

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



L. Susan Brown
Czy praca naprawdę popłaca?
Lato 1995

<http://spunk.org/library/writers/brown/sp001735.html>

Oryginalnie opublikowany w zinie Kick It Over, numer 35 z lata 1995.

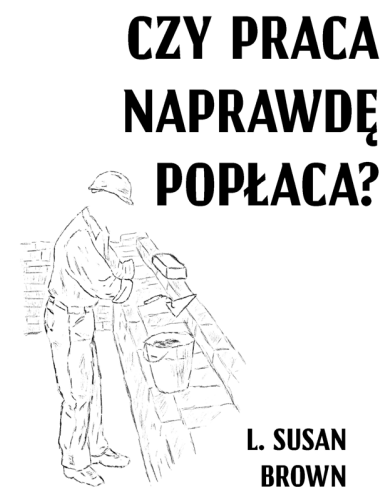
L. Susan Brown posiada tytuł doktorki Uniwersytetu w Toronto. Jest autorką książki *The Politics of Individualism: Liberalism, Liberal Feminism and Anarchism* (Black Rose Books, 1993). Obecnie zajmuje się „tym, tamtym i jeszcze czymś”.

Przekład i wydanie: Nieporządek.

pl.anarchistlibraries.net

Czy praca naprawdę popłaca?

L. Susan Brown



Lato 1995

Jednym z pierwszych pytań, jakie ludzie często zadają przedstawiając się sobie nawzajem w naszym społeczeństwie, jest „czym się zajmujesz?”. Jest to coś więcej niż tylko grzeczne pogaduchy – jest to wskazanie ogromnego znaczenia, jakie ma dla nas praca. Praca daje nam miejsce w świecie, jest naszą tożsamością, określa nas i ostatecznie ogranicza. Zobaczcie, jak bardzo jesteśmy zdezorientowani psychicznie kiedy tracimy pracę, kiedy jesteśmy wyrzucani, zwalniani, zmuszani do przejścia na emeryturę lub kiedy w ogóle nie udaje nam się zdobyć pracy, o którą się ubiegaliśmy. Bezrobotny jest definiowany nie w kategoriach pozytywnych, ale negatywnych: być bezrobotnym to nie mieć pracy. Brak pracy to marginalizacja społeczna i ekonomiczna. Odpowiedź „nic” na pytanie „co robisz?” jest emocjonalnie trudna i społecznie nie do przyjęcia. Większość bezrobotnych woli odpowiedzieć na takie pytanie ogólnikowo: „Przeglądam oferty” lub „Rozesłałam kilka CV i perspektywy wyglądają obiecująco”, niż przyznać wprost, że nie pracuje. Bo nie pracować w naszym społeczeństwie to nie mieć znaczenia społecznego – to być nikim, bo niczym jest to, co się robi.

Ci, którzy *pracują* (a są coraz mniej liczni, ponieważ nasze gospodarki powoli się rozpadają), są czymś – są nauczycielami, pielęgniarkami, lekarzami, pracownikami fabryk, tokarzami, asystentami dentystycznymi, trenerkami, bibliotekarzami, sekretarkami, kierowcami autobusów i tak dalej. Mają tożsamość zdefiniowaną przez to, co robią. Są uważani za normalnych, produktywnych członków naszego społeczeństwa. Zgodnie z prawem ich praca jest uważana za podlegającą umowie o pracę, która, jeśli nie jest wyraźnie określona na początku zatrudnienia, jest domyślnie rozumiana jako część relacji między pracownikiem a pracodawcą. Umowa o pracę opiera się na idei, że możliwa jest sprawiedliwa wymiana między pracownikiem, który przehandlowuje swoje umiejętności i pracę za wynagrodzenie dostarczone przez pracodawcę. Taka idea zakłada, że umiejętności i praca osoby nie są z nią nierozdzielnie związane, ale są raczej odrębnymi atrybutami, które można traktować jak własność, którą można kupić i sprzedać. Umowa o pracę zakłada, że np. tokarz czy tancerka egzotyczna mają zdolność wyodrębnienia z siebie poszczególnych elementów, które są wymagane przez pracodawcę, a następnie są w stanie zawrzeć z pracodawcą umowę o wymianie tylko tych atrybutów na pieniądze. Tokarz jest w stanie sprzedać umiejętności techniczne, podczas gdy tancerka egzotyczna jest w stanie sprzedać atrakcyjność seksualną i, zgodnie z umową o pracę, oboje robią to bez sprzedawania siebie jako ludzi. Politolodzy i ekonomiści określają takie atrybuty jako „własność

cować”.⁸ Kto wie, jakie rodzaje twórczej aktywności zostałyby wyzwolone, gdybyśmy tylko miały swobodę robienia tego, co chcemy? Jakiego rodzaju organizacje społeczne stworzylibyśmy, gdybyśmy nie byli dzień w dzień tłamszeni przez nudę? Na przykład, jak wyglądałby dzień kobiety, gdybyśmy znieśli system płac i zastąpili go wolną i dobrowolną działalnością? Bob Black argumentuje, że „poprzez abolicję pracy najemnej i osiągnięcie pełnego bezrobocia podważamy płciowy podział pracy”⁹, który jest podstawą współczesnego seksizmu. Jak wyglądałby świat, który zachęcałby ludzi do bycia kreatywnymi i samorządnymi, który celebrowałby radość i spełnienie? Jakie byłyby konsekwencje życia w świecie, w którym gdybyś poznał kogoś nowego i został zapytany, co robisz, mógłbyś z radością odpowiedzieć „to, tamto i jeszcze coś” zamiast „nic”? Na taki świat zasługujemy.

⁸ tamże.

⁹ tamże.

w osobie” i mówią o zdolności osoby do kontraktowania siły roboczej w formie własności w osobie.

W naszym społeczeństwie praca jest więc definiowana jako akt, poprzez który pracownik wynajmuje pracodawcy swoją siłę roboczą jako własność w osobie za godziwe wynagrodzenie pieniężne. Ten sposób opisywania pracy, rozumienia jej jako sprawiedliwej wymiany między dwoma równymi sobie osobami, ukrywa prawdziwą relację między pracodawcą a pracownikiem: relację dominacji i podporządkowania. Gdyby bowiem prawda kryjąca się za umową o pracę była powszechnie znana, pracownicy w naszym społeczeństwie odmówiliby pracy, ponieważ zobaczyliby, że jednostki ludzkie nie mogą naprawdę oddzielić siły roboczej od siebie. „Własność w osobie” nie istnieje tak naprawdę jako coś, co jednostka może po prostu sprzedać jako odrębną rzecz. Tokarze nie mogą po prostu oddzielić od siebie konkretnych umiejętności potrzebnych pracodawcy; umiejętności te są częścią organicznej całości, nierozdzielnej od całej osoby, podobnie seksapil jest nieodłączną częścią tancerki egzotycznych i niezrozumiałe jest, jak taka konstytutywna, niematerialna cecha mogłaby zostać oddzielona od samych tancerki. Tancerka musi być całkowicie obecna, aby tańczyć, podobnie jak tokarz musi być całkowicie obecny, aby pracować; żadne z nich nie może po prostu odelegować swoich konkretnych umiejętności, aby wykonać pracę za nich. Niezależnie od tego, czy jest się tokarzem, tancerką, nauczycielem, sekretarką czy aptekarzem, sprzedaje się pracodawcy nie tylko swoje umiejętności, ale także swoją istotę. Kiedy pracownicy wynajmują pracodawcy swoją siłę roboczą jako własność w osobie, to w rzeczywistości pracownicy sprzedają swoją własną determinację, swoją wolę, swoją wolność. Krótko mówiąc, w godzinach pracy są oni niewolnikami.

Co to jest niewolnik? Za niewolnika powszechnie uważa się osobę, która stanowi prawną własność innej osoby i jest zobowiązana do bezwzględnego posłuszeństwa. Kłamstwo prawne, które powstaje, gdy mówimy o zdolności robotnika do sprzedaży własności w osobie bez alienacji swojej woli, pozwala nam podtrzymać fałszywe rozróżnienie między robotnikiem a niewolnikiem. Robotnik musi pracować zgodnie z czyjąś wolą. Pracownik musi być posłuszny szefowi, albo w ostateczności straci pracę. Kontrola pracodawcy nad pracownikiem w pracy jest absolutna. Koniec końców nie ma żadnych negocjacji – robisz tak jak chce szef albo pokażą ci drzwi. Niedorzecznością jest wierzyć, że można wyodrębnić i sprzedać „własność w osobie” przy zachowaniu integralności człowieka. Sprzedanie swojej siły roboczej na rynku to wejście w relację podporządkowania ze swoim pracodawcą – to stanie

się niewolnikiem pracodawcy/pana. Jedyną istotną różnicą między niewolnikiem a robotnikiem jest to, że robotnik jest niewolnikiem tylko w pracy, podczas gdy niewolnik jest niewolnikiem dwadzieścia cztery godziny na dobę; niewolnicy wiedzą, że są niewolnikami, podczas gdy większość pracowników nie myśli o sobie w takich kategoriach.

Carole Pateman wskazuje na implikacje umowy o pracę w swojej książce *The Sexual Contract*:

Zdolności lub siła robocza nie mogą być wykorzystane bez użycia przez pracownika jego woli, zrozumienia i doświadczenia, aby wprowadzić je w życie. Wykorzystanie siły roboczej wymaga obecności jej »właściciela« i pozostaje ona jedynie potencjalna, dopóki nie podejmie on działań w sposób niezbędny do jej wykorzystania, nie zgodzi się lub nie zostanie zmuszony do takiego działania; to znaczy, że robotnik musi pracować. Kontrakt na wykorzystanie siły roboczej jest marnotrawieniem zasobów, chyba że można ją wykorzystać w sposób, którego wymaga nowy właściciel. Fikcja »siły roboczej« nie może być użyta; wymagane jest, aby pracownik pracował zgodnie z wymaganiami. Umowa o pracę musi więc tworzyć relację rozkazu i posłuszeństwa między pracodawcą a pracownikiem... Krótko mówiąc, umowa, w której pracownik rzekomo sprzedaje swoją siłę roboczą, jest umową, w której, ponieważ nie można go oddzielić od jego możliwości, sprzedaje on władzę nad używaniem swojego ciała i siebie samego. Uzyskanie prawa do używania innego to bycie (cywilnym) panem.¹

Terminy takie jak „pan” i „niewolnik” nie są często używane przy opisywaniu umowy o pracę w ramach kapitalistycznych stosunków rynkowych; nie oznacza to jednak, że takie terminy nie mają zastosowania. Unikając takich terminów, a zamiast tego upierając się, że umowa o pracę jest uczciwa, sprawiedliwa i oparta na wolności pracownika do sprzedaży swojej siły roboczej, sam system wydaje się uczciwy, sprawiedliwy i wolny. Problem z błędnym określeniem prawdziwej natury relacji pracownik-pracodawca polega na tym, że pracownicy doświadczają pracy jako niewolnictwa w tym samym czasie, kiedy kupują ją ideologicznie.

¹ Carole Pateman, *The Sexual Contract* (Stanford: Stanford University Press, 1988), s. 150-151. Tłumaczenie własne.

konieczności wymiany przysług. Zamiast tego musimy być i działać w sposób, który potwierdza nasze własne pragnienia i skłonności. Nie oznacza to bycia leniwym czy gnuśnym (choć czasami możemy tego potrzebować), ale raczej wymaga samodyscypliny. Wolna praca faktycznie wymaga dużej ilości samodyscypliny, ponieważ nie ma żadnej zewnętrznej siły zmuszającej nas do pracy, a jedynie nasze wewnętrzne pragnienie uczestnictwa w działaniu, które motywuje nas do udziału.

Podczas gdy zmierzamy w kierunku bardziej wolnego świata poprzez świadomą afirmację wolnej pracy poza rynkiem, możemy również dokonać zmian w godzinach, w których płacimy za pracę. Świadomość tego, że sprzedając swoją pracę, tak naprawdę sprzedajemy siebie, daje nam samoświadomość. Taka samoświadomość jest wzmacniająca, ponieważ pierwszym krokiem do zmiany naszego stanu jest zrozumienie prawdziwej jego natury. Dzięki temu zrozumieniu możemy opracować strategię, które pozwolą nam zakwestionować system niewoli płacowej. Na przykład, za każdym razem, gdy ignorujemy szefa i robimy to, co chcemy, tworzymy mini rewolucję w miejscu pracy. Za każdym razem, gdy przemycamy w pracy chwilę przyjemności, niszczymy system niewolnictwa płacowego. Za każdym razem, gdy podważamy hierarchiczną strukturę podejmowania decyzji w miejscu pracy, zyskujemy smak własnej wartości. Te wyzwania mogą przyjść z dołu lub z góry: ci z nas, którzy osiągnęli pewien stopień władzy w miejscu pracy, mogą wprowadzić zmiany strukturalne, które wzmocnią tych poniżej, czerpiąc z zasad takich jak podejmowanie decyzji na zasadzie konsensusu i decentralizacji. Na przykład jako nauczyciele możemy zapoznać uczniów z ideą konsensusu, stosując tę metodę przy podejmowaniu najważniejszych decyzji w klasie. Ci z nas, którzy stoją na czele komitetów lub zespołów zadaniowych, mogą popierać struktury instytucjonalne, polityki i konstytucje, które decentralizują władzę. Oczywiście, system płac jest z natury zepsuty i niereformowalny; możemy jednak uczynić go bardziej znośnym, jednocześnie starając się go zniszczyć.

A zniszczyć go musimy. Jeśli nasza tożsamość opiera się na pracy, a praca opiera się na umowie o pracę, a umowa o pracę jest fałszywa, to nasza tożsamość zbudowana jest na kłamstwie. Ponadto rynek pracy zmierza w kierunku coraz bardziej wyzyskującej formy pracy: przewiduje się, że do roku 2000 pięćdziesiąt procent siły roboczej będzie zaangażowane w pracę tymczasową – pracę, która jest jeszcze mniej samodzielna niż stała praca na pełen etat. Bob Black ma rację, gdy ogłasza, że „nikt nie powinien nigdy pra-

Samoprzyjęte zobowiązania nie są »wiążące« w tym samym sensie, w jakim są nimi prawa lub polecenia. Prawo lub polecenie jest wiążące w tym sensie, że nieprzestrzeganie go pociąga za sobą zastosowanie pewnego rodzaju sankcji przymusu przez organ ogłaszający prawo lub wydający polecenie. Wiążący charakter prawa nie jest wewnętrzny dla samej koncepcji prawa, ale zależy od czynników zewnętrznych, takich jak legitymacja organu wprowadzającego i egzekwującego prawo. Zobowiązanie, w przeciwieństwie do prawa, nie jest egzekwowane przez osobę je składającą. Treść zobowiązania jest określana przez osobę przyjmującą je, a nie przez organ zewnętrzny.⁶

Obiecać, to zobowiązać się do wykonania jakiejś czynności, ale wypełnienie zobowiązania zależy od osoby, która złożyła obietnicę, a niespełnienie nie pociąga za sobą żadnych zewnętrznych sankcji poza, być może, rozczarowaniem (i ryzykiem, że inni będą unikać interakcji z kimś, kto ma nawyk łamania swoich obietnic). Wolna praca jest więc połączeniem dobrowolnej zabawy i przyjętych na siebie zobowiązań, robienia tego, co się chce i współpracy z innymi. Jest to porzucenie wszechmocnej monety dla czystej przyjemności tworzenia i rekreacji. Bob Black lirycznie wzywa do zniesienia pracy, co nie „oznacza (...), że musimy przestać robić rzeczy. Oznacza za to stworzenie nowego sposobu życia opartego na zabawie; innymi słowy, ludycznej serdeczności, biesiadności, a może nawet sztuce. Zabawa to nie tylko dziecinne igraszki, jakkolwiek są one wartościowe. Wzywam do kolektywnej przygody w ogólnej radości i do swobodnej żywiołowości w oparciu o siebie nawzajem.”⁷

Musimy zwiększyć ilość wolnej pracy w naszym życiu, robiąc to, na co mamy ochotę, sami i z innymi, niezależnie od tego, czy jest to sztuka wysoka, czy prozaiczna konserwacja. Musimy oderwać się od myślenia w kategoriach ścisłej wymiany: Zrobię to dla ciebie, jeśli ty zrobisz to dla mnie. Nawet poza formalnymi godzinami pracy filozofia umowy i wymiany przenika nasze sposoby interakcji z innymi. Widać to wyraźnie, gdy wyświadczamy komuś przysługę – często ludzie czują się niekomfortowo, jeśli nie mogą się w jakiś sposób odwdziżyć, dać coś za coś. Musimy oprzeć się temu poczuciu

⁶ Robert Graham, *The Role of Contract in Anarchist Ideology*, w *For Anarchism: History, Theory, and Practice*, edited by David Goodway (London: Routledge, 1989), s. 168. Tłumaczenie własne.

⁷ Bob Black, *Abolicja pracy* <https://pl.anarchistlibraries.net/library/bob-black-abolicja-pracy>.

Bez względu na to, jaką pracę wykonuje pracownik, czy jest to praca fizyczna czy umysłowa, dobrze płatna czy słabo płatna, natura umowy o pracę polega na tym, że pracownik musi być posłuszny pracodawcy. Pracodawca ma zawsze rację. Pracownikowi mówi się jak ma pracować, gdzie ma pracować, kiedy ma pracować i nad czym ma pracować. Dotyczy to profesorów uniwersyteckich i tokarczyń, prawniczek i osób czyszczących dywany: kiedy jest się pracownikiem, traci się prawo do samostanowienia. Tę utratę wolności odczuwa się bardzo dotkliwie, dlatego wielu pracowników marzy o założeniu własnej firmy, o byciu swoim własnym szefem, o samozatrudnieniu. Większość jednak nigdy nie zrealizuje swoich marzeń, a zamiast tego skazana jest na kupczenie własną duszą. Marzenie jednak nie znika, a niepokój, nieszczęście i bezsensowność ich pracy doskwiera im nawet wtedy, gdy bronią systemu, w którym, wyzyskiwani, harują.

Nie musi tak być. W umowie o pracę nie ma nic świętego, co chroniłoby ją przed podważeniem, co utrwaliliby ją na zawsze jako formę organizacji gospodarczej. Możemy zrozumić nasze własne nieszczęście jako pracowników nie jako problem psychologiczny wymagający Prozacu, ale raczej jako ludzką reakcję na dominację. Możemy wyobrazić sobie lepszy sposób pracy i możemy to zrobić teraz, dzisiaj, w naszym własnym życiu. W ten sposób możemy zacząć kruszyć system niewolnictwa płacowego, podważyć go i zastąpić swobodniejszymi sposobami pracy.

Jak wyglądałby lepszy sposób pracy? Bardziej przypominałby to, co nazywamy zabawą² niż pracą. Nie znaczy to, że byłoby to łatwe, ponieważ zabawa może być trudna i wymagająca, jak to często widzimy w rzeczach, które robimy dla rozrywki. Byłaby ona kierowana przez samego siebie, pożądana przez siebie i swobodnie wybierana. Oznacza to, że musiałaby zostać oddzielona od systemu płac, ponieważ gdy tylko ktoś otrzymuje wynagrodzenie, staje się poddany temu, kto płaci. Jak zauważył Aleksander Berkman: „praca i jej produkty muszą być wymieniane bez ceny, bez zysku, swobodnie według konieczności”³ Praca byłaby wykonywana dlatego, że jest pożądana, a nie dlatego, że jest wymuszona. Brzmi to niemożliwie? Wcale nie. Taka praca jest wykonywana teraz, już teraz, przez większość z nas na co dzień.

² Oryginalnie „play”. Choć główną myślą jest „zabawa”, słowo można odczytać także jako „luz”, taki, jaki wkrada się w wcześniej spasowane elementy maszynerii. Taka interpretacja pomaga w zrozumieniu, jak podważanie logiki pracy przez „luz” destabilizuje cały system. (przyp. tłum.)

³ Alexander Berkman, *ABC of Anarchism* (London: Freedom Press, 1977), s. 20. Tłumaczenie własne.

Doświadczamy jej za każdym razem, gdy robimy coś wartościowego bez wynagrodzenia, za każdym razem, gdy zmieniamy pieluchę, sędzimy mecz baseballu, biegniemy w wyścigu, oddajemy krew, zgłaszamy się na ochotnika do komitetu, doradzamy przyjacielowi, piszemy biuletyn, pichcimy posiłek lub robimy przysługę. Bierzymy udział w tej podziemnej wolnej gospodarce, kiedy trenujemy, udzielamy korepetycji, uczymy, budujemy, tańczymy, opiekujemy się dziećmi, piszemy wiersze lub programujemy bez otrzymywania wynagrodzenia. Musimy dążyć do poszerzenia tych obszarów wolnej⁴ pracy, aby obejmowały coraz więcej naszego czasu, jednocześnie starając się zmienić struktury dominacji w płatnym miejscu pracy tak bardzo, jak tylko możemy.

Barter, choć powierzchownie wydaje się być wyzwaniem dla systemu płac, wciąż jest związany tymi samymi relacjami dominacji. Powiedzenie, że pomaluję cały twój dom, jeśli będziesz gotować mi posiłki przez miesiąc, stawia każdego z nas w sytuacji zrzeczenia się własnego samostanowienia na czas trwania wymiany. Muszę bowiem pomalować twój dom ku twojej satysfakcji, a ty musisz przygotować moje posiłki ku mojej satysfakcji, niszcząc w ten sposób dla każdego z nas kierowaną przez siebie, twórczą spontaniczność niezbędną do swobodnego wyrażania woli: Barter wyłania również problem ustalenia, ile mój czas jest wart ile twojego czasu, czyli jaka jest wartość naszej pracy, aby wymiana była uczciwa i równa. Aleksander Berkman postawił ten problem jako pytanie: „Dlaczego nie dać każdemu według wartości jego pracy?”, na które odpowiada,

Bo nie ma sposobu, w jaki można zmierzyć wartość... Wartość jest tym, co dana rzecz jest warta... Tego, ile dana rzecz jest warta, nikt tak naprawdę nie potrafi określić. Ekonomiści polityczni na ogół twierdzą, że wartość towaru to ilość pracy potrzebnej do jego wyprodukowania, »pracy społecznie niezbędnej«, jak mówi Marks. Ale najwyraźniej nie jest to sprawiedliwy standard pomiaru. Przypuśćmy, że stolarz pracował trzy godziny, aby zrobić krzesło kuchenne, podczas gdy chirurg potrzebował tylko pół godziny, aby przeprowadzić operację, która uratowała ci życie. Jeśli ilość użytej pracy określa wartość, to krzesło jest warte więcej niż twoje życie. Oczywiście nonsens, bez wątpienia. Nawet gdybyś miał wliczyć

⁴ Oryginalnie „free”. Przede wszystkim mowa o wolności tej formy aktywności, ale można odczytać także jako „darmowa” – w kontraście do płatnej. (przyp. tłum.)

lata studiów i praktyki, jakich potrzebował chirurg, by stać się zdolnym do przeprowadzenia operacji, to jak zamierzasz zdecydować, ile warta jest »godzina pracy«? Stolarz i murarz również musieli przejść szkolenie, zanim mogli prawidłowo wykonywać swoją pracę, ale nie wliczasz tych lat praktyki, gdy zlecasz im jakąś pracę. Poza tym należy wziąć pod uwagę szczególne zdolności i predyspozycje, które każdy robotnik, pisarz, artysta czy lekarz musi wykorzystać w swojej pracy. Jest to czynnik czysto indywidualny, osobisty. Jak zamierzasz oszacować jego wartość?

Dlatego właśnie nie można określić wartości. Ta sama rzecz może być warta wiele dla jednej osoby, podczas gdy jest warta nic lub bardzo mało dla innej. Może być warta dużo lub mało nawet dla tej samej osoby, w różnym czasie. Diament, obraz, książka mogą być warte bardzo dużo dla jednego człowieka, a bardzo mało dla drugiego. Bochenek chleba będzie wart wiele dla ciebie, gdy jesteś głodny, a znacznie mniej, gdy nie jesteś. Dlatego nie można ustalić prawdziwej wartości rzeczy, jeśli jest ona nieznaną wielkością.⁵

W systemie barterowym, aby wymiana była sprawiedliwa, wartość wymienianych towarów i usług musi być równa. Wartość jest jednak nie do poznania, dlatego barter rozpada się na gruncie praktycznym.

Zwiększenie ilości wolnej pracy w naszym życiu wymaga, abyśmy byli świadomi destrukcyjnego wpływu pieniędzy i barteru. Dlatego niańcz dzieci swoich przyjaciół nie za pieniądze, ale dlatego, że chcesz to robić. Naucz kogoś mówić w drugim języku, zredaguj czyjś esej, czy trenuj drużynę biegową dla samej przyjemności uczestniczenia w tej czynności. Celebryzuj dawanie i pomaganie jako zabawę, nie oczekując niczego w zamian. Rób te rzeczy, bo chcesz, a nie dlatego, że musisz.

Nie oznacza to, że powinniśmy zlikwidować obowiązki, ale jedynie, że takie obowiązki powinny być przyjęte na siebie. Musimy podejmować wolne prace w sposób odpowiedzialny, bo inaczej nasze marzenie o lepszym świecie zdegeneruje się w chaos. Robert Graham nakreśla cechy charakterystyczne dla samoprzyjętych zobowiązań:

⁵ Berkman, s. 19.