

David Graeber: Práce na hovno, analýza

Dostal se mi do rukou články Práce na hovno. Nechci je přetiskovat, jednak je k sehnání na internetu (viz sekci zdroje) a taky je na Nájezd dlouhý.

Text se skládá z několika částí.

- v krátkém úvodu se odvolává na J.M.Keynese, který v roce 1930 předpověděl vývoj technologií natolik, že lidé budou pracovat 4 hodiny denně. A konstatuje, že ačkoliv touto technologií disponujeme, pracovní týden se nezkrátil.

- Sekce: Práce pro práci, kde sleduje ze statistik, že od roku 1910 v Anglii ubylo manuálních řemesel na úkor managementu (i práce pro práci.) Pozastavuje se nad tím, že volná soutěž jakožto nástroj kapitalismu (a pro který Keynes navrhoval ekonomické metody) fenomén 8hod. pracovního týdne nezrušila.

- Sekce: Volný čas jako hrozba, kde se domnívá, že reálná práce 15 hod. týdně funguje i uvnitř 40 hod. týdne. A tenhle nadbytek je kvůli omezení volného času. Pak vysvětluje smysluplnost a nesmyslnost pracovní náplně.

- Sekce: Standardní volba, která funguje jako vata článku, kde se zabývá morální otázkou, podle čeho autor určuje, co je nebo není smysluplná náplň. Ale zmiňuje myšlenku, že pracovní trh odráží to, co 1% obyvatel ovládajících většinu dostupného bohatství považuje za důležité (proto není poptávka po básnících, hudebnících apod.).

- Sekce: Vykořisťovat a rozněcovat žásť, kde se pozastavuje nad tím, že nejpotřebnější práce je nejmíň placená. A nabízí možnost testu smysluplnosti práce když si odpovíme na otázku, co by se stalo, kdyby se daná práce přestala dělat. Podivuje se nad tím, proč moc není v rukou lidí,

Chceš pomoci Nájezdu?

Vytiskni si číslo (najezd.wz.cz), přečti si jej a pak ho někomu dej.



Upozornění: Sice můžete být déle naživu, ale za to nemocní !

Kalindář

- 23.1. se koná divadelní představení divadla Bohém: **Pohádka - Zhulený beránek**. Kde: Klub Final (Příběnická). Start: 19:00, vstup: do klobouku.
- 24.1. se koná akce **Sereme na budoucnost** v Modré Vopici. Vystoupí: SNB, zFormy, Kočkolit. Start: 20:00, vstup: neuveden.
- 25.1. se koná akce **Svátek nakládaného hermelínu**. Kde: Kavárna Řetězová (ul. Řetězová). Start: 19:00. Vstup: přidat se k zábavě.
- 31.1. se koná **Poetron – maraton amatérské poezie**. Kde: café Ouky-douk, start 19:00. Vstup: alespoň 2 básně.
- 1.2. se pod taktovkou CK Špunt koná akce: **Pivovarské cestování**. Začíná se v Zadní Třebáni a na programu jsou pivovary: Bobr, Berounský medvěd, MMX, Zámecký pivovar Všeradice. Start v 9:00. Pozor, jedná se o první díl těchto cest, budou ještě 2 podobné akce.

Warhol / Basquiat

Na podzim roku 1982 se přišel do Factory k Andymu Warholovi podívat Jean-Michel Basquiat. Na základě setkání došlo o 2 roky později ke spolupráci kdy Warhol, Basquiat a Francesco Clemente vytvořili společně dohromady 12 obrazů a 3 kresby. Bylo to zajímavé a soukromě Warhol a Basquiat pokračovali v tvorbě vlastních maleb. Nejdřív Warhol začal kresbu nějakým konkrétním činem – třeba fotografií či článkem z novin a Basquiat tam domaloval zbytek, pak se na to vrhnul zase Warhol atd. Neustále si přemalovali motivy a taky je to štválo, zvláště když druhý motiv byl podle jejich představ horší, než ten jejich, který byl přemalován. Tato práce končila kolem 14. září 1985, kdy byla vernisáž 16 obrazů z téměř 200. Kritika obrazy nepřijala a Basquiat se stáhl do ústraní, vzhledem k tomu, že Warhol umřel v únoru 1987, již nikdy se ke společné práci nedostali. Basquiat v depresích umírá o rok později.

Obrazy z této spolupráce je možné vidět v galerii do 2.2.2014:

**Bank Austria Kunstforum
Freyung 8
Viedeň**

Volňásek pro dva lidi je vlevo

Your Free Entry to Art

This voucher is valid for 2 tickets to an exhibition at the Bank Austria Kunstforum in 2013.

Bank Austria Kunstforum is among the leading exhibition spaces in Austria, featuring internationally renowned shows mainly focusing on classical modern art.

Bank Austria Kunstforum,
Freyung 8, 1010 Wien
www.bankaustria-kunstforum.at

jejichž práce je důležitá (pracovníci metra apod.). A tedy dochází ke kastování management a výroba. Proto se ještě neustanovil model 15hod. pracovního týdne.

Zajímavý text Davida Graebera nutí k zamyšlení. Ale díky tomu, že text je poměrně krátký, lze v něm objevit několik slabých míst. Našel jsem několik reakcí a nejzajímavější mi přišel názor Michala Kašpárka, Chvála práce nahovno, který reaguje podle Venkateshe G. Raoa v eseji Nejsi řemeslník, že práce je buď sexy nebo námaha a otrava. Zatímco sexy práci chce dělat každý, otravnou práci naopak nikdo. Ale pan Kašpárek to shrnuje slovy: asi budete dál dělat práci nahovno a nejspíš za to budete ještě rádi. A dále: pokud stojí život za hovno, tak vinu nejdřív hledejte v sobě a ne v práci. Další reakcí byl článek Richarda Bulíka: Práce není nikdy na hovno, který byl pojat hodně osobně, což té reakci drasticky snížilo kredit. Tvrdí, že volný čas lidé stejně nedokáží využít. Navíc poukazuje, že řešení vztahových problémů na pracovišti, a překonávání sebe sama je na práci to nejužitečnější. Zbytek textu je žel odpad, který by měl spíše číst jeho osobní psycholog.

Rád bych zkusil načrtnout několik myšlenek nad článkem Davida Graebera, aby bylo zřejmé, že výše zmíněné reakce sice mají něco do sebe, ale jsou zjednodušené a spíše budí dojem obhajoby a defenzívy, což je sice názor, ale vůbec neposkytuje nějaké pochopení pro aktuální stav. Myslím, že je potřeba uvidět principy fungování práce, aby člověk více pochopil své místo.

Volný čas

Je otázka, jak moc člověk dokáže využít volný čas (aby z toho neměl výčitky). Způsob trávení volného času odráží životní styl. A práce nebo jiné povinnosti jsou právě tím životním stylem, které jsou kompenzovány volným časem. A to buď divokým stylem „utrženého psa ze řetězu“, nebo vytvořením klidu. Otázka zní, jestli smysluplnost vlastního využití volného času je pro jedince vyšší než smysluplnost pracovní náplně. Tedy, jestli si člověk umí dát smysl tomu, co dělá,

nebo si musí najít něco, co mu smysl dodatečně dodá.

Smysluplnost

David Graeber upozorňuje, že neexistuje univerzální míra smysluplnosti, to je pro člověka čistě individuální. A ti, kteří smysluplnost své práce uznávají a žijí podle toho, se jich ta úvaha netýká. Tedy jsou dva druhy lidí – jedni, kteří smysl své práce práce spatřují a ti, co nikoliv. Rozdíl je v tom, že ti, co neznají smysl své práce jej nepoznali, a buď potřebují pochopení, nebo změnit práci na tu, kterou jejich mysl docení za smysluplnou. Takže zřejmě existuje sekvence slov, která způsobí prozření pracovníka, na základě čehož jeho práce dostane smysl. O to se pokouší třeba zenové poučky, že práce je chrám, že každý den je dnem výuky, či práce je prostředek k obohacení duše apod. Tím se nám smysluplnost rozpadá do tří odvětví: buď najdu smysluplnost ve své práci, nebo najdu smysluplnost v jiné práci nebo najdu smysluplnost ve svém volném čase čistě po vzoru, co patří císaři, dejte císaři, co patří Bohu, dejte Bohu.

Vznik managementu

Stejně, jak si autor mimoděk povzdechl, že majitelé peněz (investoři) sami preferují jistý směr profesí, tak je nutné dodat, že tento styl preferovaných zaměstnání vznikl právě proto, že v těch odvětvích peníze jsou. To je přirozená věc, příliv lidí je tam, kde jsou peníze (případně jídlo) a to znamená vznik struktur.

Struktura vzniká dvojím způsobem: buď samooorganizací, nebo vnějším zásahem.

Samooorganizovaná struktura vzniká tak, že skupina lidí si přirozeně vymezí svá místa a na základě přirozených autorit (tedy jejich schopností) se vytvoří struktura – nějaká forma uzavřeného ekosystému. Taková struktura je přirozená, ale omezená jen na ty lidi, kteří ji tvoří. Pak tedy ztráta člověka v týmu znamená čas, kdy se tým (ekosystém) zregeneruje a dosáhne původní pracovní efektivity. Navíc vznik takového ekosystému lze stavět na emocích a tedy práce bude emočně stabilní, nebo na pracovním výkonu. Oba přístupy

mají své nevýhody. Emočně stabilní struktury vážnou ve výkonu a efektivitě a struktury orientované na výkon mají zase potíže s řízením emocí.

Struktura vzniklá vnějším zásahem je nejvíce organizovaná a dosahuje nejvyšších výkonů. Ale ta výkonnost je vykoupena tím, že ne vždy je organizace rozdělena podle přirozených autorit a ne vždy je takový tým imunní vůči emocím. Typický projev je v tom, že se v takovém týmu střídají lidi – musí, protože se jedná o otevřený ekosystém, který by bez vnějších zásahů personalistů nepřežil. A právě v těchto strukturách otevřeného ekosystému je potřeba právě znalost tzv. soft skills, případně psychologie, protože se jedná o psychicky infekční prostředí. Vznik managementu je prostě dán tím, kolik lidí daný tým tvoří.

Atomizace práce

Zde se divím, proč tento fenomén David Graeber z nějakého důvodu nezmínil. Atomizace práce, kdy se vytváří specialista na detailní úsek procesu výroby nějakých hodnot, je právě kvůli nahraditelnosti pracovníků. Je to zajímavý tah, že můžu za měsíc vytvořit specialistu na konkrétní práci, nevýhoda je, že takový specialista mimo svůj obor nic neumí - nemá na to kvalifikaci a ani to není potřeba. Díky tomu, že nám pracovní trh může nabízet takové rychlokvašené specialisty, pak je třeba managementu, aby daný úsek řídil, protože zpravidla má více informací, než potřebuje atomizovaný pracovník. A samozřejmě manager má méně informací než vrchní manager atd. Tato atomizace práce způsobuje dle mého tyto projevy:

- zvyšuje se efektivita
- snížením míry nadhledu o vykonávané práci vzniká ztráta smysluplnosti
- atomizovaný pracovník může být kdykoliv nahrazen
- díky takové osobnostní anonymitě dochází k erupcím emocí a iracionálním rozhodnutím (např. intriky) čímž vzniká psychicky infekční prostředí,
- vzniká kastovnictví, kdy se lidi dělí na řídicí a řízené. Rozdíl je vidět ve výplatě managementu a

pracovníků.

- pracovník nemůže opustit svoji vymezenou roli (resp. může, ale nedostane za to zapláceno).

Diskuze

Načrtnul jsem alternativy jak se tvoří pracovní tým a jde o to, co si člověk zvolí, tedy samozřejmě za předpokladu, že člověk ví, co chce. Sice volná soutěž neodstranila 8 hod. pracovní týden, ale dala možnost jít třeba ve 40. do důchodu. Zbývá tedy otázka, kdy už mám vyděláno dost? Žel toto vše si žádá myšlení a rozjímání, což jednak sportěbovává čas, a navíc se tak lze dostat do slepých uliček, ze kterých člověk neví kudy kam, to je kvůli tomu, aby si člověk toho výsledku myšlení víc vážil.

Je dobré, že takové články, které konfrontují zaběhlé formy myšlení, vznikají. Jde jen o to, jestli takové formy myšlení chceme akceptovat. Tím, že nevzniká poptávka po takových zaměstnáních, dává vlastně za pravdu, že současný stav je udržitelný. (V podstatě není, to, že vznikají takové články znamená, že dochází ke kolapsu.) Třeba se člověk neptá, protože jej to nenapadlo, od toho je třeba, pokusit se vysvětlit ony principy, ať se tedy můžeme začít ptát a takové věci požadovat. Například to, proč k pivu v hospodách dostaneme jen brambůrky, křupky nebo nějaké oříšky je taky dané jen tím, že se nikdo neptá po alternativách – o co by bylo zajímavější k pivu si dávat třeba sušená rajčata nebo třeba sušené maso. No, ale co se stane, když se začneme ptát? Co když mě začne zajímat, jak je postavený pracovní tým, co to jsou za lidi apod. Management je sice potřeba, ale pokud neumí vytvořit prostředí pro práci, je zbytečný a management bez výrobců by ztratil svůj smysl. Asi tak.

Krtek

Zdroje:

Richard Bulík: Práce není nikdy na hovno, online: <http://a2larm.cz/2013...>

David Graeber, Práce na hovno, online: <http://a2larm.cz/2013/09/prace-na-hovno/>,

Michal Kašpárek, Chvála práce nahovno, online: <http://www.penize.cz/zamestnani/261242-chvala-prace-nahovno>