywami.

5. Jako że ludzkie motywy są generalnie zmienne i zawiłe, nie da się po prostu podzielić pracowników na egoistów i altruistów. Pozostaje wybór między nagradzaniem wszystkich, którzy wykonują większy wysiłek, i nierobieniem tego. Jedna i druga opcja oznacza, że dążenia pewnych ludzi zostaną udaremnione. Altruistom udaremnia się ich dążenia, by przynieść korzyść społeczeństwu, egoistom natomiast pokrzyżuje ich wysiłki zdobycia korzyści dla siebie. Jeżeli trzeba dokonać wyboru, z moralnego punktu widzenia więcej sensu ma położenie tamy egoistom.
6. W związku z tym ludziom nie powinno się płacić więcej ani bardziej ich nagradzać za większy wysiłek bądź produktywność w pracy¹⁹.

Logika jest bez zarzutu. Wiele bazowych założeń można z pewnością poddać krytyce na rozmaitych podstawach, jednak w tym rozdziale interesuje mnie nie tyle dojście do tego, czy faktycznie jest jakieś moralne uzasadnienie dla równej dystrybucji dochodów, ile pokazanie, że pod wieloma względami nasze społeczeństwo jakby przyjęło wnioski zawarte w punktach 3 i 4, ale pominęło 1, 2, 5 czy 6. Co znamienne, odrzuca ono założenie, że nie sposób podzielić pracowników według ich motywów. Wystarczy tylko spojrzeć na ich wybory zawodowe. Czy istnieje jakiś powód, poza gratyfikacją finansową, że ktoś wykonuje daną pracę? Jeżeli tak, wobec tej osoby należy postąpić tak, jak przewiduje punkt 4.

W rezultacie panuje przekonanie, że osoby, które decydują się przynosić pożytek społeczeństwu, a zwłaszcza te, które cieszą się gratyfikacją świadomości, że przynoszą społeczeństwu pożytek, tak naprawdę nie mają żadnego interesu w oczekiwaniu wypłat na poziomie klasy średniej, płatnych urlopów i hojnych emerytur. I na tej samej zasadzie panuje również przekonanie, że ci, którzy muszą znosić świadomość, że wykonują bezsensowną, a nawet szkodliwą pracę wyłącznie dla pieniędzy, powinni być wynagradzani jeszcze większymi pieniędzmi z tego właśnie powodu.

Na poziomie politycznym obserwujemy to cały czas. Na przykład w Wielkiej Brytanii osiem lat „polityki zaciskania pasa” przyniosło faktyczne cięcia płac niemal wszystkich pracowników budżetówki, którzy bezpośrednio i w sposób oczywisty przynoszą korzyści społeczeństwu: pielęgniarek, kierowców autobusów, strażaków, pracowników informacji na kolei, personelu ratownictwa medycznego. Doszło do tego, że czasami pracujące na pełny etat pielęgniarki korzystają z pomocy banków jedzenia. A mimo to doprowadzenie do tej sytuacji było takim powodem do dumy dla partii rządzącej, że członkowie parlamentu reagowali zbiorowym aplauzem, gdy projekty ustaw podnoszących płace pielęgniarek

¹⁹ Po raz pierwszy spotkałem się z tym argumentem w publikacji: G. A. Cohen, *Back to Socialist Basics*, „New Left Review”, nr 207 (1994), s. 2 – 16, jego krytyce manifestu Partii Pracy. Rozmaite jego wersje można znaleźć w innej pracy tego autora, szczególnie w *Incentives, Inequality, and Community: The Tanner Lectures on Human Values* (wykład, Uniwersytet Stanforda, Stanford, CA, 21 i 23 maja 1991, <www.tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/c/cohen92.pdf>).

przepadały w głosowaniach. Ta sama partia przyjęła rażąco pobłaźliwy stosunek do idących ostro w górę płac tych samych bankierów z City, którzy kilka lat wcześniej niemal zdewastowali światową gospodarkę. A jednak rząd ten cieszy się wysokimi notowaniami. Wygląda na to, że panuje przekonanie, iż konsekwencje etosu zbiorowego poświęcenia dla wspólnego dobra powinni w nieproporcjonalnie większej mierze ponosić ci, którzy już z racji wyboru zajęcia poświęcają się dla dobra ogółu. Albo po prostu ci, którym gratyfikację daje świadomość, że ich praca jest produktywna i pożyteczna.

Ma to sens wyłącznie, jeśli uznać, że praca – a dokładniej praca za pieniądze – jest wartością samą w sobie; a wręcz: tak dużą wartością samą w sobie, że czy to motywy osoby, która podejmuje się jakiegoś zajęcia, czy to efekty tej pracy mają co najwyżej znaczenie drugorzędne. Odwrotnością uczestników lewicowych marszów wymachujących transparentami: „Więcej miejsc pracy” jest prawicowy postronny obserwator warczący: „Weźcie się do roboty!”, mijając ich. Zdaje się, że panuje ogólny konsensus nawet nie co do tego, że praca jest czymś dobrym, ale że niepracowanie jest bardzo złe; że każdy, kto nie haruje ciężej, niżby chciał, robiąc coś, co nieszczególnie sprawia mu radość, jest złym człowiekiem, darmozjadem, obibokiem, zasługującym na pogardę pasożytem niegodnym współczucia ani zasiłku społecznego. Echa tego przekonania znajdziemy zarówno w tyradach liberałów ujmujących się za niedolą „ciężko pracujących ludzi” (a co z tymi, którzy pracują tylko z przeciętną intensywnością?), jak i w konserwatywnych narzekaniach na miglanców i „welfare queens”. Jeszcze bardziej zadziwiające jest to, że te same wartości stosuje się teraz na górze. Nie słyszy się już o bogatych próżniakach – nie dlatego, żeby ich nie było, a jedynie dlatego, że ich próżniactwo nie jest już przedmiotem godnym opiewania. W czasie wielkiego kryzysu w latach 30. zubożałe widownie lubiły oglądać rozgrywające się w kręgach socjety filmyo eskapadach playboyów-dziedziców milionowych fortun. Dzisiaj chętniej od świtu do zmierzchuraczy się widzów historiami o heroicznym CEO i ich pracobolicznych reżimach²⁰. W Anglii gazety i magazyny piszą nawet podobne rzeczy o rodzinie królewskiej, której członkowie, jak się dowiadujemy, poświęcają tyle godzin w tygodniu na pełnienie swoich rytualnych obowiązków i przygotowania do nich, że niemal nie starcza im czasu na jakiegokolwiek życie prywatne.

Wiele relacji wskazywało na tę moralność uznającą pracę za cel sam w sobie. Clement miał „pracę bez sensu przy ocenie grantów na publicznym uniwersytecie na Środkowym Zachodzie”. Gdy nie miał nic do roboty (a tak było najczęściej), spędzał mnóstwo czasu w sieci, zaznajamiając się z alternatywnymi perspektywami na politykę, by ostatecznie

²⁰ W latach 90., kiedy jeszcze dyskutowałem z libertarianami, przekonałem się, że niemal jak jeden mąż usprawiedliwiają nierówności, powołując się na kategorię pracy. Jeżeli na przykład stwierdzałem, że jakaś niewspółmierna porcja społecznego majątku jest przekazywana do góry, typowa odpowiedź przybierała kształt: „Moim zdaniem to tylko dowód na to, że niektórzy ludzie pracują ciężiej albo pracują sprytniej niż inni”. Ten szczególny zwrot na zawsze wrył mi się w pamięć z uwagi na jego charakterystyczną śliskość. Nie da się przecież dowodzić, że jakiś CEO, który zarabia tysiąc razy więcej niż kierowca autobusu, pracuje tysiąc razy ciężiej, więc gładko przechodzisz do „sprytniej” – które w domyśle znaczy „bardziej produktywnie”, ale w rzeczywistości jest tylko synonimem „w taki sposób, za który płacą im więcej”. Przed zupełnie bezsensownym zapętleniem (są sprytni, ponieważ są bogaci, ponieważ są sprytni i tak dalej) stwierdzenie to broni się jedynie dzięki podkreśleniu faktu, że (w większości) bardzo bogaci faktycznie mają jakąś pracę.

uświadomić sobie, że duża część pieniędzy przepływających przez jego biuro jest ściśle powiązana z amerykańskimi działaniami wojennymi w Iraku i Afganistanie. Odszedł i, ku zaskoczeniu i konsternacji współpracowników, przyjął znacznie gorzej płatną posadę w lokalnym samorządzie. Tutaj, stwierdził, praca jest cięższa, ale „przynajmniej jest w jakiejś mierze interesująca i pomaga ludziom”.

Jedną z rzeczy, które zdziwiły Clementa, był sposób, w jaki wszyscy w jego dawnej pracy musieli udawać jedno przed drugim, że są zawałeni obowiązkami, mimo oczywistego faktu, że mieli bardzo niewiele do roboty.

Clement: Moi koledzy i koleżanki rozmawiali ze sobą o tym, jak to będzie dużo pracy i jak ciężko pracują, mimo że stale wychodzili do domu już o drugiej czy trzeciej. Jak się nazywa tego rodzaju jawne zaprzeczanie oczywistej rzeczywistości?

Wciąż pamiętam ten nacisk, jaki kładziono na to, by wartość własną i innych opierać na tym, jak bardzo się przykładamy do czegoś, czego najchętniej byśmy nie robili. Sądzę, że to jest w atmosferze, w której żyjemy. Wdychamy to nosem i wydychamy na zasadzie społecznego odruchu w rozmowach towarzyskich; to tutaj jedna z naczelných zasad relacji społecznych: jeżeli nie rujnujesz swojego umysłu i ciała poprzez pracę zarobkową, nie żyjesz właściwie. Mamy wierzyć, że poświęcamy się dla naszych dzieci, których nawet nie widzimy, bo spędzamy w robocie cały jebany dzień!?

Clement uważał, że tego rodzaju presja jest szczególnie silna w, jak to określił, niemieckoprotestanckiej kulturze amerykańskiego Środkowego Zachodu. Inni mówili o purytanie, jednak to poczucie nie wydaje się ograniczać jedynie do protestanckich czy północnoatlantyckich środowisk. Istnieje wszędzie; różnice są raczej kwestią stopnia i natężenia. A jeżeli wartość pracy zawiera się częściowo w fackie, że jest ona „czymś, czego najchętniej byśmy nie robili”, to prosty wniosek brzmi, że wszystko, co robilibyśmy z chęcią, jest mniej jak praca, a bardziej jak zabawa albo hobby, albo coś, czym moglibyśmy się zająć w czasie wolnym, a tym samym w mniejszym stopniu zasługuje na materialne wynagrodzenie. Być może nie powinno się nam za to wcale płacić.

Na pewno jest to spójne z moim doświadczeniem. Wielu pracowników naukowych do ich pracy przyciąga miłość do wiedzy i ekscytacja nowymi ideami. W końcu praktycznie każdy, kto jest w stanie spędzić siedem lat na dorabianiu się doktoratu, wie, że mógłby równie dobrze spędzić trzy lata na prawie i zacząć od pierwszej pensji wielokrotnie wyższej niż doktorancka. Jednak mimo to, gdy dwoje naukowców spotka się na kawie, zamiłowanie do nauki czy ekscytacja nowymi ideami będzie prawdopodobnie ostatnią rzeczą, o jakiej mogliby mówić. Niemal bez wyjątku wszyscy będą narzekać na to, jak bardzo przytłoczeni są obowiązkami administracyjnymi. Zgoda, częściowo jest to spowodowane tym, że od pracowników akademickich faktycznie wymaga się poświęcania coraz mniejszych nakła-

dów czasu na czytanie i pisanie, a coraz większych na zajmowanie się administracją²¹, ale nawet jeśli ktoś pracuje nad jakimś ekscytującym intelektualnym odkryciem, uznano by za nietakt, gdyby zachowywał się tak, jak gdyby praca sprawiała mu przyjemność, podczas gdy innym ich praca wyraźnie przyjemności nie sprawia. Niektóre środowiska akademickie są bardziej antyintelektualne od innych. Ale wszędzie panuje co najmniej poczucie, że przyjemne aspekty czyjegoś powołania, takie jak myślenie, nie są tym, za co się mu płaci; chętniej postrzega się je jako okazjonalne przejawy pobłażliwości darowane w dowód uznania za prawdziwą pracę, czyli przede wszystkim wypełnianie formularzy.

Pracownikom akademickim nie płaci się za pisanie czy recenzowanie artykułów naukowych, ale przynajmniej uniwersytety, które im płacą, uznają, jakkolwiek niechętnie, że prowadzenie badań należy do zakresu ich obowiązków. W świecie biznesu wygląda to gorzej. Na przykład Geoff Shullenberger, wykładowca pisarstwa na Uniwersytecie Nowojorskim, zareagował na mój esej z 2013 roku wpisem, w którym pokazuje, jak wiele przedsiębiorstw reprezentuje obecnie postawę, że jeśli mają do zlecenia pracę przynoszącą satysfakcję, wcale nie powinni za nią płacić:

Zdaniem Graebera prace bez sensu obarczone są imperatywem moralnym: „Jeżeli nie jesteś czymś cały czas zajęty, nieważne, co właściwie robisz, jesteś złą osobą”. Tyle że rewersem tej logiki jest przekonanie, że jeżeli naprawdę lubisz zajęcie X, jeżeli jest ono cenne, ma znaczenie i przynosi w twoich oczach zasadniczą wartość, to nie powinieneś się spodziewać z tytułu jego wykonywania (dobrej) zapłaty; powinieneś świadczyć je bezpłatnie, nawet (zwłaszcza) jeśli pozwalasz w ten sposób bogacić się innym. Innymi słowy, będziemy zarabiać na tym, że robisz to, co lubisz (za darmo), ale dopilnujemy, żebyś musiał zarabiać na życie, robiąc to, czego nie cierpisz.

Shullenberger zilustrował to przykładem pracy tłumaczeniowej. Przetłumaczenie akapitu dokumentu z jednego języka na inny – zwłaszcza suchego dokumentu biznesowego – nie jest zadaniem, które większość osób wykonywałaby dla przyjemności; mimo to można sobie wyobrazić powody, poza pieniężnymi, dla których ludzie gotowi byłiby się go podjąć (na przykład w celu doskonalenia umiejętności językowych). W związku z tym pierwszą reakcją większości dyrektorów na informację, że trzeba coś przetłumaczyć, jest próba znalezienia kogoś, kto zrobiłby to za darmo. Ci sami dyrektorzy chętnie jednak wykładają ciężkie pieniądze na hojne pensje dla „wiceprezesów ds. rozwoju kreatywnego” i im podobnych, którzy nie robią absolutnie nic (właściwie tacy kierownicy sami mogą być wiceprezesami ds. rozwoju kreatywnego i nie robić nic poza kombinowaniem, jak zmusić innych do świadczenia pracy za darmo).

Shullenberger mówi o tworzeniu się klasy „wolontariatu” spowodowanym coraz powszechniejszym wśród kapitalistycznych przedsiębiorstw pozyskiwaniem wyników nie wskutek działań opłacanej siły roboczej, lecz nieotrzymujących wynagrodzenia stażystów, internetowych entuzjastów, aktywistów, wolontariuszy i hobbystów oraz wykorzystywaniu „cyfrowego dzierżawienia” rezultatów spontanicznego entuzjazmu i twórczości w

²¹ To dlatego książki, które piszą, są coraz krótsze, ich treść coraz bardziej uproszczona i coraz gorzej osadzona w badaniach materiałów źródłowych.

celu sprywatyzowania i handlu ich wytworami²². Branża wolnego oprogramowania stała się, jak na ironię, modelem pod tym względem. Czytelnicy mogą pamiętać Pabla, który przedstawiał koncepcję łatania dziur przy pomocy taśmy klejącej: praca programistyczna miała dzielić się na interesującą pracę nad tworzeniem najważniejszych technologii oraz nużące wysiłki „łatania usterek metodą taśmy klejącej”, mające umożliwić różnym technologiom współpracę, ponieważ ich projektanci nigdy nie pomyśleli, by zadbać o ich wzajemną kompatybilność. Chodziło mu jednak głównie o to, że open source coraz częściej oznacza, że wszelkie naprawdę intrygujące zadania wykonywane są nieodpłatnie.

Pablo: O ile dwie dekady temu firmy odrzucały oprogramowanie open source i rozwijały zasadnicze technologie we własnych zespołach, o tyle dzisiaj korzystają z open source w ogromnej mierze, a developerów zatrudniają niemal wyłącznie w celu prowadzenia prac interwencyjnych i łatania dziur w rozwiązaniach, które otrzymują bezpłatnie.

Sprowadza się to do tego, że ludzie w godzinach pracy wykonują niesatysfakcjonującą pracę łataczy, a po godzinach, w nocy, siedzą nad kluczowymi technologiami dla satysfakcji.

Prowadzi to do ciekawego efektu zakłętego kręgu – ponieważ ludzie decydują się pracować nad głównymi technologiami za free, żadna firma w nie nie inwestuje. Niedoinwestowanie oznacza, że kluczowe technologie są często niewykończone, nie zbywa im na jakości, mają sporo niedoróbek, błędów i tak dalej. To z kolei wytwarza zapotrzebowanie na pracę naprawczą i rozpowszechnienie posad, na których łąta się te dziury.

Paradoksalnie im więcej programistów współpracuje w internecie przy pracy twórczej wyłącznie dlatego, że ją uwielbiają, darując coś ludzkości, tym mniejszą mają motywację, by dbać o kompatybilność jej wyników z innym oprogramowaniem powstałym w ten sposób i tym więcej ci sami programiści będą mieli do roboty w swojej pracy dziennej przy usuwaniu usterek, pracy konserwatorskiej, której nikt nie miałby ochoty wykonywać bezpłatnie. Pablo konkluduje:

Przypuszczam, że te same procesy będziemy obserwować też w innych branżach. Na przykład jeśli ludzie będą się zgadzać, żeby pisywać bezpłatnie newsy do gazet, przestanie się płacić profesjonalnym dziennikarzom. Zamiast tego pieniądze przekieruje się do branży PR i reklamy. W ostatecznym rozrachunku jakość newsów ulegnie pogorszeniu przez brak finansowania.

Można by stwierdzić, że to już ma miejsce, bo też coraz mniej gazet i serwisów informacyjnych zatrudnia prawdziwych reporterów. Jednak moim celem nie jest rozwikływanie złożonych i często nieprzeniknionych porządków organizacji pracy, które wyrastają z tego etosu, a tylko udokumentowanie istnienia samego etosu właśnie. Postawy wobec pracy uległy zmianie. Dlaczego? Jak to się stało, że tak wielu ludzi dotarło do punktu, w którym

²² Geoff Shullenberger, *The Rise of the Voluntariat*, „Jacobin”, ostatnia modyfikacja 5 maja 2014, <www.jacobinmag.com/2014/05/the-rise-of-the-voluntariat>.

gotowi są uznać, że nawet marna, niepotrzebna praca jest w istocie lepsza moralnie od niewykonywania żadnej pracy?

Żeby odpowiedzieć na to pytanie, musimy przyjrzeć się historii zmiennych wyobrażeń na temat samej pracy.

O teologicznych korzeniach naszych postaw wobec pracy

Stworzony bowiem na obraz i podobieństwo Boga Samego wśród widzialnego wszechświata, ustanowiony, aby ziemię czynić sobie poddaną [...] tylko człowiek jest do [pracy] zdolny i tylko człowiek ją wykonuje, wypełniając równocześnie pracę swoje bytowanie na ziemi.

papież Jan Paweł II, *Laborem Exercens* (O pracy ludzkiej), 1981

Pracę możemy zdefiniować jako wszelki wysiłek umysłu lub ciała, któremu te są podane w celu pozyskania innego dobra aniżeli przyjemność czerpana z działania.

Alfred Marshall, *Principles of Economics*, 1890

Czym jest „praca”? Zwykle postrzegamy ją jako przeciwieństwo zabawy. Zabawę z kolei definiuje się najczęściej jako działanie wykonywane dla niego samego, dla przyjemności albo po to, by tylko je wykonywać. Praca to zatem działanie – zwykle uciążliwe i powtarzalne – które nie jest celem samym w sobie i którego prawdopodobnie nikt nie wykonywałby jako takiego, a jeśli tak, to niedługo, za to które podejmuje się tylko w celu osiągnięcia czegoś innego (na przykład zdobycia jedzenia albo wzniesienia mauzoleum).

W większości języków istnieje jakieś słowo, które choćby w przybliżeniu daje się przetłumaczyć jako „praca”, jednak szczegółowe granice, w ramach których sytuowalibyśmy „pracę”, „zabawę”, „nauczanie”, „uczenie się”, „rytuały” czy „opiekę” na ogół bardzo się różnią między kulturami. Tradycja, która akurat wywarła wpływ na wyobrażenia na temat pracy w największej liczbie krajów, sięga w głąb historii wschodniej części basenu Morza Śródziemnego, gdzie po raz pierwszy odnotowały ją początkowe rozdziały biblijnej Księgi Rodzaju i dzieła greckiego poety epickiego Hezjoda. Zarówno w historii Edenu, jak i w micie o Prometeuszu fakt, że ludzie muszą pracować, przedstawiony jest jako kara za sprzeciwienie się boskiemu Stwórcy, ale jednocześnie w obu tekstach praca, która daje ludziom zdolność wytwarzania jedzenia, odzienia, budowy miast, a ostatecznie naszego własnego materialnego uniwersum, przedstawiona jest jako skromniejsza wersja boskiej mocy Stworzenia. Jesteśmy, jak to lubili określać egzystencjaliści, skazani na bycie wolnymi, zmuszeni dźwżyć boską władzę tworzenia wbrew naszej woli, ponieważ większość z nas tak naprawdę chętniej nadawałaby nazwy zwierzętom w Edenie, spożywała nektar i ambrozję na ucztach na Olimpie lub pozwalała, by pieczona gęś wpadała nam prosto w otwarte usta w Krainie Szczęśliwości, niż nabawiała się odcisków i zadrapań, wyciskając z ziemi pokarm.

Owszem, można utrzymywać, że w każdym wypadku to poetycka ekstrapolacja dwu kluczowych aspektów tego, co złożyło się na naszą wspólną definicję pracy: po pierwsze: że jest to coś, czego nikt normalnie nie chciałby robić dla samego robienia (a zatem kara); po drugie: że robimy to mimo wszystko, żeby osiągnąć coś poza samą pracą (a zatem stwarzanie). Jednak fakt, że owo „coś poza” należy rozumieć jako „stwarzanie”, nie jest oczywisty sam z siebie. Właściwie jest czymś dziwnym. W końcu większości pracy nie da się uznać za „stwarzanie” czegokolwiek; większość jej postaci to kwestia utrzymywania rzeczy w jakimś stanie lub zmieniania ich położenia²³. Weźmy filiżankę. „Produkujemy” ją raz. Myjemy ją tysiące razy. Nawet pracę, o której myślimy jako o „produktywnej” – uprawę ziemniaków, wykuwanie roboczej części łopaty, montowanie komputera – można by równie dobrze przedstawić odpowiednio jako dogłądanie, przeobrażanie, zmienianie kształtu i położenia materiałów i pierwiastków, które już istnieją.

Z tego właśnie powodu utrzymywałbym, że nasze pojęcie „produkcji” oraz założenie, że pracę zasadniczo definiuje jej „produktywność”, są z gruntu teologiczne. Judeochrześcijański Bóg stworzył wszechświat z niczego (już samo to jest odrobinę niecodzienne – większość bogów pracuje z istniejącymi materiałami). Jego późniejsi czciciele i ich potomkowie jęli o sobie myśleć jako o skazanych na imitowanie w tej mierze Boga. Zręczny wybieg, jakiego to wymagało, w wyniku którego większość ludzkiej pracy, której nie można pod żadnym względem uznać za „produkcję”, znika, dokonuje się w dużej mierze przez kategorię płci. W dobrze znanych z historii wersach o upadku pierwszych ludzi z Księgi Rodzaju Bóg skazuje mężczyzn na uprawę roli („W trudzie będziesz zdobywał z niej pożywienie dla siebie”), a kobiety na rodzenie dzieci w podobnie przykrych okolicznościach („Obarczę cię niezmiernie wielkim trudem twjej brzemienności, w bólu będziesz rodziła dzieci”)²⁴. Męski „produkcyjny” wysiłek jest tu zatem zestawiany z wysiłkiem porodowym [angielskie *labour* to zarówno praca, siła robocza, trud, jak i poród – przyp. tłum.], który z męskiego punktu widzenia (z kobiecego już niekoniecznie, ale to właśnie przede wszystkim męski punkt widzenia się tu przedstawia) może wydawać się najbliższym możliwym

²³ Bertrand Russell ujmuje to zgrabnie w eseju *Pochwała lenistwa*: „[C]zym jest praca? Otóż bywa ona dwojakiego rodzaju: pierwszy polega na zmianie położenia części materii na powierzchni ziemi lub w jej pobliżu w stosunku do innej jej części; rodzaj drugi zaś polega na wydawaniu poleceń innym, by to właśnie czynili. Pierwszy rodzaj pracy jest nieprzyjemny i źle płatny, drugi zaś przyjemny i dobrze płatny” (Bertrand Russell, *Pochwała lenistwa*, przeł. Andrzej Dominiczak, tekst: <www.humanizm.net.pl/pochwala.htm>).

²⁴ Rdz 3, 16 – 17, za Biblią Tysiąclecia, wyd. V, Poznań 2007. Hannah Arendt w *Kondycji ludzkiej* (Warszawa 2000) dowodzi, że Biblia nigdzie nie sugeruje, by praca miała być karą za nieposłuszeństwo; Bóg po prostu czyni pracę cięższą; inni czytają Księgę Rodzaju przez pryzmat Hezjoda. Może być i tak, jednak nie zmienia to w niczym mojego argumentu; zwłaszcza że chrześcijanie piszący na ten temat i rozmyślający o nim zakładali przez setki lat, iż takie jest jego znaczenie. Na przykład pisząca w 1664 roku Margaret Cavendish stwierdzała: „takoż i tenis żadną nie jest rozrywką, wszak [...] nie masz wywczasu w spotniałym trudzie; albowiem przekleństwem rodu ludzkiego jest, że będą żyć w pocie swego oblicza” (Thomas 1999, s. 9). Zob. najlepsze omówienie wczesnochrześcijańskich sporów o Adama i Ewę, w którym to Augustynowi przypisywana jest faktyczna odpowiedzialność za koncepcję stanowiącą, że wszyscy ludzie są splamieni, a tym samym wyklęci ze względu na grzech pierworodny: Pagels (1988).

ludzkim odwzorowaniem czystego *creatio ex nihilo* – niemowlę pojawia się w pełni uformowane jak gdyby znikąd.

Jest to jednak bolesny „wysiłek”.

Koncepcja ta wciąż nam towarzyszy – choćby w sposobie, w jaki badacze społeczni mówią o „produkcji” i „reprodukcji”. Etymologicznie angielski czasownik „produce” (produkować) wywodzi się od łacińskiego *producere*, „(wy)dobywać” lub „wypuszczać”, i ślad tego źródłosłowa znajdziemy w angielskim jeszcze dziś w takich zdaniach jak „She produced a wallet from her handbag” [Wyjęła portfel z torebki]. Zarówno słowo „produkcja”, jak i „reprodukcja” zasadzają się na tej samej metaforze: w pierwszym przypadku przedmioty miałyby wyskakiwać, w pełni uformowane, z fabryk; w drugim – dzieci rzekomo wyskakują, w pełni uformowane, z ciał kobiet. W żadnym nie jest to, rzecz jasna, prawdą. Jednak, jak to bywa w wielu patriarchalnych porządkach społecznych, mężczyźni lubią myśleć o sobie jako o pełniących w społeczeństwie czy kulturze funkcję, którą – tak im się zdaje – kobiety pełnią w naturze. „Produkcja” jest więc równocześnie wariacją na temat męskiej fantazji o porodzie i o działaniu męskiego Boga Stwórcy, który stworzył cały wszechświat mocą li jedynie swojego umysłu i słowa, tak jak mężczyźni mieliby wytwarzać świat za pomocą siły własnego umysłu i mięśni, przy czym to właśnie postrzegają jako esencję pojęcia „pracy”, a kobietom pozostawiają faktyczny wysiłek porządkowania i utrzymywania otoczenia, bez którego iluzja ta nie miałaby szans się ostać.

O początkach północnoeuropejskiej koncepcji pracy odpłatnej jako niezbędnego czynnika w pełnym kształtowaniu dorosłego człowieka

Koniecznym jest podkreślenie teologicznych korzeni tego rodzaju myślenia. Większość kluczowych założeń współczesnej ekonomii bierze swój początek w argumentach teologicznych: na przykład stwierdzenie Świętego Augustyna, jakobyśmy mieli być obciążeni przekleństwem nieskończonych pragnień w skończonym świecie i tym samym niejako z natury znajdowali się w sytuacji konkurencji jednego z drugim – które w świeckiej odsłonie powraca w XVII wieku u Thomasa Hobbesa – stało się podstawą do przyjęcia poglądu, że racjonalne ludzkie działanie jest w znacznej mierze kwestią „oszczędności”, optymalnej alokacji skąpo występujących zasobów przez racjonalnych aktorów w konkurencyjnym świecie.

Oczywiście w europejskich wiekach średnich, kiedy problemy ekonomiczne regulowała jurysdykcja kościelna, nikt nie udawał, że kwestie te nie mają charakteru teologicznego. A jednak okres ten przyniósł jeszcze jeden element, już nie ewidentnie teologiczny, którego doniosłość dla późniejszych koncepcji pracy trudno przecenić. Jest to mianowicie pojęcie „służby”²⁵. To idea w ogromnej mierze północnoeuropejska.

²⁵ Spora część kolejnej sekcji jest podsumowaniem mojego wcześniejszego eseju pod tytułem *Manners, Deference, and Private Property* (1997), który z kolei stanowił skróconą wersję mojej pracy magisterskiej, zaty-

W teorii społeczeństwo feudalne było rozległym systemem służby: nie tylko chłopci pańszczyźniani, ale również pomniejsi panowie feudalni „służyli” wyżej od nich postawionym, a tamci z kolei winni byli służbę lenną królowi. Jednak formą służby, która wywarła najważniejszy i najbardziej wszechobecny wpływ na życie większości ludzi, nie była służba feudalna, ale służba postrzegana przez socjologów historycznych jako element cyklu życia. W zasadzie każdy miał spędzić od siedmiu do piętnastu pierwszych lat pracy jako sługa lub służąca w domostwie innej osoby. Większość z nas kojarzy, jak porządek ten działał w gildiach, gdzie nastolatek był oddawany mistrzowi na naukę jako terminator, by z czasem zostać czeladnikiem, ale dopiero wraz z osiągnięciem statusu mistrza rękodzielniczego zyskiwał środki pozwalające mu zawrzeć małżeństwo i założyć własne dom oraz warsztat, i przyjmować terminatorów. Ten system wcale nie dotyczył wyłącznie rzemieślników. Nawet wieśniacy zwykle spędzali młode lata w cudzych gospodarstwach jako „terminujący w rolnictwie”, zwykle u kogoś choć odrobinę zamożniejszego. Na służbę posyłano zarówno dziewczynki, jak i chłopców (tym właśnie były młeczarki – córkami wieśniaków w okresie służby) i praktykowano to nawet wśród elit. Najbardziej rozpoznawalnym przykładem będzie tu instytucja pazia, a więc terminującego przyszłego rycerza, ale nawet od arystokratek, o ile nie należały do rodów z samych szczytów hierarchii, oczekiwano, że swoją niepełnoletność spędzą jako damy dworskie, czyli służące, które usługiwały zamężnym arystokratkom nieco wyżej postawionym, trzymając pieczę nad ich prywatnymi komnatami, toaletą, posiłkami i tak dalej, podczas gdy same oczekiwały na moment, w którym one także będą gotowe na zamążpójście i wejście w rolę pani arystokratycznego domostwa. Podobnie na dworach królewskich przebywali „kawalerowie w służbie jego królewskiej mości”, którzy trzymali pieczę nad apartamentami monarchy²⁶.

tułowanej *The Generalization of Avoidance: Manners and Possessive Individualism in Early Modern Europe* (Chicago 1987). Niektóre z klasycznych pozycji dotyczących północnoeuropejskich wzorców małżeństwa i służby jako elementu cyklu życiowego to Hajnal (1965, 1982), Laslett (1972, 1977, 1983, 1984), Stone (1977), Kassmaul (1981) i Wall (1983); nowszy przegląd stanu literatury zob. Cooper (2005). Główną różnicą między północnoeuropejskim a śródziemnomorskim modelem małżeństwa od czasów średniowiecza do okresu wczesnonowoczesnego było to, że w tym drugim porządku mężczyźni wprawdzie również żenili się późno, za to kobiety wychodziły za mąż znacznie wcześniej i w związku z tym u nich służba jako element cyklu życiowego ograniczała się do pewnych grup społecznych i zawodowych, ale w żadnym razie nie była normą.

²⁶ Niniejszy przypis, podobnie jak akapit, do którego się odnosi, dotyczy po części historycznego źródłosłowa angielskiego wyrazu *waiter* i czynności *waiting upon someone* – odpowiednio „służący” i „towarzyszyć komuś” w znaczeniu usługiwania mu. Wśród zadań takich usługujących osób bywało też podawanie do stołu – stąd angielski odpowiednik „kelnera” to nadal „waiter”, choć dzisiaj zdążył już zatracić pierwotne konotacje [przyp. tłum.].

Współcześnie słowo „waiter” stosuje się wyłącznie wobec osób obsługujących („wait”) stoliki w restauracjach, które stanowią trzon „gospodarki usług”, jednak terminem tym – odnoszącym się do służącego o stopień niżej od kamerdynera – posługiwano się jeszcze w wiktoriańskich domostwach. Słowo „dumbwaiter” [dosł. służący niemowa, oznaczające windę do podawania posiłku z dolnego poziomu domu do pokoiów państwa – przyp. tłum.] początkowo odnosiło się do faktu, że służący, którzy przynosili jedzenie do stołu, często rozpowiadali to, co podsłuchali u jedzących; mechaniczny *dumbwaiter* spełniał tę samą funkcję, jednak nie mówił.

W przypadku młodych szlachetnie urodzonych ludzi „służba” [waiting] oznaczała w znacznej mierze oczekiwanie na spadek – lub na decyzję rodziców, że są oni już na tyle dorośli i obcy, by zasłużyć na przekazanie tytułu i majątku. Bywało tak również w przypadku służących w rolnictwie, jednak ogólnie rzecz biorąc, wśród gminu służącym płacono i pozwalano zatrzymywać sporą część zarobków. Zdobywali zatem zarówno wiedzę i doświadczenie potrzebne przy zarządzaniu gospodarstwem domowym, warsztatem czy farmą, jak i środki potrzebne do nabycia którejs z tych rzeczy – a w przypadku kobiet: posag, który mogły zaoferować pretendenci do ich ręki, a on mógł się odwzajemnić tym samym. W efekcie ludzie średniowiecza pobierali się późno, zwykle około trzydziestego roku życia, co oznaczało, że „młodość” – wiek dojrzwania, czas, w którym człowiek mógł być choć odrobinę żywiołowy, pożądlivy i zbuntowany – trwała często dobrych piętnaście, a nawet dwadzieścia lat.

Fakt, że służącym płacono, jest znamieny, ponieważ znaczyło to, że praca zarobkowa istniała w północnej Europie na setki lat przed zaraniem kapitalizmu. Niemal wszyscy w średniowieczu zakładali, że jest ona czymś godnym szacunku, gdy ludzie wykonywali ją tylko w pierwszej fazie swojego życia zawodowego. Służba i praca regularnie opłacana były na ogół utożsamiane; jeszcze w czasach Olivera Cromwella można było się spotkać z określaniem pracowników dniówkowych mianem „sług”. Służbę z kolei widziano przede wszystkim jako proces, poprzez który młodzi ludzie przyswajali sobie nie tylko rzemiosło, lecz także „manierę”, zachowanie właściwe odpowiedzialnemu dorosłemu. Jak ujmowała to często przytaczana relacja pewnego weneccjanina goszczącego w Anglii około roku 1500,

niedostatek afektu u Anglików wielce się przejawia wobec ich dziećmi; bo przetrzymawszy je w domu, aż im siedem czy dziewięć roków przybędzie, nie więcej, poszła je, tako płci męskiej, jako żeńskiej, na ciężką służbę po domach innych ludzi, gdzie obowiązane są pozostawać do siedm, do dziewięćmi roków²⁷. A te zwą terminatorami i naonczas wykonują wszystek najpodlejszych posług; i niewiele się rodzi takich, którym los taki będzie oszczędzony, albowiem każdy, choćby i był najbogatszy, dziatki po cudzych domach rozpuscita, by samemu wziąć w zamian onych dziatki pod swój dach. A gdym ich zagadnął o powód tej srogości, odrzekli, że czynią to, by swe dziećmi do lepszych manier przyuczyć²⁸.

Manierę w znaczeniu średniowiecznym i wczesnonowoczesnym znacznie wykraczały poza etykietę; termin odnosił się do ogólniejszego sposobu działania i bycia w świecie, obyczajów, gustu i sentymentów. Młodych ludzi posyłano do płatnej pracy w cudzych gospodarstwach domowych, ponieważ – o ile ktoś nie zamierzał wstąpić w szeregi duchowieństwa i zostać uczonym – to, co my uznalibyśmy za płacę zarobkową, oraz to, co uznalibyśmy za edukację, postrzegano w dużej mierze jako jedno i to samo – i tak jedno, jak i drugie stanowiło proces uczenia się samodyscypliny, tego, jak „osiągnąć zdolność panowania nad

²⁷ Informacja nieścisła. Większość oddawano w termin w początkach wieku dojrzwania.

²⁸ Sam cytowałem ten fragment w artykule o manierach (1997: s. 716 – 717). Przekład na angielski: 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, tom XXXVI, 1847, s. 14 – 15.

własnymi niskimi skłonnościami”²⁹ i jak zachowywać się jak prawdziwy samodzielny dorosły.

Nie znaczy to, by kultura średniowieczna i wczesnonowożytna nie pozostawiała miejsca na szaleństwo młodości. Wręcz przeciwnie. Młodzi ludzie, nawet ci pozostający na służbie w cudzych gospodarstwach, zwykle także tworzyli własną alternatywną kulturę, skupioną wokół konfraterni o nazwach takich jak Panowie Nieładu czy Opaci Bezrozumu, którym nawet przekazywano na krótko władzę w miastach w okresach ludowych świąt. Jednak ostatecznie zdyscyplinowana praca pod kierunkiem dorosłej głowy gospodarstwa miała przemienić młodych ludzi w zdolnych do samodzielnej dyscypliny dorosłych, którzy nie będą musieli już pracować dla innych, ale będą mogli prowadzić własną działalność.

W konsekwencji takich układów postawy wobec pracy w średniowiecznej Europie Północnej przedstawiają się zgoła inaczej niż te typowe dla świata antycznego czy basenu Morza Śródziemnego z późniejszych epok (wenecki ambasador był oburzony praktykami panującymi w Anglii). Większość dostępnych nam źródeł na temat greckiej i rzymskiej starożytności opiera się na świadectwach arystokratów płci męskiej, którzy uważali pracę fizyczną czy służbę u kogoś za zajęcie odpowiednie jedynie dla kobiet lub niewolników. Praca, utrzymywał Arystoteles, pod żadnym względem nie czyni człowieka kimś lepszym; właściwie to zmienia go na gorsze przez to, że kosztuje go tyle czasu, utrudniając mu tym samym wypełnianie zobowiązań społecznych i politycznych. To sprawiło, że w literaturze klasycznej aspekt karzący pracy był wysuwany na pierwszy plan, natomiast jej kreacyjny i boski aspekt w przeważającej mierze utożsamiane były z panami gospodarstw na tyle zamężnymi, by nie musieli właściwie brudzić sobie rąk pracą, lecz mogli dyrygować innymi. W Europie Północnej czasów średniowiecza i Renesansu prawie każdy miał sobie brudzić ręce w jakimś momencie życia³⁰. Tym samym praca, zwłaszcza praca zarobkowa, była postrzegana jako transformatywna. To ważne, ponieważ znaczy to, że pewne kluczowe aspekty tego, co stało się znane pod nazwą protestanckiej etyki pracy, istniały już wcześniej, na długo przed nadejściem protestantyzmu.

Jak wraz z nadejściem kapitalizmu pracę zaczęto w wielu kręgach postrzegać jako środek społecznego doskonalenia bądź wreszcie jako cnotę samą w sobie i jak robotnicy sprzeciwili się temu za pomocą laborystycznej teorii wartości

Nie napisano dotąd żadnej adekwatnej historii idei pracy.

²⁹ Susan Brigden, *Youth and the English Reformation*, „Past & Present”, nr 95, 1982, s. 37 – 38.

³⁰ Na przykład w renesansowej Anglii częstym przedstawicielem monarchy był rekrutujący się z arystokracji „szambelan stolcowy”, noszący ten tytuł, ponieważ do jego obowiązków należało opróżniania królewskiego nocnika (Starkey 1977).

Wszystko to miało ulec zmianie wraz z nastaniem kapitalizmu. Mówiąc o „kapitalizmie”, nie mam tu na myśli rynków, bo te istniały już od dawna, lecz stopniowe przeobrażanie stosunków służebnych w permanentne stosunki pracy regularnie opłacanej, czyli stosunki między pewnymi ludźmi dysponującymi kapitałem a innymi, którzy nim nie dysponowali i tym samym byli zobowiązani pracować dla tych pierwszych. W ludzkich kategoriach oznaczało to przede wszystkim, że miliony młodych znalazły się w potrzasku trwałej adolescencji. Wraz z załamaniem się struktur gildii terminatorzy mogli zostawać czeladnikami, ale z kolei czeladnicy już nie mogli zdobyć statusu mistrza, co oznaczało, że – w tradycyjnym pojmowaniu – nie będą w stanie zawierać małżeństw i zakładać własnych rodzin. Mieli przeżyć całe swoje życie w praktyce jako niepełne stworzenia ludzkie³¹. Wreszcie wielu zaczęło się buntować, odrzucać niekończące się czekanie i wcześniej się pobierać, by następnie opuszczać swoich mistrzów, stawiać własne chaty i zakładać rodziny – to z kolei wzbudziło falę paniki moralnej wśród konstytuującej się klasy zatrudniającej, bardzo podobną do późniejszych wybuchów moralnej paniki wywołanych ciężarami wśród nastolatków. Poniższy tekst pochodzi z *Anatomii swywoli* (*The Anatomie of Abuses*), szesnastowiecznego manifestu autorstwa purytanina, niejakiego Phillipa Stubbesa:

A przytem każdy zuchwały otrok lat dziesięciu, szesnastu lubo dwóch dziesiątków chwytając niewiastę i bierze ją za żonę, za nic mając gniew Boży [...] lubo też, co więcej jeszcze waży, nie bacząc, jak też żyć razem im przyjdzie, by dobrze gospodarować podle zawodu, jak i stanu. Nie, bynajmniej! Nie baczy na te rzeczy, a jeno by móc pieścić swą kotkę, bo tego jeno patrzy. Stawiają tedy chałupę, wszelako z źerdek bzu dzikiego, przy każdej prawie uliczce, gdzie pędzą dalej żywot w nędzy. Stąd kraj rzesz żebraczych tak pełen [...] że niedługo być musi, jak w wielką biedę a mizerię popadnie³².

Można przyjąć, że to właśnie wtedy jako klasa narodził się proletariatus, którego nazwę należy wywodzić z łacińskiego słowa określającego „tych, którzy wydają potomstwo”, jako że w Rzymie najbiedniejsi obywatele, nieposiadający dostatecznego majątku, który by można opodatkować, państwu przydawali się jedynie jako dostarczyciele synów, których można było powołać do wojska.

Anatomia swywoli Stubbesa mogłaby równie dobrze posłużyć za manifest purytańskiej „reformy obyczajów”, jak nazywała ją ta grupa, wizji będącej w znacznej mierze dziełem klasy średniej, w której równie nieprzychylnie patrzono na zmysłowość dworskiego życia, co na „pogańskie harce” ludowych rozrywek. Pokazuje to również, że niemożliwe jest

³¹ Mój ojciec na przykład pracował przez większość życia jako trawiacz, drukarz offsetowy w zakładach fotolitograficznych. Kiedyś, gdy poznawałem historię średniowiecza, powiedziałem mu o systemie cechowym. „Tak”, odparł, „ja też terminowałem. Na emeryturę odszedłem jako czeladnik drukarski”. Kiedy zapytałem, czy byli jacyś mistrzowie drukarscy, odpowiedział: „Nie, nie mamy już mistrzów. No, chyba że chodzi ci o szefów”.

³² Phillip Stubbes, *Anatomie of Abuses*, 1562. Ten nurt reakcji osiągnął swój zenit oczywiście w osobie Malthusa, który argumentował, że rozmnażanie się w ten sposób klasy pracującej przyniesie wszystkim ubóstwo, i postulował utrzymywanie niehigienicznych warunków w celu jej przetrzebienia. Cazenove, cytowany dalej, był uczniem Malthusa.

zrozumienie dyskusji o purytanizmie i początkach protestanckiej etyki pracy bez zrozumienia owego szerszego kontekstu służby jako części cyklu życiowego i powstania proletariatu. Angielscy kalwiniści (purytanami zostali przezwani przez tych, którzy za nimi nie przepadali) na ogół wywodzili się z klasy mistrzów rękodzielniczych i „podniesionych” rolników, którzy zatrudniali ów nowopowstały proletariat, a ich „reforma obyczajów” brała na celownik przede wszystkim ludowe święta, gry, picie „i wszelkie doroczne rytuały, w których to młodzież tymczasowo dokonywała odwrócenia porządku społecznego”³³. Purytański ideał przewidywał wyłapanie wszystkich podobnych „bezpańskich ludzi” i wtłoczenie ich w surową dyscyplinę pobożnego domostwa, którego patriarcha pouczałby ich w sprawach pracy i modlitwy. Była to jednak dopiero pierwsza w długiej historii prób reformowania obyczajów klas niższych, które później materializowały się choćby w wiktoriańskich przytułkach, gdzie biednych uczono właściwej dyscypliny czasu, czy w systemie pracy za zasiłek i podobnych rządowych programach realizowanych dzisiaj.

Dlaczego, począwszy od XVI wieku, klasom średnim nagle tak zależało na zreformowaniu moralnych postaw biednych, a więc czymś, co wcześniej nijak ich nie obchodziło? To od zawsze stanowiło poniekąd historyczną zagadkę. Jednak w kontekście służby jako elementu cyklu życiowego staje się to zupełnie logiczne. Biednych postrzegano jako niespełnionych wyrostków. Praca – a zwłaszcza praca zarobkowa pod okiem mistrza – od zawsze była dla takich wyrostków sposobem nauczenia się życia porządnego, zdyscyplinowanego, opanowanego dorosłych. O ile w kwestiach praktycznych purytanie i podobni im pobożni reformatorzy nie mieli już nic szczególnego do zaoferowania biednym (a z pewnością nie dorosłość rozumianą zgodnie z dotychczasowym wyobrażeniem: jako wolność od przymusu pracy pod rozkazami innych), w jej miejsce podstawili miłosierdzie, dyscyplinę i zmodyfikowany wyciąg z teologii. Praca, głosili, jest zarówno karą, jak i odkupieniem. Praca miała być samoumartwieniem i jako taka stanowiła autonomiczną wartość, nawet wykraczającą poza bogactwo, które wytwarzała, a które było tylko oznaką Bożej łaski (którą nie należało się zbyt cieszyć)³⁴.

Po rewolucji przemysłowej pracę z nowym zapałem jęli wysławiać metodyści, a jeszcze silniej kręgi wykształconych osób z klasy średniej, które nie uważały siebie za szczególnie religijne. Być może największym jej zwolennikiem był Thomas Carlyle, niezmiernie popularny eseista, który zaniepokojony zanikiem moralności w nowej epoce Mammona, postulował – jak sam ją nazywał – ewangelię pracy. Carlyle utrzymywał, że na pracę nie powinno się patrzeć jak na sposób zaspokajania potrzeb materialnych, ale jako właściwą istotę życia; Bóg celowo stworzył świat niedokończonym po to, aby dać ludziom możliwość dokończenia jego dzieła poprzez pracę:

³³ Keith Thomas, *Age and Authority in Early Modern England*, „Proceedings of the British Academy”, t. 62, 1976, s. 221.

³⁴ Argumenty Maksa Webera (1905) o związku kalwinizmu z początkami kapitalizmu należy, jak sądzę, rozumieć w tym świetle. Istnienie jakiegoś powiązania między protestantyzmem, etyką zdyscyplinowanej pracy i wzrostem gospodarczym wielu uważało wówczas za ewidentne (Tawney 1924), za to niewielu bada zbieg trzech czynników: północnoeuropejskiego modelu służby jako elementu cyklu życiowego, protestantyzmu i rodzącego się kapitalizmu, mimo iż wydają się ze sobą zasadniczo współwystępować.

Człowiek wydoskonala się, pracując [...] Zważmy, jak nawet przy najpodlejszych rodzajach Pracy cała dusza człowieka uspokaja się w prawdziwej harmonii z chwilą, gdy bierze się do dzieła! Wątpliwość, Pragnienie, Smutek, Żal, Oburzenie, Rozpacz sama – wszystkie one niczym piekielne ogary prężą się, nękając duszę nieszczęsnego robotnika, tak jak i każdego człowieka; lecz on pochyla się mężnie z własnej woli nad swym zadaniem i wszystkie one cichną, wszystkie kulą się, skamłają, z powrotem w swoich pieczarach. Człowiek jest teraz człowiekiem. Ów błogosławiony blask pracy, którym jaśnieje od środka – czyż to nie oczyszczający ogień, który wypala wszelką truciznę?

Każda uczciwa Praca jest święta; w każdej uczciwej Pracy, choćby to była uczciwa praca rąk, jest coś z boskości [...] O, bracie mój, jeśli to nie „nabożeństwo”, tym gorzej, powiadam ci, dla nabożeństwa; jest to bowiem najszlachetniejsze, co znano dotąd pod Bożym niebem. Kimże jesteś, by utyskiwać na swe życie w pocie czoła? Nie utyskuj. Podnieś czoło, strudzony mój bracie; zobacz swych bliźnich Robotników, w Bożej Wieczności, świętą drużynę Nieśmiertelnych, niebiańską Straż Imperium Ludzkości³⁵.

Carlyle ostatecznie doszedł do wniosku, do którego tak wielu dochodzi dzisiaj: że jeśli praca jest szlachetna, wówczas jej najszlachetniejsze odmiany nie powinny być wynagradzane, bowiem jest czymś nieprzyzwoitym wyceniać coś, co jest tak absolutną wartością („«zapłata» za każde szlachetne Dzieło znajduje się w Niebie, jeżeli gdziekolwiek”)³⁶ – jakkolwiek wspaniałomyślnie przyznawał, że biedni potrzebują, by wypłacać im „uczciwą zapłatę”, by mogli uzyskiwać środki do przetrwania.

Tego typu argumenty cieszyły się niezmierną popularnością w kręgach towarzyskich klasy średniej. Nic dziwnego, że ruch robotniczy, który w Europie zaczynał się zawiązywać mniej więcej w czasach Carlyle’a, nie był tym zachwycony. Większość pracowników zaangażowanych w luddyzm, czartyzm, socjalizm ricardiański i rozmaite wczesne nurty angielskiego radykalizmu zgodziłoby się prawdopodobnie, że praca ma w sobie coś boskiego, ale że ów boski pierwiastek nie leży w jej skutkach dla duszy i ciała (jako robotnicy coś o tym wiedzieli), lecz w tym, że przynosi bogactwo; wszystko, co przynosiło bogactwo i wpływy ludziom bogatym i wpływowym, było w rzeczywistości wytwarzane przez ubogich.

³⁵ Thomas Carlyle, *Past and Present*, London: Chapman and Hall, 1843, s. 173 – 174. Ciekawie wypada porównanie pochwały pracy Carlyle’a za jej wyzwolenie duszy od trosk ze stanowiskiem Nietzschego, który z tego samego powodu ją potępiał: „W gloryfikacji «pracy», w nieustannym wskazywaniu na «błogosławieństwo pracy» dopatruję się [...] strachu przed wszystkim, co indywidualne. Właściwie jest teraz tak, iż pracę – zawsze utożsamianą z ciężką harówką od rana do wieczora – uważa się za najlepszą policję, każdego trzymającą w ryzach i potrafiącą w istotnej mierze spowolnić rozwój rozumu, pożądlivosti, pragnienia życia niezależnego. Taka praca wymaga nadzwyczaj wielkiego wysiłku, którego nie można włożyć w rozmyślanie, medytację, marzenia, troszczenie się o kogoś, kochanie czy nienawidzenie” (Friedrich Nietzsche, *Jutrzenka*, przeł. Leon Marian Kalinowski, Kraków: Zielona Sowa, 2006). Można się zastanawiać, czy nie jest to bezpośrednia polemika z Carlyle’em.

³⁶ Thomas Carlyle, dz. cyt., s. 175. Większa część eseju jest potępieniem kapitalizmu jako „mammonizmu” i, podobnie jak większość XIX-wiecznych dzieł, pobrzmięwa współczesnym czytelnikom nieco marksistowsko, nawet gdy formułuje konserwatywne wnioski: „Praca nie jest diabłem, nawet kiedy skuta jest mammonizmem; Praca to spętany bóg, który wierzga już to przytomnie, już to nieprzytomnie, by wyzwolić się z okowów mammonizmu!” (s. 257).

Adam Smith i David Ricardo, twórcy brytyjskiej ekonomii, podzielali laborystyczną teorię wartości – podobnie jak wielu pośród nowych przemysłowców, ponieważ dawała im odrębność od ziemiaństwa, które przedstawiali jako gupę gnuśnych konsumentów – jednak teorię tę niemal natychmiast podchwycili socjaliści i organizatorzy ruchów robotniczych i obrócili ją przeciwko samym przemysłowcom. Wkrótce ekonomiści zaczęli szukać alternatywnych teorii z powodów jawnie politycznych. Już w roku 1832, a więc na trzydzieści pięć lat przed ukazaniem się *Kapitału* Marksa, natrafiamy na takie ostrzeżenia: „Twierdzić, że praca jest jedynym źródłem bogactwa, wydaje się doktryną równie niebezpieczną, jak fałszywą, daje bowiem zgubne zaczepienie tym, którzy radzi przedstawiać wszelką własność jako przynależną klasom pracującym, a jej użytkowanie przez innych jako rozbój i oszustwo na nich popełniane”³⁷.

W latach 30. XIX wieku wielu taki właśnie pogląd głosiło. Jest istotne, aby podkreślić, jak powszechnie akceptowano laborystyczną teorię wartości w pokoleniu, które dorastało tuż po nastaniu rewolucji przemysłowej, jeszcze przed rozprzestrzenieniem się dzieł Marksa, które przydały podobnym argumentom świeżej energii i wyposażyły je w bardziej zaawansowany język teoretyczny. Szczególnie mocno oddziaływały w brytyjskich koloniach w Ameryce. Mechanicy i kupcy, którzy walczyli w wojnie o niepodległość Stanów Zjednoczonych, przedstawiali siebie jako producentów bogactwa, które w ich odczuciu korona brytyjska łupiła, a po dokonanej rewolucji użyli tej samej figury retorycznej względem aspirujących kapitalistów. „Skalą, na której opierali swój ideał dobrego społeczeństwa”, jak ujął to pewien historyk, „było przekonanie, że wszelkie bogactwo jest wytworem pracy”³⁸. Słowo „kapitalista” było w tamtym okresie obraźliwe. Kiedy na przykład prezydent Abraham Lincoln wygłaszał doroczne orędzie Kongresu w 1861 roku, włączył w nie następujące zdania, które – jakkolwiek radykalnie brzmią współczesnym słuchaczom – w rzeczywistości tylko odzwierciedlają powszechną wówczas postawę zdroworozsądkową³⁹: „Praca jest wcześniejsza i niezależna od kapitału. Kapitał jest jedynie owocem pracy i nigdy by nie zaistniał, gdyby wprzód nie istniała praca. Praca stoi wyżej od kapitału i zasługuje, by być znacznie wyżej cenioną”.

³⁷ John Cazenove, *Outlines of Political Economy; Being a Plain and Short View of the Laws Relating to the Production, Distribution and Consumption of Wealth*, London: P. Richardson, 1832, s. 21 – 22. O ile wiem, pierwszy raz z laborystyczną teorią wartości użytą w dowodzeniu, że robotnicy są wykorzystywani przez pracodawców, mamy do czynienia w pamflecie zatytułowanym *The Rights of Nature Against the Usurpations of Establishments*, napisanym przez brytyjskiego jakobina Johna Thelwalla w 1796 roku.

³⁸ W: Edward Pessen, *Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement*, Albany, NY: SUNY Press, 1967, s. 174; studium Falera (1981) na przykładzie miasta Lynn w stanie Massachusetts między rokiem 1780 a 1860 stanowi obszerną dokumentację tego, w jakim stopniu laborystyczna teoria wartości kształtowała ramy debaty publicznej jeszcze przez niemal stulecie po rewolucji.

³⁹ Na przykład prace samego Marksa były wówczas mało znane w Stanach Zjednoczonych, jakkolwiek nie całkowicie nieznanne, ponieważ Marks, jako niezależny publicysta pisywał często artykuły do amerykańskich gazet. Marks jako przewodniczący Międzynarodowego Stowarzyszenia Robotników napisał również bezpośrednio do Lincolna, z własną analizą sytuacji w Ameryce, kilka lat później, w 1865 roku, a choć wydaje się, że Lincoln przeczytał ten list, polecił odpisać na niego jednemu ze swoich sekretarzy.

Niemniej, utrzymywał Lincoln, tym, co odróżniało Stany Zjednoczone od Europy, tym, co właściwie sprawiało, że możliwa była ich demokracja, był brak w tym kraju stałej populacji pracowników najemnych: „Nie ma takiego przymusu, który by kazał wolnemu najemnemu pracownikowi trwać w tej kondycji przez całe życie. Wielu niezależnych ludzi wszędzie na terenie tych Stanów było najemnymi. Zaradny ubogi nowicjusz w świecie pracuje za wypłatę czas jakiś, odkłada nadwyżkę, za którą nabywa narzędzia i ziemię, a potem pracuje na własny rachunek znów przez czas jakiś, by wreszcie samemu nająć nowicjusza do pomocy”.

Innymi słowy, mimo iż nie ujął tego dokładnie w ten sposób, Lincoln dowodził, że dzięki gwałtownej ekonomicznej i terytorialnej ekspansji stało się możliwe utrzymanie czegoś w rodzaju starego średniowiecznego systemu, w którym każdy zaczynał od pracy dla innych, a następnie używał zysków z własnej pracy najemnej do założenia warsztatu lub zakupu farmy (na ziemi zagarniętej jej rdzennymi mieszkańcami), by w końcu samemu bawić się w kapitalistę, zatrudniając młodych ludzi jako robotników.

Tak zdecydowanie przedstawiał się model idealny w Ameryce sprzed wojny secesyjnej – choć Lincoln pochodził z Illinois, wówczas niedaleko od Dzikiego Zachodu; stowarzyszenia robotników w starych miastach Wschodniego Wybrzeża już zadawały kłam podobnym argumentom⁴⁰. Znamienne w tej wypowiedzi jest to, że zdaniem Lincolna laborystyczna teoria wartości powinna stanowić ramy debaty. Każdy tak uważał. Taki pogląd utrzymywał się przynajmniej po koniec stulecia. Było tak nawet na terytoriach Dzikiego Zachodu, gdzie, jak można przypuszczać, napięcia klasowe typowe dla Europy występowały najrzadziej. W 1880 roku protestancki „misjonarz gospodarstw”, który wędrował po nich przez kilka lat, donosił: „Trudno o grupę ranczerów czy górników na ziemiach od Kolorado po Pacyfik, która nie miałaby na ustach gwary roboczej Denisa Kearneya, niewiernych bezceńców [ateistycznego publicysty] Roberta Ingersolla, socjalistowskich teorii Karola Marksa”⁴¹.

⁴⁰ Już w roku 1845 reprezentant zgromadzenia stanowego z Nowego Jorku Mike Walsh występował z pozycji wyraźnie antykapitalistycznych: „Czymże jest kapitał, jeśli nie ową czepiającą się wszystkiego siłą, która za pomocą oszustwa, chciwości i złośliwości wycisnęła pracę tej epoki i wszystkich epok minionych” [cyt. za: Noel Ignatiev, *How the Irish Became White*, New York: Routledge, 2008, s. 149].

⁴¹ E. P. Goodwin, *Home Missionary Sermon*, 1880 [w:] Josiah Strong, *Our Country: Its Possible Future and Its Present Crisis*, New York: Baker & Taylor, 1891, s. 159. Denis Kearney był ówczesnym liderem robotniczym w Kalifornii, dziś pamiętanym głównie za sprawą prowadzenia kampanii przeciwko imigracji z Chin, a Robert Ingersoll, autor dobrze znanych krytyk Biblii – obecnie pamiętany przede wszystkim jako autor przytaczany przez Clarence’a Darrowa w jego argumentacji przeciw dosłownej interpretacji Księgi Rodzaju w sztuce *Kto sieje wiatr* – które wydają się przepisane żywcem z pism Ingersolla. Mogę tu dodać własne świadectwo: mój dziadek Gustavus Adolphus („Dolly”) Graeber, który, z racji osobliwej długowieczności w naszej rodzinie, przyszedł na świat przed wojną secesyjną i przez wiele lat zarabiał jako muzyk na Dzikim Zachodzie dokładnie w czasie, kiedy Goodwin opisywał swoje wrażenia, przy czym uchodzi za tego, który wprowadził do muzyki amerykańskiej mandolinę, był – jak powiedział mi kiedyś ojciec – „człowiekiem Ingersolla” i w związku z tym gorliwym ateistą. Nigdy nie został marksistą, w odróżnieniu od mojego ojca.

To szczegól, którego nie uwzględnia żaden film o kowbojach, jaki widziałem (godnym uwagi wyjątkiem jest *Skarb Sierra Madre*, który faktycznie rozpoczyna się sceną, gdzie John Huston w roli górnika tłumaczy laborystyczną teorię wartości Humphreyowi Bogartowi)⁴².

O głównej wadzie laborystycznej teorii wartości i o tym, jak upowszechniła się w XIX wieku oraz o tym, jak właściciele kapitału wykorzystali ją do własnych celów

Praktycznie każdą formę pracy można określić mianem „opiekuńczej” w tym znaczeniu, że jej rezultatem są działania, które umożliwiają zaspokojenie potrzeb innych ludzi.

Nancy Folbre

Nie bez powodu zwróciłem się w stronę Ameryki. Stany Zjednoczone odgrywają w naszym opowiadaniu rolę kluczową. Nigdzie indziej zasady, że wszelkie bogactwo wywodzi się z pracy, nie uznawano tak powszechnie za kwestię zdrowego rozsądku, podobnie jak nigdzie kontratak przeciw temu zdroworozsądkowemu przekonaniu nie był tak wyrachowany, tak konsekwentny i ostatecznie tak udany. W pierwszych dekadach XX wieku, kiedy kręcono pierwsze westerny, kontratak ten osiągnął już właściwie swoje cele i sugestia, że najemni pracownicy na ranczu byli kiedyś zapalonymi czytelnikami Marksa, wydałaby się wówczas równie niedorzeczna, jak dzisiaj wydałaby się większości Amerykanów. Ale większe znaczenie ma dla nas to, że tamta kontrofensywa położyła fundamenty pod istotnie dziwaczne postawy wobec pracy, w znacznej mierze wywodzące się z Ameryki, które dziś wciąż rozprzestrzeniają się po świecie, zbierając zgubne żniwo.

Lincoln bez wątpienia przesadzał, niemniej jednak prawdą jest, że w „republice rękodzielników”, jaka istniała przed wojną secesyjną, utrzymywało się coś ze starszej tradycji służby jako elementu cyklu życiowego, z tą istotną różnią, że pracowników najemnych nie nazywano „służącymi” i nie mieszkali oni w domach swych chlebobawców. Politycy mieli to za ideał i do niego dopasowywali legislację. Aspirującym kapitalistom nie przyznano prawa do tworzenia spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli nie wykazali, że będzie to stanowiło niepodważalną „korzyść publiczną” (inaczej mówiąc, pojęcie wartości społecznej nie tylko istniało, ale było zapisane w prawie): to zazwyczaj oznaczało w praktyce warunek przekopania kanału lub budowy linii kolejowej⁴³. Jeśli nie liczyć ateistów

⁴² Film *Skarb Sierra Madre* jest oparty na powieści pod tym samym tytułem autorstwa B. Travena, niemieckiego powieściopisarza-anarchisty, który uciekł z ojczyzny i większość życia spędził na południu Meksyku. Jego prawdziwa tożsamość do dziś pozostaje przedmiotem spekulacji.

⁴³ I tak na przykład, kiedy w roku 1837 grupa przedsiębiorców z Amherst w Massachusetts wystąpiła z propozycją powołania spółki przewozowej z ograniczoną odpowiedzialnością, ich inicjatywa spotkała się z nieprzychylną im petycją napisaną przez czeladników. ygnatariusze argumentowali, że „jako czeladnicy a późniejsi mistrzowie [zamierzają] sami sobą rozporządzać, nie musząc zdawać innym wytworzonej

na Dzikim Zachodzie, większość tych antykapitalistycznych sentymentów uzasadniano na gruncie religijnym; protestantyzm w ludowym wydaniu, odwołując się do swych purytańskich korzeni, nie tylko wysławiał pracę, ale podzielał wyobrażenie, że – jak ujęli to moi koledzy antropolodzy Dimitra Doukas i Paul Durrenberger – „praca jest świętym obowiązkiem i tytułem do moralnej i politycznej wyższości nad próżnującymi bogaczami”, co było bardziej ostentacyjnie religijną wersją ewangelii pracy Carlyle’a (większość historyków nazywa to po prostu „produceryzmem”), która podkreślała, że praca jest zarówno wartością samą w sobie, jak i sposobem wytwarzania tej wartości.

Tuż po wojnie secesyjnej wszystko to zaczęło ulegać zmianie wraz z pierwszymi oznakami wschodzenia biurokratycznego, korporacyjnego kapitalizmu na wielką skalę. „Baronowie rozbójnicy”, jak zaczęto nazywać tych nowych potentatów, spotkali się z początkiem (na co wskazuje przezwisko) z niesamowicie wrogim nastawieniem. Jednak już w latach 90. XIX wieku z ich strony trwała kontrofensywa intelektualna, głosząca – jak nazywają ją Doukas i Durrenberger za esejem Andrew Carnegie’ego – ewangelię bogactwa:

Wzrastający korporacyjni giganci, ich bankierzy i sprzymierzeńcy polityczni przeciwstawiali się moralnym postulatom produceryzmu i – począwszy od ostatniej dekady XIX wieku – sięgali po nową ideologię, która głosiła, że to kapitał, a nie praca wytwarza bogactwo i dobrobyt. Potężne koalicje korporacyjnych grup interesów podejmowały wspólne wysiłki, by odmienić komunikaty płynące ze szkół, uniwersytetów, kościołów i grup obywatelskich, dowodząc, że „biznes rozwiązał już fundamentalne etyczne i polityczne problemy społeczeństwa przemysłowego”.

Magnat stalowy Andrew Carnegie był liderem tej kampanii kulturowej. Masom przedstawiał wizję, którą nazwalibyśmy dzisiaj konsumeryzmem: produktywność „skoncentrowanego” kapitału pod roztropnym zarządem zdolnych przywódców obniży na tyle ceny towarów, że jutrzejści robotnicy będą żyć nie gorzej od niegdysiejszych królów. Wobec elit argumentował, że rozpieszczanie ubogich zbyt wysokimi zarobkami niekorzystnie wpływa na „rasę”⁴⁴.

Szerzenie się konsumeryzmu zbiegło się w czasie z początkami rewolucji menadżerskiej, która była, zwłaszcza u swego zarania, przede wszystkim atakiem na wiedzę powszechną. Podczas gdy bednarze czy budowniczcy wozów albo szwaczki uważali się za spadkobierców dumnej tradycji, każde dysponujące tajemną wiedzą, nowe zbiurokratyzowane korporacje i ich „naukowe zarządzanie” starały się w największym możliwym stopniu dosłownie przekształcić pracowników w przedłużenia maszynierii, których każdy ruch będzie przez kogoś zaprogramowany.

Wydaje mi się jednak, że prawdziwe pytanie, jakie należałoby tu zadać, to: „Dlaczego ta kampania okazała się tak skuteczna? Nie da się bowiem zaprzeczyć, że w ciągu pokole-

przez siebie wartości”, stwierdzając: „rejestracja spółek daje niedoświadczonym kapitalistom narzędzia pozwalające im zabierać nam zyski zdobyte naszą sztuką, do której przysposobienie zajęło nam wiele lat i którą dysponowanie poczytujemy sobie za nasz wyłączny przywilej”(Hanlon 2016, s. 57). Zwykle tego rodzaju podania rozpatrywano pozytywnie wyłącznie, jeżeli celem zakładanej spółki miało być stworzenie i utrzymywanie struktur w oczywisty sposób użytecznych, takich jak linia kolejowa czy kanał.

⁴⁴ Durrenberger, Doukas 2008, s. 216 – 217.

nia „produceryzm” ustąpił przed „konsumeryzmem” i „źródłem statusu”, jak określa to Harry Braverman, „nie była już zdolność wytwarzania rzeczy, a po prostu zdolność ich nabycia”⁴⁵, zaś laborystyczna teoria wartości – którą tymczasem wyrzucono poza nawias teorii ekonomicznej w wyniku „rewolucji marginalistycznej” – do tego stopnia wypadła poza horyzont konwencjonalnego myślenia, że dziś chyba tylko studenci wyższych lat lub niewielkie kręgi rewolucyjnych teoretyków marksistowskich o niej wiedzą. Dziś, gdy ktoś mówi o „producentach bogactwa”, ludzie automatycznie zakładają, że chodzi mu nie o pracowników, a o kapitalistów.

Dokonała się monumentalna zmiana powszechnej świadomości. Co sprawiło, że do niej doszło? Wydaje mi się, że główny powód leży w wadzie wpisanej w samą laborystyczną teorię wartości. Było nią skoncentrowanie na „produkcji”, pojęciu, które, jak już zauważono, jest zasadniczo pojęciem teologicznym i niesamowicie patriarchalnym. Nawet w średniowieczu chrześcijańskiego Boga postrzegano jako rzemieślnika i rękodzielnika⁴⁶, a pracę ludzką zawsze utożsamiano głównie z pracą mężczyzn, wytwarzaniem lub konstruowaniem czegoś czy wydobywaniem płodów ziemi, podczas gdy dla kobiet „pracą” zasadniczą i przypisaną ich stanowi miało być produkowanie dzieci. Większość faktycznej pracy kobiet zniknęło z pola konwersacji. Oczywiście oszałamiające, bezprecedensowe skoki produktywności, które stały się następstwem rewolucji przemysłowej, również odegrały tu rolę – mogły tylko prowadzić do sporów o relatywne znaczenie maszyn i ludzi, którzy je obsługiwali, i w rzeczy samej spory te pozostawały w centrum debaty politycznej i ekonomicznej przez cały XIX wiek.

Jednak nawet w przypadku robotników fabrycznych, historia ma tu nieco ciemniejszy odcień. Pierwszym odruchem większości właścicieli wczesnych fabryk było zatrudnianie w zakładach nie mężczyzn, ale kobiet i dzieci: w końcu tymi ostatnimi dało się w ich mniemaniu łatwiej kierować, a te pierwsze przede wszystkim miały być bardziej nawykłe do monotonnej, powtarzalnej pracy. Skutki były często okrutne i przerażające. Taka sytuacja postawiła także tradycyjnie męskich rzemieślników w szczególnie trudnym położeniu; nowe fabryki nie tylko pozbawiały ich pracy, ale w dodatku ich żony i dzieci, które dotąd pracowały pod ich kierunkiem, stawały się teraz żywicielami rodziny. Był to niezawodnie jeden z czynników, które zapoczątkowały wczesną falę niszczenia maszyn w trakcie wojen napoleońskich, która przeszła do historii pod nazwą luddyzmu, i wydaje się, że kluczową rolę w uśmierzeniu tamtej rebelii mógł odegrać milczący kompromis społeczny, który stanowił, że do pracy w fabryce będzie się zatrudniać przede wszystkim mężczyzn. To, do spółki z faktem, że przez kolejnych mniej więcej sto lat organizowanie pracowników na ogół koncentrowało się wśród robotników w fabrykach (częściowo dlatego, że byli grupą najłatwiejszą do zorganizowania), doprowadziło do sytuacji, z którą mamy do czynienia dzisiaj, kiedy samo przywołanie terminu „klasa robotnicza” natychmiast wzbudza skojarzenia z mężczyznami w kombinezonach, tyrającymi przy taśmach produkcyjnych, a

⁴⁵ Braverman 1974, s. 246.

⁴⁶ Jest kwestią sporną względna doniosłość tego, na ile średniowieczna teologia chrześcijańska dopatrywała się w pracy imitacji Bożego dzieła stworzenia, a na ile środka samodoskonalenia (zob. dyskusję w Ehr, Lis 2009, s. 10 – 15), jednak wydaje się, że oba te wzorce istniały od początku.

czymś powszechnym jest słyszeć, jak skądinąd inteligentni intelektualiści z klasy średniej twierdzą, że wraz ze spadkiem zatrudnienia w fabrykach klasa robotnicza w takiej Wielkiej Brytanii czy Ameryce przestała istnieć; całkiem jakby to jakieś przemyślnie skonstruowane androidy siadały za kierownicą podwożących ich autobusów, strzygły ich żywopłoty, instalowały im kable albo zmieniały podkłady na łóżkach ich dziadków.

W rzeczywistości sytuacja, w której większość robotników pracowała w fabrykach, nigdy nie miała miejsca. Nawet za czasów Marksa czy Dickensa w dzielnicach robotniczych zamieszkiwało więcej pokojówek, pucybutów, śmieciarzy, kucharek, pielęgniarek, dorózkarzy, nauczycieli, prostytutek, dozorców i straganiarek niż zatrudnionych w kopalniach, zakładach włókienniczych lub hutach żelaza. Czy wymienione zajęcia są „produktywne”? W jakim sensie i dla kogo? Kto „wytwarza” suflet? To ze względu na te wieloznaczności kwestie te spycha się poza obszar dyskusji w sporach o wartość pracy; to jednak zakrywa przed naszym wzrokiem fakt, że większość pracy wykonywanej przez klasę pracującą – czy to tej wykonywanej przez mężczyzn, czy tej wykonywanej przez kobiety – w rzeczywistości przypomina bardziej tę archetypowo utożsamianą z zajęciami kobiecymi: z opieką nad ludźmi, dbaniem o to, by dostawali to, czego im brak lub czego potrzebują, wyjaśnianiem, uspokajaniem, przewidywaniem, czego chce lub co myśli szef, nie mówiąc już o dbaniu o rośliny, zwierzęta, maszyny i inne rzeczy, czuwanie nad nimi, aniżeli przybijanie młotkiem, wykrawanie, dźwiganie czy zbieranie.

Ta ślepotą ma swoje konsekwencje. Pozwolę sobie to zilustrować. W 2014 roku w Londynie wybuchł strajk pracowników transportu miejskiego, kiedy burmistrz zapowiedział plany zamknięcia być może stu kas biletowych metra, które miały zastąpić automaty. Wywołało to w gronie pewnych miejscowych marksistów dyskusję internetową, która obracała się wokół pytania, czy etaty pracowników zagrożonych zwolnieniem są „stanowiskami bez sensu”; zgodnie z logiką, na jaką powoływali się niektórzy, praca stanowi pewną wartość dla kapitalizmu (a tej według kapitalistów te etaty były widocznie pozbawione) albo spełnia funkcję społeczną, której pełnienie byłoby konieczne nawet wówczas, gdyby kapitalizm nie istniał (a tej naturalnie one nie pełnią, skoro w dojrzałym komunizmie transport będzie bezpłatny). Rzecz jasna włączyłem się do rozmowy. Gdy poproszono mnie o wypowiedź, zdecydowałem się odesłać moich rozmówców do ulotki rozpowszechnianej przez samych strajkujących, zatytułowanej *Porady dla pasażerów korzystających z przyszłego metra londyńskiego*. Znalazły się w niej między innymi takie oto zdania:

Prosimy upewnić się przed podróżą, że zapoznali się Państwo dokładnie z 11 liniami i 270 stacjami londyńskiego metra [...]. Prosimy dołożyć starań, aby Państwa podróż przebiegła bez opóźnień i jakichkolwiek wypadków, sytuacji awaryjnych, incydentów i ewakuacji. Prosimy nie być niepełnosprawnym. Ani niezamożnym. Ani nowo przybyłym do Londynu. Prosimy nie być zbyt młodym ani zbyt starym. Prosimy nie paść ofiarą nagabywania ani ataku w trakcie podróży. Prosimy nie gubić swojej własności ani dzieci. Prosimy nie potrzebować żadnej pomocy.

Ponieważ najwyraźniej wielu zwolennikom rewolucji proletariackiej nie przyszło do głowy, by zbadać, czym właściwie zajmują się pracownicy transportu miejskiego, mogli, jak widać, paść ofiarą czegoś bardzo pokrewnego stereotypowemu przedstawianiu w prawico-

wych brukowcach pracowników londyńskiego City jako przepłaconych próżniaków, którzy byczą się za pieniądze podatnika.

Faktyczne zajęcia obsługi metra są zatem znacznie bliższe temu, co feministki określają mianem „pracy opiekuńczej”. Ma ona więcej wspólnego z pracą pielęgniarki niż z pracą murarza. Jednak w dokładnie taki sam sposób, w jaki nieodpłatnej pracy opiekuńczej kobiet odmawia się miejsca w naszych doniesieniach na temat „gospodarki”, opiekuńcze aspekty zajęć wykonywanych przez klasę pracującą są rugowane z pola widzenia. Pewnie można by powiedzieć, że tradycje pracy opiekuńczej brytyjskiej klasy pracującej dają o sobie znać w kulturze popularnej, będącej w dużej mierze produktem tej klasy ze wszystkimi charakterystycznymi gestami, zachowaniami i sposobami wyrazu, którymi ludzie z klasy pracującej dodają sobie nawzajem otuchy, obecnymi w muzyce brytyjskiej, komedii i brytyjskiej literaturze dziecięcej. Jednak sama w sobie praca ta nie jest uznawana za pracę wytwarzającą wartość.

„Pracę opiekuńczą” generalnie postrzega się jako skierowaną ku innym ludziom i zawsze wiąże się ona z pewną pracą interpretacyjną, empatią i zrozumieniem. Poniekąd można by utrzymywać, że nie jest to właściwie praca, a po prostu życie albo życie właściwie przeżywane – ludzie są z natury stworzeniami empatycznymi, a żeby móc się w ogóle komunikować z innymi, musimy bez przerwy wysiłkiem wyobraźni stawiać się nawzajem jedno na miejscu drugiego i starać się zrozumieć, co inni myślą i czują, a to zwykle oznacza przynajmniej odrobinę troski o nich – jednak kiedy cały wysiłek utożsamiania się spoczywa na jednej stronie, staje się to pracą. O tym, że praca opiekuńcza stanowi towar, nie rozstrzyga to, że pewni ludzie troszczą się o innych, ale to, że pewni ludzie się o innych nie troszczą; to, że ci, którzy płacą za „usługi” (zauważmy, jak przetrwał w tym słowie feudalny źródłosłów), nie czują potrzeby angażowania się samemu w pracę interpretacyjną. A musi ją wykonywać nawet murarz, jeżeli pracuje dla kogoś innego. Podwładni stale muszą monitorować, co myśli ich przełożony; szefa nie dotyczy odwrotność tej sytuacji. To z kolei, jak sądzę, stanowi jeden z powodów, dla których badania psychologiczne regularnie wykazują, że ludzie wywodzący się ze środowisk klasy pracującej lepiej sobie radzą z odczytywaniem uczuć innych osób i są bardziej empatyczni i troskliwi niż osoby z klasy średniej, nie mówiąc już o środowiskach zamożnych⁴⁷. Poniekąd umiejętność odczytywania cudzych emocji jest po prostu efektem tego, na czym polega ich praca – ludzie bogaci nie muszą się uczyć nawet w przybliżeniu tak pilnie wykonywania pracy interpretacyjnej, ponieważ mogą zatrudnić innych ludzi, którzy zrobią to za nich. Z kolei owi najmici, którzy muszą wyrobić w sobie nawyk wczuwania się w punkty widzenia innych, na ogół również się o nich troszczą⁴⁸.

⁴⁷ Klasyczne badania to m.in. Kraus, Côté i Keltner 2010 oraz Stellar, Manzo, Kraus i Keltner 2011.

⁴⁸ W efekcie podwładni zwykle również bardziej troszczą się o swoich przełożonych, aniżeli przełożeni o nich, a prawidłowość ta występuje w niemal każdej relacji strukturalnej nierówności: mężczyzn i kobiet, bogatych i biednych, czarnych i białych i tak dalej. Zawsze wydawało mi się, że to jedna z głównych sił, które utrwalają te nierówności (omawiam to w wielu miejscach, a zainteresowanych tą kwestią czytelników odsyłam do drugiego rozdziału mojej *Utopii regulaminów*, s. 59 – 63).

Tym samym – jak wykazywało wiele ekonomistek feministycznych – wszelką pracę można uznać za pracę opiekuńczą, ponieważ – by sięgnąć po przykład z początku tego rozdziału – nawet jeśli ktoś buduje most, robi to ostatecznie dlatego, że myśli o ludziach, którzy mogliby pragnąć przepłynąć się przez rzekę. Jak jasno pokazują cytowane przykłady, ludzie naprawdę myślą w tych kategoriach, kiedy zastanawiają się nad „wartością społeczną” własnej pracy⁴⁹.

Myślenie o pracy jako wartościowej przede wszystkim dlatego, że jest „produktywna” – przy utożsamianiu pracy produktywnej z wysiłkiem robotnika w fabryce, skutkującej tą magiczną transformacją, przez którą samochody albo torebki herbaty, albo farmaceutyki zostają „wydane na świat” z fabryk w tych samych tajemniczych „bólach”, w jakich dzieci są „wydawane na świat” przez kobiety – sprawia, że wszystko to znika z pola widzenia. Ułatwia to też w maksymalnym stopniu właścicielowi fabryki utrzymywanie, że przecież robotnicy w niczym nie różnią się od maszyn, które obsługują. Istnieją wyraźne przesłanki, by sądzić, że rozwój podejścia, które przeszło do historii pod nazwą „naukowego zarządzania”, miało w tym swój udział; jednak nigdy by do tego nie doszło, gdyby modelowym przykładem „robotnika” w popularnym wyobrażeniu byli kucharka, ogrodnik czy masażystka.

Większość ekonomistów współcześnie uznaje laborystyczną teorię wartości za ciekawostkę z okresu formowania się ich dyscypliny; i jest być może prawdą, że jeśli czymś nadrzędnym celem jest zrozumienie mechanizmów kształtowania cen, to istnieją lepsze narzędzia. Ale dla ruchu robotniczego – oraz zapewne dla rewolucjonistów pokroju Karola Marksa – nie to naprawdę się liczyło. Sednem jest kwestia filozoficzna. Chodzi o uznanie, że świat, który zamieszkujemy, to coś, co wytworzyliśmy, kolektywnie, jako społeczeństwo, i w związku z tym mogliśmy byli ukształtować go inaczej. Tyczy się to każdego obiektu fizycznego, jaki w dowolnym momencie moglibyśmy mieć pod ręką. Każdy z nich został wyhodowany lub wyprodukowany przez kogoś w oparciu o to, co ktoś wyobrażał sobie na nasz temat i czego jego zdaniem możemy chcieć lub potrzebować. W jeszcze większym stopniu tyczy się to abstrakcji, takich jak „kapitalizm”, „społeczeństwo” czy „rząd”. Istnieją tylko dlatego, że wytwarzamy je każdego dnia. John Holloway, bodaj najbardziej poetycko piszący wśród współczesnych marksistów, zapowiadał kiedyś napisanie książki pod tytułem *Stop Making Capitalism* [Przestańmy wytwarzać kapitalizm]⁵⁰. W końcu, zauważał, chociaż wszyscy zachowujemy się tak, jakby kapitalizm był dla nas jakimś uciskającym nas Behemotem, tak naprawdę jest to coś, co sami wytwarzamy. Co dzień rano wstajemy i wytwarzamy kapitalizm od nowa. Gdybyśmy któregoś ranka wszyscy wstali i zdecydowali, że stworzymy coś innego, nie byłoby już kapitalizmu. Pojawiłoby się coś innego.

Można nawet powiedzieć, że jest to kwestia zasadnicza – ostatecznie być może jedyna kwestia – wszelkiej teorii społecznej i wszelkiej myśli rewolucyjnej. Wspólnie tworzymy

⁴⁹ Zgodnie z tym ujęciem na przykład pieniądze, rynki czy finanse są tylko sposobami, w jakie nieznanymi ostrzegają nas, o co sami się troszczą, zależy nam bowiem, by troska była właściwie ukierunkowana; stąd wniosek, że współczesna bankowość to po prostu wybrakowana forma pracy opiekuńczej, ponieważ jest nieprawidłowo ukierunkowana.

⁵⁰ Ostatecznie książka ukazała się w 2010 roku pod tytułem *Crack Capitalism* [Kapitalizm wyłomów], co zawsze uważałem za dużo gorszy wybór.

świat, który zamieszkujemy. Ale gdyby każde z nas spróbowało sobie wyobrazić świat, w jakim chciałoby żyć, kto z nas wymarzyłby dokładnie taki jak ten istniejący? Wszyscy potrafimy sobie wyobrazić lepszy świat. Dlaczego nie możemy go po prostu stworzyć? Dlaczego zaprzestanie wytwarzania kapitalizmu wydaje się takie niemożliwe? Albo rządu? Albo chociaż złych świadczeniodawców i irytującej biurokracji?

Przedstawianie pracy w kategoriach produkcji jest tym, co pozwala nam stawiać te pytania. Trudno o coś bardziej doniosłego. Nie jest jednak jasne, czy daje nam to środki pozwalające sobie na nie odpowiedzieć. Narzuca mi się myśl, że jeżeli uznać, że ogromna część zajęć nie ma charakteru, ściśle rzecz biorąc, produkcyjnego, lecz opiekuńczego i że każde, nawet pozornie najbardziej bezosobowe zajęcie ma swój aspekt opiekuńczy, otrzyma się podpowiedź co do jednego z możliwych powodów, dla których tak trudno po prostu stworzyć inne społeczeństwo z innym zbiorem zasad. Nawet jeśli nie podoba się nam to, jak wygląda świat, nie zmienia to faktu, że świadomym celem większości naszych działań – mniejsza o to, czy są one produktywne, czy jakieś inne – jest pragnienie dobra innych; często bardzo określonych innych. Nasze działania są częścią relacji opieki. Ale większość relacji opieki wymaga od nas pozostawiania świata w mniej więcej takim stanie, w jakim go zastaliśmy. Tak jak nastoletni idealisci porzucają swoje marzenia o stworzeniu lepszego świata i godzą się na kompromisy dorosłości z chwilą, kiedy zawierają małżeństwa i mają dzieci, tak troska o innych, zwłaszcza na dłuższą metę, wymaga utrzymywania w stanie względnej przewidywalności świata, który umożliwia realizowanie tej troski. Nie da się odkładać pieniędzy na studia dla dziecka, jeżeli nie ma się pewności, że za dwadzieścia lat będą jeszcze istnieć uniwersytety albo, dajmy na to, pieniądze. A to z kolei oznacza, że miłość do innych – ludzi, zwierząt, krajobrazów – wymaga ciągłego utrzymywania struktur instytucjonalnych, którymi na co dzień może się gardzić.

Jak na przestrzeni XX wieku pracę ceniono coraz bardziej jako formę dyscypliny i samopoświęcenia

Wymyślamy wciąż nowe zajęcia w fałszywym przekonaniu, że każdy musi tyrać w jakiejś robocie, ponieważ zgodnie z malthusiańską darwinistyczną teorią musi uzasadnić swoje prawo do istnienia.

Buckminster Fuller

Jakkolwiek by było, kontrofensywa spod znaku ewangelii bogactwa powiodła się, a kapitanowie przemysłu, najpierw w Ameryce, a potem kolejno wszędzie indziej, zdołali przekonać społeczeństwo, że to oni, a nie ci, których zatrudniają, są prawdziwymi twórcami bogactwa. Ich sukces spowodował jednak nieunikniony problem. Gdzie pracownicy mają poszukiwać znaczenia i sensu własnej pracy, skoro przemienia się ich praktycznie w roboty? W sytuacji, kiedy mówi się im otwarcie, że są niewiele więcej niż robotami, mimo iż jednocześnie wymaga się od nich, żeby organizowali swoje życie wokół pracy?

Oczywistą odpowiedź przynosi powołanie się na dawne wyobrażenie, że praca kształtuje charakter; i właśnie to najwyraźniej miało miejsce. Można by to nazwać renesansem purytanizmu, jednak, jak widzieliśmy, idea ta sięga znacznie wcześniejszych czasów – czasów, w których chrześcijańska doktryna przekleństwa Adama połączyła się w jedno z północno-europejskim przekonaniem, że praca najemna w ramach karbów narzucanych przez mistrza jest jedynym sposobem na zmianę w autentyczną dorosłą jednostkę. Za pomocą tej historii bardzo łatwo było skłonić pracowników, by na swoje wysiłki nie patrzyli jak na tworzenie bogactwa czy pomaganie innym, a w każdym razie nie w pierwszej kolejności, lecz jak na wyrzeczenie się siebie, rodzaj świeckiej włościennicy, ofiary z radości i przyjemności, pozwalającej nam stać się dorosłymi, którzy zasłużyli na swoje konsumpcjonistyczne zabawki.

Wyniki wielu przeprowadzanych współcześnie badań potwierdzają tę ocenę. Zgoda, ludzie w Europie czy Ameryce na przestrzeni historii nie upatrywali w swoim zajęciu tytułu, pod jakim chcieliby, by oglądały ich oczy wieczności. Wybierzcie się na cmentarz; na próżno będziecie szukać nagrobków, na których wyryto by inskrypcję „monter instalacji hydraulicznych”, „wicedyrektor”, „strażnik parku” czy „urzędnik”. Wobec śmierci esencję życia duszy na ziemi wyznacza miłość, którą dana osoba darzyła i którą była darzona przez mężów, żony i dzieci, a czasami także insygnia jednostki, w której służyła w czasie wojny. To rzeczy, które wiążą się z intensywnym zaangażowaniem emocjonalnym oraz daniem i odbieraniem życia. Za życia natomiast pierwszą rzeczą, jaką każda z tych osób miała szansę usłyszeć, gdy kogoś poznawała, było: „Czym się zajmujesz?”

Jest tak w dalszym ciągu. Fakt, że sytuacja nadal przedstawia się w ten sposób, to swego rodzaju uparty paradoks, ponieważ ewangelia bogactwa i rozkwit konsumeryzmu, który zapoczątkowała, miały to zmienić. Już nie oczekiwano od nas, byśmy myśleli o sobie, że nasze istnienie wyraża się przez to, co produkujemy – teraz chodziło o to, co konsumujemy: jakie ubrania nosimy, jakiej muzyki słuchamy, jakim drużynom sportowym kibicujemy. Zwłaszcza od lat 70. od każdego oczekuje się, że wpisze się w jedną z plemiennych subkultur: świrów od science fiction, miłośników psów, entuzjastów paintballu, palaczy zioła albo zwolenników Chicago Bulls lub Manchesteru United, ale zdecydowanie nie że będzie chciał być znany jako doker czy analityczka ds. ryzyka katastrofy. I prawdą jest, że na jakimś poziomie świadomości większość z nas woli myśleć o sobie jako określanych przez cokolwiek, co tylko nie jest naszą pracą⁵¹. A jednak, nie wiedzieć czemu, paradoksalnie, ludzie regularnie mówią, że to praca nadaje ich życiu ostateczny sens i że bezrobocie ma druzgocące skutki dla psychiki.

Przez cały XX wiek opublikowano olbrzymią liczbę sondaży, badań, wyników dochodzeń i prac etnograficznych na temat pracy. Pisanie prac na temat pracy nabrało charakteru osobnej małej branży. Wnioski, jakie płyną z tych badań (a tyczą się one – z bardzo nie-

⁵¹ Przytaczam szeroko cytowany ustęp z książki *Working* Studsa Terkela: „Jeżeli ktoś nie jest stuknięty, nigdy nie będzie myślał o pracy ani o niej gadał. Może o baseballu albo o tym, jak się nawalił dzień wcześniej, albo o tym, czy zaliczył, czy nie zaliczył. Tak po mojemu, to jeden na stu naprawdę podnieca się pracą” (1972, s. xxxiv); a jednocześnie w tej samej relacji czytamy: „ktoś musi wykonywać tę pracę. Jeśli mój dzieciak pójdzie kiedyś na studia, to chcę, żeby miał trochę szacunku” (1972, s. xxxv).

wielkimi różnicami – zarówno pracowników biurowych, jak i fizycznych praktycznie we wszystkich częściach świata), można podsumować w następujący sposób:

1. Poczucie godności i własnej wartości większości ludzi jest silnie związane z pracą zarobkową.
2. Większość ludzi nienawidzi swojej pracy.

Możemy określić to mianem „paradoksu współczesnej pracy”. Cała dyscyplina socjologii pracy, nie mówiąc już o stosunku pracy, w znacznej mierze ukierunkowana jest na próby zrozumienia, jak te dwa wnioski mogą być prawdziwe równocześnie. Dwoje przodowników tego pola badań, Al Gini i Terry Sullivan, w 1987 roku ujęło to następująco:

W dobrze ponad stu badaniach przeprowadzonych w ostatnim ćwierćwieczu pracownicy regularnie opisywali swoje zajęcia jako wyczerpujące fizycznie, nudne, osłabiające morale lub upokarzające ich osobiście oraz pozbawione znaczenia.

[Wszelako] chcą pracować, ponieważ na jakimś poziomie towarzyszy im świadomość, że praca odgrywa kluczową i być może nieporównywalną z niczym innym rolę psychologiczną, jaką jest kształtowanie ludzkiego charakteru. Praca to nie tylko sposób zdobywania środków do życia, ale także jeden z najważniejszych czynników, jakie mają wpływ na życie wewnętrzne [...]. Być pozbawionym dostępu do pracy to coś o wiele gorszego niż być pozbawionym dostępu do rzeczy, które dzięki niej możemy kupić; to być pozbawionym możliwości określenia i szanowania samego siebie⁵².

Po wielu latach badań tematu Gini doszedł w końcu do wniosku, że pracę w coraz mniejszym stopniu uważa się za środek prowadzący do celu – to jest za sposób uzyskiwania środków i doświadczeń, które umożliwiają realizację projektów (jak to ująłem, wartości innych niż wartość ekonomiczna: rodziny, polityki, społeczności, kultury, religii) – a w coraz większym za cel sam w sobie. Jednocześnie był to cel sam w sobie, który większość ludzi uważała za szkodliwy, poniżający i opresyjny.

Jak pogodzić ze sobą te dwa spostrzeżenia? Można na przykład powrócić do argumentów, które przedstawiłem w rozdziale 3, i uznać, że istoty ludzkie zasadniczo są konglomeratami celów, w związku z czym gdyby brakowało nam poczucia jakiegokolwiek celu, trudno by było powiedzieć o nas, że w ogóle istniejemy. Musi być w tym prawda. W pewnym sensie wszyscy znajdujemy się w sytuacji owego osadzonego, który woli pracować w więziennej pralni, niż tkwić w celi przez cały dzień przed telewizorem. Ale jedno z możliwych wytłumaczeń, które socjologowie na ogół ignorują, jest takie, że jeśli uznamy, że praca to forma złożenia siebie w ofierze czy wyrzeczenia się siebie, wówczas właśnie odstręczający charakter współczesnej pracy sprawia, że można ją postrzegać jako cel sam w sobie. Wróciliśmy do Carlyle’a: praca powinna być bolesna, cierpienie wywoływane przez pracę samo w sobie jest tym, co „kształtuje charakter”.

Innymi słowy, pracownicy mogą czuć się godni i wartościowi, dlatego że nienawidzą swojej pracy.

⁵² Gini, Sullivan 1987, s. 649, 651, 654.

To postawa, która – jak zauważył Clement – przesyca atmosferę wszędzie dookoła, obecna w biurowych rozmowach. „[N]acisk, jaki kładziono na to, by wartość własną i innych opierać na tym, jak bardzo się przykładamy do czegoś, czego najchętniej byśmy nie robili. [...] jeżeli nie rujnujesz swojego umysłu i ciała poprzez pracę zarobkową, nie żyjesz właściwie”. Sentyment ten oczywiście towarzyszy częściej pracownikom biurowym wywodzącym się z klasy średniej, takim jak Clement, niż imigrantom pracującym w rolnictwie, parkingowym albo kucharzom w barach szybkiej obsługi. Ale nawet w środowiskach klasy pracującej można zaobserwować tę postawę w postaci jej negacji, jako że nawet ci, którzy nie czują, by musieli uzasadniać swoje istnienie dzień po dniu przechwałkami o tym, jak bardzo są przepracowani, mimo wszystko zgadzają się, że ci, którzy unikają jakiegokolwiek pracy, powinni bodaj paść trupem.

W Ameryce stereotypy leniwych i niezasługujących na pomoc biednych przez długi czas ściśle wiązały się z rasizmem: pokolenia imigrantów przyswoiły sobie, co to znaczy być „ciężko pracującym Amerykaninem”, nauczane pogardzać rzekomym brakiem dyscypliny potomków niewolników, podobnie jak japońscy pracownicy nauczyli się pogardzać Koreańczykami, a angielscy Irlandczykami⁵³. Dzisiaj media głównego nurtu zobowiązane są zazwyczaj do emitowania subtelniejszego przekazu, ale i tak nie ma końca szkalowaniu biednych, bezrobotnych, a zwłaszcza osób korzystających z zasiłków, a większość ludzi wydaje się faktycznie uznawać zasadniczą logikę wywodu współczesnych moralistów: że społeczeństwo jest atakowane przez tych, którzy pragną dostać coś za nic; że ubodzy są ubodzy przeważnie dlatego, że brak im woli i dyscypliny, by pracować; że tylko ci, którzy pracowali lub pracują ciężiej, niż by sobie życzyli, przy czymś, czego najchętniej by nie robili, i to najlepiej wykonujący tę pracę pod kierunkiem srogiego nadzorca, zasługują na to, by ich współobywatele okazywali im szacunek i liczyli się z ich zdaniem. W konsekwencji sadomasochistyczny pierwiastek w pracy opisany w rozdziale 4 zamiast pozostać szpetnym, nawet jeśli przewidywalnym efektem ubocznym zhierarchizowanych struktur dowodzenia, stał się w praktyce tym, co nadaje pracy jej wartość. Cierpienie stało się odznaką obywatelstwa gospodarczego. Nie różni się pod tym względem wiele od adresu zameldowania. Bez tego nie macie prawa czegokolwiek żądać.

Zatoczyliśmy pełne koło, by wrócić do sytuacji, z której wyszliśmy; teraz jednak przynajmniej możemy ją zrozumieć w jej pełnym kontekście historycznym. Prace bez sensu mnożą się dzisiaj w dużej mierze z powodu osobliwej natury feudalizmu kierowniczego, który zdominował bogate gospodarki – aczkolwiek w coraz większym stopniu narzuca się wszystkim gospodarkom. Powodują cierpienie, ponieważ ludzkie szczęście zawsze powiązane jest z poczuciem wywierania wpływu na świat; poczuciem, które większość ludzi, mówiąc o swojej pracy, wyraża w języku wartości społecznej. Równocześnie mają oni świadomość, że im większa jest wartość społeczna wytwarzana przez dany zawód, tym mniej pieniędzy otrzymuje człowiek go wykonujący. Jak Annie, stają wobec sytuacji, w której z jednej strony wprawdzie mogą wybrać wykonywanie użytecznej i ważnej pracy, jaką jest opiekowanie się przedszkolakami, ale niemal otwartym tekstem komunikuje im się, że gratyfikacja pły-

⁵³ *How the Irish Became White* (1995) Noela Ignatieva jest klasycznym studium tego zjawiska.

nąca z pomagania innym powinna wystarczyć im za nagrodę i to do nich należy znalezienie sposobu na opłacenie rachunków, z drugiej zaś strony mają do wyboru przystanie na bezsensowną i upadającą pracę, w której rujnują swoje umysły i ciała bez wyraźnego powodu, poza powszechnym przekonaniem, że jeśli ktoś nie angażuje się w pracę, która rujnuje ich umysł i ciało, mniejsza o to, czy istnieje po temu dobry powód, wówczas nie zasługuje, by żyć.

Być może ostatnie słowo powinno należeć tu do Carlyle'a, który w swojej pochwalie pracy zamieścił jeden rozdział w całości będący osobliwą diatrybą przeciw szczęściu. Miała to być jego odpowiedź na utylitarystyczne doktryny takich autorów jak Jeremy Bentham, którzy dowodzili, że ludzką przyjemność da się dokładnie wymierzyć i wobec tego wszelka moralność powinna zostać sprowadzona do kalkulacji, co przyniesie „największe szczęście największej liczbie ludzi”⁵⁴. Szczęście, przekonywał Carlyle, to pojęcie gminne. „Jedynym szczęściem, jakim mógłby zaprzętać sobie głowę człowiek dzielny, byłoby mieć tyle akurat szczęścia, by wykonał swą pracę. Ostatecznie jedynym nieszczęściem, jakie może spotkać człowieka, jest niemożność pracy, niemożność spełnienia swego ludzkiego przeznaczenia”⁵⁵.

Benthama i utylitarystów, którzy w życiu ludzkim nie znajdowali innego celu poza dążeniem do przyjemności, można uznać za filozoficznych protoplastów współczesnego konsumeryzmu, uzasadnianego w dalszym ciągu przez odwołanie do ekonomicznej teorii „użyteczności”. Jednak perspektywa Carlyle'a nie jest tak naprawdę negacją Benthamowskiej; a jeśli tak, to tylko w sensie dialektycznym, jako jej pozorne przeciwieństwo w sytuacji, w której zwolennicy dwu rzekomo sprzecznych stanowisk permanentnie się ostrzeliwujący nie mają świadomości, że stanowią jedność wyższego rzędu, która nie mogłaby istnieć bez obu. Wyobrażeniu, że tym, co ostatecznie motywuje istoty ludzkie, od zawsze było i zawsze będzie dążenie do bogactwa, władzy, wygod i przyjemności, zawsze towarzyszyło dopełnienie w postaci przeciwnej mu doktryny pracy jako ofiary z samego siebie tak wartościowej właśnie dlatego, że jest miejscem, w którym człowiek doświadcza niedoli, sadyzmu, pustki i rozpacz. Jak ujmował to Carlyle:

Wszelka praca, nawet przędzenie bawełny, jest szlachetną; jedynie praca jest szlachetną, niechże to jeszcze raz będzie powiedziane. I podobnież wszystko, co godne, jest bolesne. Wygodne życie nie jest losem żadnego człowieka [...]. Nasza najwyższa doktryna zowie się Uwielbienie Smutku. Dla syna ludzkiego nie masz szlachetniejszej korony, dźwiganej godnie czy niegodnie, jak korona z cierni⁵⁶.

⁵⁴ Formułę tę później ograniczono do „jak największego dobra jak największej liczbie obywateli”, ale pierwotna teoria Benthama oparta była na kalkulacji hedonistycznej i to do niej odnosił się Carlyle.

⁵⁵ Carlyle 1843, s. 134.

⁵⁶ Tamże.

7. Jakie są polityczne efekty pracy bez sensu i czy można coś zrobić, żeby zmienić tę sytuację?

Uważam, że praprzyczyną instynktu, który każe jednym ludziom nieustannie zaprzęgać innych do bezużytecznej pracy, jest zwykły strach przed tłumem. Tłum bowiem (jak się wydaje bogatym) składa się ze zwierząt tak dalece prymitywnych, iż gdyby tylko ofiarować im odpoczynek, stałyby się niebezpieczne, lepiej przeto zapewnić im jakieś zajęcie, żeby nie miały czasu na myślenie.

George Orwell, *Na dni w Paryżu i Londynie*, przeł. Bartłomiej Zborski

Jeżeli ktoś wymyślił kiedyś reżim pracy w sposób idealny służący utrzymaniu władzy kapitału finansowego, trudno o lepiej wykonane zadanie. Autentyczni, produktywni pracownicy są bezlitośnie wyzyskiwani i poddawani presji. Reszta dzieli się na sterroryzowaną warstwę powszechnie wytykanych palcami bezrobotnych i większą liczebnie warstwę, której płaci się w zasadzie zanicnierobienie na stanowiskach tak zaprojektowanych, by utożsamiała się z poglądami i uczuciami klasy rządzącej (menadżerów, administratorów i tak dalej) – a w szczególności jej finansowych awatarów – ale równocześnie pielęgnowała piekącą urazę wobec każdego, kto wykonuje pracę o wyraźnej i niezaprzeczalnej wartości społecznej.

Z eseju O fenomenie pracy bez sensu

Chciałbym zakończyć tę książkę kilkoma przemyśleniami na temat politycznych implikacji współczesnej sytuacji w świecie pracy i jedną sugestią co do możliwości jej zmiany. W poprzednich dwóch rozdziałach opisywałem siły ekonomiczne stojące za szerzeniem się pracy bez sensu – które podsumowałem, nazywając je feudalizmem kierowniczym – oraz kosmologii, całokształtu sposobów przedstawiania miejsca ludzi we wszechświecie, który pozwala nam tolerować taki porządek. Im bardziej gospodarka staje się systemem dystrybucji zrabowanych dóbr, tym więcej sensu ma brak wydajności i tworzenie niepotrzebnych struktur dowodzenia, jako form organizacji, które najlepiej sprawdzają się w odprowadzeniu na bok jak największej części tego łupu. W im mniejszym stopniu wartości pracy upatruje się w jej wytworach czy korzyściach, jakie przynosi innym, tym bardziej praca uważana jest za wartościową jako przede wszystkim forma ofiary z siebie, co oznacza, że wszystko, co czyni to zajęcie mniej uciążliwym czy przyjemniejszym, choćby gra-

tyfikacja czerpana ze świadomości, że wykonywana praca przynosi komuś pożytek, ma w istocie jego wartość obniżać i w efekcie usprawiedliwiać niższe płace.

Wszystko to jest jak najbardziej przewrotne.

W pewnym sensie ci spośród krytyków, którzy twierdzą, że nasz tydzień pracy nie wynosi piętnastu godzin, ponieważ nad wypoczynek przedłożyliśmy konsumpcję, nie są aż tak dalecy od prawdy. Chodzi tylko o to, że źle interpretują mechanizmy. To nie tak, że pracujemy ciężiej, ponieważ cały czas poświęcamy produkcji konsol PlayStation i serwowaniu sobie nawzajem sushi. Przemysł ulega robotyzacji, a prawdziwy sektor usług utrzymuje się na stałym poziomie mniej więcej 20 procent ogólnego zatrudnienia. Bynajmniej – jest tak dlatego, że wymyśliliśmy sadomasochistyczną dialektykę, która sprawia, że wydaje nam się, jakby ból, którego doświadczamy w miejscu pracy, był jedynym możliwym usprawiedliwieniem naszych potajemnych konsumenckich przyjemności, a jednocześnie fakt, że nasza praca zżera nam coraz więcej dnia, oznacza, że nie stać nas na luksus „życia” – jak lakonicznie ujęła to Kathi Weeks – a to z kolei oznacza, że potajemne konsumenckie przyjemności są jedynymi, na jakie możemy sobie pozwolić. Całodzienne przesiadywanie w kawiarniach i spieranie się o politykę albo plotkowanie o skomplikowanych poliamorycznych związkach swoich znajomych wymaga czasu (wręcz całego dnia); w przeciwieństwie do tych zajęć podnoszenie ciężarów albo udział w zajęciach jogi w miejscowym klubie fitness, zamawianie jedzenia przez Deliveroo, obejrzenie odcinka *Gry o tron* albo spacer po sklepach w poszukiwaniu kremów do rąk czy elektroniki można wpasować w samodzielne, przewidywalne przedziały czasowe, które ludzie mają pomiędzy długimi okresami pracy lub odpoczynku od niej. Wszystkie te czynności to przykłady tego, co zwykłem nazywać „konsumpcjonizmem kompensacyjnym”. To rzeczy, które można robić dla wynagrodzenia sobie faktu, że nie ma się życia, a w każdym razie ma się go niewiele.

O tym, jak kultura polityczna w feudalizmie kierowniczym utrzymywana jest dzięki równowadze resentymentów

Otóż powiadają, że przy takim pisaniu imion na skorupkach [w celu ustalenia, którego polityka wygnać z miasta] któryś z niepiśmiennych i zupełnie prostych ludzi ze wsi podał wtedy swoją tabliczkę Arystydesowi jako jednemu z przygodnych ludzi i prosił, żeby mu napisał na niej imię Arystydesa. Ten zdziwiony zapytał, czy Arystydes wyrządził mu jakąś krzywdę. Na to tamten odpowiedział: „Żadnej. Ja nawet nie znam tego człowieka.

Złości mnie tylko, gdy słyszę, że wszędzie nazywają go sprawiedliwym”. Usłyszawszy to, Arystydes podobno nic nie odpowiedział, wpisał imię na skorupkę i wręczył ją temu człowiekowi.

Plutarch, Żywoty sławnych mężów, „Arystydes”

Bez wątpienia przesadzam. Ludziom w społeczeństwach konsumenckich, nawet tym, którzy wykonują zajęcia bez sensu, udaje się jednak wyszarpać jakieś życie – jakkolwiek można postawić pytanie o istotność tych form życia w dłuższej perspektywie, biorąc pod uwagę to, że warstwa populacji tkwiąca w bezsensownym zatrudnieniu byłaby również najpewniej tą, której życie znaczą epizody klinicznej depresji lub inne formy choroby psychicznej, nie mówiąc o niepowodzeniu reprodukcyjnym. W każdym razie podejrzewam, że tak właśnie jest. Zasadność tych przypuszczeń da się potwierdzić jedynie w drodze badań empirycznych.

Nawet gdyby okazało się, że nie mam racji, jednemu nie da się zaprzeczyć – taka organizacja pracy kształtuje pejzaż polityczny, w którym kipi od nienawiści i resentmentu. Ci, którzy są na życiowej krawędzi i bez pracy, zazdroszczą zatrudnionym. Zatrudnionych zachęca się, by krzywo patrzyli na ubogich i bezrobotnych, których nieustannie przedstawia im się jako darmozjadów i pasożyty. Ci, którzy tkwią w lipnych pracach, pałają niechęcią do pracowników, którym udaje się wykonywać autentyczną produktywną czy pożyteczną pracę, podczas gdy ci wykonujący autentyczną produktywną czy pożyteczną pracę, nisko opłacani, poniżani i niedoceniani, czują coraz większą urazę wobec tych, którzy ich zdaniem monopolizują tę niewielką pulę zawodów, które pozwalają na godne życie i równoczesne robienie czegoś pożytecznego, szlachetnego lub efekownego, i których nazywają „liberalną elitą”. Wszystkich łączy nienawiść wobec klasy politycznej, którą (słusznie) uważają za zdeprawowaną, za to klasie politycznej te formy pustej nienawiści są niezmiernie na rękę, ponieważ odwracają one uwagę od niej samej.

Niektóre z tych form są dobrze znane i czytelnicy z miejsca je rozpoznają; o innych się mówi mniej i z początku mogą wydać się zastanawiające. Nietrudno wyobrazić sobie, że ktoś pracujący we francuskiej fabryce herbaty odnosiłby się z niechęcią do grupki bezużytecznych menadżerów średniego szczebla, których nad nimi postawiono (nawet zanim ci menadżerowie zdecydowali się ich wszystkich zwolnić). Podobnej jasności nie mamy w przypadku pytania o to, dlaczego ci menadżerowie mieliby pałać niechęcią do pracowników fabryki. Jednak często menadżerowie średniego szczebla, a jeszcze częściej ich asystenci administracyjni są wrogo nastawieni do pracowników z tej prostej przyczyny, że tamci mają uzasadnione prawo być dumnymi ze swojej pracy. Zasadniczą rolę w zaniżaniu płac takim robotnikom odgrywa wzwykła zawiść.

Zawiść moralna jest zjawiskiem niedostatecznie eksploatowanym jako przedmiot teoretycznych opracowań. Nie mam pewności, czy ktokolwiek poświęcił jej książkę. Tymczasem jest ona wyraźnie ważnym czynnikiem w ludzkich stosunkach. Określenie „zawiść moralna” odnośnie tu do uczuć zawiści i urazy żywionych wobec innej osoby nie dlatego, że jest bogata, uzdolniona albo ma szczęście, ale ponieważ jej zachowanie zawistnik uważa za bardziej moralne od własnego. Podstawową reakcją wydaje się: „Jak ta osoba śmie uważać się za lepszą ode mnie (przejawiając zachowanie, które rzeczywiście uznają za lepsze od własnego)?”. Pamiętam, że pierwszy raz zetknąłem się z taką postawą na studiach, kiedy lewicujący znajomy powiedział mi, że już nie szanuje pewnego znanego aktywisty, odkąd dowiedział się, że opłaca on swojej byłej żonie i dziecku drogi apartament w Nowym Jorku. „Co za hipokryta!”, wykrzyknął. „Mógł dać te pieniądze biednym!” Kiedy zauważyłem,

że wspomniany aktywista oddał niemal całe swoje pieniądze biednym, nie zmienił zdania. Kiedy zwróciłem krytykowi uwagę, że on sam, choć do biednych nie należy, chyba nie oddał nic biednym, obraził się. Na dobrą sprawę nie jestem pewien, czy jeszcze kiedyś się do mnie odezwał. Od tamtego czasu raz po raz spotykam się z taką postawą. W społeczności dobroczyniacych każdy, kto wciela w życie wspólne wartości w zbyt przykładowy sposób, jest odbierany jako zagrożenie; ostentacyjnie właściwe zachowanie („virtue signalling” to nowe popularne hasło) jest postrzegane jako wyzwanie do rywalizacji na moralność; i niczego tu nie zmienia fakt, że osoba, o którą chodzi, jest najzupełniej skromna i bezpretensjonalna – może to wręcz pogorszyć sytuację, ponieważ skromność sama może zostać odebrana jako przejaw rywalizacji na moralność przez tych, którzy skrycie czują się niedostatecznie skromni.

Zawiść moralna tego rodzaju jest niezwykle częsta w społecznościach aktywistycznych i religijnych; chciałbym tu jedynie zauważyć, że jest również obecna, w mniej dostrzegalny sposób, w polityce otaczającej pracę. Tak jak złości na imigrantów towarzyszą jednocześnie oskarżenia przybyszy zarówno o to, że pracują za dużo, jak i o to, że pracują za mało, tak samo niechęć do biednych ogniskuje się w równym stopniu na tych, którzy nie pracują, ponieważ przedstawia się ich jako leniwych, co na tych, którzy pracują (o ile nie przymuszono ich do udziału w jakimś programie pracy za zasiłek), ponieważ przynajmniej ich praca nie jest pracą bez sensu. Dlaczego, na przykład, konserwatystom w Stanach Zjednoczonych tak dobrze poszło wzniecanie powszechnej wrogości wobec zrzeszonych w związkach zawodowych pracowników szpitali czy zakładów motoryzacyjnych? Kiedy w 2008 roku ratowano branżę finansową przy wtórze publicznego oburzenia na bankierów inkasujących milionowe premie, nie spotkały ich żadne faktyczne sankcje; za to późniejsze ratowanie branży motoryzacyjnej bez sankcji się nie obyło – zastosowano je wobec robotników przy taśmach montażowych. Powszechnie potępiano ich jako rozpieszczonych kontraktami związkowymi, które miały zabezpieczać im szczodre ubezpieczenia zdrowotne i emerytury, wakacje i stawkę godzinową rzędu dwudziestu ośmiu dolarów, i zmuszono do dużych ustępstw. Tak naprawdę ich problemy spowodowali ci, którzy pracowali w biurach finansowych tych firm (o ile ich praca nie polegała na siedzeniu bez żadnego zajęcia przez cały dzień), od nich jednak nie oczekiwano podobnych poświęceń. Jak napisała lokalna gazeta:

Po bankach w lutym miała przyjść kolej na pomoc dla firm motoryzacyjnych. Tu, utrzymywano, będą musiały zniknąć tysiące etatów, jeśli spółki te mają odzyskać rentowność. Od dawna zazdrozczono pracownikom przemysłu samochodowego ich stabilnego zatrudnienia i ochrony zdrowia; teraz stali się kozłami ofiarnymi. Kiedy niegdyś dumne przemysłowe miasta w Michigan praktycznie ogłaszały bankructwo, komentatorzy prawicowych stacji radiowych orzekli, że robotnicy – którzy historycznie mieli przyczynić się przez swoje walki klasowe do uzyskania pięciodniowego i czterdziestogodzinnego tygodnia roboczego dla wszystkich – dostają to, na co zasłużyli¹.

¹ Matthew Kopka, *Bailing Out Wall Street While the Ship of State Is Sinking? (Part 2)*, „The Gleaner”, 25 stycznia 2010, <www.jamaica-gleaner.com/gleaner/20100125/news/news5.html>, dostęp 22 lipca 2017. W tamtym czasie jednym z notorycznie rozpowszechnianych stwierdzeń było to, jakoby pracownicy branży

Jednym z głównych powodów, dla których amerykańscy pracownicy przemysłu samochodowego mieli takie stosunkowo szczodre zapewnienia emerytalne w porównaniu z innymi pracownikami fizycznymi, było to, że odgrywali tak istotną rolę w wytwarzaniu czegoś, czego ich współobywatele potrzebowali, więcej nawet: co uważali za kulturowo istotne (wręcz składające się na ich obraz siebie jako Amerykanów)². Trudno nie odnieść wrażenia, że o to właśnie inni mieli do nich żal. „Oni przynajmniej robią samochody! To im nie wystarcza? Ja muszę siedzieć i przez cały dzień wypełniać głupie formularze, a tym daniom jeszcze mało i grożą, że pójdą strajkować, żeby domagać się opieki dentystycznej albo dwóch tygodni wolnego, żeby mogli pokazać dzieciom Wielki Kanion albo może najlepiej Koloseum?”

Podobnie wygląda sprawa w przypadku skądinąd trudnych do wytłumaczenia gniewnych wyrzekań, jakie w Stanach Zjednoczonych kierowane są przeciw nauczycielom w podstawówkach i liceach. Nauczyciel wpisuje się oczywiście całkowicie w definicję kogoś, kto wybrał społecznie istotne i szlachetne powołanie z pełną świadomością, że wiąże się ono z niską płacą i stresującymi warunkami pracy. Człowiek zostaje nauczycielem, ponieważ chce pozytywnie wpłynąć na czyjeś życie (jak napisano w reklamie rekrutacyjnej pokazywanej w nowojorskim metrze: „Nikt jeszcze nie zadzwonił do kogoś po dwudziestu latach, żeby podziękować mu, że był tak ambitnym likwidatorem szkół”). A jednak to właśnie czyni z nich doskonały cel w oczach tych wszystkich, którzy potępiają ich jako zepsutych, roszczeniowych, przepłacanych siewców świeckiego antyamerykanizmu. Zgoda, można zrozumieć, dlaczego republikańscy działacze atakują nauczycielskie związki zawodowe. Związki nauczycielskie stanowią oparcie Partii Demokratycznej. Jednak w skład tych organizacji wchodzi zarówno nauczyciele, jak i szkolni urzędnicy administracyjni i to ci drudzy stoją za większością posunięć, którym sprzeciwiają się liczni działacze republikańscy. Dlaczego więc nie skupią się na nich? Przecież dużo łatwiej byłoby im dowodzić, że szkolni urzędnicy są przepłacanymi pasożytami, niż że nauczyciele są rozpieszczeni i zepsuci. Jak zauważył Eli Horowitz,

szczególnie zdumiewa fakt, że republikanie i inni konserwatyści faktycznie kierowali niegdyś krytykę pod adresem szkolnych pracowników administracyjnych, jednak w pewnej chwili przestali. Z jakiegoś powodu głosy (należy zaznaczyć, że nieliczne i ciche) całkowicie zamilkły niemal tak szybko, jak zaczęła się dyskusja. Ostatecznie sami nauczyciele okazali się znacznie lepszym celem politycznym, mimo że to oni wykonują wartościowszą pracę³.

zarabiali nawet siedemdziesiąt pięć dolarów na godzinę, jednak pogłoskę tę opierano na PR-owych publikacjach branży, opartych na kalkulacji, w której łączne koszty płac, dodatków i emerytur dla wszystkich pracowników podzielono przez łączną liczbę przepracowanych godzin. Oczywiście, gdyby faktycznie posługiwać się takim sposobem liczenia, okazałoby się, że niemal każdy pracownik branży zarabia dwa albo trzy razy więcej, niż wynosi jego prawdziwa stawka godzinowa.

² Drugim powodem był fakt, że jako robotnicy fabryczni byli wszyscy skupieni w jednym miejscu, co ułatwiało organizację. Oznaczało to, że ich strajki stwarzały poważne zagrożenie dla gospodarki.

³ Eli Horowitz, *No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces*, <www.rustbeltphilosophy.blogspot.com/2013/08/no-offense-meant-to-individuals-who.html>, dostęp 31 sierpnia 2013.

I to również moim zdaniem można wytłumaczyć tylko zawiścią moralną. Nauczyciele uchodzą za ludzi, którzy ostentacyjnie wchodzą w rolę poświęcających się dla innych i zainteresowanych dobrem publicznym, za osoby, które oczekują, że po dwudziestu latach zadzwoni do nich ktoś ze słowami: „Dziękuję, dziękuję za wszystko, co pani dla mnie zrobiła”. To, że tego rodzaju ludzie zrzeszają się w związkach, grożą strajkiem i domagają się lepszych warunków pracy, uznaje się bez mała za hipokryzję.

Istnieje jeden ważny wyjątek od reguły, zgodnie z którą każdy, kto wykonuje pożyteczną lub szlachetną pracę, ale oczekuje przy tym płacy i dodatków na przyzwoitym poziomie, zostaje uznany za obiekt słusznej niechęci. Reguła ta nie ma bowiem zastosowania do żołnierzy czy wręcz każdego, kto pracuje bezpośrednio dla wojska. Wręcz przeciwnie – żołnierzom nie wolno mieć niczego za złe. Oni nie podlegają krytyce.

Pisałem o tym osobliwym wyjątku już wcześniej, jednak może warto przypomnieć pokrótce istotę sporu, ponieważ nie wydaje mi się, by bez tego dało się naprawdę zrozumieć pravicowy populizm⁴. Pozwolę sobie raz jeszcze powołać się na przykład Ameryki, ponieważ jest mi on najlepiej znany (jakkolwiek mam pewność, że w swojej ogólnej postaci argumentacja ta jest znana wszędzie od Brazylii po Japonię). Dla pravicowych populistów, zwłaszcza dla nich, personel wojskowy to bezapelacyjnie zawsze ci dobrzy. Człowiek musi „popierać wojsko”; to absolutny nakaz; każdy, kto nie robi tego w sposób zadowalający, jest bez dwóch zdań zdrajcą. Odwieczni źli to z kolei inteligencja. Większość konserwatywnych wyborców z klasy pracującej nieszczególnie potrzebuje na przykład dyrektorów korporacji, ale zwykle nie pała do nich szczególnie zapiekłą niechęcią. Ich prawdziwa nienawiść wymierzona jest w „liberalną elitę” (ta dzieli się na rozmaite szczepy: „elitę hollywoodzką”, „elitę dziennikarską”, „szykownych prawników” czy też „establishment medyczny”) – czyli typ ludzi, którzy mieszkają w wielkich miastach na wybrzeżach, oglądają publiczną telewizję, słuchają publicznego radia, albo co gorsza je współtworzą. Wydaje mi się, że za tą niechęcią stoją dwa wyobrażenia: (1) wyobrażenie, że ludzie należący do tej elity uważają zwykłych ludzi pracy za bandę narwanych jaskiniowców, oraz (2) wyobrażenie, że te elity tworzą coraz bardziej zamkniętą kastę, do której dzieciom klasy pracującej dostać się będzie o wiele trudniej niż dzieciom prawdziwych kapitalistów.

Sądzę również, że oba te wyobrażenia zasadniczo odpowiadają rzeczywistości. Pierwsze z nich jest raczej ewidentne, jeżeli uznać, że reakcje na elekcję Donalda Trumpa mogą nam dać w tym względzie jakieś pojęcie. To właśnie w szczególności biali z klasy pracującej są tą grupą w Ameryce, na temat której stwierdzenia w innym wypadku z miejsca uznawane za dyskryminujące (na przykład, że ludzie należący do pewnej klasy są brzydki, brutalni albo głupi) przyjmowane są bez zastrzeżeń w kulturalnym towarzystwie. Drugie wyobrażenie również ma pokrycie w rzeczywistości, jeśli się nad tym dobrze zastanowić. Tu za przykład ponownie może nam posłużyć Hollywood. W latach 30. i 40. samo słowo „Hollywood” zwykle przywoływało obrazy magicznego awansu społecznego – Hollywood było miejscem,

⁴ Dalszy wywód zaczerpnięto w dużej mierze z eseju, który w pełnej wersji ukazał się jako *Introduction: The Political Metaphysics of Stupidity*, „The Commoner”, <www.thecommoner.org.uk>, wiosna 2005 roku, a w skróconej jako *Army of Altruists: On the Alienated Right to Do Good*, „Harper’s”, styczeń 2007, s. 31 – 38.

do którego mogła przybyć prosta dziewczyna z farmy, dać się odkryć i zostać gwiazdą. Nie ma tu większego znaczenia, jak często faktycznie zdarzały się takie historie (bez wątpienia zdarzały się od czasu do czasu); chodzi o to, że w tamtym okresie Amerykanie nie uważali baśni za z gruntu nieprawdopodobną. Wystarczy spojrzeć na listę głównych ról we współczesnej dużej hollywoodzkiej produkcji, a z dużym prawdopodobieństwem nie znajdzie się na niej nikogo, kto nie miałby w drzewie genealogicznym przynajmniej dwóch pokoleń hollywoodzkich aktorów, scenarzystów, producentów czy reżyserów. Branża filmowa została opanowana przez wewnątrznie skoligaconą kastę. Czy trudno się zatem dziwić, że pretensje hollywoodzkich znakomitości do popierania polityki równościowej brzmią odrobinę pusto w uszach większości Amerykanów z klasy pracującej? Nie żeby Hollywood było pod tym względem jedyne. W każdym razie dobrze obrazuje to, co stało się z większością liberalnych profesji (może tylko w stopniu nieco bardziej zaawansowanym).

Podejrzewam, że konserwatywni wyborcy na ogół żywią większą urazę wobec intelektualistów niż wobec ludzi bogatych, ponieważ są w stanie wyobrazić sobie scenariusz, w którym ich dzieci stają się bogate, za to nijak nie mogą sobie wyobrazić takiego, w którym udaje im się awansować do elity kulturalnej. Jeśli się nad tym zastanowić, taka ocena sytuacji nie jest pozbawiona logiki. Córka kierowcy ciężarówki z Nebraski może i nie ma wielkich szans na zostanie milionerką (Stany Zjednoczone mają najniższy wskaźnik mobilności społecznej wśród krajów rozwiniętych), ale to mogłoby się jej udać. Nie istnieją praktycznie żadne drogi, którymi ta sama córka mogłaby dojść do pozycji prawniczki zajmującej się prawami człowieka na szczeblu międzynarodowym albo krytyczki teatru pisującej do „New York Timesa”. Nawet gdyby udało się jej dostać do odpowiednich szkół, najpewniej nie mogłaby sobie pozwolić na to, by mieszkać w Nowym Jorku czy San Francisco i odrobić swoją liczbę lat bezpłatnych aplikacji czy staży redakcyjnych⁵. Choćby syn szklarza zdobył przyczółek w postaci pracy bez sensu na wysokim stanowisku, to prawdopodobnie, tak jak Eric, nie będzie w stanie wykorzystać jej jako platformy do obowiązkowego budowania sieci kontaktów. Istnieją tysiące niewidzialnych barier.

Jeśli wrócimy do opozycji „wartości” w liczbie pojedynczej i „wartości” w liczbie mnogiej, przedstawionej w poprzednim rozdziale, możemy ująć to w następujący sposób: jeżeli chcesz tylko zarobić kupę pieniędzy, możesz znaleźć sposób, żeby to osiągnąć; za to jeżeli twoim celem jest zajmować się innymi wartościami – czy będzie to prawda (dziennikarstwo, kariera akademicka), piękno (świat artystyczny, wydawniczy), sprawiedliwość (aktywizm, prawa człowieka), dobroczynność i tak dalej – i chcesz otrzymywać za to wynagrodzenie, za które faktycznie się utrzymasz, to jeśli nie dysponujesz pewnym majątkiem

⁵ W sytuacji braku wystarczającej liczby uprzywilejowanych dzieci – elity bowiem prawie nigdy nie wydają na świat wystarczająco dużo potomstwa, by reprodukować się demograficznie – stanowiska najpewniej przypadną najwybitniejszym dzieciom imigrantów. Dyrektorzy Bank of America czy Enrona, jeżeli stają przed podobnym problemem demograficznym, ze znacznie większym prawdopodobieństwem rekrutują na stanowiska biedniejszych białych, pokrewnych sobie. Po części wynika to z rasizmu; po części także z tego, że w korporacjach na ogół z założenia panuje klimat z grubsza antyintelektualny. Na Yale, gdzie kiedyś pracowałem, powszechnie wiadomo, że dyrektorzy odpowiedzialni za rekrutację chętniej wybierają czwórkowych absolwentów, ponieważ z większym prawdopodobieństwem w ich otoczeniu „będą się czuć swobodniej”.

rodzinnym, sieciami kontaktów i kapitałem kulturowym, po prostu nie masz wstępu. „Liberalna elita” to zatem ci, którzy w praktyce nałożyli blokadę na każde stanowisko, na którym można otrzymać zapłatę za wykonywanie czegokolwiek, co można chcieć robić z innego powodu niż pieniądze. Uchodzą za tych, którzy dążą, na ogół z powodzeniem, do obsadzenia się w roli nowej amerykańskiej arystokracji, na tej samej zasadzie, na jakiej hollywoodzka arystokracja, która zmonopolizowała dziedziczne prawo do wszystkich oferowanych przez branżę zajęć, które pozwalają żyć dostatnio, a jednocześnie czuć, że służy się jakiemuś większemu celowi – a to znaczy czuć się szlachetnym.

W Stanach Zjednoczonych wszystko to, rzecz jasna, bardzo komplikuje dziedzictwo niewolnictwa i głęboko zakorzeniony rasizm. To w znacznej mierze biała klasa pracująca wyładowujeklasowe urazy na intelektualistach; Afroamerykanie, imigranci i dzieci imigrantów na ogół odrzucają antyintelektualne polityki i ciągle jeszcze uważają system edukacji za najpewniejszą szansę na awans społeczny dla swoich dzieci. To sprawia, że ubodzy biali mają dodatkowy pretekst, by postrzegać ich jako sprzymierzeńców bogatych białych liberałów w ich nieuczciwym sojuszu.

Tylko co to wszystko ma wspólnego z popieraniem wojska? Zakładając, że tamta córka kierowcy ciężarówki byłaby absolutnie zdeterminowana, by znaleźć pracę, która pozwoli jej realizować jakiś niesamolubny i szczytny cel i która jednak umożliwi jej też utrzymanie się oraz da dostęp do odpowiedniej opieki dentystrycznej – jakie właściwie ma możliwości? Jeżeli jest zaangażowana religijnie, być może coś znajdzie się dla niej w jej miejscowym kościele. Ale tego typu posady trudno zdobyć. Przede wszystkim może wstąpić do armii.

Prawda ta dotarła do mnie po raz pierwszy z górną dekadę temu podczas wykładu Catherine Lutz, antropolożki realizującej projekt badawczy na archipelagu, jakim są amerykańskie bazy na obcych terytoriach. Poczyła fascynujące spostrzeżenie, że prawie wszystkie takie bazy organizują programy pomocy, w ramach których biorący w nich udział żołnierze remontują sale szkolne albo prowadzą bezpłatne przeglądy dentystryczne w pobliskich miastach i wioskach. Deklarowanym celem tych programów była poprawa stosunków z lokalnymi społecznościami, jednak rzadko kiedy odnosiły skutek pod tym względem; mimo to nawet gdy wojsko przekonało się, że tak jest, programy kontynuowano, ponieważ miały tak wielki wpływ psychologiczny na żołnierzy, z których wielu wyraźnie się ożywiało, kiedy opowiadali o swoim udziale; mówili na przykład: „To dlatego wstąpiłem do wojska”, „O to tak naprawdę chodzi w służbie wojskowej – nie tylko o obronę twojego kraju, ale też o pomaganie ludziom!”. Okazało się, że żołnierze, którym dano możliwość wykonywania prac społecznych, odnawiali swoje kontrakty trzy razy chętniej niż inni. Pamiętam, że pomyślałem: „Zaraz, czyli większość tych ludzi tak naprawdę chce być ochotnikiem Peace Corps?”. Po czym sprawdziłem i okazało się oczywiście, że aby zostać przyjętym do Peace Corps, trzeba mieć już skończony jakiś etap studiów. Armia USA to przystań dla niespełnionych altruistów.

Można by zaryzykować stwierdzenie, że wielka historyczna różnica między tym, co nazywamy lewicą, a tym, co nazywamy prawicą, zasadza się na ich podejściu do stosunku między „wartością” i „wartościami”. Lewica zawsze starała się zasypać przepaść dzielącą dziedzinę opanowaną przez czysty interes własny oraz dziedzinę, w której tradycyjnie kró-

lują wniosłe zasady; prawica zawsze dążyła do jeszcze większego oddalenia tych dziedzin od siebie po to, by następnie ogłosić się depozytariuszem obu. Opowiadają się zarówno za chciwością, jak i za wspaniałomyślnością. Stąd niedający się wyjaśnić w żaden inny sposób sojusz, który w Partii Republikańskiej łączy wolnorynkowych libertarian z „wyborcami wartości” spod znaku chrześcijańskiej prawicy. W praktyce zawsze sprowadzało się to do politycznego odpowiednika strategii dobrego i złego gliny: najpierw rozpętać chaos rynku, by zdestabilizować życie i wszelkie istniejące prawdy; następnie przedstawić się jako ostatni bastion autorytetu Kościoła i ojcowskiej mądrości przeciw barbarzyńcom, których samemu spuściło się ze smyczy.

Zestawiając wezwanie do „popierania wojska” z krytyką „liberalnej elity”, prawica w gruncie rzeczy piętnuje lewicę jako hipokrytów. Mówią: „Kampusowi radykałowie lat 60. twierdzili, że próbują stworzyć nowe społeczeństwo, w którym wszyscy będą szczęśliwymi idealistami żyjącymi w materialnym dobrobycie, a pod rządami komunizmu zniknie rozróżnienie na wartość i wartości i wszyscy będą pracować dla wspólnego dobra; ale działali tylko tyle, że wszystkie zawody, które pozwalają człowiekowi czuć, że robi coś dla wspólnego dobra, zagwarantowano wyłącznie ich własnym zepsutym dzieciom”.

Ma to pewne bardzo ważne implikacje dla społeczeństw, w których żyjemy. Mówi to o kapitalizmie w ogólniejszym ujęciu między innymi to, że społeczeństwa zorganizowane na chciwości, nawet te, które twierdzą, że ludzie są z natury samolubni i chciwi, i starają się przydać takiemu zachowaniu pozorów cnoty, tak naprawdę wcale w to nie wierzą i kuszą prawych, by postępowali altruistycznie w nagrodę za działanie zgodnie z regułami gry. Tylko ci, którzy dowiodą siły charakteru w egoizmie, zdobędą prawo do postępowania bezinteresownego. A w każdym razie tak ponoć ma to działać. Jeżeli cierpisz i knujesz, i tym sposobem zgromadzisz wystarczająco dużo wartości ekonomicznej, wówczas wolno ci skorzystać ze swoich milionów i zamienić je w coś unikatowego, wyższego, niematerialnego lub pięknego – a więc zamienić wartość w wartości. Gromadzisz kolekcję rembrandtów albo klasycznych samochodów wyścigowych. Albo zakładasz fundację i poświęcasz resztę życia dobroczynności. Przeskakiwanie od razu do ostatniego etapu to jawne oszukiwanie.

Wracamy do służby jako fazy cyklu życiowego w wydaniu Abrahama Lincolna, z tą różnicą, że dzisiaj ogromna większość z nas osiągnięcia pełnej dorosłości może oczekiwać w okolicach emerytury, o ile w ogóle.

Żołnierze są jedynym uprawnionym wyjątkiem, ponieważ „służą” swojemu krajowi; a także – jak podejrzewam – dlatego, że zazwyczaj nie za wiele na tym zyskują na dłuższą metę. To by tłumaczyło, dlaczego prawicowi populiści, tak bezwarunkowo stojący za żołnierzami, kiedy ci czynnie służą, wydają się tak dziwnie obojętni wobec faktu, że znaczny ich odsetek spędza resztę życia jako bezdomni, bezrobotni, w ubóstwie, uzależnieniu albo jako żebracy bez nóg. Dzieciak z biednej rodziny może wmawiać sobie, że wstępuje do Marines ze względu na możliwości edukacyjne i zawodowe, jakie otwiera przed nim służba, ale każdy wie, że to w najlepszym wypadku ruletka. Taka jest natura jego poświęcenia, a zatem jego prawdziwej szlachetności.

Wszyscy inni będący obiektem resentymentu, których dotąd wspomniałem, mogą uchodzić za przykłady ostentacyjnego pogwałcenia zasady odwrotnej proporcjonalności wyna-

grodzenia do pożytku społecznego. Uzwiązkowieni robotnicy zakładów motoryzacyjnych i nauczyciele pełnią absolutnie niezbędną funkcję, a jednak mają czelność upominać się o życie na poziomie klasy średniej. Są, jak mi się zdaje, obiektami szczególnego gniewu tych, którzy tkwią w wyniszczających duszę bezsensownych pracach niskiego i średniego szczebla. Członkowie „liberalnej elity”, w rodzaju Billa Mahera czy Angeliny Jolie, to w ich odbiorze ci, którzy przeskoczyli na czoło każdej kolejki, w której kiedykolwiek kazano im czekać, tym samym monopolizując tych kilka istniejących jeszcze zajęć, które jednocześnie przynoszą frajdę, pozwalają dobrze zarobić i wpływają na świat – w dodatku ośmielają się uchodzić za głos sprawiedliwości społecznej. Są szczególnymi obiektami resentymentu klasy pracującej, której bolesna, trudna, wyniszczająca ciało, ale równie społecznie pożyteczna praca nigdy jakoś nie wydaje się zasługiwać na zainteresowanie czy docenienie w oczach liberalnych autorytetów. Jednocześnie tej obojętności towarzyszy zawistna wrogość ze strony tych członków „klas liberalnych”, którzy tkwią na posadach bez sensu wyższego rzędu i zazdroszczą klasom pracującym tego, że mogą zarabiać na życie w uczciwy sposób.

O tym, jak współczesny kryzys związany z robotyzacją ma się do większego problemu prac bez sensu

Purytanizm – nieustający lęk, że ktoś gdzieś być może jest szczęśliwy.

H. L. Mencken

Krzyżujące się resentymenty w coraz większym stopniu definiują politykę krajów bogatych. To katastrofalna sytuacja.

Wydaje mi się, że w obliczu tego wszystkiego stare lewicowe pytanie – „Każdego dnia budzimy się i zbiorowo stwarzamy świat; które z nas jednak, jeśli pozostawić mu wolną rękę, zdecydowałoby, że pragnie stworzyć taki świat jak ten?” – nabiera większej aktualności niż kiedykolwiek dotąd. Pod wieloma względami wczesnodwudziestowieczne fantazje science fiction stały się możliwe do zrealizowania. Owszem, nie potrafimy się teleportować ani zbudować kolonii na Marsie, ale bez trudu moglibyśmy zorganizować wszystko tak, by praktycznie każdy na Ziemi żył we względnym spokoju i komforcie. Pod względem materialnym nie byłoby to bardzo trudne. Wprawdzie tempo, w jakim dochodzi do kolejnych rewolucji naukowych i przełomów technologicznych, znacznie zwolniło w porównaniu do oszałamiającej prędkości znanej światu mniej więcej między rokiem 1750 a 1950, jednak ulepszenia w robotyce nadal się dokonują, głównie na zasadzie udoskonalonych zastosowań istniejącej wiedzy technologicznej. W połączeniu z postępami w badaniach materiałowych zapoczątkowują erę, w której bardzo duży odsetek najbardziej monottonnych i przykrych mechanicznych zadań można faktycznie wyeliminować. Oznacza to tyle, że praca taka, jaką znamy, będzie w coraz mniejszym stopniu przypominać tę, którą utożsamiamy

z pracą „produkcyjną”, a coraz bardziej pracę „opiekuńczą” – zwłaszcza że opieka w końcu wiąże się z wykonywaniem rzeczy, które najmniej chętnie powierzylibyśmy maszynie⁶.

Ostatnimi czasy pojawia się mnóstwo alarmistycznej literatury poświęconej niebezpieczeństwom mechanizacji. Większość tych tytułów kreśli obrazy powielające wizję Kurta Vonneguta z jego pierwszej powieści *Pianola*, wydanej w roku 1952: wobec eliminacji większości prac ręcznych społeczeństwo ma zdaniem tych krytyków nieuchronnie podzielić się na dwie klasy – zamożną elitę posiadaczy i projektantów robotów oraz wyniszczoną i zrozpaczoną dawną klasę pracującą, której dni upływają na grze w bilard i picciu, bo też nic innego nie pozostaje im do roboty (klasa średnia miałaby zostać wchłonięta po trosze przez każdą z tych dwóch). Wizja ta nie dość, że w oczywisty sposób kompletnie ignorowała opiekuńcze aspekty prawdziwej pracy, to jeszcze zakładała, że stosunki własności nie mogą ulec zmianie i że ludzie – w każdym razie ci, którzy nie są na przykład pisarzami science fiction – są do tego stopnia pozbawieni wyobraźni, że nawet jeśli dać im nieograniczony czas wolny, nie wymyśliliby nic szczególnie interesującego, czym mogliby się zająć⁷. Kontrkultura lat 60. zadawała kłam drugiej i trzeciej z tych hipotez (pierwszej już nie za bardzo), a wielu ówczesnych buntowników głosiło hasło: „Niech maszyny wykonują całą pracę!”. To z kolei doprowadziło do nowej reakcyjnej fali moralizowania o pracy jako wartości samej w sobie, któremu przyglądaliśmy się już w rozdziale 6 – przy równoczesnym eksporcie wielu miejsc pracy do fabryk w krajach biedniejszych, gdzie praca była na tyle tania, że wciąż mogli wykonywać ją ludzie. To w następstwie tej reakcji przeciw kontrkulturze lat 60. w dwóch kolejnych dekadach dała o sobie znać pierwsza fala feudalizmu kierowniczego oraz niesamowitego wręcz uwikłania zatrudnienia w działania pozorowane.

Ostatnia fala robotyzacji przynosi te same kryzysy i panikę moralną co lata 60. Jedyna prawdziwa różnica sprowadza się do tego, że ponieważ jakakolwiek znacząca zmiana w modelach ekonomicznych, o ustrojach majątkowych nie wspominając, uznawana jest z miejsca za wykluczoną, zakłada się po prostu, że jedyny możliwy rezultat to jeszcze więcej bogactwa i władzy w rękach 1 procenta. Niedawna książka Martina Forda *The Rise of the Robots* dokumentuje na przykład to, jak Dolina Krzemowa, pozbawiwszy pracy większość pracowników fizycznych, zabiera się do podporządkowywania sobie domen opieki zdrowotnej, edukacji i wolnych zawodów. Rezultatem tych działań będzie prawdopodobnie „technofeudalizm”. Pozbawianie ludzi pracy albo wpędzanie ich w ubóstwo poprzez wymuszenie na nich konkurencji z maszynami rodzi istotne trudności, pisze autor – zwłaszcza

⁶ Podejmowane są znaczne wysiłki w celu upowszechnienia przekonania, jakoby zadania opiekuńcze mogły, czy też powinny, być wykonywane przez maszyny, ale nie wydaje mi się, by na dłuższą metę mogły odnieść oczekiwany skutek.

⁷ Wart odnotowania w tym kontekście jest fakt, że Vonnegut tuż po wojnie studiował antropologię na University of Chicago, choć nigdy nie ukończył pisaną pracę. To bez wątpienia tłumaczy, dlaczego jeden z głównych bohaterów w powieści jest antropologiem. Być może gdyby autor bardziej przykładał się do nauki, zdałby sobie sprawę, iż jego założenie – że robotnicy nie poradzą sobie ze zbyt dużą ilością czasu wolnego – jest całkowicie błędne (Ray Fogelson, który swego czasu był na tej uczelni, powiedział mi, że pisarz powrócił na wydział dużo później z pracą magisterską napisaną tak niechlujnie, że władze jednostki znalazły się w rozterce i ostatecznie przyznały mu tytuł za *Kocią kołuskę*).

że jak bez zarobków ktokolwiek będzie mógł sobie pozwolić na lśniące zabawki i wydajne usługi wytwarzane i świadczone przez roboty? Jest to być może przewrotnie uproszczone podsumowanie wyводу, jednak pomaga zaakcentować to, czego moim zdaniem brakuje w tego rodzaju rozważaniach: mianowicie, że przewidywania dotyczące zastąpienia w pracy ludzi robotami tutaj się właśnie zatrzymują. Futurologzy potrafią sobie wyobrazić, jak roboty zastępują redaktorów sportowych, socjologów czy na przykład agentów nieruchomości, ale wciąż czekam, aż któryś zasugeruje, że podstawowe funkcje, które mają ponoć pełnić kapitaliści, które zasadniczo sprowadzają się do wymyślania optymalnego sposobu inwestycji zasobów, mogłaby równie dobrze wykonywać maszyna. Dlaczego nie? Przecież bez trudu można by postawić tezę, że głównym powodem, dla którego radziecka gospodarka funkcjonowała tak źle, było to, że ich inżynierowie nigdy nie stworzyli technologii komputerowej na tyle wydajnej, by pozwalała na automatyczną koordynację tak dużych zasobów danych. Ale Związek Radziecki przetrwał jedynie do lat 80. Dzisiaj byłoby to łatwe. A jednak nikt nie waży się tego zasugerować. Głośne badanie oksfordzkie inżyniera Michaela Osborne'a i ekonomisty Carla Freya, które wymiennie ocenia siedemset dwie różne profesje w kategoriach ich podatności na zastąpienie przez maszyny⁸, bierze pod lupę na przykład hydrologów, charakteryzatorki i przewodniczki turystyczne, ale w ogóle nie wspomina o możliwości pojawienia się automatycznych przedsiębiorców, inwestorów czy finansistów.

W tym miejscu instynkt każe mi po inspirację zwrócić się nie ku Vonnegutowi, a ku innemu pisarzowi science fiction, Stanisławowi Lemowi, którego gwiazdny podróżnik Ijon Tichy opisuje pobyt na planecie zamieszkałej przez gatunek nazwany przez autora, cokolwiek mało subtelnie, Indiotami. W chwili przybycia narratora Indioty borykali się z klasycznym marksowskim kryzysem nadprodukcji. Tradycyjnie ich społeczeństwo dzieliło się na Spirytów (kapłanów), Dostojnych (szlachtę) i Tyrałów (robotników). Jak tłumaczy czynny tubylec:

W ciągu wieków wynalazcy budowali maszyny ułatwiające pracę i gdzie w starożytności gięły się złane potem grzbiety stu Tyrałów, tam po upływie stuleci stało przy maszynie ledwie kilku. Uczeń nasi doskonalili maszyny coraz bardziej i naród radował się z tego, lecz nadchodzące wydarzenia okazały, jak okrutnie radość ta była przedwczesna.

Fabryki stały się w końcu nieco zbyt wydajne i pewnego dnia jeden z konstruktorów stworzył maszyny, które były w stanie pracować bez niczyjego nadzoru:

W miarę jak w fabrykach pojawiały się Nowe Maszyny, rzesze Tyrałów traciły pracę, a nie otrzymując wynagrodzenia, stawały w obliczu śmierci głodowej.

– Pozwól, Indiot – spytałem – a co się działo z dochodem, który przynosiły fabryki?
– Jakże – odparł mój rozmówca – dochód przypadał prawowitym właścicielom, Dostojnym. Tak więc, jak ci mówiłem, groźba zagłady zawisła...

⁸ Najbardziej narażony jest na to sklasyfikowany na miejscu siedemset drugim telemarketer; najmniej – fizjoterapeutka; antropolog, jak ja, są względnie bezpieczni, sklasyfikowani na miejscu trzydziestym drugim. Zob. Frey and Osborne (2017) – pierwotna internetowa wersja artykułu ukazała się w roku 2013 i było o niej wówczas głośno w mediach.

– Ale co mówisz, godny Indiotu! – zawołałem. – Toć wystarczyło uczynić fabryki własnością wspólną, żeby Nowe Maszyny obróciły się dla was w błogosławieństwo.

Ledwom to wyrzekłem, Indiotu zadrżał, mrugnął trwożnie dziesięciorgiem oczu i zastrzygł uszami, badając, czy nikt z jego towarzyszy krzątających się przy schodach nie usłyszał moich słów.

– Na dziesięć nosów Indy, błagam cię, przybyszu, nie wygłaszaj tak okropnych herezji, które są niecnym zamachem na podstawę naszych swobód! Wiedz, że prawo nasze najwyższe, zwane zasadą swobodnej inicjatywy obywatelskiej, głosi, iż nikt nie może być do niczego niewolony, przymuszony lub choćby nakłaniany, jeżeli sobie tego nie życzy. Któż by tedy ośmielił się zabrać Dostojnym fabryki, skoro wolą ich było lubować się stanem posiadana?! Byłoby to najokropniejszym pogwałceniem wolności, jakie można sobie tylko wyobrazić. Tak tedy, jakem ci już powiedział, Nowe Maszyny wytwarzały mnóstwo niezmiernie tanich towarów i przedniej żywności, lecz Tyrałowie niczego zgoła nie kupowali, nie mieli bowiem za co...⁹

Nie trwało jednak długo, jak Tyrałowie zaczęli mrzeć jak muchy, aczkolwiek – jak zapewnił Tichego jego rozmówca – przy całkowitym poszanowaniu ich woli do robienia, na cokolwiek przyszła im ochota, o ile nie występował przy tym przeciw cudzym prawom własności. Nastąpiły gorące dyskusje i wdrożono serię nieudanych działań naprawczych, które były tylko półśrodkami. Najwyższa rada Indiotów, Wysoki Durynał, usiłowała zastąpić Tyrałów również w konsumpcji dóbr, budując automaty, które jadły, użytkowały i korzystały z wszystkich produktów wytwarzanych przez Nowe Maszyny, i to ze znacznie większą intensywnością niż jakakolwiek żywa istota, jednocześnie wytwarzając pieniądze, którymi płaciły za dobra. Nie dało to jednak zadowalających rezultatów. W końcu, zrozumiawszy, że system, w którym zarówno za produkcję, jak i za konsumpcję odpowiadają maszyny, jest raczej bezsensowny, uznano, że najlepszym rozwiązaniem będzie sprawić, by cała populacja – całkowicie dobrowolnie – skierowała się do fabryk, gdzie przemieni się ją w piękne błyszczące krążki, których przyjemne desenie będą zdobiły pejzaż.

Może się to wydać surowe¹⁰, ale myślę, że czasami doza surowego marksizmu jest właśnie tym, co by się nam przydało. Lem ma rację. Trudno sobie wyobrazić pewniejszą oznakę, że mamy do czynienia z irracjonalnym systemem ekonomicznym, niż ta, że perspektywę eliminacji konieczności tyrania uznaje się w nim za problem.

W Star Treku poradzono sobie z tym problemem przy pomocy replikatorów, a młodzi radykałowie w Wielkiej Brytanii mówią czasem o przyszłości „w pełni zautomatyzowanego luksusowego komunizmu”, co jest w zasadzie tym samym. Bez trudu można by postulować, że wszelkie przyszłe roboty czy replikatory powinny stanowić wspólną własność całej ludzkości, jako że cały świat będzie owocem kolektywnej mechanicznej inteligencji, która sięga setki lat wstecz, na bardzo podobnej zasadzie, na jakiej kultura narodowa jest dziełem,

⁹ Stanisław Lem, *Dzienniki gwiazdowe*, Warszawa: Iskry, 1958, s. 211 – 212.

¹⁰ Lem pisał w socjalistycznej Polsce lat 70., jednak jego satyra na stalinizm jest bezlitosna. W innej podróży Ijon Tichy dociera na planetę, na której rozległa biurokracja irygacyjna tak zrosła się ze swoją misją, że wymyśliła ideologię, zgodnie z którą ludzie ulegają naturalnej ewolucji w ryby. Mieszkańcy zobowiązani są praktykować „oddychanie podwodne” przez coraz dłuższy czas każdego dnia.

a przez to własnością wszystkich. Zautomatyzowane publiczne fabryki uczyniłyby życie prostszym. Mimo to wcale nie przyniosłyby kresu zapotrzebowaniu na Tyrałów. Opowiadanie Lema, tak jak i inne mu podobne, zakłada, że „praca” oznacza pracę w fabryce, a w każdym razie pracę „produkcyjną”, ignorując przy tym faktyczną treść większości zajęć wykonywanych przez klasę pracującą – na przykład przywołany w poprzednim rozdziale fakt, że „pracownicy kas biletowych” w londyńskim metrze wcale nie sprzedają biletów, tylko szukają zgubionych dzieci i uspokajają pijaków. Roboty zdolne wypełniać podobne funkcje nie dość, że są kwestią odległej przyszłości, to nawet gdyby istniały, większość z nas nie chciałaby, by te zadania wykonywano tak, jak wypełnia je robot.

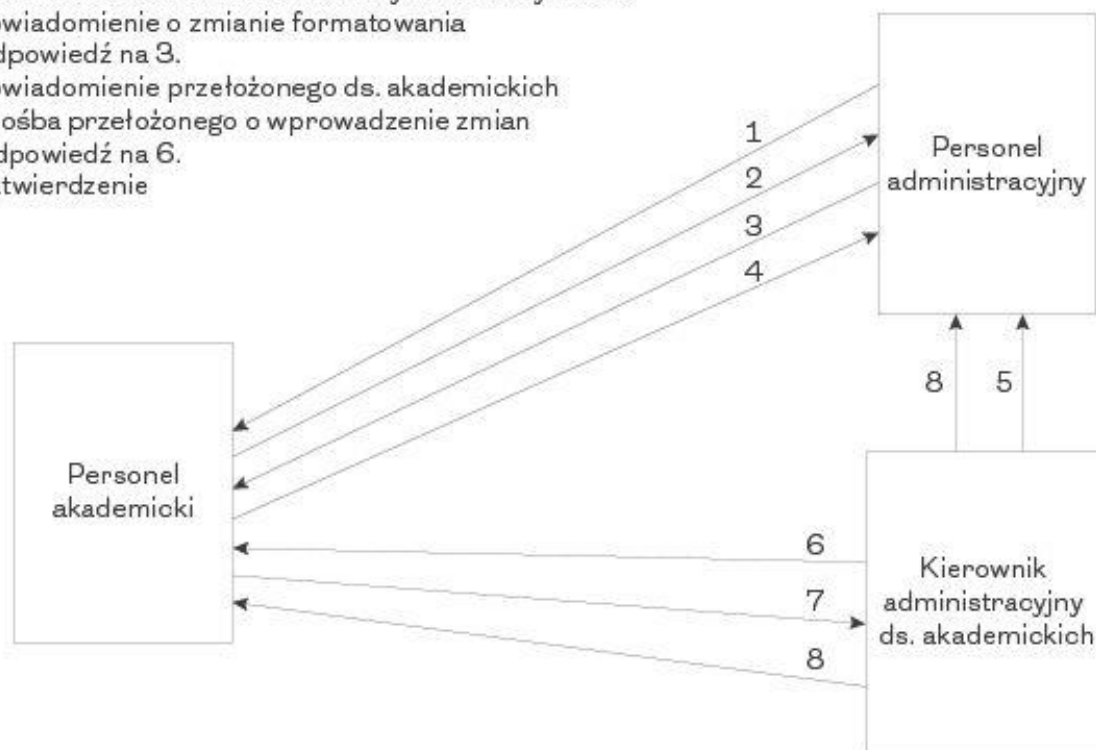
Zatem im bardziej postępuje automatyzacja, tym wyraźniej powinno być widać, że prawdziwa wartość pochodzi z opiekuńczego aspektu pracy. To jednak prowadzi do innego problemu. Opiekuńcza wartość pracy wydaje się właśnie tym elementem wysiłku, którego nie da się ująć ilościowo.

Skażenie bezsensownymi procedurami prawdziwych zajęć i powód rozrostu sektora bzdur w ogólniejszym ujęciu jest, według mnie, w znacznej mierze bezpośrednim skutkiem pragnienia, by ująć ilościowo coś, czego w ten sposób nie da się ująć. Mówiąc wprost, automatyzacja sprawia, że pewne zadania można wykonywać z większą wydajnością, ale jednocześnie prowadzi do tego, że wydajność innych zadań spada. Jest tak, ponieważ chęć nadania procesom, zadaniom i rezultatom, jakie towarzyszą jakiegokolwiek wartości opiekuńczej, formy zrozumiałej dla komputerów wymaga ogromnych nakładów ludzkiej pracy. Możliwe jest stworzenie robota, który samodzielnie posortuje zebrane warzywa czy owoce na dojrzałe, niedojrzałe i zgniłe. Jest to coś dobrego, ponieważ sortowanie owoców, zwłaszcza przez czas dłuższy niż godzina czy dwie, jest nudne. Nie da się stworzyć robota, który samodzielnie syczyta kilkanaście list lektur i na tej podstawie stwierdzi, który kurs jest najlepszy. To również nie jest czymś najgorszym, ponieważ tego rodzaju praca jest interesująca (a przynajmniej nietrudno znaleźć osoby, które by ją za taką uznały). Jednym z powodów, dla którego warto stworzyć robota sortującego owoce, jest ten, by ludzie mogli mieć więcej czasu na zastanawianie się nad tym, na który kurs historii chętniej by się zapisali, lub nad czymś równie niewymiernym, na przykład, kto jest ich ulubioną gitarzystką funkową albo na jaki kolor chcieliby zafarbować włosy. Ale – i zwróćmy tu uwagę na haczyk – gdybyśmy z jakiegoś powodu chcieli udać, że komputer może zdecydować, który kurs historii jest najlepszy, ponieważ, dajmy na to, uznaliśmy, że potrzeba nam jednorodnych, wymiernih standardów „jakości”, które uczelnia będzie stosować jako kryteria finansowania, nie ma mowy, by komputer poradził sobie z tym zadaniem całkiem samodzielnie. Owoce można po prostu wrzucić do koszyka. W przypadku kursu historii najpierw konieczny jest niesamowity ludzki wysiłek, by przetworzyć materiał na jednostki, z którymi komputer wiedziałby, co począć, a przynajmniej zaczął kojarzyć.

Żeby zorientować się choćby pobieżnie w sytuacji, która ma miejsce, kiedy ktoś porwie się na taki wysiłek, spójrzmy na poniższe schematy ilustrujące różnicę między tym, co poprzedza wydrukowanie arkusza egzaminacyjnego czy zamieszczenie w internecie sylabusa na Queensland, współczesnym kierowniczo zarządzanym uniwersytecie w Australii

(gdzie wszystkie materiały dydaktyczne muszą mieć jednolity format), a tym, co w takiej samej sytuacji dzieje się na tradycyjnie prowadzonym wydziale (zob. ryc. 3.1 – 3.4).

1. Prośba o przesłanie sylabusa
2. Powiadomienie o zamieszczeniu sylabusa w systemie
3. Powiadomienie o zmianie formatowania
4. Odpowiedź na 3.
5. Powiadomienie przełożonego ds. akademickich
6. Prośba przełożonego o wprowadzenie zmian
7. Odpowiedź na 6.
8. Zatwierdzenie



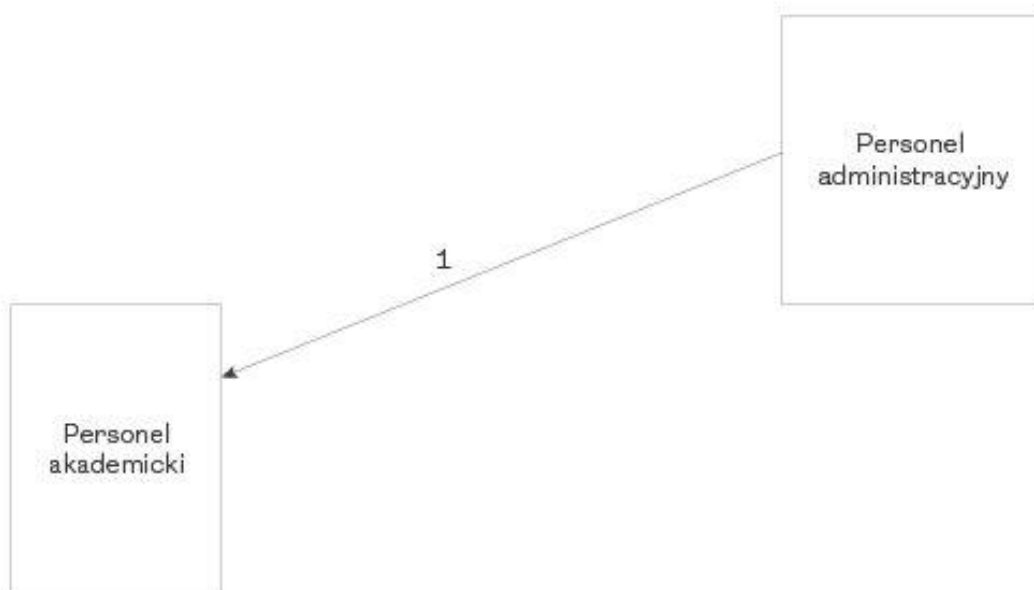
Ryc. 3.1. Tworzenie opisu kursu/sylabusa (uczelnia zarządzana kierowniczo).

Najważniejsze w powyższych diagramach jest to, że każda z tych dodatkowych linii przedstawia działanie, które musi być wykonane nie przez komputer, ale przez żywego człowieka.

O politycznych konsekwencjach mnożenia bezsensu i towarzyszącym mu spadku produktywności w sektorze opiekuńczym – z perspektywy możliwości wybuchu buntu klas opiekuńczych

Co najmniej od czasów wielkiego kryzysu słyszymy ostrzeżenia, że automatyzacja pozabawi pracy miliony – Keynes ukuł wówczas pojęcie „bezrobocia technologicznego” i wielu sądziło, że masowe bezrobocie lat 30. jest zwiastunem tego, co dopiero nadejdzie – a choć

1. Prośba o dodanie zapisu o polityce uczelni w sprawie nagrywania wykładów.

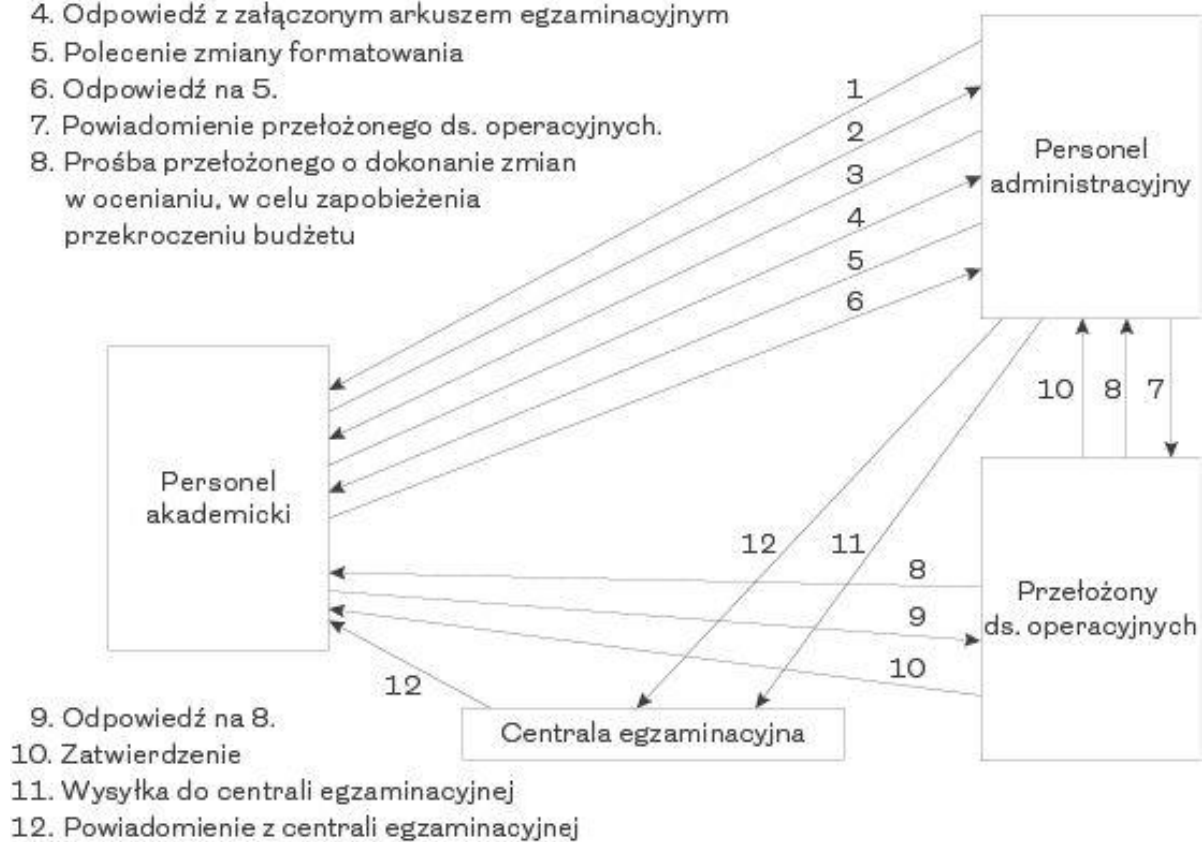


Ryc. 3.2. Tworzenie opisu kursu/sylabusu (uczelnia zarządzana tradycyjnie).

przez to można odnieść wrażenie, że podobne twierdzenia zawsze miały charakter cokolwiek alarmistyczny, niniejsza książka dowodzi, że jest odwrotnie. Były całkowicie słuszne. Automatyzacja faktycznie doprowadziła do masowego bezrobocia. Po prostu zapełniliśmy niedobór miejsc pracy, tworząc prace atrapy, najzwyczajniej zmyślane etaty. Połączenie presji politycznej, tak z prawa, jak i z lewa, oraz głęboko żywionego przekonania mas, że tylko praca zarobkowa czyni człowieka pełną, moralną osobą, a także strachu klas wyższych, na który już w 1933 roku zwracał uwagę Orwell, przed tym, co będzie, jeśli masy pracujące będą miały za dużo czasu wolnego – wszystko to przypieczętowało konsensus, że niezależnie od prawdziwego kształtu rzeczywistości, oficjalne wskaźniki bezrobocia w krajach zamożnych nie powinny zanadto oddalać się od przedziału 3 – 8 procent. Jednak jeśli z tego krajobrazu wyłączyć prace bez sensu i niebezsensowne stanowiska, które jednak powstały po to, by obsługiwać te pierwsze, można powiedzieć, że katastrofa wieszczona w latach 30. faktycznie miała miejsce. Według różnych szacunków nawet powyżej 50 lub 60 procent populacji zostało w rzeczywistości wyrzucone z pracy.

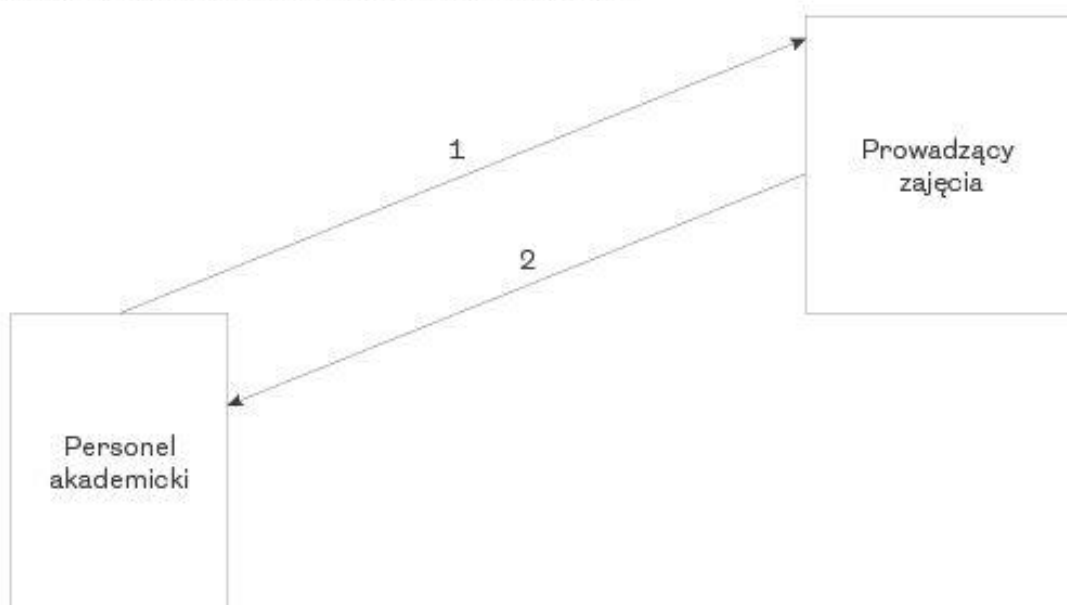
Tyle że oczywiście nie ma powodu, by należało uznawać to za katastrofę. Na przestrzeni kilku ostatnich tysiącleci istniały nieprzeliczone tysiące grup ludzkich, które można określić mianem „społeczeństw”, a przytłaczająca większość z nich potrafiła wymyślić sposoby rozdzielenia zadań, które wymagały wykonania, by zapewnić sobie przetrwanie według własnych zwyczajów, w taki sposób, by praktycznie każdy mógł w nich w jakiś sposób wziąć udział i nikt nie musiał poświęcać większej części przytomnego życia na wykonywanie

1. Prośba o opis egzaminu na pierwszej stronie arkusza
2. Odpowiedź zawierająca pierwszą stronę arkusza
3. Polecenie utworzenia arkusza egzaminacyjnego
4. Odpowiedź z załączonym arkuszem egzaminacyjnym
5. Polecenie zmiany formatowania
6. Odpowiedź na 5.
7. Powiadomienie przełożonego ds. operacyjnych.
8. Prośba przełożonego o dokonanie zmian w ocenianiu, w celu zapobieżenia przekroczeniu budżetu



Ryc. 3.3. Tworzenie arkusza egzaminacyjnego (uczelnia zarządzana kierowniczo).

1. Wysyłka arkusza egzaminacyjnego do prowadzącego zajęcia
2. Potwierdzenie wydrukowania arkuszy egzaminacyjnych



Ryc. 3.4. Tworzenie arkusza egzaminacyjnego (uczelnia zarządzana tradycyjnie).

czynności, których najchętniej by nie wykonywał – tak jak to się dzieje dzisiaj¹¹. Co więcej, w przypadku wystąpienia „problemu” obfitości czasu wolnego ludzie z tamtych wspólnot nie mieli, jak widać, szczególnych trudności ze znalezieniem rozrywek i sposobów spędzania czasu¹². Komuś, kto wychował się w jednym z takich społeczeństw, wydalibyśmy się pewnie równie irracjonalni, jak Indiooci wydali się Ijonowi Tichemu.

Przyczyna tego, że obecny podział pracy wygląda tak, jak wygląda, nie ma zatem nic wspólnego z ekonomią, ani nawet z naturą ludzką. Jest po prostu polityczna. W przeszłości nie było powodu, by mierzyć wartość pracy opiekuńczej. I dziś także nie ma powodu, byśmy takie praktyki kontynuowali. Możemy je zarzucić. Jednak, zanim zaczniemy kampanię ustanawiającą na nowo pojęcie pracy i sposoby przypisywania jej wartości, dobrze będzie, jak sądzę, przyjrzeć się jeszcze raz uważnie siłom politycznym, które biorą udział w rozgrywce.

¹¹ Pamiętajmy, że w rocznym uśrednieniu nawet średniowieczni chłopci pańszczyźniani pracowali dużo mniej niż czterdzieści godzin w tygodniu.

¹² Nie mam zamiaru zaszczycać odpowiedzią argumentów wysuwanych w niektórych kręgach, że skrócenie czasu pracy miałyby prowadzić do wzrostu przestępczości, niezdrowych zachowań czy rodzić inne negatywne skutki. Jestem pewien, że identyczne argumenty mogły być wysuwane, by zapobiec zniesieniu niewolnictwa. I zapewne je stosowano. Moralnie oceniam jedne i drugie jako siebie warte. W czym różni się twierdzenie, że ludzie powinni być zmuszeni pracować czterdzieści godzin w tygodniu, choć nie jest to konieczne – bo rzekomo inaczej będą pić, palić, popełniać przestępstwa – od twierdzenia, że całą populację należałoby na czas odpowiadający temu wymiarowi pracy zamknąć w więzieniu na zasadzie aresztu prewencyjnego?

Jednym ze sposobów zastanowienia się nad tym, co zaszło, jest powrót do opozycji między „wartością” a „wartościami”; mamy mianowicie do czynienia z próbą podporządkowania tych drugich logice tej pierwszej.

Przed rewolucją przemysłową większość ludzi pracowało u siebie w domu. Dopiero od lat 50. XVIII wieku, czy nawet pierwszych lat XIX wieku, można było faktycznie mówić o społeczeństwie w dzisiejszym rozumieniu, w którym jest ono rzekomo zbiorem fabryk i biur („zakładów pracy”) z jednej strony oraz zbiorem domów, szkół, kościołów, akwaparków z drugiej, a być może gdzieś pośrodku tego jest jeszcze gigantyczna galeria handlowa. Jeśli praca jest domeną „produkcji”, dom tedy jest domeną „konsumpcji”, będąc przy tym, rzecz jasna, domeną „wartości” w liczbie mnogiej (a to oznacza, że praca, jaką ludzie wykonują na tym terytorium, jest na ogół wykonywana za darmo). Ale oczywiście można też to wszystko obrócić o sto osiemdziesiąt stopni i spojrzeć na społeczeństwo z przeciwnego punktu widzenia. Z perspektywy biznesu, owszem, domy i szkoły to tylko miejsca, w których wytwarzamy i wychowujemy oraz kształcimy zdatną siłę roboczą, ale z perspektywy ludzkiej takie myślenie jest mniej więcej tak samo szalone jak stworzenie miliona robotów, by zjadały jedzenie, na które ludzi już nie stać, albo napominanie krajów afrykańskich (jak to ma w zwyczaju od czasu do czasu robić Bank Światowy), że powinny lepiej kontrolować epidemię HIV, bo jeżeli wszyscy umrą, będzie to miało niekorzystny wpływ na gospodarkę. Jak zauważył kiedyś Karol Marks, przed rewolucją przemysłową chyba nigdy nie przyszło nikomu do głowy, by napisać książkę, w której rozważano by, jakie warunki wytworzą największe ogólne bogactwo. Wielu za to pisało książki, w których pytano o warunki, jakie stworzyłyby najlepszych ludzi, a więc o to, jak najlepiej zorganizować społeczeństwo, by formowało takich ludzi, których chciałoby się mieć obok siebie jako przyjaciół, kochanków, sąsiadów, krewnych, współobywateli. Oto pytanie, jakie zajmowało Arystotelesa, Konfucjusza czy Ibn Chalduna, a w ostatecznej analizie jest ono jedynym naprawdę ważnym. Życie ludzkie jest procesem, w którym my, jako ludzie, stwarzamy się nawzajem; nawet najbardziej skrajni indywidualiści stają się indywidualistami dopiero, kiedy zaznają opieki i wsparcia swoich bliźnich; „gospodarka” jest zaś koniec końców tylko sposobem, w jaki zapewniamy sobie konieczne materialne warunki, by móc to robić.

Jeżeli uznamy, że tak jest, wówczas mówienie o „wartościach” – cennych dlatego, że nie można ich zredukować do liczb – jest tradycyjnym językiem, w jakim zawsze rozmawialiśmy o procesie wzajemnego stwarzania i opieki¹³.

A więc jeśli przyjmiemy takie ujęcie za prawdziwe, niewątpliwie zobaczymy, że domena podporządkowana wartości systematycznie wdziera się w sferę stojącą wartościami przynajmniej od pięćdziesięciu lat i nie ma nic dziwnego w tym, że spory polityczne przybierają taki, a nie inny kształt. Na przykład w wielu dużych miastach amerykańskich najwięksi pracodawcy to obecnie uniwersytety i szpitale. Gospodarka takich miast koncentruje się zatem na rozległym aparacie tworzenia i obsługi jednostek ludzkich, podzielonym starym dobrym kartezjańskim zwyczajem między instytucje edukacyjne, mające kształcić rozum,

¹³ Można nazwać to „produkcją ludzką”, jak zresztą robię to w innym miejscu; w tym kontekście nawet to określenie brzmi niefortunnie.

a instytucje medyczne, mające utrzymywać w dobrym stanie ciało (w innych miastach, takich jak Nowy Jork, uniwersytety i szpitale zajmują odpowiednio drugie i trzecie miejsce, a największym pracodawcą są banki. Do banków powrócę za chwilę). Tam, gdzie kiedyś lewicowe partie polityczne przynajmniej mieniły się reprezentantami interesów robotników fabrycznych, poniechano już wszelkich pozorów i teraz miejsca te zdominowały klasy profesjonalno-kierownicze, które kierują instytucjami takimi jak szkoły i szpitale. Prawicowy populizm planowo atakuje autorytet tych instytucji, powołując się na odmienny zbiór religijnych czy patriarchalnych „wartości”, na przykład podważając autorytet uniwersytetów poprzez odrzucanie nauki o klimacie czy teorii ewolucji albo podważając autorytet służby zdrowia poprzez organizowanie kampanii przeciwko antykoncepcji i aborcji. Albo taplając się w niemożliwych fantazjach o powrocie do ery przemysłowej (Trump). Ale w gruncie rzeczy jest to robienie dobrej miny do złej gry. Patrząc realistycznie, prawdopodobieństwo, że prawicowi populiści w Ameryce przejmą kontrolę nad aparatem produkcji ludzi z rąk korporacyjnej lewicy, jest mniej więcej równe temu, że w Stanach władzę przejmie jakaś partia socjalistyczna i dokona kolektywizacji przemysłu ciężkiego. Jak na razie wydaje się, że trwa impas. Lewica głównego nurtu w znacznej mierze kontroluje produkcję ludzi. Prawica głównego nurtu kontroluje produkcję rzeczy.

To w tym kontekście odbywa się postępująca finansjalizacja i ekspansja bezsensu w sektorze korporacyjnym, ale szczególnie w sektorze opiekuńczym, rodząca coraz wyższe koszty społeczne, przy czym równocześnie tych, którzy na pierwszej linii zajmują się świadczeniem społeczeństwu rzeczywistej opieki, coraz bardziej się drekuje. Wygląda, jakby wszystko było gotowe na rewolucję klas opiekuńczych. Dlaczego się ona jeszcze nie zaczęła?

Cóż, jedną z oczywistych przyczyn jest to, że prawicowy populizm oraz rasizm spod znaku „dziel i rządź” sprawiły, że wiele osób z klas opiekuńczych znalazło się w przeciwnych obozach. Ale na domiar złego jest jeszcze bardziej niefortunny problem, a mianowicie ten, że oczekuje się, iż w wielu obszarach dysputy obie strony będą „w tym samym” obozie politycznym. To tu zaczyna się rola banków. Wzajemne powiązania banków, uniwersytetów i szpitali nabrały prawdziwie podstępного charakteru. Finanse wciskają się wszędzie, od kredytów samochodowych po karty kredytowe, ale znamienne jest, że głównym powodem bankructwa w Ameryce jest dług spowodowany opłatami za leczenie, a z kolei główną siłą, która każe młodym ludziom iść do pracy bez sensu, jest konieczność spłacenia długu studenckiego. Tyle że od czasu Clintona w Stanach Zjednoczonych i Blaira w Wielkiej Brytanii to partie rzekomo lewicowe najbardziej ochoczo wdrażają w życie rządy finansów, otrzymują największe wpłaty od sektora finansowego i najściślej współpracują z lobbystami finansowymi nad „reformami” prawa, które sprawiają, że wszystko to jest możliwe¹⁴. W tym samym dokładnie czasie obie partie porzuciły resztki swoich dawnych robotniczych elektoratów, by stać się, jak dobrze zademonstrował to Tom Frank, partiami klasy profesjonalno-menedżerskiej, a więc nie tylko lekarzy i prawników, ale też kadr

¹⁴ Bez wątplenia można by się sprzeczać o to, kto otrzymał najwięcej pieniędzy od kogo i w jakich okolicznościach, ale to Bill Clinton uchylił postanowienie Ustawy Glassa-Steagalla o zakazie łączenia działalności komercyjnej i inwestycyjnej banków, „liberalizując” tym samym branżę finansów i otwierając drogę kryzysowi z lat 2008 – 2009, a Tony Blair jako pierwszy wprowadził czesne na brytyjskich uniwersytetach.

administracyjnych i menadżerów faktycznie odpowiedzialnych za wzrost bezsensownych praktyk w opiekuńczych sektorach gospodarki¹⁵. Gdyby pielęgniarki miały podnieść bunt przeciwko konieczności poświęcania znacznej części swoich zmian na papierkową robotę, musiałyby wystąpić przeciwko liderkom własnych związków zawodowych tworzących zwarty sojusz z Clintonowską Partią Demokratyczną, która największe oparcie ma w kadrze administracyjnej szpitali, odpowiedzialnej za zawalanie ich papierologią. Jeżeli nauczyciele mieliby się zbuntować, musieliby powstać przeciw szkolnej administracji, którą w wielu przypadkach reprezentuje ten sam związek. Jeśli będą protestować zbyt głośno, usłyszą po prostu, że mogą tylko pogodzić się z bezsensownymi procedurami swojej pracy, bo inaczej pozostaje im poddanie się rasistowskim barbarzyńcom populistycznej prawicy.

Sam wielokrotnie łamałem sobie głowę nad tym dylematem. W 2006 roku, kiedy wylewano mnie z Yale za to, że poparłem doktorantów zaangażowanych w akcję na rzecz uzwiązkowienia wykładowców (wydział antropologii musiał otrzymać specjalne zezwolenie na zmianę przepisów dla mojego przypadku po to tylko, żeby mogli się mnie pozbyć), sztab strategiczny związku rozważał uruchomienie kampanii w mojej obronie na MoveOn.org i podobnych liberalnolewicowych platformach, dopóki ktoś nie zwrócił im uwagi, że administracja Yale stojąca za moim zwolnieniem sama prawdopodobnie aktywnie działa na tych platformach. Kilka lat później, wspierając ruch Occupy Wall Street, który można uznać za pierwsze wielkie powstanie klas opiekuńczych, widziałem tych samych „progresywnych” profesjonalisto-menedżerów, jak próbują najpierw pozyskać ruch do celów Partii Demokratycznej, a następnie – gdy to okazało się niemożliwe – jak przyglądają się tłumieniu pokojowego ruchu przez siły zbrojne, siedząc z założonymi rękami albo wręcz przyczyniając się do tego przez własne knowania.

O gwarantowanym dochodzie podstawowym jako przykładzie programu, który mógłby zapoczątkować rozluźnianie związku wynagrodzenia z pracą i położyć kres dylematom opisanym w tej książce

Zwykle nie lubię umieszczać w swoich książkach zaleceń. A to choćby z tego powodu, że miałem okazję oglądać, jak w sytuacjach, gdy autor krytykuje zastany ład społeczny, jego krytycy odpowiadają pytaniem: „Co w takim razie proponujesz?”, po czym przeszukują tekst, dopóki nie znajdą czegoś, co wygląda jak postulat polityczny, by następnie zachowywać się tak, jakby o tym właśnie traktowała dana książka. Dlatego jeśli zasugeruję, że masowe skrócenie czasu pracy albo wprowadzenie bezwarunkowego dochodu podstawowego może w znacznym stopniu przyczynić się do rozwiązania opisywanych tutaj problemów, prawdopodobne jest, że o książce tej będzie się mówiło jako o książce na temat skracania czasu pracy albo na temat dochodu podstawowego i jej wartość uzależniało od tego, czy

¹⁵ Frank, 2016.

możliwe jest wdrożenie danej polityki albo wręcz od stopnia łatwości wdrożenia danej polityki.

Innym powodem mojego wzdragania się przed sugerowaniem określonych działań jest to, że jestem nieufny wobec samej idei wdrażania polityk. Wdrażanie polityk zakłada istnienie elitarnej grupy (na ogół władz), która decyduje o czymś (o „polityce działania”), co następnie jest narzucane reszcie. Często, dyskutując o podobnych kwestiach, sami na sobie stosujemy pewną sztuczkę mentalną. Mówimy na przykład: „Co powinniśmy zrobić z problemem X”, całkiem jak gdybyśmy „my” byli całym społeczeństwem, które jakoś na siebie oddziałuje, ale w rzeczywistości jeśli nie należymy akurat do tych 3 w porywach do 5 procent populacji, których poglądy faktycznie wpływają na decydentów, to wszystko jest odgrywaniem fantazji; utożsamiamy się z naszymi rządzącymi, podczas gdy tak naprawdę to nami się rządzi. Coś takiego dzieje się, kiedy widzimy wypowiadającego się w telewizji polityka, który mówi: „Co zrobimy z tymi, którym powodzi się gorzej?”, mimo iż niemal na pewno przynajmniej połowa z nas sama znalazłaby się w tej kategorii. Co do mnie, uważam tego rodzaju zabawy za zgubne, ponieważ wolałbym, żeby elity wdrażające polityki w ogóle nie istniały. Jestem anarchista, co oznacza, że nie tylko wyglądam dnia, kiedy rządy, korporacje i cała reszta będą stanowić historyczną ciekawostkę na równi z hiszpańską inkwizycją czy inwazjami plemion koczowniczych, ale także wolę takie rozwiązania najpilniejszych problemów, które zamiast zwiększać uprawnienia rządów i korporacji, dają środki ludziom, by sami mogli rozwiązywać własne sprawy.

W związku z tym, kiedy myślę o jakimś problemie społecznym, w pierwszej chwili nie wyobrażam sobie siebie u steru i nie dywaguję nad rozwiązaniami, jakie bym zaordynowała, tylko rozglądam się w poszukiwaniu istniejących ruchów, które już starają się zaradzić problemowi i stworzyć własne rozwiązania. Problem prac bez sensu przedstawia jednak pod tym względem nie lada wyzwania. Nie ma ruchów walczących z lipnym zatrudnieniem. Jest tak po części dlatego, że większość ludzi nie uznaje mnożenia się prac bez sensu za problem, ale również dlatego, że nawet gdyby dostrzegali zagrożenie, trudno by było zorganizować się wokół takiej kwestii. Jakie inicjatywy na szczeblu lokalnym mógłby taki ruch zaproponować? Można sobie wyobrazić związki zawodowe czy organizacje pracownicze inicjujące działania przeciwko lipnym etatom w swoich własnych miejscach pracy czy nawet w całych branżach – tyle że przypuszczalnie polegałyby one na dążeniu do usunięcia elementu ściemy obecnego w prawdziwych pracach, a nie do pozbawiania stanowisk ludzi zatrudnionych na bezsensownych pozycjach. Nie jest w ogóle jasne, jak wyglądałaby szersza kampania przeciwko pracom bez sensu. Można starać się skrócić tydzień pracy i mieć nadzieję, że sprawy same przybiorą właściwy obrót. Ale wydaje się mało prawdopodobne, że tak by się stało. Nawet udana kampania na rzecz piętnastogodzinnego tygodnia pracy raczej nie spowodowałaby samorzutnego zniknięcia niepotrzebnych prac i branż; z kolei postulat powołania nowej rządowej biurokracji, która oceniałaby użyteczność poszczególnych etatów, musiałby doprowadzić do powstania olbrzymiego generatora bezsensu.

Podobnie jak rządowy program pełnego zatrudnienia.

Udało mi się ustalić istnienie tylko jednego rozwiązania promowanego wspólnie przez ruchy społeczne, które zmniejszyłyby, nie zwiększyły, rozmiary i inwazyjność rządu. Jest nim bezwarunkowy dochód podstawowy (BDP).

Pozwolę sobie zakończyć, przywołując ostatnie relacje zaprzyjaźnionej aktywistki, której politycznym celem w życiu jest doprowadzić do tego, żeby jej własna praca bez sensu straciła rację bytu, oraz jednej z jej współaktywistek. Leslie jest doradczynią ds. zasiłków w Wielkiej Brytanii, a dokładniej pracuje w organizacji pozarządowej, która przeprowadza obywateli przez skomplikowany tor przeszkód, jaki ustawiły kolejne rządy, by w maksymalnym stopniu utrudnić tym, którzy nie mają pracy albo znajdują się w innej potrzebie, dostęp do pieniędzy, które rząd podobno dla nich odłożył. Oto świadectwo, jakie od niej otrzymałem:

Na moją pracę nie powinno być zapotrzebowania, ale jest, z powodu całego ciągu prac bez sensu wymyślonych po to, żeby nie dać pieniędzy ludziom, którzy ich potrzebują. Nie dość, że ubieganie się o jakikolwiek zasiłek jest już dostatecznie kafkowskie, petenckie i upokarzające, oni na dodatek niesamowicie to komplikują. Nawet jeśli komuś coś przysługuje, proces występowania o środki jest tak złożony, że większość osób potrzebuje pomocy, żeby zrozumieć pytania i własne prawa.

Leslie od lat musi zmagać się z obłędem będącym skutkiem prób przykrojenia ludzkiego wysiłku opiekuńczego do formatu, który będzie rozpoznawany przez komputery, nie mówiąc już o komputerach, których zadaniem jest dokładne limitowanie tej opieki. W konsekwencji Leslie znajduje się w położeniu bardzo podobnym do sytuacji Tani z rozdziału 2, która musiała poświęcać godziny na przepisywanie od nowa CV kandydatów i udzielanie im wskazówek, których kluczowych wyrażen użyć, żeby „komputer ich przepuścił”.

Leslie: Dzisiaj istnieją pewne słowa, których użycie jest wymagane w formularzu i które ja nazywam katechizmem, a ich brak może skutkować odrzuceniem wniosku – ale wiedzą o tym tylko osoby takie jak ja, które zostały przeszkolone i mają dostęp do podręczników. A nawet jeśli ktoś użyje tych zwrotów, zwłaszcza w przypadku dochodzenia świadczeń z tytułu niepełnosprawności, wnioskujący często jest zmuszony odwoływać się do trybunału, żeby jego prawo faktycznie zostało uznane. Naprawdę czuję dreszczyk podniecenia, ilekroć udaje nam się wygrać czyjąś sprawę. Ale to nie zmniejsza wściekłości, którą odczuwam z powodu kolosalnego marnotrawstwa cudzego czasu, jakie to powoduje. Czasu petenta, mojego czasu, czasu różnych gostków i gości w Ministerstwie Pracy i Emerytur [Department of Works and Pensions], którzy zajmują się wnioskiem, czasu sędziów w trybunałach orzekających, czasu ekspertów wzywanych przez obie strony. Czy naprawdę nie ma czegoś bardziej konstruktywnego, czym wszyscy moglibyśmy się zajmować, jak, nie wiem, na przykład instalowanie paneli słonecznych na dachach albo ogrodnictwo? Zastanawiam się też często, kto w ogóle wymyślił te przepisy. Ile mu za to zapłacono? Ile czasu mu to zabrało? Ile osób było w to zaangażowanych? Pewnie w ich przekonaniu dokładali starań, by niespełniający warunków nie dostali pieniędzy,

które im się nie należą [...]. A potem myślę o kosmitach, jak śmieją się z nas, ludzi, którzy wymyślają przepisy broniące innym ludziom dostępu do symboli ludzkiego pojęcia, pieniędzy, które ze swej natury nie są dobrem rzadkim.

Do tego wszystkiego Leslie, jako dobroczyniaca, może liczyć jedynie na bardzo skromne życie, za to pieniędzmi, które otrzymuje jej biuro, należy obdzielić niekończący się łańcuch zadowolonych z siebie gryziopiórków.

Leslie: I jakby tego jeszcze było mało, moją pracę sponsorują trusty charytatywne, co wytwarza całą osobną długą hierarchię bzdurnych zajęć, począwszy ode mnie, która wnioskuje o pieniądze, a skończywszy na CEO, którzy twierdzą, że ich organizacje walczą z ubóstwem albo „czynią świat lepszym miejscem”. Po mojej stronie to są najpierw godziny wyszukiwania odpowiednich fundacji, czytanie ich wytycznych, potem jest poświęcanie czasu na zorientowanie się, jaką strategię najlepiej wobec nich przyjąć, wypełnianie formularzy, dzwonięcie. Jeżeli uda się zdobyć finansowanie, muszę następnie każdego miesiąca spędzać długie godziny na tworzeniu statystyk i wypełnianiu formularzy monitoringu. Każdy trust ma swój katechizm i własny zestaw wskaźników, każdy chce innych dowodów na to, że „zwiększamy sprawczość” ludzi albo „kreujemy zmianę” albo innowacje, podczas gdy my żonglujemy przepisami i słowami na rzecz ludzi, którzy po prostu potrzebują pomocy w uporaniu się z papierologią, żeby móc żyć.

Leslie powiedziała mi o badaniach, które wykazały, że w każdym systemie opartym na ocenie kryteriów dochodowych, niezależnie od tego, jakie to będą kryteria, co najmniej 20 procent osób, którym przysługuje zasiłek, poddaje się i nie ubiega się o niego. To prawie na pewno więcej niż liczba „oszustów”, których udało się wyłapać przy zastosowaniu przepisów – w rzeczy samej, nawet jeśli wliczyć w to osoby, które po prostu popełniły błąd, taka wykrywalność to jedynie 1,6 procent wszystkich podań. Z kolei te 20 procent to ludzie, którym nawet przy braku formalnych odrzuceń nie trzeba będzie nic przyznawać. Ale oczywiście zasady konstruuje się tak, żeby odrzucić tak wielu wnioskodawców, jak to tylko możliwe – gdzieś pomiędzy sankcjami a arbitralnym stosowaniem przepisów znaleźliśmy się w sytuacji, w której 60 procent kwalifikujących się na zasiłki dla bezrobotnych w Wielkiej Brytanii nie dostaje ich. Innymi słowy wszyscy, których opisuje, istny archipelag, którego początkiem są biurokraci stojący za przepisami, a w którego skład wchodzi także Ministerstwo Pracy i Emerytur, trybunały, adwokaci i pracownicy zatrudniani przez organy finansujące, obsługujący wnioski z ramienia organizacji pozarządowych, płacących tym adwokatom – wszyscy oni są częścią jednego rozległego aparatu, który istnieje po to, by podtrzymywać iluzję, że ludzie są z natury leniwi i wcale nie chcą pracować, i że w związku z tym, nawet jeśli obowiązkiem społeczeństwa jest nie pozwolić, by całkiem dosłownie umarli z głodu, to koniecznie trzeba sprawić, by proces zapewniania im niezbędnych środków egzystencji był tak dezorientujący, czasochłonny i upokarzający, jak to tylko możliwe.

Jej praca jest w związku z powyższym czymś w rodzaju koszmarnej kombinacji odhaczania i prowizorycznego łatania dziur, wygładzania niedostatków systemu opieki celowo skonstruowanego w taki sposób, by nie funkcjonował. Tysiące ludzi pobiera niemałe pensje za siedzenie w klimatyzowanych biurach tylko w celu czuwania nad tym, aby biedni mieli nieczyste sumienie.

Leslie przekonała się o tym lepiej niż ktokolwiek inny, ponieważ miała okazję oglądać sytuację z obu stron biurka. Przez kilka lat pobierała zasiłki jako samotna matka; widziała, jak to wygląda z perspektywy petenta. Jej rada? Zlikwidować cały aparat. Działa w ruchu na rzecz gwarantowanego dochodu podstawowego, który postuluje zastąpienie wszystkich świadczeń objętych kryterium dochodowym jednolitą zryczałtowaną wypłatą dla wszystkich mieszkających w kraju na stałe.

Candi, jej znajoma z inicjatywy na rzecz dochodu podstawowego, która również zajmowała bezsensowne stanowisko, choć jego szczegółów wołała nie ujawniać, powiedziała mi, że zainteresowała się podobnymi kwestiami, kiedy sprowadziła się do Londynu w latach 80. i przyłączyła do ruchu International Wages for Housework Movement [Międzynarodowego Ruchu na Rzecz Płac za Pracę Domową]:

Candi: Zaangażowałam się w ruch Wages for Housework, ponieważ wydawało mi się, że pieniądze za prowadzenie domu przydałyby się mojej mamie. Tkwiła w nieudanym małżeństwie i odeszłaby od ojca o wiele wcześniej, gdyby miała własne pieniądze. To bardzo ważne dla każdej osoby, która tkwi w przemocowym albo po prostu nudnym związku – móc go zakończyć bez utraty płynności finansowej.

Mieszkałam wtedy w Londynie od roku. Jeszcze w Stanach starałam się włączyć w jakąś formę feminizmu. Jednym z moich najważniejszych wspomnień jest to, jak mama zabrała mnie na spotkanie grupy samokształceniowej w Ohio, kiedy miałam dziewięć lat. Wyrzywałyśmy strony z Listów Pawłowych, w których pisał, jak to złe są kobiety, i rzucałyśmy je na stos. A ponieważ byłam najmłodszą członkinią grupy, to mnie kazały go podpalić. Pamiętam, że z początku odmówiłam, ponieważ nauczono mnie, żeby nie bawić się zapałkami.

David: Ale w końcu go podpaliłaś?

Candi: Tak. Mama mi pozwoliła. Niedługo potem znalazła pracę, w której zarabiała wystarczająco dużo, by wyżyć, i wtedy natychmiast odeszła od ojca. To była dla mnie jakby lekcja praktyczna.

W Londynie Candi przyciągnęły do siebie Wages for Housework – podówczas traktowane przez większość pozostałych feministek jako irytujące, o ile nie niebezpieczne skrajne ugrupowanie – ponieważ uznała je za alternatywę dla jałowych debat między liberałkami a separatystkami. Tutaj przynajmniej dostawała analizę ekonomiczną problemów, z jakimi borykają się kobiety w prawdziwym życiu. Zaczynało się mówić o „globalnej machinie pracy”, opasującym całą planetę systemie pracy, którego celem miało być wyzyskiwanie

coraz większego wysiłku coraz większej liczby ludzi, ale krytyczki feministyczne zwracały uwagę na to, że ów system definiuje także, co będzie uznawane za „prawdziwą” pracę – taką, którą można zredukować do „czasu” i jako taką sprzedawać i kupować – a co nie. Praca większości kobiet umieszczana była w tej drugiej kategorii i to pomimo faktu, że bez niej ta sama machina, która wybijała na niej pieczęć „to nie praca”, natychmiast by stanęła.

Wages for Housework była w gruncie rzeczy próbą zmuszenia kapitalizmu do gry w otwarte karty, sposobem na powiedzenie: „Większość pracy, nawet pracę fabryczną, wykonuje się z rozmaitych motywów; ale jeśli upieracie się, że praca ma wartość tylko jako towar rynkowy, moglibyście być przynajmniej konsekwentni!”. Gdyby kobiety wynagradzać tak samo jak mężczyzn, wówczas olbrzymią część światowego bogactwa trzeba by było natychmiast przekazać w ich ręce; a bogactwo to, jak wiadomo, władza. Poniżej prezentuję rozmowę z obiema kobietami:

David: A więc w Wages for Housework dużo dyskutowałyście o konsekwencjach dla polityki – o mechanizmach, które pozwoliłyby faktycznie wypłacać pensje?

Candi: Nie, nie, to była bardziej praca nad punktem widzenia – sposób, żeby pokazać, że istnieje nieodpłatna praca, o której należy mówić. I jeśli o to chodzi, to naprawdę spełniało to swoje zadanie. Mało kto mówił o pracy, którą kobiety wykonują w domach, w latach 60., ale kiedy w latach 70. powstało Wages for Housework, kwestia zaistniała, a teraz to już norma, że bierze się ją pod uwagę na przykład w orzeczeniach o podziale majątku przy rozwodzie.

David: Czyli sam postulat był w gruncie rzeczy prowokacją?

Candi: Znacznie bliżej mu było do prowokacji niż do planu, takiego „Tak to właśnie byśmy mogły zrobić”, czegoś w tym stylu. Owszem, mówiłyśmy o tym, skąd pochodziłyby te pieniądze. Z początku szło o uwolnienie pieniędzy zamkniętych w rynkach kapitałowych. Następnie, bliżej połowy lat 80., wyszła książka Wilmette Brown *Black Women and the Peace Movement*¹⁶, cała o tym, jak wojna i gospodarka związana z wojną odbija się na kobietach, a najbardziej ze wszystkich na czarnych kobietach, więc wystartowałyśmy z hasłem: „Płaćcie kobietom, nie żołnierzom”. Właściwie ono dalej żyje w zawołaniu: „Wage caring not killing”.

Tak że zdecydowanie celowałyśmy tam, gdzie były pieniądze. Ale nigdy nie wdawałyśmy się za bardzo w szczegóły techniczne.

David: „Płaćcie za opiekę, nie za zabijanie” – czyje to hasło?

Leslie: Globalnego Strajku Kobiet. To współczesny następca Wages for Housework. Kiedy stworzyłyśmy pierwszą europejską petycję w sprawie BDP w 2013 roku, tak zareagował Globalny Strajk Kobiet: wystosowały petycję, w której

¹⁶ Brown, 1983.

postulowały płacenie raczej opiekunkom. Co do mnie, to nie miałabym z tym problemu, gdyby gotowe były uznać, że każdy jest na swój sposób opiekunem. Jeśli nie troszczysz się o kogoś innego, to przynajmniej troszczysz się o siebie, co też pochłania czas i energię, których system coraz bardziej ludziom skąpi. Ale uznanie tego prowadziłyby właśnie znowu do BDP – jeśli każdy jest opiekunem, wtedy równie dobrze można przyznać fundusze każdemu i pozwolić, żeby sam zdecydował, o kogo chce się troszczyć w danej chwili.

Candi przeszła od Wages for Housework do BDP z podobnych powodów. Ona i niektóre z jej towarzyszek aktywistek zaczęły zadawać sobie pytanie: „Zakładając, że chcemy promować prawdziwy, praktyczny program, jak go sobie wyobrażamy?”.

Candi: Reakcja, z jaką spotykałyśmy się na ulicy, kiedy rozdawałyśmy ulotki Wages for Housework, wyglądała tak, że albo kobiety mówiły: „Świetnie! To gdzie mogę złożyć podpis?”, albo: „Jak śmiecie żądać, by płacili mi za coś, co robię z miłości?”. Ten drugi rodzaj reakcji nie był wcale od czapy; te kobiety wyrażały zrozumiałą sprzeciw wobec utowarowienia wszelkiej ludzkiej działalności, bo coś takiego mógł sugerować pomysł płacenia za pracę domową.

Do Candi szczególnie trafiły argumenty francuskiego myśliciela socjalistycznego André Gorza. Kiedy przedstawiłem jej własną analizę dotyczącą z natury rzeczy niemierzalnego charakteru opieki, odparła, że Gorz przewidział to już czterdzieści lat wcześniej:

Candi: W filozofii Gorza według Wages for Housework chodziło o to, że jeśli podkreślałeś istotność opieki dla gospodarki światowej w ściśle finansowych kategoriach, istniało niebezpieczeństwo, że koniec końców będziesz wyceniał w dolarach różne formy opieki i mówił, że któraś ma prawdziwą „wartość”. Tylko że w takim wypadku ryzykujesz, że coraz większa część takiej opieki będzie spieniężana, wciskana w ramy ilościowe, a przez to raczej do dupy, ponieważ spieniężanie tych czynności często obniża jakość opieki, szczególnie jeśli świadczy się ją, jak to ma zazwyczaj miejsce, na zasadzie listy określonych zadań z określonymi limitami czasu. Mówił to już w latach 70., a dzisiaj właśnie wychodzi to na jaw. Choćby w pracy nauczycielek, pielęgniarek¹⁷.

¹⁷ Dokładny cytat z Gorza: „Dążenie do większej produktywności doprowadziłoby do standaryzacji i uprzemysłowienia tego rodzaju czynności, zwłaszcza tych wiążących się z karmieniem, pilnowaniem, wychowywaniem i uczeniem dzieci. Zniknęłaby ostatnia enklawa indywidualnej bądź wspólnotowej autonomii; socjalizację, «utowarowienie» i odgórne programowanie rozszerzono by na ostatnie ostoje samodzielnie determinowanego i samodzielnie regulowanego życia. Uprzemysłowienie fizycznej i psychicznej opieki i higieny, kształcenia dzieci, gotowania lub technik seksualnych za pośrednictwem domowych komputerów ma na celu generowanie zysków kapitału z tych czynności, które wciąż pozostawione są jednostkowej fantazji” (Gorz, 1997, s. 84, oryginał francuski opublikowano w 1980 roku, co czyni go naprawdę profetycznym). Bardziej szczegółowa polemika z ruchem Wages for Housework znajduje się w *Critique of Economic Reason*, 2010, s. 126, 161 – 164, 222).

Leslie: Nie mówiąc już o tym, co ja robię.

David: Tak, wiem. Nazwałem to „ubezsensownieniem”.

Candi: Tak, ubezsensowniono to, bez dwóch zdań.

Leslie: Z kolei BDP [...] Czy to nie Silvia [Federici] pisała albo mówiła ostatnio w wywiadzie, jak to ONZ i najróżniejsze inne światowe organy w zasadzie przysłały się do feminizmu, widząc w nim rozwiązanie kryzysu kapitalizmu lat 70.? Mówili, pewnie, włączmy kobiety i opiekunki do armii płatnych pracowników (większość kobiet z klasy pracującej wyrabiała już wtedy „podwójną dniówkę”), ale nie po to, by dać kobietom większą sprawczość, tylko dlatego, że widzieli w tym sposób dyscyplinowania mężczyzn. Bo o ile od tamtego czasu mamy do czynienia ze zrównywaniem płac, o tyle jest tak głównie dlatego, że w rzeczywistym rachunku płace mężczyzn z klasy pracującej obniżono, a nie dlatego, że kobiety dostają aż o tyle więcej. Zawsze starają się nas rozgrywać przeciw sobie nawzajem. I tym właśnie zawsze kończą się wszystkie te mechanizmy szacowania względnej wartości różnych rodzajów pracy.

To dlatego badanie pilotażowe z dochodem podstawowym przeprowadzone w Indiach wydaje mi się takie ekscytujące. Dobra, wiele rzeczy jest w nim ekscytujących – na przykład mocno spada poziom przemocy domowej (to logiczne, skoro, o ile się nie mylę, około 80 procent domowych sporów, które kończą się użyciem przemocy, toczy się o pieniądze). Jednak najważniejsze jest to, że jego wprowadzenie powoduje, że różnice społeczne zaczynają zanikać. Zaczynasz od dawania każdemu takiej samej ilości pieniędzy. Już samo to jest istotne, ponieważ pieniądze niosą ze sobą pewną władzę symboliczną: są dla każdego tym samym, a jeśli dać wszystkim – mężczyznom, kobietom, starszym, dzieciom, ludziom z wyższych kast, ludziom z niższych kast – tę samą ich ilość, różnice zaczynają się zacierać. Tak było w przypadku badania pilotażowego w Indiach, gdzie zaobserwowano, że dziewczynki dostają taką samą ilość jedzenia jak chłopcy (co nie było wcześniej powszechną praktyką), ludzi niepełnosprawnych chętniej dopuszczano do udziału w życiu wioski, a młode kobiety zarzuciły konwencję społeczną, która nakazywała im wycofanie i skromność, i zaczęły spotykać się na ulicach, tak jak chłopcy [...]. Dziewczyny zaczęły uczestniczyć w życiu publicznym¹⁸.

A każdy BDP musiałby być na takim poziomie, by sam w sobie pozwolił człowiekowi się utrzymać, i musiałby być całkowicie bezwarunkowy. Każdy musiałby go otrzymywać. Nawet ludzie, którzy go nie potrzebują. To warte swojej ceny, choćby dla ustalenia zasady, że jeśli chodzi o kwotę, jaka niezbędna jest do życia, każdy na nią zasługuje, na równi, bez jakichkolwiek warunków. Przez to staje się prawem człowieka, nie formą jałmużny czy prowizorycznym rozwiązaniem, którego ktoś chwytą się z braku innych form zarobkowania. A jeśli ktoś ma większe potrzeby, powiedzmy, że jest niepełnosprawny, wtedy i tym

¹⁸ Szczegóły w: Sarath Davala, etc. *Basic Income: A Transformative Policy for India*, London: Bloomsbury Academic Press, 2015.

się zajmujemy. Ale dopiero po ustanowieniu prawnym zaspokojenia potrzeb materialnej egzystencji każdego człowieka.

To jeden z elementów, które zadziwiają wielu ludzi i wprawiają ich w zakłopotanie, kiedy dowiadują się o koncepcji dochodu podstawowego. Ale przecież nie chcecie dawać dwudziestu pięciu tysięcy dolarów rocznie (czy ile tam proponujecie) także Rockefellerom? Odpowiedź brzmi: owszem. Jak każdemu, to każdemu. Ostatecznie nie ma aż tak wielu miliardów; poza tym bogaci mogą płacić wyższe podatki; gdyby chcieć stosować kryterium dochodowe, choćby tylko wobec miliardów, wówczas trzeba by stworzyć od nowa biurokrację oceniającą dochody, a jeżeli historia czegokolwiek nas uczy, to tego, że biurokracje lubią się rozrastać.

Tym, do czego ostatecznie sprowadza się gwarantowany dochód podstawowy, jest oddzielenie pracy od zapewniania sobie utrzymania. Bezpośrednim efektem byłaby olbrzymia redukcja ilości biurokracji w każdym kraju, który by go wprowadził. Jak pokazuje przykład Leslie, olbrzymia część maszynierii rządowej oraz otaczającej ją w większości zamożnych społeczeństw na wpół rządowej cienistej sfery organizacji pozarządowych służy jedynie utrzymywaniu ubogich w poczuciu winy. To niesamowicie kosztowna gra moralna uprawiana w celu wspierania przeważnie bezużytecznej globalnej maszyny pracy.

Candi: Dam ci przykład. Ostatnio myślałam, że mogłabym zostać rodziną zastępczą dla jakiegoś dziecka. Sprawdziłam więc, jak wygląda pomoc ze strony państwa. Jest całkiem hojna. Dostajesz mieszkanie komunalne, a do tego jeszcze płacą ci dwieście pięćdziesiąt funtów tygodniowo za to, że opiekujesz się dzieckiem. Ale potem zdałam sobie sprawę – nie tak szybko! To trzysta tysięcy funtów rocznie plus mieszkanie z tytułu jednego dziecka. Biologiczni rodzice takiego dziecka w większości przypadków pewnie tym nie dysponowali. Gdybyśmy dali to samo rodzicom, żeby nie wpakowali się w tyle kłopotów, nie musieliby oddawać dziecka do rodziny zastępczej.

No i oczywiście ta kwota nie uwzględnia kosztów pensji urzędników, którzy organizują i monitorują opiekę, kosztów wynajmu budynku i utrzymania biur, w których pracują, najróżniejszych organów monitorujących i kontrolujących pracę tychże urzędników, kosztów wynajmu budynku i utrzymania biur, w których z kolei pracują tamci i tak dalej.

Nie jest to miejsce do wdawania się w spory o to, jak w rzeczywistości miałyby działać program dochodu podstawowego¹⁹. Jeżeli większości wydaje się on mało realistyczny („Ale skąd bralibyśmy na to pieniądze?”), to głównie dlatego, że wszyscy wyrosliśmy z mocno zafałszowanymi wyobrażeniami na temat tego, czym są pieniądze, jak powstają, czemu naprawdę służą podatki i mnóstwa innych kwestii, które wykraczają poza problematykę niniejszego tomu. Dodatkowo ogląd sprawy zaburza fakt istnienia radykalnie odmiennych poglądów na to, czym powinien być bezwarunkowy dochód i dlaczego dobrze byłoby go

¹⁹ Zob. najbardziej wyczerpujące z ostatnio opublikowanych badań wysuwanych współcześnie argumentów za dochodem podstawowym: Standing, 2017.

wprowadzić – od wersji konserwatywnej, która pod pretekstem skromnego uposażenia likwidowałaby wszystkie istniejące świadczenia państwa opiekuńczego, takie jak bezpłatna edukacja czy służba zdrowia, pozostawiając wszystko rynkowi, po radykalną wersję, za którą opowiadają się Leslie i Candi, a która zakłada, że wszelkie istniejące bezwarunkowe gwarancje w rodzaju brytyjskiego NHS będą nadal funkcjonować²⁰. Jedni upatrują w dochodzie podstawowym sposobu na okrojenie, inni zaś na poszerzenie strefy bezwarunkowości. Tych drugich właśnie byłbym gotów poprzeć. Robię to pomimo własnych przekonań politycznych, które są całkiem otwarcie antypaństwowe: jako anarchista mam nadzieję, że państwa zostaną całkowicie zniesione, a tym samym nie mam żadnego interesu we wprowadzaniu rozwiązań, które przyznają państwu jeszcze więcej władzy.

A jednak tak się ciekawie składa, że bezwarunkowy dochód mogę poprzeć. Bezwarunkowy dochód mógłby wydać się ogromną ekspansją władzy państwowej, skoro to pewnie rząd (czy inna quasi-państwowa instytucja w rodzaju banku centralnego) tworzyłby i rozdysponowywał pieniądze, ale w rzeczywistości jest wprost odwrotnie. Olbrzymie części rządu – a dokładnie te najbardziej inwazyjne i obmierzłe, jako że najgłębiej zaangażowane w sprawowanie moralnego nadzoru nad obywatelami – w jednej chwili straciłyby rację bytu i można by je po prostu zlikwidować²¹. Tak, miliony drobnych urzędników rządowych i doradców ds. świadczeń, takich jak Leslie, straciłyby swoje obecne zatrudnienie, ale wszyscy oni otrzymywaliby podstawowy dochód. Może część z nich znajdzie sobie jakieś naprawdę istotne zajęcie, takie jak instalowanie paneli słonecznych, jak sugeruje Leslie, albo poszukiwanie lekarstwa na raka. Ale też nic by się takiego nie stało, gdyby zamiast tego założyli jug bandy, poświęcili się odnawianiu starych mebli, eksploracji jaskiń, tłumaczeniu pisma Majów albo próbom ustanowienia rekordu świata w uprawianiu seksu w wieku zaawansowanym. Niech robią, na co mają ochotę! Czymkolwiek się ostatecznie zajmą, niemal na pewno będą szczęśliwsi niż obecnie, zmuszeni stosować sankcje wobec bezrobotnych za to, że ci spóźnili się na seminarium na temat pisania CV, albo kontrolować, czy bezdomni dysponują trzema dokumentami potwierdzającymi ich tożsamość; wszystkim innym zaś wybitnie się przysłuży ich nowo odnalezione szczęście.

Nawet skromny program dochodu podstawowego byłby ważnym krokiem w stronę głębokiej transformacji wszystkich, całkowitego odłączenia pracy od utrzymania własnej egzystencji. Jak przekonał się w ostatnim rozdziale, można na gruncie moralnym przekonująco dochodzić konieczności płacenia każdemu takiej samej ilości, niezależnie od jego pracy. Tyle że argument przytoczony w tamtym rozdziale zakładał, że ludziom płaci się za

²⁰ Pod pewnymi względami należałoby je wręcz poszerzyć. Można przewidywać, że BDP nie sprawdziłby się w gospodarce bazującej w dużej mierze na wynajmie, ponieważ gdyby większość mieszkań była na wynajem, właściciele po prostu podwoiliby wysokość ceny wynajmu, żeby przechwycić dodatkowy dochód. Należałoby co najmniej wprowadzić kontrole.

²¹ Z tego samego powodu warunkowe wersje takiego programu czy program gwarancji pełnego zatrudnienia nie są żadną miarą jego odmianami, a już na pewno nie jego „wersjami udoskonalonymi”. Sednem BDP jest element bezwarunkowości, który pozwala na pokaźne ograniczenie roli rządowych interwencji w życie obywateli. Te rzekomo „zmodyfikowane” czy też „ulepszone” wersje nie przyniosą takiego efektu albo będą miały efekt odwrotny.

ich pracę, a skoro tak, należałoby przynajmniej utrzymywać jakiś rodzaj biurokracji odpowiedzialnej za kontrolowanie, czy ludzie faktycznie pracują, nawet jeśli nie musiałyby mierzyć intensywności tej pracy czy ilości produkcji. Pełny dochód podstawowy zlikwidowałyby przymus pracy, dając wszystkim ludziom przyzwoity standard życia i pozostawiając decyzji każdej jednostki, czy chce starać się o powiększenie własnego bogactwa poprzez wykonywanie pracy zarobkowej lub handel, czy może woli inaczej korzystać ze swojego czasu. Może to również otworzyć drogę stworzeniu lepszych sposobów dystrybucji dóbr (pieniądze to w końcu kartki, za które nabywa się racje, a w idealnym świecie chcielibyśmy przypuszczać jak najmniej racjonowania). Oczywiście wszystko to opiera się na założeniu, że ludzie nie muszą być przymuszani do pracy, a w każdym razie do robienia czegoś, co sami uważają za pożyteczne czy korzystne dla innych. Jak widzieliśmy, założenie to jest rozsądne. Większość ludzi wolałaby nie przepuszczać dni na siedzeniu i oglądaniu telewizji, a ta garstka, która faktycznie ma zamiłowanie do pasożytowania, nie byłaby większym obciążeniem dla społeczeństwa, jako że całkowita ilość pracy konieczna, by zapewnić ludziom wygodę i bezpieczeństwo, nie jest znowu aż tak wielka. Kompulsywni pracoholicy, którzy upierają się, by robić więcej, niż faktycznie muszą, zrównoważą z nadwyżką leserstwo sporadycznych obiboków²².

Wreszcie koncepcja bezwarunkowego powszechnego wsparcia ma bezpośredni związek z dwiema kwestiami, które raz po raz wybrzmiewały na kartach tej książki. Pierwszą są sadomasochistyczne relacje w hierarchicznych strukturach pracy – relacje, które na ogół wydatnie się nasilają w sytuacji, gdy każdy wie, że praca jest bezsensowna. Większość codziennej niedoli w życiu pracujących osób wypływa bezpośrednio z tego źródła. W rozdziale 4 powoływałem się na koncepcję sadomasochizmu w życiu codziennym Lynn Chancer, a zwłaszcza na jej spostrzeżenie, że w odróżnieniu od prawdziwej gry BDSM, którą zawsze można przerwać na umówiony sygnał, w przypadku wystąpienia podobnego zjawiska wśród „normalnych” ludzi nigdy nie ma z niego tak prostego wyjścia.

„Szefowi nie można powiedzieć: «pomarańcza»”.

Zawsze wydawało mi się, że to ważne rozpoznanie i że mogłoby nawet stać się podstawą teorii wyzwolenia społecznego. Myślę sobie, że Michel Foucault, francuski filozof społeczny, zmierzał właśnie w tym kierunku, nim jego życie zostało tragicznie przerwane w roku 1984. Foucault, według osób, które go znały, przeszedł niesamowitą osobistą transformację po tym, jak odkrył BDSM, zmieniając się z natury notorycznie nieufnej i zdystansowanej w człowieka ciepłego, otwartego i serdecznego²³ – ale jego idee teoretyczne również wkroczyły w fazę transformacji, której plonu nie zdołał nigdy w pełni zebrać. Foucault słynie oczywiście przede wszystkim jako teoretyk władzy, która miała przenikać wszelkie ludzkie

²² Oczywiście filozofia moralna na ogół przyjmuje, że problem „pasażera na gapę” jest fundamentalną kwestią sprawiedliwości społecznej, która waży więcej aniżeli wolność ludzka, i z tego względu stwierdza, że uzasadnione byłoby ustanowienie systemu nadzoru i przymusu dla zagwarantowania, że nawet niewielka liczba ludzi nie będzie żyć kosztem innych (o ile nie są to ludzie bogaci, bo wtedy zwykle jakimś trafem jest to w porządku). Moje stanowisko, które jest typowym stanowiskiem socjalizmu wolnościowego, streszcza się w odpowiedzi: „A nawet gdyby żyli, to co?”.

²³ Nigdy nie spotkałem Foucaulta, ale opieram swój opis na relacjach osób, które się z nim zetknęły.

stosunki, wręcz jako zasadnicza substancja ludzkiej społeczności, ponieważ zdefiniował ją nawet jako „zbiór działań na inne działania”²⁴. To zawsze skutkowało osobliwym paradoksem, ponieważ o ile sposób, w jaki pisał, sugerował jego antyautorytarne nastawienie wobec władzy, to zgodnie z jego definicją bez władzy życie społeczne byłoby niemożliwe. Pod sam koniec kariery starał się, jak się zdaje, rozwiązać ten dylemat, wprowadzając rozróżnienie na to, co nazywał władzą, i na dominację. Pierwsza miała być kwestią „strategicznych gier”. Każdy uprawia gry we władzę, nie jesteśmy w stanie na to za wiele poradzić, ale nie ma w tym też nic nagannego. Tak więc w ostatnim wywiadzie mówił:

Władza nie jest złem. Władza to strategiczne gry. Wiemy bardzo dobrze, że władza nie jest złem. Weźmy na przykład relację seksualną albo relacje miłosne. Sprawować władzę nad kimś w czymś w rodzaju otwartej gry strategicznej, w której można wszystko cofnąć, nie jest czymś złym. To część miłości, namiętności, przyjemności seksualnej [...].

Wydaje mi się, że powinniśmy dokonywać rozgraniczenia na władzę jako gry strategiczne pomiędzy wolnościami – gry strategiczne, które wynikają z faktu, że jedni ludzie próbują wpływać na zachowanie innych – oraz stany dominacji, które są tym, co na co dzień nazywamy „władzą”²⁵.

Foucault nie mówi całkiem wprost, jak mamy odróżnić jedno od drugiego, a jedynie, że w dominacji działania nie są kwestią otwartą i nie można ich cofnąć – tu relacje władzy, normalnie płynne, stają się sztywne i „zamrożone”. Zestawia przykład wzajemnej manipulacji studenta i nauczyciela (władza – dobra) z przykładem tyranii autorytarnego pedanta (dominacja – zła). Myślę, że Foucault nieco się tu zapętla i nigdy na dobre nie dociera do ziemi obiecanej – teorii umówionego sygnału społecznego wyzwolenia. Bo takie byłoby rozwiązanie, które samo się narzuca. Nie chodzi o to, że pewne gry są ustawione (niektórzy lubią ustawione gry, mniejsza o powody), ale że czasami nie da się z nich wyplątać. Prawdziwe pytania brzmią więc: „Co byłoby odpowiednikiem powiedzenia «pomarańcza» szefowi? Albo uprzykrzonemu biurokracie, obmierzłemu doradcy akademickiemu, albo chłopakowi stosującemu przemoc w związku? Jak tworzyć wyłącznie takie gry, w które naprawdę mamy ochotę grać, ponieważ możemy wycofać się z nich w każdej chwili?”. Przynajmniej na polu gospodarczym odpowiedzi są jasne. Cały bezinteresowny sadyzm polityki miejsca pracy opiera się na tym, że jego adresatka nie może powiedzieć: „Odchodzę” i nie odczuć żadnych konsekwencji ekonomicznych. Gdyby przełożona Annie wiedziała, że dochód Annie nie zmniejszy się, nawet jeśli pracownica odejdzie zde gustowana kolejnym wezwaniem na dywanik z powodu problemu, który naprawiła już wiele miesięcy temu, poważnie by się zastanowiła, zanim by ją do siebie wezwała. Dochód podstawowy w tym sensie faktycznie dałby pracownikom moc mówienia swoim szefom: „pomarańcza”.

To prowadzi nas do drugiego tematu: w świecie gwarantowanych dochodów nie dość, że szefowa Annie musiałaby odnosić się do niej z minimalną dozą szacunku, to jeszcze prace takie jak ta Annie raczej długo by się nie utrzymały. Bez trudu można wyobrazić sobie, jak

²⁴ Twierdzi się czasem, że Foucault nigdy nie definiował „władzy”, i prawdą jest, że często dosyć ogólnie traktował tę kwestię, jednak kiedy już to robił, definiował władzę jako „strukturę działań wpływających na działania innych ludzi” (1982, s. 789). Jest to, rzecz zaskakująca, najbliższe chyba tradycji Parsonsowskiej.

²⁵ Foucault 1988, s. 18 – 19.

ludzie, którzy nie musieliby pracować, by przetrwać, nadal decydują się zostać technikami dentyściami albo wytwórcami zabawek, albo kontrolerami biletów w kinie czy operatorami holowników, czy nawet inspektorami w oczyszczalniach ścieków. Jeszcze łatwiej wyobrazić sobie, jak wybierają jakąś kombinację tych zajęć. Wielkich trudności nastęcza za to wyobrażenie sobie kogoś, kto pozbawiony przymusu finansowego wybiera spędzanie jakichkolwiek dłuższych odcinków czasu na zakreślaniu danych w formularzach obsługi kosztów opieki medycznej, a już na pewno w biurze, w którym podwładnym nie wolno się odzywać. W takim świecie Annie nie miałyby powodu rezygnować z pracy przedszkolanki, a jeśli firmy obsługujące koszty opieki medycznej istniałyby w nim nadal, musiałyby wymyślić jakiś inny sposób na oznaczanie formularzy.

Mało prawdopodobne, by branża obsługi kosztów medycznych miała przetrwać dłuższy czas. Zapotrzebowanie na podobne firmy (o ile można nazwać tę sytuację „zapotrzebowaniem”) ma swoje bezpośrednie przyczyny w dziwnym i labiryntowym kształcie systemu opieki medycznej Stanów Zjednoczonych, który przeważające liczebnie grupy Amerykanów uważają za idiotyczny i niesprawiedliwy i który chciałyby zastąpić jakimś rodzajem powszechnego ubezpieczenia czy świadczeniodawcy. Jak widzieliśmy, jednym z głównych powodów, dla których systemu tego nie zastąpiono – przynajmniej jeśli wierzyć słowom prezydenta Obamy – jest właśnie to, że jego niewydolność stwarza takie miejsca pracy jak to Annie. Bezwarunkowy dochód podstawowy oznaczałby co najmniej tyle, że miliony ludzi, którzy dostrzegają absurdalność tej sytuacji, otrzymałoby czas na polityczne organizowanie się, by temu zaradzić, ponieważ nie musieliby już zaznaczać pól w formularzach przez osiem godzin dziennie ani (jeśli zależy im, by robić ze swoim życiem coś pożytecznego) miotać się przez równowartość tego czasu w poszukiwaniu sposobu na opłacenie rachunków.

Trudno nie odnieść wrażenia, że dla wielu spośród tych, którzy, jak Obama, bronią istnienia prac bez sensu, to właśnie jedna z najkorzystniejszych właściwości takiego stanu rzeczy. Jak zauważył Orwell, populacja zajęta pracą, nawet jeśli jest to praca kompletnie bezużyteczna, nie ma praktycznie czasu, by zajmować się czymkolwiek innym. Jest to na pewno jeszcze jeden argument za tym, by nie szukać wyjścia z tej sytuacji.

Jakkolwiek by było, pozwala mi to teraz przejść do drugiej kwestii. Podstawowym zastrzeżeniem zgłaszanym zwykle, gdy ktoś sugeruje zagwarantowanie każdemu dochodu pozwalającego się utrzymać, jest to, że ludzie po prostu by nie pracowali. Jest to ewidentna nieprawda i wydaje mi się, że na tym możemy zakończyć dyskusję z tym stwierdzeniem. Drugie, poważniejsze zastrzeżenie, jakie można wysunąć, jest takie, że o ile większość będzie pracować, o tyle wiele osób wybierze pracę, która interesuje tylko je same. Ulice wypełnią marni poeci, denerwujący mimowicie i szerzyciele odklejonych od rzeczywistości teorii naukowych i niczego nie będzie się dało zrobić. Fenomen pracy bez sensu uświadamia nam jednak, jak w istocie niemądre są takie przewidywania. Bez wątplenia pewien odsetek populacji wolnego społeczeństwa poświęci życie projektom, które większość pozostałych uzna za głupie czy bezsensowne; trudno jednak wyobrazić sobie, by miało być ich więcej niż 10 czy 20 procent. Za to już teraz od 37 do 40 procent pracowników w krajach bogatych uważa, że ich zajęcia pozbawione są sensu. Mniej więcej połowa gospodarki opiera

się na ściemie lub działa na rzecz jej podtrzymywania. I nie jest to nawet szczególnie interesująca ściema! Gdybyśmy pozwolili każdej i każdemu zdecydować, jak najlepiej mogliby przysłużyć się ludzkości, bez jakichkolwiek restrykcji, czy możliwe jest, by jakimś sposobem wymyślili podział pracy bardziej niewydolny od tego, który już mamy?

To przekonujący argument za ludzką wolnością. Większość z nas chętnie mówi o wolności w sensie abstrakcyjnym, czy wręcz twierdzi, że jest ona najważniejszą rzeczą, za którą można walczyć czy umrzeć, ale nie myślimy za dużo o tym, co tak naprawdę oznacza bycie wolnym lub praktykowanie wolności. Sednem tej książki nie było oferowanie określonych rozwiązań politycznych, ale zainicjowanie refleksji i debaty nad tym, jak faktycznie mogłoby wyglądać wolne społeczeństwo.

Podziękowania

Pragnę podziękować tym setkom osób, które podzieliły się ze mną opowieściami o swojej pracowniczej niedoli, ale których nie mogę wymienić z imienia i nazwiska. Sami wiecie, do kogo kieruję te słowa.

Dziękuję Vyvianowi Raoulowi z redakcji „Strike!” za to, że zamówił u mnie pierwotny tekst artykułu, jak i wszystkim innym w „Strike!” (zwłaszcza The Special Patrol Group), dzięki którym mogłem zrobić to, co zrobiłem.

Książka nie powstałaby bez ciężkiej pracy mojego zespołu współpracowników w wydawnictwie Simon & Schuster – redaktora Bena Loehna, Erin Reback, Jonathana Karpa i Amara Deola ani bez zachęty ze strony mojej agentki Melissy Flashman z Janklow & Nesbit.

I oczywiście wiele wdzięczności winien jestem przyjaciołom, którzy ze mną wytrzymali, oraz kolegom i koleżankom w LSE – za ich cierpliwość i wsparcie, zwłaszcza personelowi administracyjnemu: Yaninie i Tomowi Hinrichsenom, Renacie Todd, Camilli Kennedy Harper oraz Andrei Elsik. Sophie Carapetian i Rebecca Coles wyświadczyły mi niezmierną przysługę, udzielając pomocy i wsparcia badawczego.

Myślę, że podziękowania winien jestem również Megan Laws, niezmordowanej doktorantce antropologii w LSE, która w ramach pracy zarobkowej monitoruje mój „impact”. Mogę tylko mieć nadzieję, że ta książka ułatwi jej wysiłki.

Literatura

Ackroyd Stephen, Thompson Paul, *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, *Kondycja ludzka*, przeł. Anna Łagodzka, Warszawa: Fundacja Aletheia, 2000.

Baumeister Roy, Sara Wotman, Arlene Stillwell, *Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation*, „Journal of Personality and Social Psychology”, t. 64, nr 3 (1993), s. 377 – 394.

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 dla realistów. Recepta na idealny świat*, przeł. Sławomir Paruszewski, Warszawa: Czarna Owca, 2018.

Brigden Susan, *Youth and the English Reformation*, „Past & Present”, t. 95 (1982), s. 37 – 67.

Broucek Francis, *The Sense of Self*, „Bulletin of the Menninger Clinic”, t. 41, nr 1 (1977), s. 85 – 90.

Tenže, *Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications for Clinical Theory*, „International Journal of Psycho-Analysis”, nr 60 (January 1, 1979), s. 311 – 316.

Brown Wilmette, *Black Women and the Peace Movement*, Bristol, UK: Falling Wall Press, 1983.

Brygo Julien, Cyran Olivier, *Boulots de Merde! Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers*, Paris: La Découverte, 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”, nr 10 (2005), s. 367 – 386.

Davala Sarath Renana Jhabrala, Kapoor Soumya 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, Doukas Dimitra, *Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U. S. Working Class*, „American Anthropologist” (new series), t. 110, nr 2 (2008), s. 214 – 224.

Ehmer Josef, LisCatharina, *Introduction: Historical Studies in Perception of Work [w:] The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times*, ed. by E. Ehmer, C. 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, Ehrenreich John, *The Professional-Managerial Class [w:] Between Labor and Capital*, ed. by P. Walker, Boston: South End Press, 1979, s. 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, *Podmiot i władza*, przeł. Jacek Zychowicz, „Lewą nogą”, nr 10, s. 174 – 192.

Tenże, *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., Osborne Michael A., *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*, „Technological Forecasting and Social Change”, t. 114 C (2017), s. 254 – 280.

Fromm Erich, *Anatomia ludzkiej destrukcyjności*, przeł. Jan Karłowski, Poznań: Rebis, 1998.

Galbraith John Kenneth, *American Capitalism: The Concept of Countervailing Power*, Harmondsworth, UK: Penguin, 1963.

Tenże, *The New Industrial State*, Harmondsworth, UK: Penguin, 1967.

Tenże, *The Affluent Society*, Harmondsworth, UK: Penguin, 1969.

Tenże, *On Post-Keynesian Economics*, „Journal of Post-Keynesian Economics”, t. 1, nr 1 (1978), s. 8 – 11.

- Gini Al, *Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do*, „Journal of Business Ethics”, nr 17 (1998), s. 707 – 714.
- Tenże, *My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual*, London: Routledge, 2012.
- Gini Al, Sullivan Terry, *Work: The Process and the Person*, „Journal of Business Ethics”, t. 6, nr 8 (1987), s. 649 – 655.
- Ginsberg Benjamin, *The Fall of the Faculty*, New York: Oxford University Press, 2013.
- Glenn Joshua, Kingwell Mark, *The Wage Slave's Glossary*, Windsor, Can.: Biblioasis, 2011.
- Gorz André, *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism*, London: Pluto, 1997.
- Tenże, *Critique of Economic Reason*, London: Verso, 2010.
- Graeber David, *Manners, Deference, and Private Property*, „Comparative Studies in Society and History”, t. 39, nr 4 (1997), s. 694 – 728.
- Tenże, *Dług. Pierwsze pięć tysięcy lat*, przeł. Bartosz Kuźniarz, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2018.
- Tenże, *Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit*, „Baffler”, nr 19 (Spring 2012), s. 66 – 84.
- Tenże, *Utopia regulaminów. O technologii, tępotcie i ukrytych rozkoszach biurokracji*, przeł. Marek Jedliński, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2016.
- Tenże, *The Democracy Project: A History, a Crisis, a Movement*, New York: Allen Lane, 2013.
- Gutman Herbert G., *Protestantism and the American Labor Movement: The Christian Spirit in the Gilded Age*, „American Historical Review”, t. 72, nr 1 (1966), s. 74 – 101.
- Hajnal John, *European Marriage Patterns in Perspective* [w:] *Population in History: Essays in Historical Demography*, ed. by D. V. Glass, D. E.C. Eversley, London: Edward Arnold, 1965, s. 101 – 143.
- Tenże, *Two Kinds of Preindustrial Household Formation System*, „Population and Development Review”, t. 8, nr 3 (September 1982), s. 449 – 494.
- Hanlon Gerard, *The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory*, London: Routledge, 2016.
- Hardt Michael, Negri Antonio, *Labor of Dionysus: A Critique of the State Form*, Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994.
- Tenże, *Empire*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2000.
- Hayes Robert M., *A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies* [w:] *Proceedings of NIT 1992: The Fifth International Conference on New Information Technology*, W. Newton, MA. *MicroUse Information*, 1992, s. 175 – 194.
- Hochschild Arlie Russell, *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*, przeł. Jacek Konieczny, Warszawa: PWN, 2009.
- 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 George S., *The Vital Pleasures* [w:] *Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials*, ed. by M. M. Gill, L. Roseberger, New York: International Universities Press, 1967, s. 210 – 238.

Kraus Michael W., Côté Stéphane, Keltner Dacher, *Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy*, „Psychological Science”, nr 11 (2010), s. 1716 – 1723.

Kussmaul Anne, *Servants in Husbandry in Early-Modern England*, Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

Laslett Peter, *Characteristics of the Western Family Considered over Time* [w:] *Household and Family in Past Time*, ed. by P. Laslett, R. Wall, Cambridge: Cambridge University Press, 1972.

Tenże, *Family Life and Illicit Love in Earlier Generations*, Cambridge: Cambridge University Press, 1977.

Tenże, *Family and Household as Work Group and Kin Group* [w:] *Family Forms in Historic Europe*, ed. by R. Wall, Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

Tenże, *The World We Have Lost, Further Explored: England Before the Industrial Revolution*, New York: Charles Scribner's Sons, 1984.

Lazerow Jama, *Religion and the Working Class in Antebellum America*, Washington, DC: Smithsonian Institution Press, 1995.

Lazzarato Maurizio, *Immaterial Labor* [w:] *Radical Thought in Italy*, ed. by P. Virno, M. Hardt, Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996, s. 133 – 147.

Le Goff Jacques, *Time, Work and Culture in the Middle Ages*, Chicago: University of Chicago Press, 1982.

Lockwood Benjamin B., Nathanson Charles G., Weyl E. Glen, *Taxation and the Allocation of Talent*, „Journal of Political Economy”, t. 125, nr 5 (October 2017), s. 1635 – 1682, <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, *Białe kołnierzyki. Amerykańskie klasy średnie*, przeł. Piotr Graff, Warszawa: Książka i Wiedza, 1965.

Morse Nancy, Weiss Robert, *The Function and Meaning of Work and the Job*, „American Sociological Review”, t. 20, nr 2 (1966), s. 191 – 198.

Nietzsche Fryderyk, *Jutrzenka*, przeł. Leon Marian Kalinowski, Kraków: Zielona Sowa, 2006.

Orr Yancey, Orr Raymond, *The Death of Socrates: Managerialism, Metrics and Bureaucratization in Universities*, „Australian Universities' Review”, t. 58, nr 2 (2016), s. 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.
- Tenże, *Respect: The Formation of Character in an Age of Inequality*, London: Penguin, 2004.
- Tenże, *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: Norton, 2008.
- Tenże, *The Craftsman*, New York: Penguin, 2009.
- Standing Guy, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, przeł. Krzysztof Czarnecki, Paweł Kaczmarek, Mateusz Karolak, Warszawa: PWN, 2014.
- Tenże, *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 [w:] Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism*, ed. by I. Lewis, London: Academic Press, 1977, s. 187 – 224.
- Stellar Jennifer, Manzo Vida, Kraus Michael, Keltner Dacher, *Class and Compassion: Socio-economic Factors Predict Responses to Suffering*, „Emotion”, t. 12, nr 3 (2011), s. 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 Richard Henry, *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.
- Tenże, *Age and Authority in Early Modern England*, „Proceedings of the British Academy”, t. 62 (1976), s. 1 – 46.
- Tenże, *The Oxford Book of Work*, Oxford: Oxford University Press, 1999.
- Thompson Edward P., *The Making of the English Working Class*, London: Victor Gollancz, 1963.
- Tenże, *Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism*, „Past & Present”, nr 38 (1967), s. 56 – 97.
- 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, Wright Erik Olin, *The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden*, „*American Sociological Review*”, t. 59, nr 4 (August 1994), s. 606 – 629.

White Robert, *Motivation Reconsidered: The Concept of Competence*, „*Psychological Review*”, nr 66 (1959), s. 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.

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



David Graeber
Praca bez sensu
Teoria
2018

pl.anarchistlibraries.net