

BARTOSZ MIKA

Postkapitalizmy czy kapitalizm 2.0? Pracownicy wiedzy w kapitalizmie kognitywnym

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy szeroko dyskutowane rozpowszechnienie pracy opartej na wiedzy ma szansę zrewolucjonizować współczesne stosunki gospodarcze. W argumentacji odniesiono się do trzech kluczowych kwestii: liczebności pracowników wiedzy, ich teoretycznej i faktycznej różnorodności oraz wpływu praw własności intelektualnej na potencjał zmiany kryjący się w rosnącym znaczeniu wiedzy dla procesów pracy. W konkluzji zaprezentowano argumenty zgodnie, z którymi wszelka rewolucyjna zmiana kapitalizmu musi pociągnąć za sobą odtowarowanie siły roboczej zaangażowanej w produkcję dóbr zarówno materialnych jak i niematerialnych.

Słowa kluczowe: praca, własność, siła robocza, kapitalizm, praca oparta na wiedzy

Wprowadzenie

Frédéric Lordon (2012) przekonuje, że pojawienie się w nowoczesnym kapitalizmie pracownika-artysty prowadzi do paradoksalnych wniosków. Proces pracy, twórczy proces, w którym uczestniczy ów pracownik-kreator, wymaga autonomii i swobody działań, co potencjalnie prowadzi do odrzucenia bogatej tradycji ujmowania stosunków pracy jako znoju/wysiłku. Jeśli tak jest istotnie – pisze Lordon – to kapitalizm kognitywny potencjalnie przekracza sam siebie, dowodząc słabości własnych fundamentów. Od uznania samodzielnej, autonomicznej i kreatywnej pracy za najbardziej produktywną tylko krok – argumentuje autor – do podważenia tradycyjnego, opartego o hierarchię, modelu firmy i przejścia do wolnych zrzeszeń pracowników.

Argumentacja ta przywołuje na myśl dobrze opisane postulaty zmiany paradygmatu związane z pojawieniem się społeczeństwa sieciowego (lub informacyjnego). Zgodnie z nimi obserwujemy właśnie przejście od postfordyzmu do informacjonizmu, cechujące się dominującą rolą wiedzy i informacji oraz sieciową organizacją pracy (jak zakładali na przykład Castells i Himanen [2009]). Castells (1996, 17) w pierwszym tomie swojej słynnej trylogii pisał: „tym, co specyficzne dla informacjonizmu, jest oddziaływanie wiedzy na samą wiedzę jako główne źródło wydajności”.

Inny głośny teoretyk społeczeństwa sieciowego, Yochai Benkler (2008, 115), dodawał: „czynniki produkcji, niezbędne do prowadzenia wydajnej działalności produkcyjnej, znajdują się pod kontrolą jednostek”. Również autorzy wyrastający z tradycji marksistowskich – tacy jak Negri i Hardt – skłonni są uznawać, że informacja i wiedza stają się najważniejszymi czynnikami produkcji, a praca niematerialna kluczowym typem prac. Zgadzają się oni z Benklerem uznając, że skoro środki produkcji niematerialnej (głównie komputery i inne urządzenia przetwarzające symbole) są już ogólnie dostępne i stosunkowo tanie, to produkcja (nie tylko partnerska) może coraz częściej odbywać się poza rynkiem (czyli poza kapitalistycznymi stosunkami produkcji).

Niniejsze opracowanie podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie, czy istotnie procesy pracy bazujące na informacji, wiedzy i komunikacji są na tyle doniosłe, że możemy mówić o zmianie (lub gruntownej modyfikacji) porządku gospodarczego – o postkapitalizmie, o systemie, który przekroczył (lub w najbliższym czasie przekroczy) logikę kapitalizmu dziewiętnastego i dwudziestego wieku? Czy może tendencje te są tylko pewną korektą reguł kapitalizmu, modyfikującą w pewnych obszarach jego dynamikę, lecz niezmienną jego istoty¹?

1 Stąd oczywiście tytułowy kapitalizm 2.0, nawiązujący do osławionego w ostatniej dekadzie Web 2.0.

(Davenport 2007, 22–23). Określenie to wychodzi więc poza czyste kwalifikacje formalne, pokazując, że równie ważne może być doświadczenie, umiejętności oraz trudna do skategoryzowania wiedza milcząca. Aby zasłużyć na swe miano, pracownik wiedzy musi spełniać jeszcze przynajmniej jeden warunek. Musi operować posiadaną wiedzą. Ashok Jashapara (2006) stwierdza, że typowy pracownik tego typu zajmuje się wyodrębnianiem, wartościowaniem, upowszechnianiem, przechowywaniem oraz porządkowaniem wiedzy. Davenport (2007) uznaje z kolei, że pracownik wiedzy wykorzystuje ją w praktyce, tworzy i rozpowszechnia.

Pozostaje kwestia, jak rozróżnić pracowników powielających i transmitujących wiedzę od tych, którzy tworzą nowe, wartościowe z punktu widzenia organizacji treści? Odpowiedzią jest elitarność posiadanych umiejętności oraz doniosłość funkcjonalna tych pracowników. Zwracali na nią uwagę we wczesnych pracach Drucker oraz później Davenport. Kowalski konkluduje, że kluczową rolą odgrywa tu „**znaczenie dla organizacji** [pracownika wiedzy – BM]. Cecha ta często jest pomijana, prawdopodobnie z powodu jej oczywistości. [...] Znaczenie to wynika w dużej mierze z **unikalności** posiadanej wiedzy” (Kowalski 2011, 321). Zgodnie z tą definicją pracownikiem wiedzy nie możemy nazwać każdego posiadającego wysokie kwalifikacje i rzadkie umiejętności. Jego wiedza musi być nie tylko niepowtarzalna, ale jeszcze doniosła z punktu widzenia organizacji.

Pracownicy wiedzy cechują się zatem często (choć nie zawsze) wysokim poziomem kwalifikacji formalnych, niepowtarzalnymi umiejętnościami i wiedzą, zaangażowaniem w procesy przetwarzania informacji i wiedzy, autonomią w procesach pracy oraz dużym znaczeniem dla przedsiębiorstwa (bezpośrednim wpływem na pozycję konkurencyjną przedsiębiorstwa).

Problem w tym, że tak zdefiniowanych pracowników wiedzy jest bardzo niewiele. Skoro – jak wynika z przytoczonych stanowisk – pracownicy omawianego typu są elitą współczesnych kadr, to nie sposób mówić o masowym oparciu systemu gospodarczego na wiedzy. Prawdopodobnie dlatego najczęściej w badaniach empirycznych lub w statystyce krajowej używa się szerszych definicji tego typu pracowników. Gdyby trzymać się wąskiej definicji, to badania wymagałyby systematycznych analiz ilościowych pozwalających na precyzyjne rozstrzygnięcia, czy dany pracownik spełnia kryteria, czy nie. Jest to postępowanie nie tylko trudne metodologicznie, ale i ryzykowne dla teorii przyjmującej *a priori*, że z jakimś rodzajem kapitalizmu kognitywnego mamy do czynienia. Zdani więc jesteśmy na dostępne dane, które przeważnie opierają się na kategoryzacji zawodowej lub branżowej.

Liczebność pracowników wiedzy

Jedną z najbardziej znanych prac poświęconych pracownikom wiedzy ujmujących tę kategorię w ramy klasy społecznej jest opracowanie Richarda Floridy (2004). Pomijając znaczące zastrzeżenia teoretyczno-metodologiczne, które można skierować pod adresem tego studium (zob. np. Mika 2013), skupimy się na danych przytaczanych przez tego autora. Twierdzi on, że opisywana przez niego klasa kreatywna złożona jest ze wszystkich tych, którzy wytwarzają wartość ekonomiczną za sprawą swojej kreatywności. Zalicza więc do tej grupy nie tylko opisanych wyżej pracowników wiedzy, ale również analityków, profesjonalistów czy techników. Amerykański autor dzieli klasę kreatywną na dwie części: superkreatywny rdzeń oraz kreatywnych profesjonalistów. Do pierwszego zalicza inżynierów, naukowców, poetów, pisarzy, artystów, aktorów, projektantów, architektów oraz liderów opinii, takich jak redaktorzy, analitycy, znane osobistości kultury. Cechą wyróżniającą wspomniany rdzeń jest zdolność wytwarzania nowych wzorców i symboli. Druga wymieniona przez Floridę subklasa składa się z pracowników gospodarki wiedzy takich jak: pracownicy sektora high-tech, usług finansowych, prawnicy, wysoko wyspecjalizowani pracownicy opieki medycznej i menedżerowie. Florida wychodzi więc dość daleko poza nawet najszerszej definiowaną kategorię pracowników wiedzy, uznając kreatywność i zdolność wytwarzania nowych treści za najważniejszy czynnik konstytuujący nową klasę. Do tak przedstawianych „kreatywnych” należało w momencie powstawiania książki Floridy około 30% siły roboczej Stanów Zjednoczonych (12% to superkreatywny rdzeń).

Choć definicja klasy kreatywnej opracowana przez Floridę jest szersza niż kategoria pracowników wiedzy, to zgodnie z danymi Bureau of Labor Statistics, na które powoływał się Davenport (2007), pracownicy wiedzy stanowili w 2003 roku 34% ogółu zatrudnionych w USA (zaliczano do nich menedżerów, wolne zawody i specjalistów technicznych). Biorąc pod uwagę podkreślaną we wszystkich opracowaniach na temat gospodarki wiedzy tendencję do wzrostu liczebności tej grupy pracowników, wskazana rozbieżność w udziale pracowników wiedzy w globalnej sile roboczej powinna zastanawiać. Zmieszanie jest tym większe, jeśli przywołamy dane opierające się na węższym określeniu pracowników wiedzy, ograniczającym tę grupę jedynie do sektora nowoczesnych technologii. Christopher Newfield (2011) powołuje się na dane, zgodnie z którymi w USA sektor zaawansowanych technologii (nauka, technika, inżynieria, matematyka) ogranicza się do około siedmiu milionów miejsc pracy. W 2007 roku sektor ten dawał zatrudnienie 5,2% pracowników w tym kraju. Dane

dla Wielkiej Brytanii odnoszące się do przełomu wieków mówią o zbliżonym, choć nieco niższym wskaźniku zatrudnienia w branży nowoczesnych technologii (May 2002; Harman 2002).

Mówimy tu o najbardziej rozwiniętych, najbardziej innowacyjnych gospodarkach świata. Jaka jest jednak liczebność pracowników wiedzy w Polsce? Podobnie jak w wypadku danych odnoszących się do krajów anglosaskich, zdani jesteśmy na klasyfikacje branżowe i/lub zawodowe. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w 2009 roku istniało w Polsce 1313 firm z branży ICT (technologie informacyjne i komunikacyjne) zatrudniających 158 909 pracowników. Liczba ta odniesiona do ogólnej liczby zatrudnionych w tym samym roku daje 1,15% aktywnych zawodowo. Poszukując wskaźnika odnoszącego się do kategorii zawodowych, możemy przywołać wyniki badań warstw społeczno-zawodowych prowadzonych przez zespół Henryka Domańskiego. W podręczniku tego autora z 2004 roku odnajdziemy informacje, zgodnie z którymi w 2002 roku w Polsce wyższe kadry kierownicze stanowiły 2,4% struktury zawodowej, inteligencja techniczna 2,5%, inteligencja nietechniczna 3,9%. Jeśli do pracowników wiedzy zaliczyć również pracowników biurowych (4,1%) oraz pracowników administracji średniego szczebla (13%), otrzymamy wskaźnik w wysokości 25,9%. Wielkość ta oczywiście nie jest ścisła. Można argumentować, że co najmniej część pracowników technicznych oraz robotników wykwalifikowanych również mogłoby pełnić funkcję pracowników wiedzy, a z kolei jakaś część pracowników administracji średniego szczebla nie spełnia kryteriów typowych dla tej grupy. Jednocześnie klasyfikacje branżowe lub zawodowe nie dokonują wewnętrznych rozróżnień, dzieląc wszystkich zatrudnionych w danej branży lub zawodzie w ten sam sposób. Dane GUS odnoszące się do sektora ICT nie precyzują, o jakich stanowiskach mowa i jakie czynności są na nich wykonywane. Usługi telekomunikacyjne – dla przykładu – mogą odnosić się do wielu czynności, w tym również dalekich od charakterystycznych dla wyżej zdefiniowanego pracownika wiedzy posiadającego znaczną autonomię, kompetencję i operującego zaawansowanymi informacjami (przykładowo zatrudnieni w *call center* [zob. Zapf et al. 2003]).

Heterogeniczność pracowników wiedzy

Powyższy fakt skłania do pytania o wewnętrzną spójność kategorii pracowników wiedzy. Słusznie zauważał Dariusz Jemielniak (2008, 29), że badani przez niego programiści „zaliczani są [...] do pracowników

wiedzy, profesjonalistów, inżynierów, białych kołnierzyków”. Zaznaczone przez Jemielnika niezdecydowanie w stosowaniu określonych terminów nie wynika tylko z niezdyscyplinowania teoretycznego, jest również skutkiem faktycznego zróżnicowania i niejednorodności pracowników określanych zbiorczo jako pracownicy wiedzy. Nie jest to konstatacja zaskakująca w świetle enumeracji członków tej grupy, które najczęściej spotykamy w literaturze. Zalicza się do niej często tak odległe pozycje w społecznym podziale pracy jak menedżer z jednej strony i nauczyciel szkoły ponadgimnazjalnej z drugiej. Co więcej, zróżnicowanie występuje również w obrębie poszczególnych kategorii zawodowych, którym często daleko do koherencji. Jemielnik przygotowując badanie programistów, opracował poniższą typologię zawodów informatycznych.

Tabela 1. Podział zawodów informatycznych wg Dariusza Jemielnika (2008)

	Białe kołnierzyki	Niebieskie kołnierzyki
Specjaliści	projektant systemu, analityk, programista	specjalista ds. awarii
Rutyniarze	programista, koder	instalator oprogramowania/ sprzętu

Już pobieżna lektura tego zestawienia pokazuje, jak niejednorodną kategorię stanowią pracownicy określani zbiorczo jako wykonujący zawody informatyczne. Jeśli utożsamić pojęcie białych kołnierzyków z czynnościami przede wszystkim umysłowymi, a niebieskie kołnierzyki z bardziej manualnymi, to sam ten podział pokazuje różnicę akcentów w pracy poszczególnych przedstawicieli zawodów informatycznych. „Faktycznie, trudno logicznie wytłumaczyć, dlaczego kreatywny [...] hydraulik nadal uważany będzie za wykonującego zawód czysto manualny, a dentysta-rutyniarz [...] zaliczony zostanie bezdyskusyjnie do pracowników umysłowych” (Jemielnik 2008, 36). Dokładnie na to samo zwracał uwagę Kowalski (2011, 314), pytając czy: „nauczyciel, powtarzający daną lekcję od 10 lat, jest bardziej pracownikiem wiedzy od hydraulika, który czasem w każdym domu musi stworzyć nowy system instalacji”. Obaj cytowani autorzy dostrzegają więc słabość rozróżnienia odnoszącego się tylko do zmysłowej treści wykonywanych czynności. Stąd obecność w powyższej tabeli rozróżnienia na specjalistów i rutyniarzy. O ile pierwsi wykonują kreatywne czynności w oparciu o nową wiedzę,

Oparta na automatyzacji rutynowość czynności podejmowanych w zawodach tradycyjnie określanych jako „umysłowe” spowodowała, że część z nich bardziej przypomina postprzemysłowe fabryki niż miejsca wykonywania pracy opartej na wiedzy.

Elastyczność godzin pracy takich „pracowników wiedzy” może być uzyskiwana między innymi dzięki elastyczności zatrudnienia i silnej presji na tymczasowość pracy. Nawet w samym sercu przemysłu IT około jedna trzecia pracowników to pracownicy tymczasowi.

o tyle drudzy większą część czasu pracy poświęcają na powtarzaniu rutynowych czynności. Podział ten wydaje się trafny, bowiem wskazuje na przeciwstawne tendencje w obrębie zawodów związanych z wiedzą. Z jednej strony do profesjonalizacji, czyli uzyskania statusu specjalistów, a z drugiej strony do rutynizacji pewnych czynności. Prawdopodobnie tę możemy odnieść do wszystkich prac określanych zbiorczo jako prace oparte na wiedzy.

Oparta na automatyzacji rutynowość czynności podejmowanych w zawodach tradycyjnie określanych jako „umysłowe” spowodowała, że część z nich bardziej przypomina postprzemysłowe fabryki niż miejsca wykonywania pracy opartej na wiedzy. Skojarzenie nie jest zresztą przypadkowe, ponieważ część z tych miejsc pracy zorganizowana jest dokładnie na wzór taśm produkcyjnych Taylora. Badacze penetrujący środowisko pracy we wspomnianych wcześniej *call center* nie wahali się nazywać ich „fabrykami potu lat dziewięćdziesiątych” (Moller, Crous i Schepers 2004) czy „elektronicznymi *sweat shopami*” (Healy i Bramble 2003). Sanet Hauptfleisch (2006) wskazywał na szereg typowych dla przemysłu form organizacji miejsc pracy opartych o nowoczesne technologie. Przykładowo, pracownicy *call center* podlegają stałemu nadzorowi oraz depersonalizacji w kontakcie z klientem, wykonując przy tym czynności ściśle zaplanowane przez wyświetlany na monitorze komputera skrypt. Mają minimalną – jeśli jakkolwiek – swobodę ekspresji własnej osobowości, podlegają ciągłej presji ze strony kierowników, dodatkowo warunki ich pracy ciągle się zmieniają. Ten ostatni czynnik nigdy nie występował do tego stopnia w fabryce. Ciągłe, pojawiające się z tygodnia na tydzień zmiany dotyczyły w badaniu Hauptfleisch’a między innymi godzin pracy, zasad wynagrodzeń i premii, nowych usług świadczonych przez centrum i wielu innych czynników bezpośrednio związanych z wykonywaniem obowiązków. O ile robotnik przemysłowy miał często do czynienia z ruchomymi zmianami, to jednak ich harmonogram był dość dobrze znany. Hauptfleisch (ibid. 2006) zauważa, że pomimo bardzo nowoczesnych wymogów stawianych przed pracownikami centrów obsługi klienta, takich jak pomoc w zarządzaniu rynkiem klientów, czy wysoki stopień znajomości produktów i usług oferowanych przez firmę, reguły zarządzania w tym środowisku mają zupełnie przemysłowy charakter.

Elastyczność godzin pracy takich „pracowników wiedzy” może być uzyskiwana między innymi dzięki elastyczności zatrudnienia i silnej presji na tymczasowość pracy. Nawet w samym sercu przemysłu IT około jedna trzecia pracowników to pracownicy tymczasowi (May 2002).

Microsoft, firma należąca do najbogatszych na świecie, została pozwana do sądu za to, że zatrudnia [wiecznych tymczasowych] pracowników drugiej kategorii, którzy mieli identyfikatory odmiennych kolorów niż pozostali pracownicy oraz niższe zarobki i świadczenia, pomimo iż wielu z nich pracowało w firmie przez wiele lat (Newfield 2011, 124–125).

Sprawa sądowa wspomniana przez Newfielda była impulsem dla powstania kilku inicjatyw zmierzających do kolektywnej reprezentacji interesów pracowników Microsoftu (Jaarsveld 2004). „Pracownicy [nowej gospodarki] nadal mają potrzeby analogiczne do pracowników [starej gospodarki] odnoszące się do sprawiedliwych wynagrodzeń, dodatków do wynagrodzeń oraz szacunku w miejscu pracy” (ibid., 380).

Jemielniak zwraca uwagę, że tendencja do uzwiązkowienia pracowników wiedzy może być bronią obosieczną:

z punktu widzenia profesjonalizacji zawodów związanych z high-tech [...] trudno jest jednocześnie utrzymać obraz elitarnego, opartego na indywidualnych zdolnościach, talentach i specjalistycznej wiedzy zawodu, z obrazem zawodu, który czerpie siłę względem pracodawcy przede wszystkim z liczby zrzeszonych solidarnie pracowników (Jemielniak 2008, 50).

Dochodzimy w tym miejscu do drugiej szeroko komentowanej tendencji silnie różnicującej pracowników wiedzy: profesjonalizacji zawodów opartych na wysokich kwalifikacjach. Proces ten cechuje się tym, co Max Weber (2002) nazwał zamykaniem się stosunku społecznego lub inaczej próbami apropiacji szans życiowych na podstawie kwalifikacji. Z całą pewnością można dostrzec tego rodzaju tendencje wśród pracowników wiedzy mających największy wpływ na techniczną stronę procesu produkcji. Owo zawłaszczenie szans życiowych związane jest szczególnie z uznaniem określonych umiejętności za monopolistyczne i prawomocne w danej dziedzinie. Wiąże się to z wyłącznością w zakresie dostarczania wiedzy i rozstrzygania o procesach jej wytwarzania i wykorzystania. Tą właśnie apropiację szans miał na myśli Erik Olin Wright, dostrzegając dystans dzielący eksperta, nosiciela elitarniej siły roboczej od przeciętnego robotnika. W artykule *Klasy się liczą* autor ten stwierdza:

pracownicy o wysokich umiejętnościach eksperckich są zatem zdolni do przywłaszczania sobie nadwyżki zarówno ze względu na ich pozycję w organizacji produkcji (jako kontrolujących wiedzę), jak i strategiczną pozycję w organizacji rynków pracy (jako kontrolujących rzadkie formy siły roboczej) (Wright 2006, 820).

Wright zalicza profesjonalnych ekspertów do klas semiautonomicznych², korzystających z „renty umiejętności”.

Warto zauważyć, że dostęp do władzy, prestiżu i autonomii w podejmowaniu decyzji jakim dysponują menadżerowie jest zagrożony w wyniku pojawienia się wysoko wykwalifikowanych specjalistów, którzy przejmują kontrolę nad wymagającymi wiedzy procesami produkcji i pracy (Jemielniak 2008). Specjaliści są więc rywalami menedżerów w procesach profesjonalizacji zawodów związanych z zarządzaniem, stąd ci ostatni mają szczególnie wiele powodów do wyłączenia ekspertów z organizacji. Proces ten może przyjmować kilka form: 1) pozyskiwania usług eksperckich spoza organizacji (współcześnie również w formie projektów *open source*), 2) zatrudniania wolnych strzelców i innych pracowników tymczasowych, 3) tendencji do akceleracji procesów automatyzacji i przechodzenia coraz większej grupy specjalistów do grona rutynowych i zastępowalnych pracowników. Drugą, niejako przeciwną strategią godzenia interesów menedżerów i ekspertów jest wykorzystywanie względem elity specjalistów etosu profesjonalistów w celu zgodnego z interesem właściciela i/lub menadżera dyscyplinowania tych, którzy dysponują rentą umiejętności. Jest to proces szczególnie wydajny, kiedy status danej grupy specjalistów nie jest jeszcze dobrze umocowany społecznie.

Podsumowując: profesjonalności o ekskluzywnych kwalifikacjach i umiejętnościach zajmujący semiautonomiczną pozycję cieszą się rentą umiejętności wynikającą tyleż z faktycznych zdolności, co z apropracji określonych szans życiowych. Wyróżnia ich jeszcze jedna ważna cecha, dostrzegana przez większość cytowanych autorów, to znaczna autonomia w procesach pracy. Kowalski podsumowywał przegląd opisywanych w literaturze cech pracowników wiedzy, stawiając na pierwszym miejscu właśnie niezależność. Cecha ta jest „najczęściej wskazywana, powiązana z takimi pojęciami, jak samodzielność i autonomia, zdolność samodzielnego planowania i wykonywania pracy, wynajdywania i rozwiązywania problemów (wykorzystywania okazji)” (Kowalski 2011, 320). Jemielniak pisał natomiast:

dopiero zwrócenie uwagi na status społeczny (profesjonalizację, wykształcenie formalne, prestiż) uświadamia, że podział ten [na białe i niebieskie kołnierzyki – BM] ma na celu przede wszystkim rozróżnienie pracowników, którzy w pewnych

2 Semiautonomiczność polega na zajmowaniu pozycji klasowej innej od właścicieli (ze względu na brak własności), ale także innej od robotników (ze względu na ową rentę umiejętności, stosunkowo dużą autonomię i pewną władzę ekspercką).

[...] profesjonalności o ekskluzywnych kwalifikacjach i umiejętnościach zajmujący semiautonomiczną pozycję cieszą się rentą umiejętności wynikającą tyleż z faktycznych zdolności, co z apropracji określonych szans życiowych. Wyróżnia ich jeszcze jedna ważna cecha, dostrzegana przez większość cytowanych autorów, to znaczna autonomia w procesach pracy.

sytuacjach mają prawo wyrazić swoją opinię, od tych, których zadaniem jest przede wszystkim posłuszne wykonywanie rozkazów” (Jemielniak 2008, 36).

Wysoka autonomia w procesach pracy wynika, jak pisał Wright (2006, 820), z trudności w pomiarze efektów pracy specjalistów: „wysiłek roboczy wykwalifikowanych pracowników jest trudny do monitorowania i kontroli”.

Problem jednak w tym, że przyjęcie perspektywy – jeśli można tak powiedzieć – władzowo-kontrolnej może prowadzić do niespójnych teoretycznie wniosków. Jak stwierdza Jemielniak (2008, 36), „praca manualna zatem to taka, w której podstawowe oczekiwania wobec pracowników dotyczą bezdyskusyjnego wykonywania poleceń”. Mamy tu do czynienia z pomieszaniem perspektyw – zmysłowy charakter określonych czynności definiowany jest przez zakres władzy na danym stanowisku. Podobne trudności dostrzegamy we wcześniejszym stwierdzeniu tego samego autora: „powszechna dostępność i niskie ceny systemów kontroli powodują, że praca tradycyjnie uważana za przynależną [białym kołnierzykom] [...] zaczyna podlegać regułom bardzo przypominającym pracę czysto fizyczną” (ibid., 36). O ile diagnoza opisanego stanu rzeczy jest słuszna, o tyle nie sposób jej wyjaśnić, odwołując się do zmysłowej treści pracy czy do technicznego podziału pracy, a nawet do systemu władzy. Używając języka Marksowskiego, powiedzielibyśmy, że mamy tu do czynienia z określonym stopniem rozwoju sił wytwórczych umocowanym jednocześnie w określonych stosunkach produkcji i obecnych w nich relacjach własności. To właśnie relacje własności są kluczowym, brakującym elementem opisu.

Własność siły roboczej

Czytelnik może być nieprzekonany. Przecież analizy posługujące się kategoriami społeczno-zawodowych – a o takich dotychczas mówiliśmy³ – również biorą pod uwagę problem własności. Uwzględniają one, na przykład, podział na właścicieli środków produkcji oraz pracowników najemnych, zaliczając pracowników wiedzy do tych ostatnich i podkreślając ich odseparowanie od środków produkcji. Jest to fakt, jednak warto zauważyć kilka kwestii problemowych. Po pierwsze, ujęcia tego rodzaju posługują się uproszczoną definicją własności, bazującą

3 Wyjątek stanowi koncepcja Wrighta, która ma charakter klasowy, choć z uwagi na stosowanie obiegowej koncepcji własności nosi ona pewne cechy ujęć stratyfikacyjnych.

na jej formalno-prawnym rozumieniu, utożsamiając stosunki własności przede wszystkim ze stosunkami nadzoru i kontroli⁴. Tymczasem nawet formalne podejście do własności powinno uwzględniać takie uprawnienia z niej wynikające jak prawo do wyłącznego korzystania oraz prawo przyswajania sobie korzyści z niego płynących. Po drugie, prosty podział na właścicieli i pozbawionych środków produkcji ma wprawdzie bogatą tradycję, lecz ukrywa przed nami cały świat stosunków współwłasności. Indywidualistyczne i rozłączne traktowanie własności ogranicza analizę stosunków do schematu „posiadacz–nieposiadający”, zgodnie z którym właściciel jest jedynym i wyłącznym posiadaczem i dyspozytariuszem obiektu własności.

Stosunki społeczno-ekonomiczne nie dają się zamknąć w tak uproszczonym modelu, czego najlepszym przykładem trudności w klasyfikacji wysokich menadżerów zarządzających majątkiem spółek. Rozdzielenie własności ekonomicznej od kontroli we współczesnych organizacjach gospodarczych sprawia trudność uproszczonemu podejściu do opisywanego problemu, kładąc traktować menadżerów jako specyficzny rodzaj pracownika najemnego lub jakiś typ krypto- lub parakapitalisty⁵. Po trzecie, własność w sensie formalno-prawnym, a często nawet w sensie czysto ekonomicznym, nie uwzględnia problemu siły roboczej – tego specjalnego towaru, jak pisał Marks – który również jest obiektem własności i to własności jej nosiciela⁶.

Zatrzymamy się na ostatnim punkcie, bowiem zastosowanie kategorii własności siły roboczej może być skutecznym narzędziem poznawczym pomagającym wyjaśnić heterogeniczność pracowników wiedzy. Siła robocza obejmuje te umiejętności – zarówno manualne, jak i duchowe – które czynią jednostkę ludzką zdolną do wykonywania pracy w ogóle lub pracy określonego rodzaju. Na siłę roboczą składają się takie elementy osobowości ludzkiej jak: wykształcenie formalne, wykształcenie powstałe w toku pracy, kwalifikacje formalne i nieformalne, doświadczenie, wychowanie itp. (Kozyr-Kowalski 2004, 268). Jednak samo posiadanie wymienionych cech nie czyni z kogoś właściciela siły roboczej. Koncepcja własności siły roboczej, stanowiąca jeden z kluczowych elementów teorii

4 Na temat donacyjnego czy też rentowego pojmowania własności, na którym się tu opieramy, zob. przede wszystkim: Kozyr-Kowalski 2004 oraz Tittenbrun 2012.

5 Tymczasem stosując rozwiniętą koncepcję własności można dowiedzieć, że menadżerowie na skutek wysokich wynagrodzeń, których częstą składową są akcje zatrudniających ich firm, szybko przegradają się w kapitalistów finansowych i/lub przemysłowych.

6 W tym tkwi elementarna różnica między robotnikiem a niewolnikiem. Podczas gdy ten pierwszy jest właścicielem swojej siły roboczej, drugi stanowi obiekt własności (a więc nie posiada swojej siły roboczej).

klas społecznych, ma podobnie jak ta ostatnia, charakter relacyjny i osadzony w stosunkach społecznych (czy społeczno-ekonomicznych). Jeżeli za klasy społeczne uznamy grupy ludzi różne pod względem miejsca zajmowanego w podziale pracy i własności, a „zwięźlej i precyzyjniej, stosunków własności środków produkcji, wymiany, usług i finansów oraz siły roboczej” (Tittenbrun 2012, 399), to własność siły roboczej staje się jednym z kluczowych wyznaczników miejsca jednostki w życiu społecznym.

W świetle tego ujęcia specjaliści stanowiący awangardę pracowników wiedzy to członkowie klasy koncepcyjnej, na którą składa się elita kadry naukowo-inżynierskiej. Cechy tej klasy nie kończą się na wykonywaniu czynności umysłowych w oparciu o rzadkie kwalifikacje, dużą autonomię pracy oraz doniosłość dla firmy. Wymienione właściwości siły roboczej są oczywiście ważne, ale analizowanie ich przez pryzmat własności pozwala ująć je w szerszej perspektywie teoretycznej bez naruszania struktury formalnej teorii. Podobnie rzecz się ma z włączeniem do refleksji nad siłą roboczą bardziej szczegółowych kryteriów takich jak stopień zaawansowania kooperacji, w który zaangażowana jest siła robocza danej kategorii pracowników, czy stopień uspołecznienia horyzontalnego (pionowego) i wertykalnego (poziomego) (zob. szczególnie Tittenbrun 2009, 2010). Dzięki analizie heterogeniczności kategorii pracowników wiedzy, jasnym staje się, że członkowie tej szerokiej zbiorowości należą do różnych klas społecznych. Klasa koncepcyjna posiada autonomiczną funkcyjnie (w strukturach władzy) i technologicznie (w procesie pracy) siłę roboczą cechującą się uzyskiwaniem wynagrodzenia na podstawie cech formalnych tejże siły roboczej (wynika to z trudności pomiaru rezultatów pracy członków tej klasy⁷). Jeśli porównać tę pozycję z pracownikami w centrum obsługi klientów, to różnica między tymi grupami staje się uderzająca. Ci ostatni posiadają niewielką autonomię tak technologiczną (nie wdrażają nowych rozwiązań, tylko bazują na już istniejących), jak i funkcyjną (są umiejscowieni w strukturach hierarchicznych). Ich praca jest łatwo mierzalna, a więc siła robocza będzie miała charakter osiągnięciowy, a ich kwalifikacje stosunkowo powszechne.

W przeciwieństwie do analiz zróżnicowania społecznego odsyłających nas do struktury społeczno-zawodowej, posłużenie się kategorią

7 U Tittenbruna cecha ta nazywa się przypisanowością siły roboczej i stanowi przeciwieństwo osiągnięciowej siły roboczej wynagradzanej na podstawie bezpośrednio obserwowalnych rezultatów procesu pracy. Inną cechą siły roboczej klasy koncepcyjnej jest jej znaczny uniwersalizm związany z przyjmowaniem do pracy w oparciu o obiektywne kryteria rekrutacji. Tittenbrun przeciwstawia uniwersalizmowi partykularyzm w procesach rekrutacji, oparty na znajomościach, koneksjach, nepotyzmie.

własności siły roboczej nie zatrzymuje się na technicznym podziale pracy, a stara się uwzględnić również jej społeczny wymiar. Abstrahuje ono od indywidualistycznego spojrzenia na problem podziału zadań kładący utożsamiać cechy siły roboczej jedynie z indywidualnymi kwalifikacjami, zdolnościami, niepowtarzalną biografią jednostki.

Określana jako [osobnicza], charakterystyka własności siły roboczej poprzestaje zazwyczaj na konstatacji faktu odmiennego typu własności siły roboczej występującego u wykształconego specjalisty, na przykład inżyniera, niż u osobnika nieposiadającego takiego wykształcenia. Jednak współczesne zjawisko upowszechnienia się wykształcenia owocuje przecież także stałym występowaniem bezrobocia również i wśród wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Do jego wielorakich przyczyn należy również konieczność istnienia rezerwowej armii pracy właściciele naukowo wykształconej siły roboczej do sprawnego funkcjonowania współczesnego kapitalizmu (Kochan 2011, 257).

Jedną z wskazanych przez Kochana konsekwencji posługiwania się jedynie podziałem techniczno-organizacyjnym, najczęściej zawodowym, jest pomijanie ujarzmiającego charakteru podziału pracy (ibid., 195). Błąd ten popełnia także nawiązujący do tradycji Marksowskich Frédéric Lordon (2012). Autor ten wprawdzie zdecydowanie podkreśla ujarzmiony charakter stosunków pracy, ale czyni to, odrzucając Marksowską teorię wartości. W miejsce wyzysku opartego na przyswojeniu wartości dodatkowej, posługuje się terminem wyzysku uczuciowego opartego na przyswojeniu mocy działania *conatus* (w nawiązaniu do filozofii Spinozy).

Pracodawca kapitalistyczny bowiem, jeszcze zanim produkt przekształci się w pieniądź, przechwytuje to samo, co każdy inny pracodawca (a więc mandaryn, feudał, czy choreograf), [...] to, co stanowi pierwotny przedmiot przechwycenia pracodawcy ogólnego, a mianowicie wysiłek, czyli moc działania (ibid., 172).

Lordon pomija zupełnie problem, nad którym głowiła się czołowa przedstawicielka marksizmu Róża Luksemburg, czyli problem realizacji (zob. zwł. Kowalik 2012). W nawiązaniu do jej rozważań możemy zapytać: cóż zyskuje kapitalista przemysłowy w wyniku nawet najbardziej radykalnego wyzysku, jeśli nie jest w stanie zrealizować wartości dodatkowej? Rentowa teoria własności pozwala dostrzec różnicę między przedsiębiorstwem dochodowym a takim, którego nie można zbyć i które nie generuje zysku. W tym drugim wypadku można sobie wyobrazić, że kapitalista, który nie realizuje wartości dodanej, znajdzie się w gorszym położeniu niż jego robotnicy. Ci ostatni – nawet jeśli uznać, że zostali wyzyskani

uczuciowo – zawsze mogą poszukać innego nabywcy ich siły roboczej. Natomiast upadły kapitalista nie tylko musi pozbyć się majątku, ale często zostaje z długiem radykalnie zmieniającym jego pozycję klasową. Lordon nie podnosi tej kwestii, odrzucając Marksowskie wyjaśnienia oparte o pojęcie pracy abstrakcyjnej. Autor ten pyta retorycznie:

czy należy zatem wprowadzić rozróżnienie między autorstwem – przysługującym tylko idei kierującej, a wykonawstwem – które musi mieć charakter zbiorowy [...] nie zapominając przy tym, że pierwsze bez drugiego pozostawałoby literą absolutnie martwą, czystą prywatną potencjalnością? (Lordon 2012, 170)

Ograniczając się do stosunków wyzysku uczuciowego, powiela błąd perspektywy podziałów społeczno-zawodowych⁸, zamykając analizę w podziałach „manualny–konceptyjny” i „nadzorczy–wykonawczy”. Tymczasem, jak twierdzi Kochan (2011), podział pracy abstrakcyjnej to podział pracy uspołecznionej pozwalający pamiętać o dokonanych przez Marksa zastrzeżeniu, że stosunki własności nie dotyczą tylko relacji człowiek–rzecz, a złożonego systemu stosunków człowiek–rzecz–człowiek.

Ponadto, aby zauważyć podkreślane przez Lordona (2012) wyłączenie z autorstwa, nie trzeba wcale odwoływać się do Spinozy. Edwin Bendyk we wstępie do książki Castellsa i Himanena niesłusznie stwierdził, że „klasyczna teoria ekonomiczna nie radziła sobie zupełnie z wiedzą i innowacyjnością jako czynnikami rozwoju. Przynajmniej od czasów Marksa wiadomo było, że odgrywają one ważną rolę, ale udawało się je włączyć do teorii co najwyżej pod postacią kapitału stałego” (Bendyk 2009). Marks już we względnie wczesnych pracach uznawał ten rodzaj myślenia za element fantazmatu ekonomii politycznej. W *Zarysie krytyki ekonomii politycznej* pisał tak: „kapitał wchłonął przeto nagromadzenie wiedzy i biegłości, powszechnych sił wytwórczych mózgu społecznego, i dlatego cechy te jawią się pracy jako własność kapitału, a ściślej – kapitału trwałego” (Marks 1986, 567–573). Alienacja pracy powoduje, że rezultat czynności wytwórczych samego robotnika oraz jego poprzedników jest w oczach pracownika czymś obcym. Wspomniana przez Bendyka wiedza i innowacyjność zawsze były obecne w ekonomii Marksowskiej właśnie pod postacią siły roboczej. To w przywłaszczanych przez kapitalistę

8 Niejedyny zresztą: kolejnym jest utożsamienie wyzysku z procesami toczącymi się wewnątrz pojedynczego przedsiębiorstwa bez uwzględnienia chociażby nadzwyczajnej wartości dodatkowej i innych procesów charakterystycznych dla wymiany towarowo-pieniężnej powodujących, że wyzysk przekracza granice pojedynczego podmiotu gospodarczego.

cechach siły roboczej kryła się część wiedzy uruchamianej w procesach produkcji. Pozostała część uwidacznia się w momencie praktycznego uruchomienia siły roboczej (procesach pracy) oraz w relacjach pomiędzy poszczególnymi jej nosicielami (w procesach kooperacji, komunikacji, relacjach wertrykalnych oraz horyzontalnych itp.).

Marksowska perspektywa jest w tym wypadku pomocna nawet bez odwoływania się do wyzysku uczuciowego. Proces przywłaszczania sobie przez właścicieli kapitału rezultatów pracy siły roboczej nie może być bardziej ewidentny – co zresztą Lordon wyraźnie podkreśla – niż w wypadku naukowców opracowujących innowację. Efekt tego rodzaju „pracy kreatywnej” nie pozostaje własnością pracowników, którzy go wytworzyli, lecz jest własnością firmy, która ich zatrudnia. Jest to typowa sytuacja alienacji pracy, a jej ewidentność jest tym bardziej uderzająca, że produkty niematerialne (jak idee) zachowują swój własnościowy charakter w dużej mierze dzięki rozwiązaniom legislacyjnym przyjmującym postać praw własności intelektualnej.

Materialne i (nie)materialne

Analiza pozycji „pracowników wiedzy” może zostać podsumowana w następujący sposób: nic nie wskazuje na to, by własność siły roboczej klasy koncepcyjnej, a więc pracowników wiedzy dysponujących najbardziej elitarną, naukowo-inżynieryjną siłą roboczą, miała szansę stać się udziałem szerokich mas pracowników zatrudnionych w późnonowoczesnych gałęziach produkcji, handlu, świadczenia usług, transportu lub obsługi finansów. Położenie poszczególnych kategorii pracowników wiedzy powinno być każdorazowo analizowane na podstawie stosunków pracy i własności, w które ci są zaangażowani. Na najbardziej ogólnym poziomie możemy powiedzieć, że omawiana kategoria pracowników jest dalece niejednorodna, na tyle niejednorodna, że trudno uzasadnić potrzebę posługiwania się pojęciem „pracownik wiedzy”, chyba że ograniczymy jego znaczenie jedynie do opisanej wcześniej wąskiej grupy. W przeciwnym razie skazani jesteśmy na obejmowanie jednym pojęciem bardzo odległych pozycji w społecznym podziale pracy. Możemy powiedzieć, że kompozycja kategorii pracowników wiedzy pozwala mówić jedynie o pewnych ograniczonych przeobrażeniach techniczno-organizacyjnych w łonie współczesnych stosunków gospodarczych.

Cytowany twórca terminu „pracownik wiedzy” Peter Drucker (1992) był innego zdania. Skłonny był uznać, że definitywne (jego zdaniem) przejście do gospodarki opartej na wiedzy jest jednym z filarów zmierzchu

kapitalizmu i narodzin postkapitalizmu⁹. Według tego autora wyłaniający się system nie będzie ani kapitalizmem, jaki znaliśmy, ani socjalizmem, będzie nową treścią w dawnych kapitalistycznych ramach. Podobne przekonanie opiera się na błędnej diagnozie przemian gospodarczych, która pomija fakt, że kluczowe dla kapitalizmu instytucje, takie jak system prawa własności, pluralizm gospodarczy oparty na gwarancji i ochronie własności prywatnej, otwarty rynek towarów, usług oraz pracy, mechanizm cenowy (relacja podaż/popyt), prowadzenie racjonalnej (w sensie Weberowskim) działalności gospodarczej w oparciu o kryterium zysku wciąż mają się dobrze. Zarysowane powyżej stosunki własności i pracy – absolutnie kluczowe dla każdej formacji ekonomicznej – pozostają w kapitalizmie kognitywnym analogiczne wobec jego wcześniejszych odsłon (vide wspomniane przez Jaarsveld [2004] czy Hauptfleischa [2006] stosunki pracy we flagowych okrętach *nowej gospodarki*).

Szukając odpowiedzi na pytanie o reformatorski (czy nawet rewolucyjny) potencjał pracy opartej na wiedzy, powinniśmy wrócić do wymienionej wcześniej kategorii własności intelektualnej, pozwala ona bowiem na wskazanie granicy pomiędzy najemnym pracownikiem wiedzy (w najwęższym sensie) oraz właścicielem idealnych środków produkcji, jakie ten pracownik obsługuje, a przez to wykazanie trwałości kapitalistycznych stosunków produkcji. Perspektywa ekonomii głównego nurtu zupełnie odrzuca przytoczone wyżej rozumowanie Marksowskie odnoszące się do alienacji, zakładając, że

kreatywni profesjonalści są wynagradzani za swój wysiłek głównie prawem własności do ich dzieła: przyznawane im są (oraz korporacjom, które ich zatrudniają) prawa autorskie, patenty, nazwy lub znaki towarowe. Te prawa własności z kolei tworzą czasową wyłączność, czasowy monopol, który podważa nieograniczony dostęp do rynków, tak ceniony w teorii ekonomicznej (Nakamura 2000, 15–30).

Wskazywane zjawisko monopolistycznego korzystania jest bez wątpienia faktem, jednak Nakamura zapomina o tym, że własność wytworów cenionych przez niego kreatywnych umysłów należy wyłącznie do firm, które je opłacają.

W gospodarce opartej na produkcji towarów materialnych kapitalista, który wytwarza nowy produkt lub wytwarza znany produkt w nowy, bardziej wydajny sposób, korzysta z dodatkowej premii będącej

9 Użyty w tytule niniejszego opracowania termin *postkapitalizm* nie nawiązywał bezpośrednio do Druckera, chodziło nam o ogólne pojęcie stawiające w dającej się wyobrazić przyszłości możliwość zniesienia kapitalizmu.

Uprzedmiotowienie niematerialnego jest więc nie tylko istotne dla właścicieli kapitału z jednej strony i nosicieli wysoko wykwalifikowanej siły roboczej z drugiej, staje się kluczowym elementem całego systemu gospodarczego, w którym najcenniejsze dobra mają postać niematerialną.

w istocie czystą własnością. Jej źródłem jest przede wszystkim innowacja technologiczna pozwalająca na okresowy, dodatkowy zysk polegający na oszczędności kapitałowej, materiałowej itp. oraz podniesieniu wydajności pracy. Owe nowe stosunki własności mają charakter okresowy dlatego, że z czasem upowszechnienie się określonego rozwiązania technologicznego prowadzi do stopniowego zaniku owego specyficznego zysku (konkurencja uczy się produkować równie efektywnie, tanio itp.). W sektorach gospodarki opartych na wiedzy (np. produkcja oprogramowania) problem polega na tym, że „ilekroć [...] firmy konkurujące potrafią dostosować się do poziomu bardzo niskich kosztów, powstaje szczególnie problem, gdyż możliwość ta prowadzi natychmiast do dewaloryzacji kapitału, który odpowiadał początkowym nakładom” (Husson, 2013). Firma przejmująca nową technologię od konkurencji – recepturę leku, program komputerowy lub inny produkt niematerialny – nie ponosi kluczowych w tej sytuacji nakładów związanych z jego wytworzeniem. W obrębie współczesnej gospodarki towarowo-pieniężnej zwrot ten jest kluczowy i decydujący dla istnienia przedsiębiorstwa. Można go uzyskać jedynie reifikując obiekty niematerialne, w tym zarówno efekty procesów wytwórczych, jak i wiedzę i doświadczenie nosicieli siły roboczej. Enzo Rullani (2000) miał zatem rację, pisząc, że wartość wymienna wiedzy jest całkowicie związana z praktyczną zdolnością do ograniczenia jej swobodnego rozpowszechniania. Natomiast May podsumowywał:

jednym z kluczowych aspektów rewolucji informacyjnej była, w dużej mierze udana, próba przekształcenia gospodarki informacyjnej na kształt istniejącej wcześniej gospodarki dóbr materialnych. W szczególności cel ten został osiągnięty dzięki wykorzystaniu oraz legitymizacji własności wiedzy w postaci praw własności intelektualnej (May 2002, 72).

Uprzedmiotowienie niematerialnego jest więc nie tylko istotne dla właścicieli kapitału z jednej strony i nosicieli wysoko wykwalifikowanej siły roboczej z drugiej, staje się kluczowym elementem całego systemu gospodarczego, w którym najcenniejsze dobra mają postać niematerialną. Wiąże się to z ciekawym paradoksem, na który zwracał uwagę Benkler w *Bogactwie sieci*. Opierając się na argumentacji noblisty z dziedziny ekonomii Arrowsa, Benkler przekonywał, że produkcja partnerska dóbr cyfrowych jest wydajna z punktu widzenia stosunków rynkowych.

Według ekonomii dobrobytu, rynek jest efektywny tylko wtedy, kiedy cena dóbr jest równa ich kosztom krańcowym. Skoro tak, to takie dobra jak informacje [...], które nigdy nie mogą być jednocześnie sprzedawane w cenie dodatniej (większej

niż zero) i po koszcie krańcowym [ponieważ ten wynosi zawsze zero – BM], idealnie nadają się do produkcji pozarynkowej o istotnym zasięgu (Benkler 2008, 52).

Benkler odsłania tu za Arrowem paradoksalność rozwiązań prawnych. „Nawet jeśli takie prawo [własności intelektualnej – BM] jest w związku z tym niezbędne do stworzenia zachęty do publikowania, rynek powstający na jego podstawie będzie, z formalnej perspektywy ekonomicznej, systemowo nieefektywny” (ibid., 52). W istocie gdyby wyobrazić sobie efektywny rynek idealny to każdorazowo dzisiejszy koszt informacji (gwarantowany prawami autorskimi) jest nieefektywny, ponieważ przekracza jej koszt krańcowy wynoszący zero. Zdaniem Benklera

bierze się to stąd, że jeśli jakiegokolwiek nowe dobro informacyjne lub innowacja powstają na podstawie istniejących informacji, to wzmocnienie praw własności intelektualnej ma wpływ na wzrost cen, które ci, co dziś inwestują w produkcję informacji, muszą zapłacić tym, którzy zainwestowali wczoraj – niezależnie od zwiększenia korzyści, jakie producent informacji mógłby osiągnąć jutro (ibid., 53).

W rezultacie gdyby ochrona prawna działała z pełną skutecznością, mieliśmy do czynienia z drastycznym, postępującym spadkiem stopy zysku i załamaniem się tego systemu. Nie dzieje się tak dlatego, że na rynku i w jego sąsiedztwie funkcjonują firmy i organizacje jednocześnie wytwarzające informacje i niezainteresowane ochroną prawną. Można wymienić – przy zastrzeżeniu, że nie jest to typologia wyczerpująca – cztery takie sytuacje: 1) produkcję partnerską odbywającą się poza rynkiem, 2) unikanie egzekwowania praw własności przez ich beneficjenta, 3) cedowanie obowiązku ochrony własności intelektualnej na parterów (np. w sytuacji sprzedaży praw dystrybutorowi dzieł filmowych lub telewizyjnych w innym kraju), 4) wycofanie z ochrony na skutek wysokich kosztów (np. monitorowania naruszeń, procesów sądowych itp.). Gdyby nie te odchylenia to – zgodnie z argumentacją Arrowa – system praw własności zawaliłby się pod własnym ciężarem. Sytuacja ta nie pozostaje oczywiście bez wpływu na napięcia wewnętrzne systemu, wśród których można wymienić na przykład ambiwalentny stosunek do pozarynkowych mechanizmów wytwarzania (produkcji partnerskiej) oraz dzielenia się treścią (sieci p2p, rozproszone obliczenia). Z jednej strony, (wielki) kapitał chętnie sięga po dorobek społeczności internetowych (szczególnie jeśli ten ma charakter dobra produkcyjnego), z drugiej, bije na alarm wskazując, że kultura piractwa i amatorszczyzny zniszczy przemysł powstawania kultury.

Podsumowanie

Podjmując próbę odpowiedzi na tytułowe pytanie, czy praca oparta na wiedzy w sposób zasadniczy zmienia reguły współczesnego ustroju gospodarczego, czy przyniesie postkapitalizm, czy jedynie kapitalizm 2.0, możemy odnieść się do dwóch zagadnień. Po pierwsze, do liczebności i kompozycji kategorii pracowników wiedzy. Jak pokazaliśmy, zbiorowość ta jest tak różnorodna pod względem kluczowych cech siły roboczej, że trudno bronić tezy mówiącej, że tworzy jakikolwiek spójny agregat jednostek (nie wspominając o grupie zawodowej czy klasie społecznej). Obok uprzywilejowanych przedstawicieli klasy koncepcyjnej do tej samej grupy zalicza się przedstawicieli *zawodów wiedzy* znajdujących się pod silną presją automatyzacji i proletaryzacji¹⁰. Jak pisał Hauptfleisch (2006), ci ostatni nadal posiadają typowe cechy i potrzeby pracowników najemnych ery przemysłowej. Po drugie, do zagadnienia własności intelektualnej, które nade wszystko ma decydujące znaczenie dla utrzymania kapitalistycznych stosunków produkcji. W kontekście wąsko definiowanych pracowników wiedzy odpowiada również za ich pozycję w stosunkach własności.

Radykalne przeobrażenie współczesnych stosunków produkcji można sobie wyobrazić w dwóch sytuacjach: 1) po obaleniu systemu praw własności intelektualnej oraz 2) po jego umocnieniu do granic doskonałości (czyli wykluczeniu wymienionych odchyień). W tym drugim wypadku, o którym mówiliśmy, doskonały system ochrony własności powoduje rosnące lawinowo nakłady na wiedzę i informację przy jednoczesnym spadku stopy zysku.

Druga sytuacja jest ciekawsza, bowiem skłania do pytania; co by się stało, gdyby całkowicie zawiesić ochronę prawną własności intelektualnej? Gdyby zdarzenie takie nastąpiło dziś, z dnia na dzień, mielibyśmy do czynienia z dwoma obiegami gospodarczymi. Dobra niematerialne dostępne byłyby po kosztach krańcowych, a więc darmowo, co powodowałoby sytuację, w której ich dostawcy nie mieliby środków utrzymania, chyba że dobra materialne również byłyby dostępne bez opłat. Ponieważ jednak – i to jest ten drugi obieg – dobra materialne wymagają kontaktu z przyrodą (naturalną lub ludzką), zorganizowanego w zaawansowany proces pracy, posiadają koszty krańcowe wyższe niż zero. W ostatecznym rozrachunku, nawet gdyby wartość użytkowa

10 Choć trzeba przyznać, że to pojęcie nie jest najbardziej precyzyjne ze względu na doniosłe różnice we własności siły roboczej proletariatu wielkoprzemysłowego oraz pracowników najemnych określanych jako pracownicy wiedzy.

i wymienna towarów fizycznych była tożsama, póki istnieje gospodarka towarowo-pieniężna, producenci obiektów materialnych żądaliby za nie opłat, których dostawcy dóbr niematerialnych nie mogliby wnieść. Wyjściem z tego paradoksu może być tylko rozwiązanie znanych od czasów Marksa sprzeczności całej gospodarki kapitalistycznej na czele z jej materialnej członem. Jeśli przyjmiemy – na najbardziej ogólnym poziomie – że kapitalistyczna produkcja opiera się na jej rosnącym historycznie uspołecznieniu przy jednoczesnej prywatyzacji zysków, to wytwórczość dóbr niematerialnych jest jej specyficznym rodzajem. Powstawianie dóbr niematerialnych, owoców pracy twórczej, zachodzi przy rosnącym uspołecznieniu¹¹ i jednocześnie, jeśli zachowamy koszty krańcowe, jego odbiór również może być wysoce uspołeczniiony (obecnie tak się nie dzieje właśnie na skutek ochrony prawej). Zatem zrównanie – odwołując się do słownika Webera – szans życiowych producentów dóbr materialnych i niematerialnych może się odbyć jedynie przy daleko idącym uspołecznieniu zarówno własności jako takiej, jak i siły roboczej. Nawet uspołecznienie środków produkcji materialnej, póki pozostawałoby systemem opartym o wymianę towarowo-pieniężną, nie stworzyłoby możliwości całkowitego odejścia od praw własności intelektualnej, choćby dlatego, że chroni ona również własność siły roboczej twórcy. Jeśli założyć, że zaawansowany podział pracy wymusza ewaluację konkretnych czynności, to należy uznać, że sama tylko praca oparta na wiedzy nie jest w stanie radykalnie zmienić kapitalistycznych stosunków produkcji (choć zmienia ich treść organizacyjno-techniczną). Mogłoby się tak stać, gdyby cała wytwórczość dóbr materialnych została uspołeczniiona lub stała się udziałem pracy martwej, (tj. byłaby automatyczna). W tych wypadkach wytwórcy obu rodzajów dóbr uzyskiwaliby je w sposób nieodpłatny (przynajmniej w dzisiejszym sensie tego słowa). Zniesienie ochrony własności intelektualnej naruszyłoby zatem nie tylko prawną ochronę własności kapitalistycznej, ale również siły roboczej. Rozwiązanie to mogłoby zaistnieć jedynie w sytuacji uspołecznienia zarówno własności, jak i siły roboczej wszystkich wytwórców, a więc dopiero w komunizmie. Stąd sądzimy, że upowszechnienie wiedzy jako jednego z głównych składników procesów pracy jedynie modyfikuje powszechny dziś ustrój gospodarczy, wprowadzając warte pogłębionej refleksji zmiany (zamknęliśmy je, na potrzeby niniejszego opracowania, w pojęciu kapitalizmu 2.0), nie prowadzi jednak – z powodów zarysowanych w podsumowaniu – do postkapitalizmu.

Jeśli założyć, że zaawansowany podział pracy wymusza ewaluację konkretnych czynności, to należy uznać, że sama tylko praca oparta na wiedzy nie jest w stanie radykalnie zmienić kapitalistycznych stosunków produkcji (choć zmienia ich treść organizacyjno-techniczną). Mogłoby się tak stać, gdyby cała wytwórczość dóbr materialnych została uspołeczniiona lub stała się udziałem pracy martwej, (tj. byłaby automatyczna).

11 Mamy tendencję do myślenia o kreatywności jako o procesie wysoce indywidualnym, jednak najczęściej – z wyjątkiem wybitnych geniuszy wyprzedzających swój czas – więcej w tym romantyzmu i naiwności niż faktów.

Wykaz literatury

- Bendyk, Edwin. „Fałszywa alternatywa.” [wstęp do książki] Castells, Manuel i Pekka Himanen. 2009. *Spółeczeństwo informacyjne i państwo dobrobytu*. Tłum. Michał Penkala. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Benkler, Yochai. 2008. *Bogactwo sieci: Jak produkcja partnerska zmienia rynki i wolność*. Tłum. Rafał Próchniak. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Castells, Manuel i Pekka Himanen. 2009. *Spółeczeństwo informacyjne i państwo dobrobytu*. Tłum. Michał Penkala. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Castells, Manuel. 1996. *The Rise of the Network Society: The Information Age. Economy, Society and Culture*. Malden, MA–Oxford, UK: Blackwell.
- Davenport, Thomas H. 2007. *Zarządzanie pracownikami wiedzy*. Tłum. Magdalena Lany. Kraków: Oficyna Wolters Kluwer Business.
- Domański, Henryk. 2004. *Struktura społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Drucker, Peter. 1957. *Landmarks of Tomorrow: A Report on the New*. New York: Harper and Brothers .
- Drucker, Peter. 1993. *The Post-Capitalist Society*. New York: HarperBusiness.
- Florida, Richard. 2004. *The Rise of The Creative Class*. New York: Basic Books.
- Harman, Chris. 2002. „The workers of the world.” pubs.socialistreviewindex.org.uk
- Hauptfleisch, Sanet. 2006. „The experience of work in a call centre environment.” *Journal of Industrial Psychology* 32.
- Healy, Joshua G. i Tom Bramble. 2003. “Dial ‘b’ for burnout? The experience of job burnout in a telephone call centre.” *Labour and Industry* 14.
- Husson, Michael. 2013. „»Nowa gospodarka« – ciagle kapitalistyczna!” hussonet.free.fr/skfm01.pdf
- Jaarsveld van, Danielle. 2004. „Collective representation among high-tech workers at Microsoft and beyond: Lessons from WashTech/CWA.” *Industrial Relations* 43.
- Jashapara, Ashok. 2006. *Zarządzanie wiedzą*. Tłum. Jarosław Sawicki, Warszawa: PWE.
- Jemielniak, Dariusz. 2008. *Praca oparta na wiedzy: Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne.
- Kochan, Jerzy. 2011. *Studia z teorii klas społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kowalik, Tadeusz. 2012. *Róża Luksemburg: Teoria akumulacji i imperializmu*.

- Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Kowalski, Tadeusz. 2011. „Pojęcie i cechy pracownika wiedzy.” *Studia Lubuskie* 7.
- Kozyr-Kowalski, Stanisław. 2004. *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie i państwo*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Lordon, Frédéric. 2012. *Kapitalizm, niewola i pragnienie: Marks i Spinoza*. Tłum. Magdalena Kowalska i Michał Kozłowski. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Marks, Karol. 1986. *Zarys krytyki ekonomii politycznej*. Tłum. Zygmunt J. Wyrozembski. Warszawa: Książka i Wiedza.
- May, Christopher. 2002. *The Information Society: A Sceptical View*. Cambridge: Polity Press.
- Mika, Bartosz. 2013. *Cyfrowi kolaboranci: Tłumacze hobbyści w społeczeństwie sieciowym*. Szczecin: My Book.
- Moller, Y., F. Crous i Johannes M. Schepers. 2004. „Ondersoek na die persoonlikheidseienskappe van inbelsentrumkonsultante” *Journal of Industrial Psychology* 30.
- Nakamura, Leonard. 2000. „Economics and the New Economy: the invisible hand meets creative destruction.” *Business Review of Philadelphia Federal Reserve Bank* July.
- Newfield, Christopher. 2011. „Struktura i milczenie kognitariatu.” Tłum. Michalina Byra. W Sowa, Jan i Krystian Szadkowski (red.), *Edu-factory: Samoorganizacja i opór w fabrykach wiedzy*. Kraków: Korporacja Ha!art.
- Rullani Enzo. 2000. „Le capitalisme cognitive. Du deja vu?” *Multitudes* 2.
- Tittenbrun, Jacek. 2009. *Małe jest piękne?: Stosunki własności siły roboczej w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw*. Szczecin: My Book.
- Tittenbrun, Jacek. 2010. *Struktura klasowo-stanowa społeczności Poznania*. Poznań: Nakom.
- Tittenbrun, Jacek. 2012. *Gospodarka w społeczeństwie: Zarys socjologii gospodarki i socjologii ekonomicznej w ujęciu strukturalizmu socjoekonomicznego*. Poznań: Znak.
- Weber, Max. 2002. *Gospodarka i społeczeństwo: Zarys socjologii rozumiejącej*. Tłum. Dorota Lachowska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wright, Erik O. 2006. „Klasy się liczą.” Tłum. Maciej Gdula, W *Współczesne teorie socjologiczne*, red. Aleksandra Jasińska-Kania, Lech M. Nijakowski, Jerzy Szacki i Marek Ziółkowski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Zapf, Dieter, Amela Isic, Myriam Bechtoldt i Patricia Blau. 2003. „What is typical for call centre jobs?: Job characteristics, and service interactions in different call centers.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 12.

Bartosz Mika – adiunkt w Zakładzie Socjologii Ogólnej Uniwersytetu Gdańskiego oraz sekretarz redakcji czasopisma filozoficznego „Nowa Krytyka”. Absolwent studiów socjologicznych na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Doktorat z nauk humanistycznych w zakresie socjologii, również na UAM, obronił w październiku 2008 roku. Zajmuje się; klasyczną myślą socjologiczną, problematyką socjologii gospodarki oraz zróżnicowania społecznego. Ostatnio opublikował pracę poświęconą społeczeństwu sieciowemu i kapitalizmowi kognitywnemu pt. *Cyfrowi kolaboranci – tłumacze hobbyści w społeczeństwie sieciowym*.

Dane adresowe:

Bartosz Mika
Uniwersytet Gdański
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa
ul. Bażyńskiego 4a, p D501
80-952 Gdańsk
e-mail: bartosz.mika@ug.edu.pl

Cytowanie:

B. Mika, *Postkapitalizmy czy kapitalizm 2.0? Pracownicy wiedzy w kapitalizmie kognitywnym*, „Praktyka Teoretyczna” nr 1(11)/2014, http://www.praktykateoretyczna.pl/PT_nr11_2014_Socjologia_literatury/07.Mika.pdf (dostęp dzień miesiąc rok)

DOI: 10.14746/pt.2014.1.7

Author: Bartosz Mika

Title: Postcapitalism or Capitalism 2.0? Knowledge Workers and Cognitive Capitalism

Summary: The article aims to answer the question of whether the widely discussed dissemination of knowledge-based work has the potential to revolutionize modern economic relations. The argument makes reference to three key issues: 1) the number of knowledge workers, 2) their theoretical and actual diversity, and 3) the impact of intellectual property rights on potential changes hiding within the growing importance of knowledge work processes. In conclusion it is argued that any revolutionary change must involve decommodification of the workforce involved in the production of both material and intangible/immaterial goods.

Keywords: work, labor, ownership, labor force, capitalism, knowledge-based work