

Warunki pracy

Amazon A–Z: Deskillling

Deskillling to proces idący w parze z ideą podziału pracy, która pojawiły się wraz z nastaniem kapitalizmu i produkcji masowej, a także – nieco paradoksalnie – z rozwojem dzisiejszych zaawansowanych technologii. Podział pracy był jedną z podstaw epoki przemysłowej – jasne stało się wtedy, że potrzeba wyspecjalizowanych robotników i robotnic do obsługi konkretnych etapów produkcji i wykorzystywanych w nich maszyn, a nie rzemieślników tworzących powoli i samodzielnie skończony produkt. Jednak największą rewolucją w myśleniu na temat podziału pracy była doktryna tzw. „naukowego zarządzania”, stworzona przez Fredericka Winsłowa Taylora pod koniec XIX wieku i rozwijana później przez jego kontynuatorów, takich jak m.in. Frank i Lilian Gilbrethowie.

Doktryna ta w swojej szczytowej wersji zakładała, uogólniając, podział wykonywanych czynności na pojedyncze ruchy, mierzone w czasie i przestrzeni. Na podstawie dokonywanych pomiarów zbędne ruchy miały być eliminowane, cały proces maksymalnie upraszczany, a środowisko pracy przygotowywane tak, by uzyskiwać jak największą płynność i efektywność. Nie tylko człowiek miał więc dostosowywać się do wizji propagatorów „naukowego zarządzania”, ale i jego narzędzia. Stawały się prostsze w obsłudze, a ich operatorzy, co za tym idzie, łatwiej wymienialni.

Tę ostatnią prawidłowość zauważono już u samego zarania rewolucji przemysłowej. Obawiając się utraty swojej pozycji społecznej, część rzemieślników (zwanych luddytami) atakowała pierwsze maszyny przemysłowe w Anglii. Jak twierdzi Gavin Mueller w książce *Breaking Things at Work*, luddyci nie robili tego z powodu wstrętu do wszelkiego postępu (jak przyjęło się później sądzić). Badacz wskazuje, że doskonale zdawali oni sobie sprawę z tego, jak dużą kontrolę nad robotnikiem dawało pracodawcy posiadanie maszyn przemysłowych – to one dyktowały rytm pracy, to one posiadały zakumulowaną w sobie wiedzę i doświadczenie, zdobywane przez rzemieślników latami. Były łatwo reprodukowalne i tacy sami mieli stać się ich operatorzy. Nie musieli posiadać szerokich umiejętności (stąd deskillling – „tracenie umiejętności”), a jedynie fizyczną zdolność współpracy z daną maszyną.

Oczywiście taka wizja nie dotyczyła całości świata pracy – wiele zawodów, także tych uważanych za pracę fizyczną – wciąż wymaga wielu specyficznych cech, nawyków, czy doświadczenia, choćby praca na budowie. Z drugiej jednak strony, wszyscy znamy stereotypowy widok z wnętrza fabryki komputerów czy telefonów komórkowych, gdzie urządzenia poruszają się na taśmie produkcyjnej (to wynalazek innego taylorysty, Henry’ego Forda), a robotnice mają mają do wykonania pojedyncze zadanie – np. wkręcić śrubki czy wypolerować ekran.

Technologia od samego początku dokłada cegiełki do rozwoju taylorizmu i idącego za nim deskillingu – co widać wyraźnie w funkcjonowaniu magazynów Amazona, a także w projektach patentowych firmy. Ruch towarów, a więc i pośrednio osób zajmujących się nimi, jest nieustannie monitorowany, a wszelkie odstępstwa od normy wychwytywane przez automatyczny system. Każdy krok, który powinien wykonać pracownik, jest opisany i sugerowany przez komputer przy stanowisku, czy skaner w dłoni. „Jeśli nie wiesz co zrobić, spójrz na swój skaner – on ci powie” – tłumaczy jedna z pracownic magazynu dziennikarce Emily Guendelsberger, która również pracowała wtedy w Amazonie. Autorka dodaje od siebie: „ta praca została wyzuta z wysiłku intelektualnego niemal do ostatniej kropli – tak, jak wiele innych zajęć”. W efekcie tego, pracownica Amazona staje się jedynie swoimi nogami i rękami, które mają przemieścić dany przedmiot z miejsca A do miejsca B, złożyć C karton w taki sposób, a karton D w inny. Wszystko za wczasu obmyślane przez kogoś innego.

I choć mimo wszystko widzimy dziś ogromne zapotrzebowanie na pracowników kreatywnych – głównie w dziedzinie programowania – to często słychać powracające głosy o niebezpieczeństwie wkroczenia nawet w takie branże sztucznej inteligencji, która zautomatyzuje część procesów. Jeśli się tak stanie, to przynajmniej część pracowników kreatywnych i zarządzających średniego szczebla zostanie zdegradowanych do roli pomocników automatycznych urządzeń. Wtedy, nawet tam zastosowanie znajdzie naczelna zasada taylorizmu, trafnie ujęta przez Guendelsberger – „Im mniej umiejętności potrzeba do wykonywania danej pracy, tym bardziej spada koszt rotacji pracowników. Aż w końcu ciągły zatrudnianie nowych, niewyuczonych pracowników staje się bardziej opłacalne, niż zachęcanie tych doświadczonych, żeby zostali w pracy, poprawiając im warunków czy zwiększając pensje”.

Jaka jest stawka tego procesu? Z jednej strony zwykła godność pracowników czy pracownic, dla których możliwość podejmowania decyzji jest często istotnym prawem, z drugiej natomiast kwestia nierówności społecznych. W świecie pracy, w którym coraz więcej zawodów nie będzie wymagało szczególnych umiejętności i doświadczenia, pensje większości staną w miejscu, podczas gdy zyski nielicznych szczęściarzy poszybują w górę.

źródła:

1. Nick Srnicek, *Platform Capitalism*, Polity Press, 2017
2. Emily Guendelsberger, *On the Clock. What Low-Wage Work Did to Me and How it Drives America Insane*, Little, Brown and Company 2019
3. Karol Marks, *Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy*, Penguin Classics 1993
4. Gavin Mueller, *Breaking Things at Work*, Verso 2021
5. Richard Salame, *The New Taylorism*, „Jacobin”, 2018