

Marcin Szumigraj

DEWALUACJA TRADYCYJNEGO WZORU PRACOWNIKA

*Murarz domy buduje,
krawiec szyje ubrania
Ale gdzież by, co uszył
gdyby nie miał mieszkania*

*A i murarz by przecie
na robotę nie ruszył
gdyby krawiec mu spodni
i fartucha nie uszył*

*Piekarz musi mieć buty
więc do szewca iść trzeba
no a gdyby nie piekarz
Toby szewc nie miał chleba.*

*Tak dla wspólnej korzyści
i dla dobra wspólnego,
wszyscy muszą pracować
mój maleńki kolego.*

Julian Tuwim, Wszyscy dla wszystkich

Wiersz ten, co najmniej od trzech pokoleń towarzyszy szkolnej edukacji dzieci w poznawaniu świata pracy. Przedstawia krótko i obrazowo cztery popularne niegdyś zawody: murarza, krawca, piekarza i szewca, ale co ważniejsze – pokazuje sens każdej pracy ludzkiej w budowaniu wspólnego dobra społeczeństwa, przynoszącego wymierne korzyści każdemu z obywateli. Wszyscy wraz z wykonywaną przez siebie pracą, bez wyjątku, są sobie nawzajem potrzebni. Pokazuje trud pracy, czyniąc jej właściwością wzajemną solidarność, a nie rywalizację. Która z tych wartości dominuje dziś i czy rzeczywiście w społeczeństwie produkcyjno-konsumpcyjnym XXI wieku wszyscy jesteśmy potrzebni?

Towar – odpad

Zygmunt Bauman¹ kreśli obraz naszej cywilizacji jako permanentny i dycho-
tomiczny proces wytwarzania i odrzucania. Zdaniem Z. Baumana, produ-
kowanie usług i towarów jest realizowaniem projektu osvajania i ulepszania
świata. W wypadku udoskonalania świata funkcje zarówno produktów, jak i
odpadów pełnią istoty ludzkie. Zygmunt Bauman wskazuje, że do „odrze-
tów” należą Ci wszyscy, którzy są „skazami na eleganckim, pogodnym kraj-

¹ Z. B a u m a n, *Życie na przemiał*, Kraków 2004.

obrazie"², a więc ludzie kalecy, uchodźcy, bezrobotni – biedacy żyjący na metaforycznych (i nie tylko) wysypiskach naszego globalnego świata. Zwiększenie wydajności pracy osiąga się w wyniku wzrostu produkcji przy jednoczesnym obniżeniu poziomu zatrudnienia. Wzrost produktywności wpłynął na długość czasu pracy na dwa sposoby. Po pierwsze dlatego, że wprowadzono technologie oszczędzające pracę i czas, co pozwoliło firmom na masowe zwolnienia robotników. Po drugie, ci, którzy nadal mają pracę, są zmuszeni pracować dłużej, częściowo po to, by zrekompensować sobie spadek płac i świadczeń³.

Dane statystyczne z lipca 2004 mówią, że jedynie (aż) 50% Polaków w tzw. wieku produkcyjnym pracuje. Jest to najniższy odsetek pracujących wśród krajów Unii Europejskiej. Przy czym polscy pracownicy pracują najdłużej wśród obywateli państw Europy. Można, zatem podejrzewać, że połowa obywateli w naszym kraju zdolna do pracy jest „niepotrzebna” i – z punktu widzenia neoliberalnej polityki – stanowi obciążenie podatników. „Niepotrzebni” bowiem są beneficjentami opieki społecznej pochłaniającej coraz wyższe kwoty z budżetu państwa. Środki te, w myśl tej samej doktryny, powinny zostać przeznaczone na inwestycje, prowadzące do wzrostu produkcji i – w konsekwencji – do zysku, a nie być przejadane przez – jak to określają neoliberalowie – rzesze bezrobotnych, nieudaczników, „niepotrzebnych”.

Jak przewidują niektórzy ekonomiści i socjologowie, liczba ludzi „niepotrzebnych”, zbędnych z ekonomicznego (wydajności) punktu widzenia będzie rosła aż do 80% całej światowej populacji. Jedynie 20% ludzi będzie pracowało, utrzymując globalny wzrost gospodarczy.

Niewolnik korporacji i niepotrzebny – dwie strony tego samego medalu

Od lat osiemdziesiątych XX wieku dominującą rolę na rynkach pracy zaczęły pełnić korporacje. Współcześnie, jak zauważa K. Poznański, „tak naprawdę w wymiarze globalnym działają wielkie korporacyjne monopole”⁴. Korporacja to wielkie rozgałęzione przedsiębiorstwo, będące najczęściej spółką akcyjną, o skomplikowanej strukturze własności i strukturze władzy, której działalność jest ukierunkowana na generowanie zysków. Współczesne kor-

² *Tamże*, s. 51.

³ J. R i f k i n, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław 2001, s. 281.

⁴ *Kraj w likwidacji. Z prof. Kazimierzem Poznańskim rozmawia Andrzej Zybała*, „Obywatel. Polityka. Społeczeństwo. Ekologia” 2004, nr 1.

poracje charakteryzują coraz prostsze, zautomatyzowane sieci zarządzania, oparte najczęściej na tzw. zarządzaniu projektami⁵. Specyfika współczesnych przedsiębiorstw, zakładów pracy, to dekomponowanie tradycyjnych firm. Korporacja to raczej „płynna struktura” ukierunkowana na zysk. Funkcjonujące stare firmy w globalnym świecie, są zmuszane do nieustannego redukcji kosztów. Najczęściej czynią to przez podnoszenie wydajności pracy i redukcję zatrudnienia. Pracownicy korporacji są pozbawieni poczucia bezpieczeństwa związanego z przynależnością do stałych struktur i własności swoich miejsc pracy. Minimalne poczucie bezpieczeństwa realizują przez identyfikację i budowanie bardziej bądź mniej trwałych wspólnot z współpracownikami i przedstawicielami tego samego zawodu. „Każdy, kto chce pracować musi sam dbać o swą pozycję na rynku [...]. Klęska (zawiniona lub nie), definitywnie eliminuje pechowca z określonego rynku i siatki współpracowników”⁶. Szefowie są nieustannie zobligowani do zadawania sobie pytania: „czy nasi pracownicy wnoszą nową wartość? Jesteśmy zobowiązani pozbyć się niepotrzebnego personelu, którego praca nie przyczynia się do tworzenia wartości”⁷.

R. Ziemkiewicz w jednym z felietonów⁸ wyraził myśl, że do najcięższej harówki zmusza dziś ludzi nie bieda, a chęć bogactwa. Owe 50% pracuje z miesiąca na miesiąc coraz więcej, pozostali wydają się coraz bardziej zbędni. Najcenniejszymi poszukiwanymi specjalistami w korporacji zdają się być, jak dowcipnie pisze R. Ziemkiewicz, „ci którzy potrafią skłonić wyciskającego z siebie siódme poty pracownika, by jeszcze mocniej zacisnął zęby i zdobył się na poty ósme”⁹. Pracownik staje się więc traktowany coraz częściej jako narzędzie przynoszenia zysków, już nie tylko przez redukcję kosztów związanych z jego utrzymaniem, ale zmuszaniem go do pracy ponad siły, w ponadwymiarowym czasie pracy; staje się niewolnikiem, a współczesnymi kajdanami stają się laptop i telefon komórkowy.

Pracownicy godzą się, a może dokonują wyboru takiego funkcjonowania z konieczności zdobywania środków do życia, z „wiary w złote, kolorowe sny”, a może przede wszystkim z lęku przed utratą pracy, czyli znalezienia się na śmietniku, w grupie „niepotrzebnych”, bezrobotnych.

Fotografii „niewolników korporacji” dostarcza film M. Kramarczuk i M. Kuc pt. *Wyciśnięci*. Bohaterowie tego obrazu, jak mówi jeden z nich,

⁵ M. Dobrzyński, *Nowe tendencje w zarządzaniu a budowa kariery. Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. 15-16 grudnia 2003. Materiały konferencyjne*, Warszawa 2003.

⁶ Tamże.

⁷ J. Rifkin, dz. cyt., s. 198.

⁸ R. Ziemkiewicz, *Frajerzy*, Lublin 2004, s. 260-264.

⁹ Tamże, s. 261.

„chcieli być dobrymi pracownikami, zaniedbywali rodzinę, dzieci, dom dla pracy, bo myśleli, że tam jest ich przyszłość”. Mordercza, codzienna praca bez dnia wolnego (w jednym wypadku nawet przez 11 miesięcy (!)), przynosiła wymierne zyski nie tylko firmie, ale i pracownikom. Dzięki pracy w korporacji odnosili sukcesy finansowe i towarzyskie. Większość z nich przez dłuższy czas czuła się jak wybrańcy losu, szczęściarze, byli potrzebni. Dosłownie z dnia na dzień ich życie uległo diametralnej zmianie. Zostali wyrzuceni z pracy, bez żadnego wyjaśnienia, z niezastąpionych stali się „niepotrzebnymi”. Konsekwencją bycia „niewolnikiem korporacji” – jak pokazuje przykład pięciu bohaterów filmowego dokumentu, jest: wypalenie zawodowe, rozgoryczenie, brak pracy, brak nadziei, samotność, depresja, a niekiedy psychoza. „Wyciśnięci”, jak nazywają ich autorki dokumentu, to „byli twarde”, „uczciwi pracownicy”, którzy dali się uwieść pokusie sukcesu.

W komentarzu do filmu psychiatra A. Araszkiwicz stwierdza: „to bieg szczurów – coraz więcej ludzi nie wytrzymuje”. Jeśli nasza cywilizacja – jak chce Z. Bauman – jest udoskonaleniem produktów, tworzeniem nowości, które zastępują wyrzucane na śmietnik starsze wersje, więc potencjalnie każdy z ludzi, wcześniej czy później, może się tam znaleźć. Ciężka praca (nie tylko w korporacji) wydaje się rodzajem ucieczki od śmietnika, ale – paradoksalnie – często wyścig ten kończy się właśnie na wysypisku śmieci. Celem „wyścigu szczurów” okazuje się miejsce składowania odpadów. By tam trafić, wystarczy drobiazg: prośba o wolny dzień, katar, byle pretekst, będący marnym usprawiedliwieniem dla wymiany „wyciśniętego”, a więc już nie „soczystego”, zużytego człowieka na „lepszy, nowszy model”: Radykalna zmiana tożsamości – od niezastąpionego, lojalnego pracownika do zbędnego nieudacznika, będąca udziałem bohaterów filmu, jest niezależna od ich działań. Po prostu dokonuje się dosłownie w ciągu minuty. Przypomina wciągnięcie w trajektorię opisaną przez F. Schützego.

„Wyciśnięty” jest niepotrzebny, wyrzucony poza margines dotychczasowego życia społecznego. Często tracąc pracę, traci rodzinę i przyjaciół, jego dominującym uczuciem staje się samotność, brak nadziei na zmianę swojej sytuacji oraz poczucie zbędności.

Współczesne korporacyjne niewolnictwo jest niezamierzonym, ale konsekwentnie realizowanym efektem ciągłego ulepszania świata, rosnących wymagań co do ludzi i ich wytworów. Przymus podnoszenia jakości, nieustannego rozwoju prowokuje potrzeby typu „wiedzieć więcej”, „nadażać”, „być trendy”, „orientować się”, „być przed wszystkimi”. Jest to wymarzony moment dla wszelkiego typu „wąskich specjalistycznych” edukacji i doradców różnej maści. Tymczasem edukacja jest przecież przygotowaniem do życia. Odpowiada, według T. Parsonsa, za socjalizację i selekcję w społeczeń-

stwie¹⁰. Za jej pomocą ludzie są wiązani z wartościami istniejącymi w danej kulturze. „Wyścig szczurów” jest elementem kultury zachodniej, wytworem cywilizacji produkcji i konsumpcji. Edukacja, przygotowując do życia, wyposaża więc jednostki w różnorodne kompetencje, a więc i w umiejętność udziału w tym wyścigu, co można przyrównać do wytwarzania coraz „lepszycy produktów”. Zatem pytanie, co rzeczywiście znaczy „lepszy produkt” jest pytaniem o cele edukacji. Implikuje ono bowiem kolejne pytanie: czy edukacja nie jest procesem produkowania towarów w coraz ładniejszych opakowaniach, potencjalnych rezydentów „ludzkich wysypisk”?¹¹

Nie podejmując się udzielenia na nie pełnej odpowiedzi, ale posługując się w dalszym ciągu retoryką Baumanowską, poradnictwo kariery (zawodu) można określić terminem recyklingu, odzyskiwania dla społeczeństwa, dawania kolejnej szansy, nowego opakowania człowiekowi, który znalazł się na wysypisku.

Outsider – odrzucający „wyścig” w procesie produkcji i konsumpcji

Czy można jednak odrzucić świat korporacji, a więc odrzucić cywilizację produkcyjno-konsumpcyjną i wybrać los outsidera. Kogoś, kto odłączy się od „biegnących szczurów”, kto będzie dla nich obcy, kogoś, kto wcale w wyścigu udziału nie bierze. Kogoś, kto przez niewolników korporacji może być postrzegany jako „odpad”.

Tak, można. Zdarzają się jednostki, które mają dość tyrani biegu i porzucają świat korporacji. Zwalniają (*downshifting*), uciekając od wielkich korporacji i pieniędzy do małych, własnych przedsięwzięć na wieś lub małych miasteczek. Szacuje się, że w całej Unii Europejskiej w 2007 roku porzucenie niewolniczej pracy w korporacjach rozważać będzie około 12 mln ludzi.

Dotychczasowe przykłady takich osób pokazują, że drastycznie spadają ich dochody, ale za to zyskują one spokój, nie drżą przed kolejnymi zwolnieniami w firmie, żyją w kontakcie z przyrodą, mają czas na to, co lubią¹².

Outsider więc, to ktoś, dla kogo ważny jest nie zysk, ale dobro, szczęście i spełnienie w życiu. Ktoś, kto pogodzony jest z tym, co przynosi każdy dzień. Zgoda na świat, który go otacza i małe przywiązanie do materialnej strony życia, pozwalają mu uniknąć lęku przed skończeniem na wysypisku, w świecie outsidera bowiem nie ma diady produkcja-konsumpcja.

¹⁰ Podaję za: Z. M e l o s i k, *Strukturalno-funkcjonalna teoria edukacji*, „Edukacja” 1993, nr 1.

¹¹ Por. Z. B a u m a n, dz. cyt.

¹² A. K r a j e w s k a, M. R y b a r c z y k, *Pieprzyć firmę*, „Przekrój” 2004, nr 43.

Outsider jest być może kimś, kto wie, jakie jest jego własne życie zawodowe, opierając się na paradygmacie kariery¹³ zarysowanym w propozycji R. Jarowa oraz W. Lanthalera, J. Zugmanna¹⁴, uzasadniający następujące wymiary projektu kariery: wymiar pierwszy: marzenia; wymiar drugi: jedność; wymiar trzeci: działanie; wymiar czwarty: samozatrudnienie.

Niewolnik i „niepotrzebny” są tożsamościami charakteryzującymi cywilizację produkcyjno-konsumpcyjną. Outsider jest tożsamością charakterystyczną dla cywilizacji alternatywnej. Żyjąc i pracując w świecie pierwszego rodzaju, skazujemy się na ryzyko bycia odpadem. Świat drugi nie zawiera w sobie tego ryzyka, ale pytanie, jak w tym świecie zamieszkać? Czy edukacja rozumiana jako zmienianie się, a więc obejmująca i działania poradnicze, może pomóc znaleźć się w tym świecie? Sądzę, że powinniśmy podjąć próby, by tak właśnie się stało, w przeciwnym razie być może wiersz Tuwima recytowany w szkole będzie brzmieć mniej więcej tak:

*Tak dla wspólnej korzyści
i dla dobra wspólnego,
zbędni dziś muszą wyrzucić
mój maleńki kolego.*

Literatura

- Bauman Z., *Życie na przemiał*, Kraków 2004.
- Dobrzyński M., *Nowe tendencje w zarządzaniu a budowa kariery. Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. 15-16 grudnia 2003. Materiały konferencyjne*, Warszawa 2003.
- Informacja o sytuacji społeczno – gospodarczej kraju, lipiec 2004*, <http://www.stat.gov.pl>
- Jarow R., *Antykariera. W poszukiwaniu pracy życia*, Łódź 1999.
- Kraj w likwidacji. Z prof. Kazimierzem Poznańskim rozmawia Andrzej Zybala*, „Obywatel. Polityka. Społeczeństwo. Ekologia” 2004, nr 1.
- Krajewska A., Rybarczyk M., *Pieprzyć firmę*, „Przekrój” 2004, nr 43.
- Kramarczuk M., Kuc M., *Wyciśnięci*, Agencja Filmowa dla Programu 2 TVP.
- Lanthaler W., Zugmann J., *Akcja ja, nowy sposób myślenia o karierze*, Warszawa 2000.
- Melosik Z., *Strukturalno-funkcjonalna teoria edukacji*, „Edukacja” 1993, nr 1.
- Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław 2001.
- Ziemkiewicz R., *Frajery*, Lublin 2004.

¹³ Szczegółowo omawiam ten paradygmat w: M. S z u m i g r a j, *Kariera – spełnianie życiowych marzeń*, [w:] *Doradca profesja, pasja, powołanie?*, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, Warszawa 2003.

¹⁴ R. J a r o w, *Antykariera. W poszukiwaniu pracy życia*, Łódź 1999.