

Autonómia a príkaz: riadenie nezávislosti

Tretou antinómiou v jadre pracovnej etiky, ktorú naznačuje Weberova analýza, je presadzovanie práce ako cesty k nezávislosti a skutočnosť, že individuuum sa tak stáva závislé od námezdnnej práce a je vydané suverénnym rozhodnutiam zamestnávateľov. Hoci sa námezdný vzťah považuje za znak nezávislosti človeka, i tak je vzťahom podriadenia, a autonómia, ktorú má zaručiť práca, udržiava zložitý vzťah s pokračujúcim podriadením, ktoré súčasne potvrdzuje. Keďže nezávislosť pracujúceho aj jeho podrobenie sa námezdnému vzťahu sú motorom spoločenskej výroby, vytvárajú napätie, ktoré sa musí starostlivo riadiť. Zdrojom nadhodnoty sa tak čoraz viac stáva paradoxná postava, ktorú by bolo možné nazvať individuálny suverénny subjekt vykorisťovania.

Práca sa často chápe a zakúša ako priestor pre individuálnu schopnosť konania a ako znak sebestačnosti či cesty k nej. Protestantská pracovná etika oslavovala individuuum ako morálneho agenta zodpovedného za dosiahnutie istoty vlastnej spásy (pozri Weber, 1958, s. 115). Práca v tomto zmysle fungovala ako mechanizmus *duchovnej nezávislosti*: „svedomitý puritán neustále bdel nad svojím stavom milosti“ (s. 124) a nespoliehal sa pritom na náboženské inštitúcie a autority. Spojenie medzi námezdnuou prácou a nezávislosťou sa upevnilo v priemyselnej ére, keď sa práca oslavovala ako prostriedok k *sociálnej a politickej nezávislosti*. Mzdy oslobodili pracujúceho od závislosti od štátnej pomoci či od pomoci rodiny. Námezdná práca sa tak začala chápať ako nevyhnutná podmienka sebestačnosti. Podľa tohto výkladu je „slobodný“ trh s pracovnou silou inštitucionálnym prostredím – „pravým rajom prirodzených ľudských práv“ –, v ktorom sa individuá zmocňujú kontroly nad svojím osudom, stretávajú sa v ňom ako ten, čo predáva a ten, čo nakupuje tovar, pracovnú silu, a „[u]zavierajú zmluvy ako slobodné, právne rovnocenné osoby“ (Marx, 1985, s. 156). Postupujúca industrializácia pochopiteľne podstatne spochybnila tvrdenie, že námezdnuú prácu možno lepšie charakterizovať ako stav nezávislosti než závislosti. Ako však argumentujú Nancy Fraser a Linda Gordon, práve v tomto období sa námezdná práca začala čoraz viac stotožňovať so stavom nezávislosti a čoraz

menej so závislosťou. Kým nezávislosť bola dlho statusom, ktorý mohlo individuú či presnejšie domácnosti udeliť len vlastníctvo majetku, v priebehu priemyselnej éry sa nezávislosť začala čoraz viac stotožňovať s prácou za mzdu. Naozaj, zatiaľ čo predtým robotnícki aktivisti a aktivistky odsudzovali námezdnú prácu ako druh „otrockej práce“, teraz začali vyzdvihovať „novú formu mužnej nezávislosti v námezdnnej práci“ (Fraser – Gordon, 1994, s. 315 – 316). Závislosť sa pritom nanovo definuje tak, že kapitalistické vzťahy podriadenia už do svojho poľa pôsobnosti nezahrňa (s. 325).¹²

Ako poukazuje Weber, pracovná etika je individualizujúci diskurz – a to ju charakterizuje vo všetkých jej dejinných premenách. Ekonomický úspech alebo neúspech individuá závisí od charakteru osoby a odráža ho. To, čo by sme mohli považovať za predmet kolektívnej zodpovednosti, sa stáva povinnosťou každého individuá. „Pavlova veta: ‚Kto nepracuje, nech nejé,‘“ ktorá sa v perspektíve puritánskej etiky svojho času chápala ako výpoveď o spoločensťve ako celku, teraz „platí bezpodmienečne a pre každého“ (1983a, s. 319). Morálnu zodpovednosť teraz nesie individuum, nie spoločensťvo, a „jesť bez práce [nemajú]“ ani chudobní, ani majetní (s. 320). V industriálnej ére, keď sa námezdná práca stáva normou, to začína platiť čoraz viac a obzvlášť pravdivé je toto tvrdenie v postindustriálnom období, keď sa čoraz viac univerzalizuje norma živiteľstva, ktoré sa neočakáva len od hlavy domácnosti, ale od každej dospeljej osoby. Len málokterá ekonomická či politická závislosť je „legitímna“ a „pokiaľ niekde ešte nejaká závislosť existuje, možno ju interpretovať ako individuálne zlyhanie“ (Fraser – Gordon, 1994, s. 325). Nezávislosť prestáva byť záležitosťou druhu vzťahov, ktorým je človek podriadený, čoraz viac sa stáva charakterovou vlastnosťou človeka (s. 332). „Postindustriálna závislosť“ sa tak s rastúcou mierou stáva nelegitímna a je „čoraz viac individualizovaná“ (s. 325).

Pracovná etika v podobe individualizujúceho diskurzu slúži starobylej ideologickej funkcii racionalizovania vykorisťovania a legitimizovania nerovnosti. Tvrdiť, že všetka práca je dobrá práca, že všetka práca je potrebná a inherentne užitočná, je, ako poznamenáva William Morris, „príhodné presvedčenie tých, ktorí žijú z práce druhých“ (1999, s. 128). Weber tvrdí, že protestantská etika okrem

toho „legalizovala vykorisťovanie tejto špecifickej ochoty pracovať tým, že aj získavanie peňazí pre podnikateľa interpretovala ako ‚povolanie‘“ (1983a, s. 354). Z pohľadu pracovnej etiky tým, že vlády obraňujú právo občanov a občianok na prácu, ochraňujú aj ich blahobyť, zatiaľ čo zamestnávateľa nezískavajú nadhodnotu, ale skôr uspokojujú konkrétnu potrebu svojich zamestnancov a zamestnankyň pracovať. Celkom ako protestantská etika poskytovala meštianskemu podnikateľovi „uspokojujúcu istotu, že nerovnaké rozdelenie statkov tohto sveta je celkom špeciálnym dielom prozreteľnosti boha“ (s. 352), tak vo všetkých obdobiach pracovná etika ponúka vplyvné odôvodnenie ekonomickej nerovnosti (pozri Beder, 2000, s. 48; Bauman, 1998, s. 65). Podobne ako bola „[n]echuť do práce (...) symptómom chýbajúceho stavu milosti“ (Weber, 1983a, s. 319), možno dnes morálne podozrivý stav chudoby pripísať nedostatku individuálneho úsilia a disciplíny. „Boh“ – a dnes by sme mohli dodať trh – „pomôže tým, čo si pomôžu sami“ (Weber, 1958, s. 115). Pracovná etika sa ako individualizujúci diskurz vyhýba podpore inštitúcií v tom, čo by malo byť zodpovednosťou individua a zakrýva štruktúrne procesy, ktoré obmedzujú príležitosti individua.¹³

No pracovná etika slúži ešte inak, než len klasickej ideologickej funkcii, a to vtedy, keď vydáva hodnoty a záujmy jednej triedy za hodnoty a záujmy všetkých. Má aj disciplinárnu funkciu: okrem vytvárania spoločných, zdieľaných významov vyrába aj poslušné subjekty. Pracovná etika tak nemá len epistemologickú silu, ale jej účinnosť je náležite ontologická. Naozaj, na pracovnej etike je dôležité to – ako to pôvodne opísal Weber –, čo môže spôsobiť: prenechať pracujúce a pracujúcich ich vlastnému vykorisťovaniu, a to nielen tým, že vyfabrikuje súhlas subjektov s kapitalistickým vykorisťovaním, ale aj tým, že utvorí vykorisťujúce a vykorisťované subjekty. Podľa Webera je subjektivačná funkcia etiky zásadná. Nový diskurz práce je niečím viac, než len ideológiou, je disciplinárnym mechanizmom, ktorý konštruje subjekty ako produktívne individua.¹⁴ Vplyv protestantskej etiky bol porovnateľný s kláštorným životom v takej miere, v akej sa svetská askéza dožadovala „metodickej kontroly nad *celým človekom*“ (s. 119; zvýraznenie autorka). V tomto zmysle pracovná etika bola a naďalej je biopolitickou silou, ktorá činí po-

pulácie zároveň produktívnymi a spravovateľnými a súčasne zvyšuje ich kapacitu aj ich poslušnosť. Foucault opísal výrobu disciplinovaného individua nasledovne: „Disciplína zvyšuje telesné sily (v zmysle ekonomickej užitočnosti) a znižuje ich (v zmysle politickej poslušnosti)“, a vytvára tak „produktívne a zároveň podrobené telo“ (2000, s. 140 a 30). Individualizovaný subjekt je užitočnejší aj sa lepšie riadi, „jedinec nestojí tváří v tvář moci, ale je (...) jedním z prvních důsledků moci“ (2005, s. 42).

Protestantská etika mala taký vplyv preto, lebo nebola individuum nanútená len zvonku, zo strany štátu alebo cirkvi. Weber podotýka, že „musíme vziať do úvahy (...) veľký rozdiel medzi tým, čo dosiahla autoritatívna morálna disciplína etablovaných cirkví a čo dosiahla zodpovedajúca disciplína v sektách [vo všeobecnosti bežnejších v protestantských spoločnostiach – vloženie autorka], kde spočívala v *dobrovoľnom podrobení*“ (1958, s. 152; zvýraznenie autorka). Kalvínske štátne cirkvi si napríklad možno „vynucovali konkrétny typ vonkajšej konformity, ale v niektorých prípadoch oslabili subjektívne motívy racionálneho správania“ aj „oslobodenie individuálnych schopností“, ktoré zaujímali Webera (s. 152). Protestantská etika nie je účinná tam, kde si vynucuje konformitu, ale je účinná do takej miery, do akej ju individuum internalizuje. Navyše jej zámerom nie je len ovplyvnenie presvedčení a hodnôt individua, ale aj podpora utvárania individua vo vzťahu k produktivistickým normám a jeho identifikácia s týmito normami. Etika poskytuje vodidlá nielen v tom, ako sa správať, ale aj v tom, kým byť; nezameriava sa len na vedomie, ale aj na energiu a schopnosti tela a na predmety jeho túžob. Etika nie je poverená len tým, aby individuum priviedla k istým presvedčeniam alebo ho podnietila k istému konaniu, ale má vytvoriť ja, ktoré o uvedené presvedčenia a konanie neustále usiluje. Táto tvorba pozostáva z pestovania zvykov, internalizovania zabehovaných postupov, vyvolávania túžob, prispôsobovania želaní – to všetko má zabezpečiť, aby subjekt zodpovedal celožitnému nároku pracovať.¹⁵

Na jednej strane sa teda práca v tomto diskurze chápe ako priestor pre individuáciu a nezávislosť. Pochopiteľne, námezdný vzťah je na druhej strane hierarchický a od individuí vyžaduje podriadenie sa príkazu a kontrole. Vďaka tejto antinómii – teda tomu, že práca a jej

etický diskurz vytvárajú závislosť aj nezávislosť, a tomu, čo Weber zachytil v onej zvláštnej *seba-disciplíne*, ktorú sa pokúša vysvetliť – je námezdný vzťah vždy potenciálne vratký. Ideál nezávislosti vždy môže poslúžiť ako rozhodujúce kritérium v posudzovaní organizácie pracovného procesu a správania manažmentu, môže poslúžiť aj ako požiadavka, na základe ktorej sa budú pracujúci dožadovať reforiem. A naozaj, ideálu individuálnej nezávislosti sa v dejinách Spojených štátov amerických ľudia dovoľávali mnohokrát, inšpiroval zápas proti všetkému možnému, od boja proti námezdnému otroctvu po boj proti byrokratickým odborom. Dokonca aj reformy ťažko vydobyté vo fordistickom období – zákony upravujúce mzdy, pracovný čas a sociálnu podporu, ktoré mnohým pracujúcim poskytlí novú možnosť postúpiť na sociálnom rebríčku a stať sa súčasťou strednej vrstvy a ktoré zmiernovali ich bezprostrednú závislosť na vrtochoch zamestnávateľov – sprevádzali nové obavy z toho, akú mieru nezávislosti vlastne zaručujú. Kritika emblematického „organizačného človeka“ vrcholného fordizmu a štandardizovaná individualita päťdesiatych rokov 20. storočia spochybnili povahu slobody, ktorú prinášal pokrok. A hoci sa zdalo, že nové formy zamestnania v radoch „bielych golierikov“ poskytujú niektorým pracujúcim novú autonómnosť, už na začiatku päťdesiatych rokov kritici ako C. Wright Mills vyslovili pochybnosti o tom, či tento nový pracujúci strednej triedy, „sluha toho, kto rozhoduje, pomocník úradu, prisluhovač vedenia“, svoju individuálnu nezávislosť dosiahol alebo sa jej vzdal (1951, s. 80). Uvedená kritika zároveň prenikla do boja proti od cudzeniu pracujúcich v šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch a do následnej reorganizácie práce a jej riadenia v postfordizme.

Neistota vytváraná touto antinómiou nespočíva len v statickom protirečení medzi ideálom autonómie a realitou podriadenia alebo v nezlučiteľnom záujme kapitálu, ktorý vyžaduje závislosť, a pracujúcich, ktorí sa dožadujú nezávislosti. Zo skutočnosti, že kapitál potrebuje indivíduá, ktorých kontrola prináša stále nové problémy, pramení hlbší konflikt. Dokonca aj taylorizmus, vedecký manažment, ktorého utópiou je montážna linka, uznáva, že pracujúci majú väčšiu hodnotu ako konkrétne osoby. Tayloristická organizácia pracovného procesu v továrni nespočíva len v homogenizovaní veľkého množstva

pracovnej sily a v štandardizovaní jej výstupu, ale jej raní propagátori ju opisovali aj ako metódu, ktorá sa venovala špecifikám každej práce a sledovaniu a hodnoteniu každej individuálnej pracujúcej osoby (pozri Rodgers, 1978, s. 56). Naozaj, viaceré teórie aj prax manažmentu sa sústredia práve na toto – ako spravovať závislosť kapitálu od nezávislosti, ako vysústružiť ziskové módy individuality. Taylorizmus opäť ponúka dobrý príklad. Hoci Taylor sa zvyčajne spomína ako strojca pracovného procesu, ktorý sa typicky považoval za nezávislý od subjektivity pracujúcich, teda pracovného procesu, ktorý sa namiesto pracujúcich sústreďuje na organizáciu pracovného procesu až do posledného detailu preto, aby sa zamestnávateľi mohli zbaviť uvažovania o dobrovoľnom prispôbení sa či nadšenej spolupráci pracujúcich, i on sa usiloval o vytvorenie produktívnych subjektív. Ako si všíma Leslie Salzinger v interpretácii Taylorovho výkladu dosiahnutého úspechu v zvýšení produktivity strojára Schmidta, tento úspech sa dostavil čiastočne aj vďaka tomu, že Taylor sa Schmidta donekonečna pýtal na to, či „má vysokú cenu“. Taylor tak na to, aby motivoval Schmidta pracovať rýchlejšie a aby ho primal k súhlasu s podrobnou kontrolou jeho práce, použil interpeláciu. „Subjekt, ktorý Taylor zdanlivo uznáva, tak v skutočnosti tvorí,“ píše Salzinger, „a to mu dáva nad Schmidtom moc, ktorá ďaleko prekračuje moc kontrolovať jeho správanie – je to moc definovať Schmidtove ja“ (2003, s. 17).

Závislosť od nezávislosti a napätie, ktoré z nej vzniká, sa v podmienkach posttayloristickej výroby ešte zvyšuje. Tomuto problému sa budem venovať v tejto štúdií neskôr. Na tomto mieste len poznamenám, že zisk v servisnej a vedomostnej ekonomike závisí od súbežnej aktivizácie a kontroly, uvoľnenia a spútania tvorivých, komunikačných, afektívnych a emočných schopností pracujúcich väčšmi než zisk v priemyselnej výrobe. „Keďže dnes už nemožno subjektívu obmedziť len na vykonanie úlohy,“ všíma si Maurizio Lazzarato, „je nevyhnutné, aby sa schopnosti subjektu v oblasti manažmentu, komunikácie a tvorivosti zosúlادili s podmienkami výroby pre výrobu“. Úloha utvárať produktívne podoby subjektivity, pracujúce a pracujúcich, ktorí budú riadiť seba samých a zároveň sa nechajú riadiť inými, zostáva pre kapitalistické, a najmä postfordistické techniky riadenia naďalej záhadou: „Preto aj heslo ‚staňte sa sub-

jektmi“,“ pokračuje Lazzarato, „vôbec neodstraňuje antagonizmus medzi hierarchiou a spoluprácou, medzi autonómnosťou a príkazom, ale v skutočnosti nanovo kladie tento antagonizmus na vyššiu úroveň, lebo samotnú osobnosť individuálneho pracujúceho mobilizuje a súčasne sa s ňou aj dostáva do rozporu.“ (1996, s. 135) Individuálna autonómnosť a nezávislosť, ktoré práca má a v istej miere aj musí umožňovať, tak koexistujú v komplikovanom vzťahu k podriadeniu a závislosti, a zároveň ich upevňujú (Gorz, 1999, s. 38 – 39).