

Agnieszka Mróz

Poza logi(sty)ką podporządkowania

Dyskusję o utopii w miejscu pracy wychodzącej poza konkretne zdobycze socjalne – za jaką można uznać pełną autonomię pracy od kapitału, której realizacja nie tylko zmieni realia pracy, ale cały świat, jaki znamy – warto zacząć od podmiotu tej zmiany. Kapitalistyczny świat wprawiany jest w ruch poprzez produkcję i reprodukcję: przedmiotów, usług, nowego pokolenia najemnej siły roboczej. Kluczową więc lokację zajmują w nim pracownice i pracownicy (najemni i nienajemni, produkcyjni i nieprodukcyjni), gdyż wytwarzają przechwytywaną w dalszej kolejności wartość. Utopii – totalnej zmiany – nie mogą uruchomić pólśrodki: etyczne wybory konsumentów (wzmacniane bojkotem konsumenckim), które skupiają się na rezultatach produkcji ani sprawiedliwsza redystrybucja realizowana przez instytucje (w tym państwo), choćby w postaci coraz częściej postulowanego dochodu gwarantowanego w różnych postaciach, która dotyczy nie tego, co i jak jest produkowane, ale w jaki sposób społecznie rozdzielane. Aby wyjść poza kapitalistyczne relacje podporządkowania, musimy zacząć od początku, czyli od miejsc ich wytwarzania: od świata pracy. Chodzi zarazem o krytykę samych relacji, czyli wpisanego w nie zniewolenia, ale też celu, jako że znaczna część dziś wytwarzanych produktów nie zaspokaja żadnych społecznie istotnych potrzeb.

Konsekwencją tej prostej analizy jest wybór miejsca, z którego warto mówić oraz działać – a będzie to w tym ujęciu miejsce pracy – i jest to, co oczywiste, wybór polityczny. Trudno nie odnosić wrażenia, że w obliczu nowej fali inwestycji w produkcję oraz logistykę w Polsce i ponownej koncentracji siły roboczej tego rodzaju wybór jest deficytowy: zbyt mało osób podejmuje strategiczną i polityczną dyskusję na temat warunków pracy w fabrykach, magazynach logistycznych czy na polu pracy reprodukcyjnej. Chodzi tu zarazem o analizę zmian w realnej organizacji pracy czy też w reżimie pracy, jak i pojawiających się w odpowiedzi na nie nowych form zachowań po stronie pracownic i pracowników, oraz – co kluczowe – podejmowanych przez nich prób wspólnej interwencji w istniejący kapitalistyczny reżim pracy oraz produkcji.

W dyskusjach o przyszłości świata pracy zamiast analizy konkretnej proletariackiej rzeczywistości (oraz uczestnictwa w niej i działania) wielu wycofuje się w stronę wygodnych ideologii, z jednej strony powtarzając do znudzenia nietrafione hipotezy o końcu masowej produkcji i śmierci robotnika przemysłowego (i związanymi z tym nadziejami na świat pozbawiony mozołu), z drugiej skupiając się na potencjale lub zagrożeniach technologii, która powstaje nie jako reakcja na niesubordynację świata pracy, lecz w abstrakcyjnych hi-tech laboratoriach Doliny Krzemowej jako rzekomo neutralny produkt ludzkiej kreatywności. W tym czasie miliony osób pracujących w fabrykach i magazynach (często w inwestycjach typu *greenfield*, stawianych od

podstaw nowoczesnych, klimatyzowanych halach, we wcześniej nieuprzemysłowionych strefach¹) ulegają zwiększonej dyscyplinie, presji, ogłupiającej pracy najemnej w sztywnych, hierarchicznych strukturach. Wystarczy przejść przez kołowrotek fabryk, wczytać się w ewidencje czasu pracy, zostać zmuszoną do przyjsicia na przymusowe nadgodziny narzucane ze względu na specjalne potrzeby biznesu (tylko dlatego, że akurat trwa okres wyprzedaży), aby dostrzec, że wraz z mechanizacją i wprowadzeniem nowych technologii w produkcji i logistyce produkcja przemysłowa się nie kończy się ani nie skraca czas pracy, a sama praca nie staje się kreatywna. Wręcz przeciwnie: coraz więcej osób wykonuje zadania powtarzalne, mechaniczne, niewykwalifikowane, nisko płatne – a fragmentaryzacja i automatyzacja pracy (a przez to monotonia i rutyna) pojawia się nawet w sektorze IT, czyli tym, który miał zastąpić ogłupiającą linię produkcyjną typową dla produkcji masowej. Tego typu zakłady pracy powstają w Polsce oraz w innych (pół)peryferiach, ale również w rdzeniu dotychczasowych hegemonów. Organizacja pracy w magazynach Amazon w Polsce, Hiszpanii i w Czechach wygląda tak samo, jak w USA, Niemczech i we Francji, przy czym nie obserwujemy wcale procesu relokacji istniejących magazynów, ale raczej ekspansję geograficzną i międzysektorową.

Szefowie wciąż udają, że to nie praca wytwarza wartość (tylko kreatywne platformy, chmury *online* i *smart* aplikacje), a zarazem nieustannie rekrutują tysiące pracowników i pracowników. Jedna korporacja Foxconn produkująca elektronikę na globalny rynek zatrudnia (głównie w Chinach) 1,4 mln osób². Firma Amazon, która pojawiła się w Polsce w 2014 r., pod koniec 2018 r. zatrudniała (bezpośrednio i pośrednio przez agencje) już ponad 30 tys. osób w zaledwie pięciu polskich magazynach (obecnie ponad 600 tys. osób na całym świecie). To kooperacja pracownic i pracowników prowadzi do tego, że rzeczy powstają, są składane, przewożone, pakowane, dostarczane. Aby pacyfikować tę rzeszę, tak zwana racjonalna organizacja pracy musi być pełna sprzeczności: z jednej strony wprowadzać podziały i izolować od siebie pracownice i pracowników, którzy zjednoczeni mogliby stanowić zagrożenie, a z drugiej koordynować ich wysiłki, od których uzależniona jest produkcja. Amazon dzieli załogę na grupy, oznaczając konkretne grupy różnymi kolorami, rozdając pracownikom stałym niebieskie identyfikatory, pracownikom agencyjnym zielone, różne kolory smyczy oznaczające różne poziomy przeszkolenia i uprawnień, różne kolory kamizelek itd.; nastawia pracowników i pracownice przeciwko sobie, aby wymóc konkurencję i przez to wyższe tempo pracy. Jednocześnie umieszcza pod jednym dachem w olbrzymich hangarach, gdzie warunkiem przetwarzania zamówień jest kooperacji wszystkich zatrudnionych,

¹ Termin „projekty typu *greenfield*” wywodzi się z programowania i określa projekty pozbawione ograniczeń spowodowanych koniecznością integracji z wcześniejszymi systemami. Używa się go na określenie inwestycji, które nie liczą się z zastanymi warunkami i są przeprowadzane tak, jakby nie wiązały je żadne ograniczenia społeczne czy materialne (przyj. red.).

² Więcej na ten temat zob. P. Ngai i in (red.), *Niewolnicy Apple'a. Wyzysk i opór w chińskich fabrykach Foxconn*, tłum. M. Walulik, Poznań 2013.

połączonych ruchomymi taśmociągami z siecią internetową, skanerami oraz komputerami, które dyktują im kolejne zadania. Aby proces produkcji mógł się rozwijać, potrzebne jest zarazem podporządkowanie rytmowi linii montażowej, jak i wprowadzanie nowych *kaizenów* (innowacji)³. Często są one najpierw w ukryciu opracowywane i wdrażane przez zatrudnionych, aby ułatwić sobie pracę i uciec przed monotonią oraz dyscypliną, a potem przechwytywane i narzucane jako standard, dzięki któremu jeszcze bardziej rośnie produktywność, a przez to tempo pracy, od którego znów będą próbować uciec pracujący.

Powyższe sprzeczności przynoszą nadzieję na zmianę – przyznając sprawczość pracy, na którą reakcyjnie odpowiada kapitał. Dlatego autonomia od kapitału rozwija się poprzez zaostrenie tych sprzeczności. Można jednak na nie patrzeć inaczej, a wybór innej perspektywy jest wyborem politycznym, który wskazuje na inne podmioty zmiany. I tak, socjologowie przemysłu i pracodawcy podchodzą do problemów w pracy jak do wyzwań wymagających rozwiązań i kreatywności z ich strony, aby móc kontynuować produkcję. Socjologowie krytyczni, zaangażowani dziennikarze i eksperci opisują, analizują i nagłaśniają skandaliczne problemy wyzyskiwanych pracowników i pracowników, wyrażając empatię i współczucie, ostatecznie apelując do państwa jako do podmiotu, który ma wprowadzić zmiany na przykład poprzez legislację. Biurokratyczni, etatowi działacze związkowi w sprzecznościach i problemach w miejscu pracy będą widzieć szansę dla siebie jako mediatorów w zinstytucjonalizowanym konflikcie klasowym. Tymczasem, jeśli konflikty te nie miałyby utrzymywać lub poprzez drobne korekty wzmacniać stosunków klasowych, tylko je rozsądzać, prowadząc nas w stronę utopii, musiałyby przestać być funkcjonalne i zacząć wyrażać wprost antagonizm. Nie wszyscy jedziemy na tym samym wózku (widłowym). Dla pracownic i pracowników miejscem artykulacji tego antagonizmu nie jest tak zwana sfera publiczna, która pozostaje pojęciem abstrakcyjnym, elitarnym, zdominowanym, ale raczej ich zakład pracy.

Proletariacka dyskusja o utopii odbywa się zatem poprzez budowanie antagonistycznej siły, na bazie codziennego doświadczenia pracy i przede wszystkim – poprzez cyrkulację walk. Beverly Silver w książce *Globalny proletariat* poprzez historyczną analizę pokazuje, że cyrkulacja walk jest nieprzerwana: gdyż gdzie podąża kapitał, tam będzie toczyć się konflikt, a konflikty mają potencjał głębszej, systemowej zmiany, gdy wybuchają w sektorach, w których pracownicy mają dużą siłę przetargową wynikającą z kluczowego ulokowania w procesie produkcji (np. gdzie w wąskich gardłach są w stanie sparaliżować mniejszą grupą całą linię montażową lub nawet powiązane zakłady ze względu na brak półproduktów) lub gdzie łatwo im o siłę stowarzyszeniową (gdzie np. łatwo im o bezpośredni kontakt niezbędny do budowania silnych organizacji pracowniczych i koalicji)⁴. Natomiast Immanuel Wallerstein w książkach *Koniec świata jaki znamy*

³ *Kaizen* to po japońsku „poprawa”. Słowo to w terminologii odnosi się do ciągłego ulepszania dzięki innowacjom wydajności pracy na każdym szczeblu organizacji przedsiębiorstwa (przyp. red.).

⁴ Zob. B. Silver, *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.*, tłum. M. Starnawski, Warszawa 2009.

oraz *Utopistyka* mówił o kluczowych momentach (bifurkacja), w których walki mogą doprowadzić do systemowych zmian⁵. Jeśli chcemy rozmawiać o utopii, to nie możemy wymyślać jej z zewnątrz, w oderwaniu od rezultatów codziennych walk, toczonych zwłaszcza w kluczowych sektorach i w kluczowym czasie. Możemy jednak podejmować decyzje o tym, że chcemy być częścią tych codziennych doświadczeń, które mają potencjał doprowadzania do przełomów.

Forma pracowniczego zorganizowania i oporu, zakorzenionych w codziennych walkach, zależy naturalnie od formy organizacji samej pracy. Historycznie łatwo dostrzec, że radykalne wizje transformacji społecznej wynikały z tego, jak zorganizowany był proces produkcji. Przejmowanie zakładów pracy postulowane przez anarchosyndykalistów było możliwe do wyobrażenia i pobudzające do działania dlatego, że pracownice i pracownicy mieli większą kontrolę nad procesem pracy i czuli, że ich praca ma społeczny sens. Podobnie idee radykalnej demokracji pracowniczej, na przykład realizowane poprzez rady robotnicze, wiązały się z wiarą w społeczną użyteczność produkcji, która mogłaby realizować społeczne potrzeby.

Wiara ta jest trudna do rozbudzenia u pracowników masowych XXI wieku uwikłanych w proces produkcji globalnej, zdigitalizowanej, wysoce sfragmentaryzowanej i nieracjonalnej ekologicznie, gdzie technologia służy ścisłej kontroli pracownic i pracowników, a miliony produktów przechodzących przez ich ręce są efektem kreowania potrzeb przez kapitał szukający dalszej ekspansji. W nowoczesnych fabrykach i magazynach logistycznych nie pracują rzemieślnicy – a rzadko wysoko kwalifikowani specjaliści – lecz przede wszystkim pracownice oraz pracownicy niemający lepszej alternatywy, których praca polega na wielokrotnym powtarzaniu tych samych czynności, przekładaniu towarów z palety na wózek, z wózka na regał, z regału na taśmociąg, z taśmociągu do pojemników, z pojemników do kartonu, i z powrotem kartonu na paletę – wprawę w wykonywaniu tych wszystkich czynności mogą zyskać w kilka dni. Nie interesuje ich przejęcie fabryk, lecz tak szybko, jak to tylko możliwe, odmowa wykonywania tego rodzaju pracy, ucieczka przed nią. Często nie rozumieją całościowego sensu swojej pracy, nienawidzą jej, nie kontrolują, a smart maszyna, z którą mają do czynienia przy każdej czynności, działa przeciwko nim. Skanery kontrolują każdy ruch, liczą ilość produktów spakowanych na godzinę lub okresów tzw. bezczynności między skanowaniem produktów, trwających nawet kilka minut, które potem przełożeni sumują i za które wręczają kary porządkowe, oskarżając pracowników o to, że zrobili sobie dodatkowy czas przerw (nawet jeśli między jednym skanowaniem a drugim byli w toalecie lub rozładował im się skaner). Identyfikatory, dzięki którym możliwe jest zlokalizowanie każdej osoby, są niezbędne do wykonania każdej czynności od pobrania kawy w kantine po złożenie wniosku o urlop. Pracownice i pracownicy próbują po prostu przetrwać od przerwy do przerwy, uciec od kontroli skanera i komputera, wydłużać czas przerw, aby dłużej skorzystać z krzesła, co

⁵ Zob. I. Wallerstein, *Koniec świata, jaki znamy*, tłum. M. Bilewicz i in., Warszawa 2004 oraz I. Wallerstein, *Utopistyka. Alternatywy historyczne dla XXI wieku*, tłum. I. Czyż, Poznań 2008.

możliwe jest zaledwie kilka razy w czasie 10,5-godzinnych zmian, wreszcie pozorować choroby i porzucać bez zapowiedzenia pracę, gdy tylko znajdą inne zatrudnienie, niekoniecznie lepsze. Często są to indywidualne strategie, ale w swojej masie, jako codzienna praktyka, mogą stanowić zagrożenie dla kontynuacji produkcji i cyrkulacji. Kapitał na tę ucieczkę od narzuconej podległości i dyscypliny reaguje nerwowo, bo to on zależny jest od pracy, a nie odwrotnie. Przykładowo, Amazon w Polsce reaguje, zatrudniając wyspecjalizowaną firmę kontrolującą, czy pracownice i pracownicy na zwolnieniach lekarskich faktycznie przebywają w domach. Wprowadza nowe roboty, których operatorzy pracują odizolowani od siebie i odgradzeni w klatkach, gdzie dostęp mają przełożeni lub osoby z odpowiednim *tokenem*. Stosuje wskaźniki wydajności i wyśrubowane normy liczone przez nieprzejrzyste algorytmy (które pozostają tajemnicą przedsiębiorstwa niedostępną dla związków zawodowych działających w firmie). Organizuje pracę tak, aby nie można było jej kontynuować bez raportowania błędów koleżanek i kolegów (za które są karani notatkami o konieczności poprawy, a po jakimś czasie rekomendowani do zwolnienia). Wreszcie odbiera sprawczość nad samą pracą przez powoływanie działów rozwiązywania problemów, które mają myśleć za większość szeregowych pracowników (niemogących ze względu na organizację procesu pracy samodzielnie poprawić większości napotykanym błędów).

Dążenie do autonomii w takim otoczeniu objawia się poprzez odmowę pracy, sabotowanie jej, ucieczkę przed dyscypliną, spowalnianie, domaganie się skrócenia czasu pracy i wyższych wynagrodzeń, aby uciec od przymusu pracy w nadgodzinach – a nie na pozytywnych wyobrażeniach utopii. Stawką jest uwspólnienie (ang. *commoning*) tych praktyk oraz wyartykułowanie oporu w taki sposób, aby wspierał on sprawczość kolejnych osób i aby pomógł przerwać cykl przymusu pracy, ucieczki od niej i wzmacniającej kapitał rekonstrukcji poprzez kryzys.

Na rozrost zakładów produkcyjnych i logistycznych globalnych korporacji w specjalnych strefach przemysłowych można patrzeć jak na zagrożenie dla przyszłego dobrobytu świata pracy – jak na zdigitalizowane maszyny kontrolujące pracowników i konsumentów za pomocą wszechmocnych algorytmów o monopolistycznej pozycji, marnotrawiących zasoby i wywołujących katastrofę ekologiczną choćby z powodu ekspansji globalnego transportu. Jeśli chodzi o ten ostatni, to często dowozi się półprodukty do krajów peryferyjnych i półperyferyjnych wyłącznie ze względu na niskie koszty pracy, a gotowe produkty transportuje ponownie na rynki bogatszych krajów (pracownice i pracownicy Amazon w Polsce przyjmują towary z niemieckimi etykietami, przepakowują je i odsyłają z powrotem głównie do Niemiec, gdyż Amazon nie ma osobnej platformy online w Polsce dostępnej dla polskich klientów).

Można jednak spojrzeć na nie jak na kluczowe pętle w kapitalistycznym krwiobiegu funkcjonujące w ramach globalnego łańcucha produkcji i logistyki, łączące w skali globalnej

miliony sproletaryzowanych pracownic i pracowników najemnych, których organiczne istniejące już skoordynowanie i kooperacja w ramach tego łańcucha daje szanse na budowanie nowych koalicji; ze względu na swoje strategiczne ułożenie w procesie produkcji i cyrkulacji mogą one budować potencjał konieczny do konfrontacji z negatywnymi konsekwencjami kapitalistycznej globalnej gospodarki XXI w.

Konsekwencją wiedzy o tym, jak zorganizowana jest globalna produkcja i cyrkulacja (wynikającej z doświadczenia pracy, a nie z refleksji przychodzącej z zewnątrz), jest wiedza również o tym, jak i kiedy skutecznie strajkować. W logistyce podejmowane są próby ponadnarodowej koordynacji tych wysiłków, np. między pracownikami portów, opisanych w książce *Choke Points* pod redakcją Jake'a Alimahomed-Wilsona i Immanuela Nessa⁶. Przykładem buntu kierującego się tą logiką, który miał miejsce w Polsce, było oddolnie skoordynowane spowolnienie pracy w magazynie Amazon, po raz pierwszy mające miejsce w 2015 r. w magazynie pod Poznaniem. W odpowiedzi na przymusowe nadgodziny pracownice i pracownicy jednego z działów (tzw. *pick*⁷) poprzez spowolnienie pracy (zbieranie z regałów po jednym produkcie zamiast kilkunastu, do pojemników odsyłanych za pośrednictwem taśmociągów na dział pakowania), skutecznie sparaliżowali pracę na kolejnych działach. Był to akt niezgody na to, że wykorzystuje się ich do złamania obywatelskiego w tym samym czasie strajku pracownic i pracowników Amazon w jednym z magazynów w Niemczech (co jest możliwe, gdyż Amazon ma możliwość przerzucania tych samych zamówień z magazynu do magazynu, gdyż składowane są w nich podobne produkty, posiada też wewnętrzną sieć transportową między różnymi magazynami). W takim otoczeniu narzędzia niezbędne do kontynuacji produkcji i cyrkulacji mogą być więc skutecznie wykorzystane przeciwko nim, pod warunkiem, że są dostarczane również w trybie *just-in-time*⁸, jak metody zarządzania stosowane przez kapitał w całym procesie produkcyjno-magazynowym. Nie ułatwia szybkiej reakcji instytucjonalizacja stosunków przemysłowych, przesuwająca konflikt pracowniczy z miejsca pracy do sal negocjacji i mediacji choćby w ramach formalnych sporów zbiorowych, w zacisze gabinetów bezsilnych instytucji, jaką jest inspekcja pracy czy na salę rozpraw w sądach pracy, gdzie procesy potrafią ciągnąć się latami, a jeśli nawet kończą się wygraną pracownika, to wiążą się z wypłatą śmiesznie niskiego odszkodowania w wysokości maksymalnie trzech wynagrodzeń. O oporze *just-in-time* pracownice i pracownicy Amazona z różnych krajów rozmawiają podczas Ponadnarodowych Spotkań Pracowników Amazon⁹. Odbywają się one

⁶ Zob. J. Alimahomed-Wilson, I. Ness (red.), *Choke Points. Logistics Workers Disrupting the Global Supply Chain*, London 2018.

⁷ Dział magazynu Amazona, którego pracownicy i pracowniczki zajmują się m.in. lokalizowaniem towarów wskazanych w zamówieniu, ich oznaczaniem oraz umieszczaniem towarów do dostawy w odpowiednich miejscach lub pojazdach (przyp. red.).

⁸ Dostarczanie *just-in-time*, czyli „dokładnie na czas” to strategia logistyczna mająca na celu zminimalizowanie zasobów magazynowych dzięki dostarczaniu produktów, materiałów lub części dokładnie w momencie, w którym są one potrzebne do produkcji bądź dostawy towaru (przyp. red.).

⁹ Zob. blog *Amazing Workers*, <https://amworkers.wordpress.com/> [dostęp 03.12.2019].

cyklicznie od 2015 r. w różnych krajach, ponad związkowymi barwami, w celu wymiany informacji i koordynacji oddolnych inicjatyw pracowniczych na terenach lokalnych magazynów, takich jak skoordynowane spowolnienie pracy w ramach akcji „Bezpieczna Paczka”, czy wspólny protest przeciwko właścicielowi Amazon, Jeffowi Bezosowi, najbogatszemu człowiekowi na świecie, gdy wręczono mu nagrodę za „wizjonerki model biznesowy” w kwietniu 2018 r w Berlinie.

Będąc blisko walk, wzmacniając tych, którzy je toczą, w taki sposób, aby to oni byli w stanie kontrolować spory i rozszerzać je na inne działy, hale, sektory, ucząc się o ograniczeniach i słabych punktach wcześniejszych lub toczonych w innych krajach i sektorach konfliktów, dostrzec można postulaty wynikające z niezrealizowanych społecznych potrzeb, poprzez które artykułuje się klasowy antagonizm. Mogą być one drogowskazami do pracowniczej utopii i przyszłości poza dyktatem kapitału. Jest to walka o czas (życie), który kradnie nam kapitał: chcemy krótszej pracy, dłuższych przerw, kontroli nad normami i tempem pracy, które dziś niszczą nasze zdrowie, planowania czasu pracy zgodnie z naszymi potrzebami. Przyszłość świata pracy nie musi być ponura: jeśli tylko nie zawierzemy, że to kapitał przez zwiększenie mocy produkcyjnych i kreatywne technologie rozwiąże nasze problemy, lub jeśli nie pozwolimy państwu na kontrolę nad dystrybucją tego, co sami wytwarzamy, poprzez którą będzie ono reprodukować siebie i stosunki klasowe. Praktykowanie pracowniczego oporu ma wymiar performatywny i prefiguratywny, jako doświadczenie siły i odmowy bycia podporządkowanymi pracownicami i pracownikami, a przez to budowania dróg wyjścia poza reżim pracy najemnej.