Praca bez sensu: analiza feudalizmu kierowniczego i sensu

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł stanowi głęboką analizę współczesnego rynku pracy przez pryzmat teorii Davida Graebera. Autor demaskuje fasadę rynkowej pragmatyki, wskazując na istnienie 'feudalizmu kierowniczego' – systemu, w którym biurokracja i zbędne procesy służą utrzymaniu hierarchii, a nie efektywności. Tekst szczegółowo omawia paradoks wartości, czyli zjawisko, w którym zawody o najwyższej użyteczności społecznej są często najgorzej opłacane, podczas gdy sektor FIRE generuje role pozbawione realnego celu. Czytelnik pozna typologię 'gównianych prac', obejmującą Lokajów, Zbirów czy Nadzorców, oraz zrozumie mechanizmy takie jak prawo Goodharta czy reżim widzialności. To krytyczne spojrzenie na moralno-polityczną infrastrukturę korporacji, gdzie cierpienie i lojalność wobec bezsensownych struktur stają się nowymi wyznacznikami cnoty zawodowej.

This article provides a profound analysis of the contemporary labor market through the lens of David Graeber's theory. The author exposes the façade of market pragmatics, pointing to the existence of "managerial feudalism"—a system in which bureaucracy and redundant processes serve to maintain hierarchy rather than efficiency. The text details the value paradox, a phenomenon in which jobs with the highest social utility are often the lowest paid, while the FIRE sector generates roles devoid of real purpose. The reader will learn about the typology of "shit jobs," including Lackeys, Thugs, and Supervisors, and understand mechanisms such as Goodhart's Law and the visibility regime. This is a critical look at the moral and political infrastructure of corporations, where suffering and loyalty to meaningless structures become the new determinants of professional virtue.

Artykuł demaskuje ukrytą moralno-polityczną infrastrukturę współczesnego porządku pracy, nazywaną feudalizmem kierowniczym, gdzie wartość społeczna profesji stoi w odwrotnej proporcji do jej wartości ekonomicznej. Opierając się na koncepcjach Davida Graebera, autor analizuje fenomen "pracy bez sensu" i "pracy gównianej", ukazując, jak system wymusza

cynizm i nagradza pozorne działania. Tezą artykułu jest postulat fundamentalnej zmiany w postrzeganiu i wartościowaniu pracy, odrzucenie logiki prestiżu mierzonego liczbą podwładnych na rzecz realnego wpływu na dobrostan społeczeństwa. Autor proponuje konkretne rozwiązania, takie jak bezwarunkowy dochód podstawowy i prawo do odmowy wykonywania bezsensownych zadań, jako narzędzia wyzwalające potencjał ludzki i przywracające godność pracy. Artykuł wzywa do ponownego zdefiniowania sensu pracy i uznania jej za warunek konieczny stabilności społecznej.

SŁOWA KLUCZOWE

feudalizm kierowniczy | praca bez sensu | David Graeber | praca gówniana | paradoks wartości | sektor FIRE | prawo Goodharta | metafizyka brudu | logika prestiżu | reżim widzialności | selekcja akolitów | test kontrfaktyczny | ekstrakcja renty | purytańska intuicja | typologia ról

Praca bez sensu vs. praca gówniana: różnice strukturalne

Współczesny porządek pracy lubi udawać, że rządzi nim wyłącznie rynkowa pragmatyka i techniczna neutralność. To jednak fasada, za którą kryje się moralno-polityczna infrastruktura, swoisty feudalizm kierowniczy. Dopiero jego zdemaskowanie pozwala uchwycić fundamentalny paradoks naszych czasów: odwrotną korelację między wartością społeczną a wartością ekonomiczną danej profesji. W systemie tym cierpienie staje się dowodem cnoty, a bezsens dowodem lojalności, co trwale sprzęga wartościowanie z dyscypliną. David Graeber nazywa to wprost przemocą duchową i nie bawi się w dyplomację: „Pisanie tej książki ma cel polityczny. Życzyłbym sobie, żeby stała się strzałą godzącą w serce naszej cywilizacji. Jest coś bardzo niewłaściwego w tym, kogo z siebie zrobiliśmy". Staliśmy się cywilizacją opartą na pracy jako celu samym w sobie, a nie na jej produktywnych skutkach. Ten cytat działa jak kamień probierczy, zmuszając do rozróżnienia dwóch porządków: pracy bez sensu, czyli zajęcia, które sam wykonawca uważa za zbędne, oraz pracy gównianej – społecznie niezbędnej, lecz słabo opłacanej i pogardzanej.

Jak więc odróżnić jedno od drugiego? Definicja pracy bez sensu jest zarazem intencjonalna i intersubiektywnie weryfikowalna. Jest ona intencjonalna, gdyż opiera się na deklaracji pracownika, który odczuwa jej bezcelowość. Jest również weryfikowalna, ponieważ owo poczucie można poddać prostemu testowi kontrfaktycznemu: co się stanie, gdy dana czynność zniknie? Jeżeli jedynym skutkiem jest spadek

ciśnienia w kablu prezentacyjnym, a nie katastrofa w tkance życia zbiorowego, mieliśmy do czynienia z pozorem funkcji. Graeber pyta radykalnie i trzeźwo: „Jak można choćby zacząć mówić o godności czerpanej z pracy, kiedy w duchu czuje się, że wykonywane zajęcie nie powinno istnieć?”. Z kolei praca gówniana jest brudna, męcząca i często upokarzająca, lecz jej zniknięcie powoduje realny chaos. Proste doświadczenie myślowe to potwierdza: miasto bez opiekunek, sprzątaczy i pielęgniarek zamienia się w autodestrukcyjny mechanizm. Miasto bez specjalistów od slajdów nadal pamięta, jak świecić światłami.

Wejście do firmowej kuchni po godzinie siedemnastej bywa metafizycznym seminarium na temat nowoczesności. Zostawia ona tam swój osad: filiżanki z brązowym osadem z herbaty, porzucone kubeczki po jogurtach, słoik z widelcami pachnącymi stojącą wodą. To jest realny, turpistyczny dialekt pracy gównianej. Ktoś musi usunąć te ślady, żeby inne ciała mogły następnego dnia znów udawać sterylną czystość. Jeżeli sprzątacz znika, w postaci okruszka na blacie powraca materia i prawda. Jeżeli znika analityk zajmujący się edycją czcionek w prezentacji, powraca zwykły font systemowy. Metafizyka brudu uczy szybkości i uczciwości w klasyfikowaniu tego, co naprawdę ma znaczenie.

Feudalizm kierowniczy: hierarchia mnoży zbędne etaty

Typologia jest tu narzędziem analitycznym. Mamy więc Lokajów – osoby, których role stworzono wyłącznie po to, by ktoś inny poczuł się ważniejszy. Mamy Zbirów, których działania, oparte na agresji i manipulacji, przynoszą więcej szkody niż pożytku społecznego. Są Łatacze z taśmą, których jedynym sensem istnienia jest prowizoryczne naprawianie szkód generowanych przez wadliwą architekturę firmy; czasem wręcz świadomie podtrzymują usterkę, by uzasadnić swój etat. Dalej występują Odhaczacze, specjaliści od wytwarzania papierowych dowodów na działania, które nigdy się nie wydarzyły. Wreszcie Nadzorcy, rozpięci między zbędną kontrolą a wymyślaniem zadań dla samego faktu ich istnienia. Każda z tych ról ma swoje odbicie w rzeczywistości, lecz ważniejsze jest to, że wszystkie wyrastają ze wspólnej matrycy: logiki prestiżu mierzonego liczbą podwładnych i intensywnością rytuałów raportowania. To właśnie jest feudalizm kierowniczy.

Wiek XX nauczył się mierzyć władzę wydajnością produkcji. Wiek XXI mierzy ją liczebnością świty. Skoro prestiż stał się tożsamy z rozpiętością zwierzchnictwa, to im więcej pośredników i podpisów krąży w obiegu, tym mocniej zacementowany jest status menedżera. Z tej właśnie przyczyny menedżer opiera się automatyzacji – nie dlatego, że jest ona nieskuteczna, lecz dlatego, że odbiera mu podwładnych, a zatem amputuje fragment jego tożsamości. Sektor finansowy w wersji FIRE, czyli finanse, ubezpieczenia i nieruchomości, dostarcza tu modelowego przykładu, ponieważ jego rdzeniem jest ekstrakcja renty i zarządzanie ryzykiem, a nie fizyczne wytwarzanie dóbr. Gdy zysk przestaje być prostą funkcją produkcji, staje się funkcją wizerunku i sprawności interfejsów administracyjnych. Wtedy rośnie zapotrzebowanie na

narrację, nie na śrubę. David Graeber interpretuje tę sytuację bez złudzeń, lecz z empatią dla ludzi uwięzionych w tej geometrii. Nie twierdzi, że wszyscy uczestnicy gry są cynikami. Mówi, że to architektura systemu wymusza cynizm jako warunek przetrwania.

Przemoc duchowa degraduje tożsamość pracownika

Zaczyna się od serii wywiadów, które przypominają starannie wyreżyserowane sceny. Rozmowa z pielęgniarką zaczyna się od pytania o pensję, by natychmiast utonąć w długim opisie ciała, którego funkcje trzeba przywrócić, zanim na konto wpłynie przelew. Gdy ona znika – mówi pielęgniarka – znika czyjś oddech. Dialog z prawnikiem korporacyjnym otwiera opowieść o procesowym sukcesie, a kończy westchnienie, że sensem życia stało się przesuwanie wektorów zobowiązań, a nie rozwiązywanie problemów rzeczywistych. Kierownik średniego szczebla zaczyna od strategii, by przyznać, że jest ona jedynie systemem znaków dla przełożonych, podczas gdy rzeczywistość toczy się własnym rytmem. Recepcjonistka wyznaje, że jej praca polega na byciu w gotowości na moment, w którym ktoś ważny poczuje się ważniejszy, bo drzwi otworzą się o ułamek sekundy szybciej. Te głosy są kluczowe, bo demaskują fundamentalną rozbieżność: w sferze pozoru opowieść o sensie rzadko kiedy pokrywa się z opowieścią o skutkach.

Aby ten chaos nazwać, potrzebna jest typologia. Powstaje więc ponura taksonomia ról. Lokaje istnieją po to, by ktoś mógł poczuć się większy, niż jest. Zbiry to funkcje, w których manipulacja i agresja dalece przewyższają społeczną użyteczność. Łatacze z taśmą klejącą to etaty, których jedyną racją bytu jest niwelowanie szkód generowanych przez wadliwą architekturę organizacji lub świadome podtrzymywanie usterki, która uzasadnia ich istnienie. Odhaczacze wytwarzają papierowe dowody na działania, które nigdy się nie wydarzyły. Wreszcie Nadzorcy, czyli role rozpięte między zbędnym nadzorem a wymyślaniem zadań dla samego faktu ich istnienia. Choć każda z tych kategorii ma swoje odbicie w rzeczywistości, ważniejsza jest ich wspólna macierz: logika prestiżu mierzonego liczbą podwładnych i intensywnością rytuałów raportowania. To właśnie jest feudalizm kierowniczy.

Wiek XX nauczył się mierzyć władzę wydajnością produkcji. Wiek XXI mierzy ją liczebnością świty. Skoro prestiż jest funkcją rozpiętości zwierzchnictwa, to im więcej pośredników i podpisów krąży w obiegu, tym mocniej zacementowany jest status. Z tego powodu menedżer opiera się automatyzacji nie dlatego, że jest nieskuteczna, lecz dlatego, że odbiera mu ona podwładnych, a zatem fragment tożsamości. Sektor finansowy w wersji FIRE – finanse, ubezpieczenia, nieruchomości – dostarcza tu najbardziej przejrzystego modelu. Jego rdzeniem jest bowiem ekstrakcja renty i zarządzanie ryzykiem, a nie wytwarzanie dóbr. Jeżeli zysk przestaje być prostą funkcją produkcji, staje się funkcją wizerunku i administracyjnych interfejsów. Wtedy rośnie zapotrzebowanie na narrację, nie na śrubę. Graeber czyta tę sytuację bez złudzeń, ale z empatią dla

uwięzionych w niej ludzi. Nie twierdzi, że wszyscy są cynikami. Twierdzi, że to architektura systemu wymusza cynizm.

W tej grze ujawnia się paradoks wartości. W stopniu, w jakim nowoczesny porządek zinternalizował purytańską intuicję, że moralna wartość rodzi się z umartwienia, dochodzi do całkowitego odwrócenia skali. Najbardziej jawnie pożyteczne profesje są najniżej wyceniane finansowo, ponieważ ich celowość jest zbyt oczywista, by nagradzać ją dodatkowo. Z kolei profesje najbardziej nieprzejrzyste są premiowane, bo stwarzają aurę niedostępności, a przez to strzeżonego przywileju. Graeber ilustruje to przykładem pracowników metra: ich zdolność do

Paradoks płac: niska płaca za wysoką wartość społeczną

Nowoczesny porządek, wchłonąwszy purytańską intuicję, że moralna wartość rodzi się z umartwienia, doprowadza do paradoksu. Skala wartości ulega perwersyjnemu odwróceniu: profesje w oczywisty sposób pożyteczne są najniżej wyceniane, gdyż ich celowość jest zbyt jawna, by nagradzać ją dodatkowo. Premiuje się za to zawody nieprzejrzyste, które roztaczają aurę niedostępności, a przez to strzeżonego przywileju. Graeber ilustruje to przykładem pracowników metra, których zdolność do sparaliżowania metropolii jest ostatecznym dowodem ich niezbędności. A jednak właśnie ta niezbędność staje się powodem społecznej furii, gdy domagają się oni lepszych warunków. Mamy tu do czynienia z kruchą równowagą resentymentów. Pracownicy w rolach pozbawionych sensu otrzymują finansową i prestiżową rekompensatę, lecz łakną moralnego usprawiedliwienia, które odbierają użytecznym, gdy ci dopominają się o uznanie. Użyteczni zaś pragną elementarnej godności. Na tym tarciu żeruje klasa polityczna, skutecznie kierując gniew w dół, na tych, którzy są blisko, a nie w górę – ku źródłom problemu.

Spróbujmy rozebrać ten mechanizm na części pierwsze, używając logiki. Niech P oznacza, że praca jest jawnie pożyteczna społecznie. Niech Q oznacza, że jest dobrze opłacana i prestiżowa. Niech R oznacza, że jest uznawana za moralnie wartościową. Empiryczny paradoks, który rekonstruuje Graeber, daje się ująć w następujący układ zależności: po pierwsze, jawna pożyteczność (P) implikuje brak dobrego wynagrodzenia (negację Q). Po drugie, dobre wynagrodzenie (Q) implikuje brak pożyteczności (negację P). Po trzecie, moralna wartość (R) przypisywana jest albo pracy prestiżowej (Q), albo tej nieużytecznej (negacji P). Tymczasem zderzamy to z normatywnym roszczeniem, że praca pożyteczna powinna być moralnie wartościowa (P implikuje R). Powstaje sprzeczność, gdyż system empiryczny sprawia, że P często prowadzi do negacji R, ponieważ dyskurs publiczny rezerwuje moralne laury dla pozycji uciążliwych, a nie pożytecznych. Rozwiązanie tej sprzeczności jest możliwe na trzy sposoby. Albo redefiniujemy R, odrywając wartość moralną od etyki cierpienia. Albo przerywamy implikację od P do negacji Q, czyli fundamentalnie

zmieniamy system wynagrodzeń. Albo, co jest rozwiązaniem cynicznym, redukujemy P przez automatyzację usług, ignorując ich ludzki, opiekuńczy wymiar. Równanie to bezlitośnie pokazuje, że dążenie do spójności wymaga zmiany instytucji, a nie tylko narracji.

Typologia prac bez sensu: od lokajów po nadzorców

Scena otwierająca ma charakter tyleż reporterski, co laboratoryjny. Wyobraźmy sobie salę rozmów kwalifikacyjnych: matowe szkło, stolik z wodą, formularze w sztywnych okładkach i zegar bez cyfr, jakby czas przestał tu podlegać jakiejkolwiek indeksacji. Kandydat wchodzi z teczką, którą wręczono mu przy wejściu, aby miał w czym trzymać dokumenty. Trzyosobowa komisja zadaje pytania o styl pracy w zespole i metody rozwiązywania konfliktów, po czym prosi o opisanie projektu, w którym kandydat nie ponosił żadnej odpowiedzialności za wynik, lecz jedynie uczestniczył w wymianie maili o priorytetach. Cała dramaturgia tego spektaklu jest precyzyjnie skalibrowana, by wyłowić ludzi podatnych na rytuał pozoru; jednostki zdolne przyjąć rolę w systemie, gdzie audyt zastępuje rozsądek, a bycie ogniwem w łańcuchu informacyjnym jest cnotą samą w sobie. Kulminacja następuje, gdy przewodniczący z uprzejmym uśmiechem oznajmia, że w ich organizacji kluczowa jest praca pod presją raportu. Kandydat potakuje, bo słowo „raport” wybrzmiewa niczym imię bóstwa. I tu właśnie zaczyna się feudalizm kierowniczy, przekształcający rekrutację w selekcję akolitów.

Ten mechanizm rekrutacyjny należy rozpleść na trzy składowe. Po pierwsze, mamy do czynienia z selekcją preferencji semantycznych, czyli skłonności do uznawania sformułowań o utopijnej klarowności za przejaw dojrzałości. Idealny kandydat potrafi wygłosić frazę o holistycznej strategii i synergii węzłów decyzyjnych, starannie unikając konkretu, który dałoby się zweryfikować. Po drugie, następuje selekcja uległości wobec rytuału sprawdzania, w którym miarą profesjonalizmu jest liczba iteracji wersji roboczych, a nie funkcjonalny efekt końcowy. Po trzecie wreszcie, testuje się zdolność do produkowania dokumentów, które wyglądają jak odpowiedź, zanim jeszcze pytanie zostanie precyzyjnie postawione. David Graeber podpowiada, że w tej logice rekrutacja nie służy wyborowi najlepszego wykonawcy zadania, lecz włączeniu do wspólnoty rytualnej. Kandydat, który zada zbyt podstawowe pytanie o cel i miernik, zostaje uznany za destruktora. Przegrywa z tym, który płynnie opowiada o ścieżce eskalacyjnej i matrycy ryzyk, gwarantując utrzymanie przepływu pozoru, którego tak łaknie każda struktura prestiżowa.

Gdy tylko rola pozoru zostanie obsadzona, na scenę wkracza ekonomia rytuału oraz prawo Goodharta. W wersji instytucjonalnej głosi ono, że gdy miara staje się celem, przestaje być dobrą miarą, a sam cel traci związek z rzeczywistością. To z kolei wytwarza popyt na ekspertów od obsługi miernika. Jeśli jakość opieki mierzymy liczbą zaznaczonych kwadracików w arkuszu satysfakcji, zatrudniamy specjalistów od odhaczania, a troska z relacji międzyludzkiej staje się wypełnioną rubryką. Jeśli wydajność naukową

mierzymy indeksem cytowań, zatrudniamy fałszywych twórców i prawdziwych redaktorów wskaźników, którzy potrafią opisać pustkę językiem sukcesu. Jeśli zaś procesy mierzymy liczbą audytów, mnożymy audytorów i powołujemy rady do spraw audytu audytów. W tym zamkniętym obiegu logika sensu zostaje wchłonięta przez logikę widzialności. Istnieje tylko to, co można pokazać w tabeli. Wszystko, czego nie da się sprowadzić do wskaźnika, staje się strefą podejrzenia.

W

Reżim widzialności eliminuje realne sprawstwo

Reporterskie wprowadzenie mogłoby zacząć się w open space, gdzie na ekranie o niemożliwej przekątnej pulsuje dashboard z tętnem korporacji. Wskaźniki migoczą zielenią i bursztynem, jakby ktoś wmontował w tablicę synoptyczną uproszczony układ krwionośny. Pracownicy odrywają wzrok od swoich biurek tylko wtedy, gdy bursztyn niebezpiecznie zbliża się do czerwieni, ponieważ czerwień uruchamia wyuczony rytuał obronny. Nikt nie pyta, czy cokolwiek zmienia się na dole drabiny życia społecznego, skoro na górze zmieniają się kolory. I to w tym właśnie miejscu rozpoczynam konstruowanie modelu przełączenia. Pierwszy porządek to reżim widzialności, w którym byt organizacji utożsamia się z jej zdolnością do generowania śladów w systemie. Drugi to reżim sprawstwa, gdzie byt organizacji jest identyfikowany z ciągiem skutków rozpoznawalnych poza jej własną strukturą. Dopiero gdy metryka trafności zostaje trwale związana z realnym odbiorcą, możemy mówić, że dokonało się przełączenie.

Architektura tego przełączenia wymaga trzech sprzężeń zwrotnych. Pierwsze sprzężenie wiąże czas z materią działania, chroniąc proceduralnie, a nie tylko zwyczajowo, nietykalne minimum czasu na czynność podstawową. Pielęgniarka posiada więc pulę godzin, których nie wolno kolonizować formularzami. Nauczyciel dysponuje pulą godzin, których nie wolno zawłaszczać na rzecz platform ewidencyjnych. Kierowca autobusu ma do dyspozycji pulę godzin, których nie wolno marnotrawić na wewnętrzne ankiety satysfakcji. Drugie sprzężenie zwrotne wiąże decyzję z jej odbiorcą. Każdy proces musi mieć wskazanego beneficjenta poza strukturą, a uzasadnienia krążące w orbicie pojęć autoreferencyjnych po prostu nie przechodzą przez bramkę. Jeśli jedynym beneficjentem procedury jest sama procedura, to procedura przegrywa. Trzecie sprzężenie wiąże błąd z odpowiedzialnością wędrującą w górę hierarchii, aby system przestał karać najsłabsze ogniwa za swoje nawracające usterki. W tym ostatnim sprzężeniu tkwi etyka, nie tylko technika. Od tej chwili awanse i premie stają się funkcją zaniku błędów powtarzalnych, a nie liczby slajdów objaśniających te same błędy przy użyciu innych kolorów.

Nowe algorytmy redystrybucji prestiżu nie mogą być jednak moralitetem w przebraniu arkusza kalkulacyjnego. Potrzebują języka opartego na trzech filarach. Pierwszym jest jawność ról rdzeniowych. W instytucji czy mieście tworzy się mapę czynności, których zniknięcie wywołuje chaos w ciągu

siedemdziesięciu dwóch godzin. To właśnie te czynności otrzymują przywilej ochrony czasu oraz domyślny wzrost strumienia uznania i płacy. Drugi element to mechanizm systemowego wygaszania rytuałów. Rola, której jedyną racją istnienia jest autoprezentacja, traci kolejne przywileje i staje się naturalnym kandydatem do transformacji w kierunku wsparcia ról rdzeniowych. Trzeci filar to głęboka korekta semantyki bohaterskiej. Opowieść o bohaterstwie przenosi się z języka ekstremalnego poświęcenia na język stabilnego, powtarzalnego i przewidywalnego wsparcia. Bohaterem staje się ten, kto chroni ciszę pacjenta i skupienie ucznia, a nie ten, kto ratuje własny błąd widowiskową interwencją medialną.

Trzeba bowiem powiedzieć jasno: prestiż nie może pozostać nieuchwytnym dymem, ponieważ takim dymem najłatwiej podsyca się resentyment. Prestiż musi mieć swój konkret. Może nim być przywilej wyboru grafików pracy. Może być nim pierwszeństwo w dostępie do szkoleń

BDP jako narzędzie likwidacji sadyzmu pracy

Graeber, zdeklarowany wróg politycznych list życzeń, robi wyjątek dla bezwarunkowego dochodu podstawowego. Widzi w nim bowiem cięcie chirurgiczne, które precyzyjnie oddziela przetrwanie od etatu, rozbrajając tym samym szantaż leżący u podstaw sadyzmu współczesnej pracy. Utrzymuje, że BDP zwinąłby ogromne połacie biurokracji moralnego nadzoru, czyli cały ten rozwlekły aparat urzędniczej podejrzliwości, którego jedynym celem jest ocena, czy ubogi aby na pewno zasługuje na wsparcie. Podkreśla przy tym, że mowa o wersji uniwersalnej, która nie zastępuje gwarancji dostępu do usług publicznych, lecz rozszerza strefę bezwarunkowości na samą egzystencję.

W świecie zasilanym przez BDP nikt przy zdrowych zmysłach nie będzie tracić życia na wypełnianie formularzy, jeśli nie zostanie do tego zmuszony. A ci, którzy kochają trud? Wypełnią tę lukę z porywu serca, nie z przymusu, bo wytwórcza pasja jest cechą temperamentu, a nie funkcją bata. Krytyk natychmiast pyta o inflację i finansowanie. Pełna odpowiedź wymagałaby dłuższej argumentacji fiskalnej, lecz już teraz można wskazać realne zyski: redukcję kosztów nadzoru i przesunięcie ludzkiej energii do sektorów opiekuńczych. Trzeba też uczciwie przyznać, że BDP nie uleczy całej patologii, gdyż struktury prestiżu potrafią przetrwać nawet w środowisku wolnego wyboru. Rozwiązuje jednak sprzeczność fundamentalną, dając ludziom prawo do odmowy – warunek wstępny każdego sensownego „tak”.

Wyobraźmy sobie krótkie starcie dwóch logik. Dyrektor mówi: dam wam więcej pracy, abyście mogli czuć się potrzebni. Społeczność odpowiada: daj nam mniej pracy, a więcej czasu na to, co jest naprawdę potrzebne. On nazwie to słodkim lenistwem. Oni odparują, że prawdziwym lenistwem jest mnożenie pustych rytuałów, które jedynie przenoszą koszty na innych. Słowo „demagogia” nie jest tu oskarżeniem, lecz wyjątkowo ostrym narzędziem retorycznym, pozwalającym wypreparować jądro sporu o definicję dobra wspólnego.

Audyt sensu i prawo do odmowy: fundament podmiotowości

Wprowadźmy mikroekonomię decyzji do scenariusza dochodu podstawowego. Wyobraźmy sobie pracownika biurowego: dziesięć godzin tygodniowo poświęca na produkcję raportów z raportów, dwadzieścia – na bycie w gotowości, by w ciągu pięciu minut odpisać na e-maila, którego nikt nie przeczyta, a pozostałe dziesięć – na pracę właściwą, będącą w najlepszym razie statystowaniem w teatrze wskaźników. Dochód podstawowy, nawet skromny, dokonuje tu fundamentalnego przesunięcia w funkcji użyteczności. Gdy przetrwanie nie zależy już od kaprysu przełożonego ceniącego reaktywną dyspozycyjność, realnym dobrem marginalnym staje się sens. To słowo, które filozofowie otulają niemiecką powagą, ma tu wymiar bardzo konkretny. Sens to możliwość rozpoznania w świecie realnego efektu własnych działań, a nie tylko odbicia w lustrze korporacyjnego wskaźnika. W praktyce część osób wybierze pracę opiekuńczą, inne – krótszy etat i dłuższą obecność w rodzinie, jeszcze inne podejmą ryzyko przedsiębiorcze, które nie mogło zaistnieć pod presją miesięcznej wypłaty. Krytyk powie, że część osób wybierze bierność. I trzeba przyznać mu rację. Owszem, taka grupa zawsze istnieje, lecz jej skala nie unieważnia całej konstrukcji, o ile wzmacnia ona sektory, które uczą i leczą. Warto też dodać, że spora część dzisiejszej bierności jest jedynie biernością inscenizowaną, wymuszoną przez rytuał pozoru. Ktoś, kto godzinami udaje zajętego, jest bierny w sposób ukryty i znacznie droższy dla systemu.

Drugim krokiem, już nie psychologicznym, lecz instytucjonalnym, jest wprowadzenie prawa odmowy. Prawo to oznacza, że pracownik zyskuje ustawowe oparcie, by nie wykonywać czynności nie tylko nielegalnych, ale też etycznie jałowych, jeżeli w jasno określonym trybie potrafi wykazać, że dana czynność nie ma beneficjenta poza samą strukturą i nie tworzy efektu poza wskaźnikiem samoopisu. Nie chodzi o anarchię, lecz o procedurę. W skład zespołu oceniającego odmowę wchodziłby reprezentant załogi, przedstawiciel odbiorcy usługi oraz zewnętrzny mediator, którego zadaniem byłby test kontrfaktyczny. W praktyce część odmów upadnie, co jest zdrowe dla systemu, bo potrzebujemy mechanizmów kontroli błędu. Inne jednak zostaną podtrzymane, a zadanie wróci do projektantów procesu z niewygodnym pytaniem: po co właściwie ta czynność istnieje? Wprowadzenie takiego mechanizmu w sektorze publicznym i korporacjach odwraca ciężar dowodu. Dziś to człowiek musi udowadniać, że nie jest leniem. W projektowanej architekturze to procedura musi udowodnić, że nie jest wstydem.

Trzeci moduł to redystrybucja ryzyka. Obecny porządek zrzuca je na najsłabsze ogniwa łańcucha. Pielęgniarka wpisze zły kod – jej wina. Nauczyciel spóźni się z arkuszem – jego wina. Sprzątaczka przeoczy zagięty róg dywanu – jej wina. Tymczasem architektura procedury, która seryjnie produkuje błędy, pozostaje bezkarna, bo nie ma ciała, do którego można by przyłożyć miarę odpowiedzialności. Proponuję zatem regułę prostą w założeniu i potężną w skutkach. Jeżeli w danym kwartale ten sam typ błędu się powtarza,

odpowiedzialność finansowa zaczyna wędrować w górę hierarchii. Wędruje tak długo, aż dotrze do poziomu, na którym ktoś wreszcie wyeliminuje jego źródło. To nie zemsta, lecz systemowa korekta bodźców. Dziś zbyt często awansuje się ludzi, którzy potrafią generować piękne raporty o własnych porażkach. W nowym modelu awans byłby powiązany z twardą metryką: zanikiem powtarzalnych błędów w czasie.

Kulturowe mechanizmy racjonalizacji bezsensu pracy

Bezsens pracy przybiera różne maski, zależnie od kulturowego oprogramowania, na którym działa dane społeczeństwo. W Azji Wschodniej, gdzie etos pracy bywa zakorzeniony w zbiorowym poczuciu honoru, tolerancja dla rytualnych, pustych ról jest zaskakująco wysoka. Dzieje się tak, o ile wspierają one harmonijną koordynację działań. Praca bez sensu ulega tam swoistej sakralizacji, stając się elementem spójności – nie jarmarkiem próżności, lecz praktyką „zachowywania twarzy". W Afryce Subsaharyjskiej formalny rynek pracy to często cienka warstwa nałożona na gęstą sieć zobowiązań wspólnotowych. Tutaj praca gówniana i bezsensowna przenikają się, bo sens liczy się w kategoriach relacyjnych, a nie kontraktowych; państwo i korporacja bywają bowiem zewnętrznym implantem wobec realnych struktur przetrwania. Z kolei w Ameryce Północnej indywidualistyczny mit pucybuta-milionera utrwala wiarę, że sukces jest wyłącznie funkcją wysiłku. W efekcie praca bez sensu łatwo przebiera się w szaty merytokracji, a praca gówniana zostaje nobilitowana jako moralnie uszlachetniający etap inicjacyjny. W Europie, zwłaszcza w jej północno-zachodnim rdzeniu, silne przywiązanie do państwa dobrobytu i proceduralnych standardów tworzy paradoks: z jednej strony chroni pracę opiekuńczą, z drugiej generuje rozrost biurokratycznego „odhaczania", ponieważ wszystko musi stać się widzialne dla systemu, aby mogło zostać uznane za wartość. Różnice nie leżą więc w natężeniu absurdu, lecz w języku jego usprawiedliwień.

David Graeber nazywa ten stan rzeczy wprost: przemocą duchową. Sytuacja, w której człowiek przez pięć dni w tygodniu wykonuje czynności uznawane przez siebie za marnotrawstwo, nie jest neutralnym faktem psychologicznym. To głęboka ingerencja w tożsamość, ponieważ nasze poczucie „ja" jest zakorzenione w poczuciu sprawstwa – w przekonaniu, że nasze działania wywołują realne zmiany w świecie. Zmuszanie do markowania pracy, do wykonywania pustych gestów, było historycznie formą upokorzenia niewolników i jeńców wojennych. Współczesność nadała temu zjawisku nową, bardziej nobliwą nazwę: kariera zawodowa.

Wbrew pozorom spór o sens pracy nie jest dziecinną kłótnią między subiektywnymi odczuciami a twardymi wskaźnikami ekonomicznymi. To fundamentalna debata o warunki, na jakich budujemy wspólny świat i zgadzamy się, co w ogóle liczymy jako wartość. Graeber ostrzega, by nie ucinać tej dyskusji formułką o „ujawnionych preferencjach", bo nasze wybory są kształtowane przez architekturę instytucji i obowiązujące reżimy moralnej oceny. Jeżeli z góry założymy, że praca musi boleć, będziemy premiować ból zamiast

pożytku. Jeżeli uznamy, że rynek zawsze dąży do optymalizacji, przeoczymy wszystkie te mechanizmy, za pomocą których hierarchie i rentierzy bronią swoich przywilejów przed prawdziwą efektywnością.

Jako remedium Graeber, choć niechętny gotowym receptom, proponuje cięcie chirurgiczne: bezwarunkowy dochód podstawowy (BDP). Jego siła tkwi w oddzieleniu przetrwania od etatu, co skutecznie rozbraja szantaż, na którym opiera się współczesny sadyzm pracy. BDP likwiduje przy tym ogromne połacie biurokracji moralnego nadzoru, znosząc upokarzającą konieczność oceniania, czy ubogi „zasługuje" na wsparcie. Kluczowe jest jednak, by była to wersja uniwersalna, która nie zastępuje publicznych usług, lecz rozszerza strefę bezwarunkowości. W świecie z BDP ludzie nie będą skłonni marnować życia na przekładanie papierów, jeśli nie będą do tego zmuszeni. A ci, którzy kochają trud i twórczy pęd? Wypełnią lukę, bo jest to cecha temperamentu, a nie funkcja przymusu. Krytycy natychmiast pytają o inflację i finansowanie. Choć pełna odpowiedź wymagałaby osobnej analizy, już teraz widać, że zyski z redukcji kosztów nadzoru i przesunięcia ludzkiej energii do zaniedbanych sektorów opieki są jak najbardziej realne. BDP nie jest panaceum – struktury prestiżu potrafią przetrwać nawet w warunkach wolnego wyboru. Rozwiązuje jednak fundamentalną sprzeczność: daje ludziom prawo do powiedzenia „nie", co jest warunkiem wstępnym każdego sensownego „tak".

Wyobraźmy sobie krótki, demagogiczny dialog. Dyrektor przemawia: „Dam wam więcej pracy, abyście mogli czuć się potrzebni". Społeczność odpowiada: „Daj nam mniej pracy, a więcej czasu na to, co jest naprawdę potrzebne". Dyrektor zarzuci im lenistwo. Oni odparują, że prawdziwym lenistwem jest gromadzenie pustych rytuałów, które jedynie przenoszą koszty na innych. Słowo „demagogia" brzmi tu jak oskarżenie, lecz jest tylko ostrą figurą retoryczną, która pozwala wypreparować jądro sporu o dobro wspólne.

Empiryczna mapa bezsensu jest zróżnicowana, lecz jej rdzeń pozostaje ten sam. W Azji menedżeryzm przybiera formę technokratycznego konfucjanizmu, gdzie status łączy się z opieką, a maska sensu bywa grubsza, lecz mniej wroga trosce. W Afryce praca formalnie bezwartościowa może pełnić funkcję cichego transferu dóbr w sieciach krewniaczych. W Ameryce Południowej doświadczenie kryzysów rodzi ruchy łączące BDP z demokracją uczestniczącą, czyniąc z sensu kwestię lokalnej suwerenności. W Europie Środkowej, w cieniu transformacji, feudalizm kierowniczy łączy się z kompleksami nowoczesności, skutkując obsesyjnym „odhaczaniem", by nikt nie pomyślał, że wartość powstała poza tabelką. W Ameryce Północnej technologiczne bańki testują BDP w mikroskali, jednocześnie tworząc nowe feudalizmy platform, które mierzą wartość w polubieniach. Każdy kontynent ma własną semantykę sensu, co nie znosi istnienia wspólnego mianownika absurdu.

Algorytmy i platformy: narodziny cyfrowego feudalizmu

Zanim jednak wyruszymy w transkontynentalną podróż po możliwych przyszłościach pracy, musimy zatrzymać się na progu nowego porządku: algorytmicznego feudalizmu. Platformy dokonujące aneksji transportu, opieki na żądanie czy pracy tymczasowej wprowadzają bowiem nową, wyjątkowo jałową formę bezsensu. Zadania generowane przez algorytm nie odwołują się do rzeczywistego beneficjenta usługi, lecz do brutalnej maksymalizacji czasu, w którym pracownik pozostaje podłączony do systemu. Tu otwiera się pole dla polemiki interdyscyplinarnej. Ekonomista zauważy, że platforma z chirurgiczną precyzją internalizuje zyski, a eksternalizuje wszelkie ryzyko. Kulturoznawca dopowie, że jednocześnie kolonizuje ona semantykę wolności, zręcznie przemianowując przymus na „elastyczność". Politolog zaś podsumuje, że oto rodzi się nowa forma władzy, która do narzucania reguł nie potrzebuje już parlamentu. Aby temu przeciwdziałać, prawo odmowy musi zostać uzbrojone w moduł algorytmiczny: pracownik może odrzucić zadanie, jeśli nie prowadzi ono do żadnego efektu społecznego poza systemem, a to platforma – nie pracownik – musi udowodnić jego zasadność. To odwrócenie ciężaru dowodu stanowi fundament nowej polityki pracy.

Sprawdźmy zatem, jak ta idea zachowa się w czterech odmiennych laboratoriach cywilizacyjnych.

Scenariusz azjatycki zanurza nas w społeczeństwach, dla których praca jest elementem kosmicznej harmonii, a nie tylko chłodną transakcją. W Japonii bezsens nie rodzi się z lenistwa systemu, lecz z perfekcyjnego dopasowania rytuału do porządku społecznego. W tamtejszych biurach istnieją zadania polegające na przepisaniu czegoś, co już istnieje, lecz samo przepisanie jest formą medytacji nad ładem i oddania szacunku hierarchii. W takim świecie prawo odmowy mogłoby zostać odebrane jako atak na moralną tkankę wspólnoty. Jego wdrożenie wymaga zatem subtelnej reinterpretacji: odmowa staje się gestem troski o dobro ogółu, a nie aktem kontestacji. Dochód podstawowy mógłby tu przyjąć nazwę „filarowego wynagrodzenia wspólnotowego", sprzęgniętego z obowiązkiem uczestnictwa w działaniach na rzecz osób starszych. W Azji nie ma bowiem sprzeczności między powszechnym wsparciem a moralnym obowiązkiem; trzeba jedynie zadbać, by BDP nie stał się zachętą do porzucenia więzi rodzinnych.

Scenariusz afrykański stanowi jego lustrzane odbicie. W regionach, gdzie ekonomia dnia codziennego wciąż współżyje z ekonomią daru, bezsens przybiera formę narzuconych praktyk administracyjnych, będących spadkiem po kolonialnej biurokracji. W urzędach Nigerii czy Kenii można spotkać osoby, których jedyną rolą jest bycie widzialnym elementem instytucji, a nie rozwiązywanie problemów obywateli. Tutaj dochód podstawowy jest narzędziem zdolnym nie tyle stworzyć, co wyzwolić energię przedsiębiorczości, która już istnieje, lecz jest dławiona przez niestabilność. Co fascynujące, w wielu tradycyjnych społecznościach znaczna część BDP wróciłaby do wspólnoty w postaci wsparcia rodzinnego, ponieważ solidarność pozioma

jest tam dalece silniejsza niż pionowa zależność od państwa. Prawo odmowy musiałoby zostać sprzęgnięte z walką z korupcją, aby nie stało się narzędziem wymuszeń, lecz orężem w eliminacji proceduralnych fikcji.

Scenariusz amerykański to laboratorium antynomii. Z jednej strony praca funkcjonuje tam jako moralny totem, z drugiej – prace bez sensu osiągnęły kwitnącą formę korporacyjnej hiperbiurokracji. BDP w Stanach Zjednoczonych zostałby natychmiast wciągnięty w wir konfliktu między partiami, platform

Scenariusze makroekonomiczne: modele finansowania BDP

Przejdźmy na poziom makroekonomiczny, gdzie propozycja bezwarunkowego dochodu podstawowego (BDP) staje się instrumentem, który ma wreszcie rozdzielić przetrwanie od etatu. Operacja ta wymaga trzech kroków. Pierwszy to chłodna kalkulacja kosztów widocznych i ukrytych. Koszty widoczne są oczywiste – to strumienie fiskalne potrzebne na sam transfer. Znacznie ciekawsze są jednak koszty ukryte: cały aparat moralnego nadzoru, którego utrzymanie pochłania ogromne zasoby, a którego prawdziwą funkcją jest administrowanie wstydem. Likwidacja tej machiny, zajmującej się testowaniem uprawnień i monitorowaniem godności życiorysu, przynosi podwójną korzyść: oszczędności finansowe i etyczną dywidendę.

Drugi krok analizuje, jak BDP rekonfiguruje rynek pracy, zwłaszcza w sektorach opiekuńczych. Wraz z gwarancją dochodu rośnie możliwość wyboru, a więc i niezależność pracowników. Mogą oni wreszcie odmówić ról upokarzających i nie muszą trwać w pracach pozbawionych sensu. Można założyć, że część tej odzyskanej siły roboczej naturalnie skieruje się ku profesjom opiekuńczym i edukacyjnym, które oferują poczucie sprawstwa, nawet jeśli jeszcze nie oferują proporcjonalnych wynagrodzeń. Trzeci krok dotyczy finansowania. W pierwszym przybliżeniu można rozważyć zbilansowany portfel pięciu źródeł: redukcję wydatków na wspomniany aparat kontroli, korektę podatków od renty gruntowej i zysków kapitałowych, które odzwierciedlają ekstrakcję, a nie produkcję, oraz wprowadzenie opłat za emisje i korzystanie ze wspólnych zasobów, z których dywidenda trafiałaby do obywateli. Do tego dochodzi uszczelnienie podatków od wielkoskalowych spadków oraz cyfrowa opłata transakcyjna o niskiej stawce, która rozprasza ciężar i hamuje agresywną spekulację. Każdy z tych kanałów ma swoich przeciwników, lecz ich połączenie tworzy stabilną bazę, która minimalizuje ryzyko szoku cenowego.

Pojawia się oczywiście klasyczny zarzut makroekonomiczny: BDP wywoła inflację, ponieważ zwiększy popyt bez równoległego wzrostu podaży. Odpowiedź jest warunkowa: skala zjawiska zależy od wysokości transferu i elastyczności gospodarki. Jeśli transfer jest umiarkowany i, co kluczowe, sprzężony z publicznymi inwestycjami w infrastrukturę opiekuńczą, edukacyjną i mieszkaniową, to rośnie podaż usług,

które naturalnie absorbują nowy popyt. Jeżeli zaś finansowanie pochodzi z przesunięć w budżecie i opodatkowania ekstrakcji, a nie z „drukowania pieniędzy”, presja cenowa pozostaje ograniczona. W praktyce wszystko sprowadza się do tego, by BDP nie stał się cynicznym pretekstem do demontażu państwa opiekuńczego i przerzucenia kosztów życia na jednostkę. Graeber podkreślał, że dochód podstawowy musi współistnieć z bezwarunkowymi usługami podstawowymi. Jego bezpośrednim efektem jest bowiem moc odmowy, a nie zrzeczenie się odpowiedzialności za sferę wspólną.

Praca opiekuńcza: fundament stabilności systemu

Zacznijmy od szpitalnego korytarza, bo to właśnie tam logika absurdu zderza się z materią życia w sposób ostateczny. Noc jest gęsta, wózki bezszelestnie suną po linoleum, pielęgniarka odnotowuje saturację. Chwilę później staje przed terminalem w pokoju socjalnym, który niczym pogański bożek z migającą diodą domaga się ofiary z czasu. Trzeba ją złożyć, aby system uznał, że troska faktycznie zaistniała, co obnaża całą aporię pomiaru. Procedury wprowadzono rzekomo dla zabezpieczenia jakości, tymczasem ich nadmiar wysysa czas, który mógłby być poświęcony na bezpośrednią interwencję. Zadaję pielęgniarce pytanie, okrutne w swojej prostocie: co by się stało, gdyby terminal zniknął na tydzień? Odpowiada, że oddział odetchnąłby, a prawda o pracy wyszłaby na jaw. Realny błąd w opiece – mówi – łatwiej wychwyci zespół czujnych oczu niż kolejny ekran. W tej samej chwili wraca do mnie zdanie Graebera, że konieczność udawania jest formą przemocy duchowej. W opiece ta przemoc przybiera subtelną formę, bo powołuje się na bezpieczeństwo, choć w rzeczywistości uszczupla jego zasoby. Nie ma tu cynizmu, są tylko fatalnie ulokowane środki.

W edukacji mechanizm jest bliźniaczo podobny, choć posługuje się własnym dialektem. Nauczyciel wchodzi do klasy z planem lekcji, który w systemie figuruje jako zgodny z podstawą programową. Dzieci wnoszą ze sobą energię, której nie da się zamknąć w żadnej rubryce. Po trzech godzinach dochodzi do kolizji dwóch porządków: ontologii żywej rozmowy, w której rodzi się zrozumienie, i ontologii platformy, która żąda wpisu, bo bez niego wydarzenie nie istnieje w pamięci instytucji. Dyrektor, przytłoczony raportami, pilnuje, by wszystko było widzialne, inaczej urząd uzna, że szkoła nie pracuje. Nauczyciel, przytłoczony wpisami, skraca rozmowę, by zdążyć z rytuałem. W punkcie kulminacyjnym zjawia się inspektor, który pyta o dowody w systemie, podczas gdy uczeń, który właśnie odkrył piękno równania kwadratowego, pozostaje niewidzialny. Ten świat trwa nie dlatego, że ktokolwiek pragnie bezsensu, lecz dlatego, że władza scedowała odpowiedzialność na widzialność, uznając ją za substytut prawdy. Graeber uczy, by nie godzić się na ten zamiennik, ale uczy też, by nie rzucać prostych oskarżeń pod adresem ludzi uwięzionych w systemie. Chodzi o architekturę, nie o charaktery.

Transport zbiorowy to trzeci poligon doświadczalny, gdzie różnica między pracą pożyteczną a pracą bez sensu jest ostra jak krawędź peronu. Motorniczy wstaje o czwartej rano, bo miasto o szóstej chce udawać, że

budzi się samo. Gdyby motorniczy zniknął, miejski rytm zamieniłby się w chaos. Kiedy jednak ten sam motorniczy domaga się podwyżki, część opinii publicznej oskarża go o szantażowanie miasta i psucie porządku. Graeber nazwał to zjawisko równowagą resentymentów i miał rację – to właśnie w transporcie widać, że największe pretensje budzą ci, których praca jest absolutnie konieczna. To nie jest tylko kwestia narracji, lecz władzy nad budżetem i językiem uznania. Busolą w tej przestrzeni staje się test kontrfaktyczny, czyli proste pytanie: co by się stało, gdyby ta profesja zniknęła? Jeśli odpowiedź brzmi „chaos”, to znaczy, że zawód jest kluczowy, a jego wyn

Nowoczesna etyka pracy: analiza sprzeczności logicznych

Zaproponujmy brutalnie prosty test na sensowność działań w każdej instytucji, oparty na trzech kryteriach. Niech A oznacza działanie, którego owoce zbiera ktoś spoza firmy; B to praca, której wynik broni się sam, bez potrzeby tworzenia prezentacji na jego temat; C zaś to aktywność chroniąca organizację przed realnym, namacalnym zagrożeniem. Aksjomat jest prosty: jeśli czynność nie spełnia żadnego z tych warunków, należy ją bezwzględnie wygasić. Jeśli spełnia tylko jeden, trzeba ją przeprojektować, by zyskała kolejny wymiar. Dwa warunki dają jej czasową ochronę, a spełnienie wszystkich trzech czyni ją rdzeniową. A teraz zastosujmy ten model jako narzędzie dywersji: wykażmy, że w instytucji X istnieje cały zbiór działań D, które są jednocześnie negacją A, B i C. Ich istnienie tworzy sprzeczność z oficjalną deklaracją, że wszystko, co się robi, jest niezbędne. Wniosek jest nieuchronny: albo deklaracja jest fałszem, albo instytucjonalna definicja niezbędności to kłamstwo. Zagadkę rozwiązuje seria krótkich eksperymentów znikania. Jeśli po zniknięciu całego zbioru D jedyną realną zmianą jest czerwona lampka w panelu zarządu, to właśnie udowodniliśmy, że D było jedynie rytuałem pozoru, który należało wygasić.

Drugim filarem jest dyscyplina języka, ujęta w prawie do krótkiej mowy. W praktyce oznacza to, że każdy dokument strategiczny, raport czy notatka służbowa musi mieć wersję esencjonalną, możliwą do wygłoszenia z pamięci w ciągu trzech minut. Jeśli autor nie potrafi tego zrobić, dokument wraca na jego biurko jako dowód niekompetencji performatywnej – czyli sytuacji, w której forma całkowicie przerosła treść. Nie chodzi tu o retoryczne popisy, lecz o brutalny test zrozumienia. Zwięzłość demaskuje, podczas gdy wielomówstwo to najczęstszy kamuflaż intelektualnej pustki. Kultura krótkiej mowy jest obyczajem, który uwalnia czas na pracę rdzeniową. To nie poezja. To higiena myślenia.

Na koniec nie wolno zapomnieć o turpizmie materii – o powrocie do rzeczy jako ostatecznej weryfikacji dla napuszonego języka korporacji. W szpitalnej pralni unosi się para nad świeżą pościelą. W zajezdni autobusowej gęsty smar utrzymuje przy życiu maszynę starą, lecz niezawodną. W szkolnym magazynie wciąż unosi się zapach kredy, mimo że tablice są już dotykowe. Każdy z tych zapachów jest materialnym

argumentem przeciwko tezie, że świat da się zamknąć w estetycznym panelu zarządczym. To nie jest sprzeciw w imię sentymentalnej nostalgii. To sprzeciw w imię ontologii, czyli nauki o tym, co i jak realnie istnieje. Ciało pacjenta, koło autobusu i głos dziecka nie są danymi w tabeli – są wydarzeniami w świecie. Jeśli instytucja tego nie rozumie, niech przynajmniej nie udaje, że mierzy rzeczywistość. Niech uczciwie przyzna, że mierzy wyłącznie skalę własnego lęku przed nią.

Nowy kontrakt społeczny: sprawstwo zamiast wyzysku

Zacznijmy od sceny, która wydaje się banalna, a jest w istocie emblematyczna. Młoda pracownica call center siedzi przy biurku, którego design przypomina klatkę do wizualizacji produktywności. Na ekranie migoczą liczniki: rozmów, sekund, przerw, zamkniętych zgłoszeń. Jej głos, modulowany przez korporacyjne procedury, brzmi jak symfonia, której nie ona jest kompozytorem. Tuż przed przerwą, w akcie czystej, niezafałszowanej spontaniczności, rzuca do kolegi: „Czasami czuję, że mogłabym wyjść stąd i nikt by nie zauważył”. To zdanie jest esencją problemu, który David Graeber nazwał przemocą duchową. Nie chodzi tu o zwykłe poczucie bycia nieważnym. To doświadczenie istoty ludzkiej sprowadzonej do wskaźnika, do migoczącej na ekranie cyfry. Jeżeli wskaźnik istnieje, pracownik istnieje. Jeżeli wskaźnik milczy, człowiek staje się cieniem. Na tym właśnie doświadczeniu trzeba budować makroarchitekturę sensu, ponieważ ono demaskuje reżim widzialności nie jako lokalny błąd systemu, lecz jego logiczną konsekwencję.

Taka makroarchitektura sensu zaczyna się od fundamentalnego rozróżnienia: które funkcje społeczne są absolutnie kluczowe dla przetrwania wspólnoty, a które stanowią jedynie dekorację dla instytucji. Co istotne, rozróżnienie to musi mieć status publicznego konsensusu, a nie technokratycznej tabelki w Excelu. Funkcje konstytutywne to opieka zdrowotna, edukacja, transport, mieszkalnictwo, energetyka, gospodarka odpadami i bezpieczeństwo materialne. To także ciała pośredniczące, które dbają o ciągłość języka i prawa. Funkcje dekoracyjne to z kolei wszystko to, co powstało jako mechanizm autoprezentacji instytucji, jako samowzmacniający się rytuał, jako forma organizacyjnego niepokoju maskowanego pozorną pracą. W nowym porządku te pierwsze muszą otrzymać prymat finansowy, legislacyjny i kulturowy. Te drugie należy zredukować lub przeprojektować tak, by zasilały te pierwsze, a nie odwrotnie.

Nowy kontrakt społeczny, w przeciwieństwie do swoich klasycznych, filozoficznych poprzedników, nie może opierać się na abstrakcyjnej umowie między jednostkami. Dlaczego? Ponieważ współczesna jednostka nie jest ani suwerenna, ani niezależna; jest węzłem w gęstej sieci powiązań. Kontrakt musi więc uwzględnić trzy strony: jednostkę, wspólnotę oraz algorytm. I nie, algorytm nie jest tu metaforą. Jest realnym graczem, który rozdziela zadania, ocenia efekty i nadaje rytm naszemu życiu. Nowa umowa musi zatem zakreślić granice jego władzy: algorytm może wspierać, ale nie może wymuszać; może pomagać w analizie, ale nie może projektować życia; może wskazywać ryzyka, ale nie może narzucać ich hierarchii. W tym miejscu

powraca fundamentalne prawo do odmowy. Jednostka zyskuje prawo do sprzeciwu wobec algorytmu, wspólnota zyskuje prawo do jego audytu, a państwo zyskuje obowiązek pilnowania, by kod nigdy nie udawał prawa natury, lecz zawsze pozostawał tylko narzędziem.

Rekonstrukcja godności w epoce automatyzacji wymaga odrzucenia dwóch wygodnych mitów. Pierwszy głosi, że maszyny odbiorą nam całą pracę. Drugi, że w gruncie rzeczy niczego nie zmienią. Prawda leży pośrodku, lecz nie jest to środek kompromisu. Automatyzacja zmienia bowiem strukturę pracy, ale nie zmienia struktury potrzeb społecznych. Maszyna może prowadzić autobus bez kierowcy, ale nie zareaguje, gdy pasażer zasłabnie. Maszyna może monitorować parametry życiowe pacjenta, ale nie doda otuchy umierającemu. Mas

Automatyzacja: strategia odzyskania godności ludzkiej

Spróbujmy ująć intuicję Graebera w chłodnym języku logiki. Niech S oznacza stabilność społeczeństwa, T – sensowność pracy, a U – brak przymusu udawania. Graeber sugeruje, że sens i autentyczność są warunkami koniecznymi stabilności, lecz niewystarczającymi, co zapiszemy jako: $S \rightarrow (T \land U)$. Rzeczywistość jest jednak dynamiczna, toteż musimy dodać sprzężenie zwrotne: sensowna i autentyczna praca $(T \land U)$ buduje zaufanie społeczne, które z kolei prowadzi do stabilności, o ile nie zakłóci jej zewnętrzny wstrząs. W idealnych warunkach, bez systemowej traumy, otrzymujemy zatem równoważność: $(T \land U) \leftrightarrow S$. Wniosek jest nieunikniony: społeczeństwo, które toleruje nonsensowne zadania i gównianą pracę, musi być niestabilne, gdyż u swych podstaw legitymizuje strukturalne kłamstwo.

Turpizm tej sceny jest nieunikniony. W miejskim tunelu technicznym leży zerwana wiązka kabli, odcinając energię trzem budynkom. Technicy, którzy zjawili się na miejscu, wiedzą, że przez najbliższe pięć godzin nie ma tu miejsca na żaden pozór. Każdy ruch musi być celowy, każde narzędzie właściwe, a każda decyzja przynosi natychmiastowy skutek. To jest praca sensowna. I właśnie dlatego jest niewidzialna. Społeczeństwo, które swój prestiż buduje na zadaniach pozornych, a ignoruje te podtrzymujące jego istnienie, przypomina organizm zakochany we własnym makijażu bardziej niż w skórze. W lustrze wygląda pięknie, lecz w środku jest chory.

Praca bez sensu jest wyborem cywilizacyjnym, a nie koniecznością natury. Praca gówniana to skutek zaniedbań wspólnoty, a nie kaprys jednostki. Feudalizm kierowniczy jest strukturą emocjonalną, nie tylko ekonomiczną. Dochód podstawowy to lekarstwo na przymus, nie na lenistwo. Prawo do odmowy to antidotum na kłamstwo, nie na hierarchię. A sens pracy nie jest przywilejem, lecz warunkiem, by człowiek w ogóle mógł nazwać swoje życie własnym.

W świetle tych wniosków trzeba przyznać Graeberowi rację. Niepełną, nieostateczną, niedogmatyczną, lecz rację antropologiczną. Człowiek nie został stworzony do odhaczania rubryk. Został stworzony do działania, które czyni świat mniej chaotycznym, mniej bolesnym i mniej samotnym. W epoce, w której technologia potrafi uczyć się sama, a państwa śledzić wszystko, największą odwagą nie jest już kontrola. Największą odwagą jest zaufanie.

Nowy kontrakt społeczny jest właśnie tym: zaufaniem, że człowiek, mając wybór, wybierze sens. Nie zawsze. Nie wszędzie. Nie natychmiast. Ale wystarczająco często, by świat nie musiał już dławić się udawaniem.

> Czy jesteśmy skazani na cywilizację, w której pozór przysłania sens? A może nadszedł czas, by odwrócić ten porządek i postawić na autentyczność, nawet jeśli oznaczałoby to zburzenie misternie konstruowanych fasad? Być może prawdziwa rewolucja zacznie się, gdy odważymy się zapytać: po co właściwie to robimy?

Inspiracje

[1] **"Praca bez sensu"** David Graeber

2018 | Simon & Schuster

David Graeber (1961-2020) był amerykańskim antropologiem, aktywistą anarchistycznym i pisarzem znanym z prac z zakresu antropologii ekonomicznej i społecznej. Do jego najważniejszych dzieł należą: **Dług: Pierwsze 5000 lat** i **Bzdury i prace**. Był profesorem w LSE.

David Graeber *(1961-2020) was an American anthropologist, anarchist activist, and author known for his work in economic and social anthropology. Notable works include* ***Debt: The First 5,000 Years*** *and* ***Bullshit Jobs****. He was a professor at LSE.*

London School of Economics (formerly Goldsmiths, University of London and Yale University)

Literatura uzupełniająca

Książki

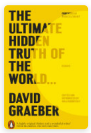
Autorzy przywoływani w artykule:



[1] **"Debt: The First 5000 Years"**

David Graeber

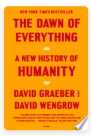
2014 | Melville House | ISBN: 9781612194202



[2] **"The Utopia of Rules: On Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy"**

David Graeber

2024 | Random House | ISBN: 9781802061611

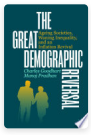


[3] **"The Dawn of Everything: A New History of Humanity"**

David Graeber, David Wengrow

2021 | Farrar, Straus and Giroux | ISBN: 9780374721107

Literatura pokrewna (Google Scholar):



[4] **"The Great Demographic Reversal: Ageing Societies, Waning Inequality, and an Inflation Revival"**

Charles Goodhart, Manoj Pradhan

2020 | Springer Nature | ISBN: 9783030426576

[5] **"Why Work?: Arguments for the Leisure Society"**

Helen Hester, Nick Srnicek

2016 | OR Books



[6] **"Inventing the Future: Postcapitalism and a World Without Work"**

Nick Srnicek, Alex Williams

2015 | Verso Books | ISBN: 9781784780975

Artykuły naukowe

Autorzy przywoływani:

[1] **"'Bullshit' After All? Why People Consider Their Jobs Socially Useless"**

Simon Walo

2023 | Work, Employment and Society

[2] **"Alienation Is Not 'Bullshit': An Empirical Critique of Graeber's Theory of BS Jobs"**

Brendan Burchell, Jill Rubery, Matt Tomlinson, Jacqueline O'Reilly

2021 | Work, Employment and Society

[3] **"The changing role of central banks"**

Charles Goodhart

2011 | Financial History Review

[4] **"Bank credit, inflation, and default risks over an infinite horizon"**

C. A. E. Goodhart, Dimitrios P Tsomocos, Xuan Wang

2023 | CEPR Discussion Papers

[5] **"Recognizing and Mitigating the Manipulation of Measures in Analysis"**

Michael F. Stumborg, Timothy D. Blasius, Steven J. Full, Christine A. Hughes

2022 | CNA.org

Google Scholar

Artykuły pokrewne (Google Scholar):

[6] **"Toward an Anthropological Theory of Value: The False Coin of Our Own Dreams"**

David Graeber

2001 | Palgrave

[7] **"Fragments of an Anarchist Anthropology"**

David Graeber

2004 | Prickly Paradigm Press

[8] **"'I had to guard an empty room': the rise of the pointless job"**

David Graeber

2018 | The Guardian

APA ONE Publishing System

Fundacja Dobre Państwo © 2026

Article ID: 585687c6-c01d-4740-b4db-a86ec1c44458