

Mluvit o Alici aneb ukázkový příklad bomorfizace¹

Lucie Žeková

Alice² už porodila čtyři potomky, je *zasloužilou* matkou. Kromě toho je ale i *zasloužilou* pracovnící v jednom z českých výrobních podniků. Je dobrá *pracovnice* a produkty, které vyrábí, jsou jedny z nejkvalitnějších. Za zásluhy v *práci* již obdržela několik diplomů a dokonce jeden pohár. Mezi kolegyněmi a spolupracovnicemi je jednou z nejlepších a těší se také velké přízni svého šéfa. Dostává stejnou *odměnu* jako její spolupracovnice, ale občas jí šéf přilepší. Podnik, ve kterém Alice pracuje, má mezi podniky svého zaměření velkou prestiž. Kromě toho, že produkuje kvalitní výrobek, má podnik i ocenění za to, jak citlivě a korektně zachází se svými zaměstnanci. Alicin podnik pečuje o blahobyt svých zaměstnanců podle přísných standardů, za což je mu státem udělován prestižní certifikát.

Budu vám nyní vyprávět o Alici a jejím pracovišti.

Kontext

S Alicí jsem se setkala během svého diplomního výzkumu ve výrobním průmyslu. Zkoumala jsem vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, sledovala hierarchii a dynamiku v rámci pracovních týmů, zaměřovala se na péči, kterou zaměstnavatelé věnují svým zaměstnancům (případně naopak). Podnik, v němž Alice pracuje, se vyznačuje extrémními požadavky na zaměstnancovy pracovní síly. Být zde *zaměstnaná* znamená pro Alici věnovat celý svůj čas, tělo, osobní potřeby i tužby cílům, jež stanoví trh, zpracovatelé a zaměstnavatelé. Definice *práce* a *zaměstnanosti* zde nabývají překvapivých obsahů, velmi odlišných od našich současných evropských představ.

Neustálý pobyt Aliciných kolegyň na pracovišti zakládá nevšední vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, vytváří zcela nečekané a nové požadavky na pracovní prostředí, péči o zaměstnance a redefinoval vztah pojmů *produkce* a *reprodukce*.

Jakkoli se bude Alicina situace (a její situovanost na pracovišti vůbec) jevit z níže uvedených skutečností jako podivná (v dnešní době odborů, kolektivních smluv, zaměstnaneckých benefitů, ba co víc, v době, kdy jedinci sami sebe pokládají za autonomní bytosti, určující míru své osobní angažovanosti – nejen – v zaměstnání), je její pracoviště všeobecně sledováno jako *dobré*. Dokonce více než dobré.

K psaní kapitoly jsem přistupovala s úmyslem zpřístupnit čtenáři individuální geografii informátorky (Bear 2011: 297), na níž lze ukázat, v jakých kontextech a významech se na svém *pracovišti* nachází informátorka sama i jiné jí podobné. Mluvení o Alici má význam nesmírné šíře zejména tehdy, pokud zamýšlíme zviditelnit *neviditelné osoby*, které se nachází v naší současné evropské společnosti na žebříčku marginalizovatelnosti na jedné z vyšších příček. Tento text si klade za cíl (mimo jiné) konfrontovat čtenáře s realitou *někoho*, jehož činnost obvykle zůstává ve stínu (Bear 2011: 302).

Zaměstnání nebo povolání?

Alice a spol. jsou v podniku svým způsobem zaměstnané, podnik si však za své pracoviště nevybral. Na rozdíl od řídicích pracovníků se v podniku ocitly z vůle šéfa, případně tak, že se v něm jednoduše narodily. Ačkoli by se to tak mohlo zdát, nejsou Alice a její kolegyně

¹ Mé velké díky patří následujícím osobám: Alici, jejíž příběh v této kapitole zpracovávám, Tereze Stöckelové za inspirativní připomínky a za dodání odvahy k sepisování nezvyklých příběhů a v neposlední řadě Jaroslavu Lormanovi za důležitou jazykovědnou radu.

² Jméno a níže v textu uvedené číslo informátorky bylo změněno z důvodů ochrany její osoby a z důvodu anonymizace popisovaného podniku.

nevolnice či otrokyně. Nejsou ale ani dobrovolnice. Jejich status je velmi komplikovaný a při jeho interpretaci a identifikaci by bylo možné zapojit vícero obhajobných rétorik a nechávám na čtenáři, aby si po dočtení kapitoly udělal na Alicino postavení v podniku svůj vlastní názor.

V kontextu úvah o Alicině zaměstnaneckém poměru lze nahlížet na všechny zaměstnance jako na *zaměstnané* a *povoláné*. Dalo by se říci, že Alice a spol. vykonávají v podniku povolání. Ke své činnosti byly povolány šéfem nebo v obecnější rovině osobami šéfova druhu. Šéf by řekl, že Alicina osoba byla k práci v podniku přímo stvořena. S řídicími pracovníky je to komplikovanější. Oni sami by se označili za zaměstnané – z podniku mohou v podstatě kdykoli odejít, jejich práce je vázána oboustranně schválenou písemnou smlouvou. Zatímco pracovní příležitosti pro Alici a spol. jsou velmi omezené na podniky svého druhu (práci ale mají tím pádem *jistou*), řídicí pracovníci a šéf mají naopak *jistou* volbu. V podniku pracovat mohou, ale nemusí. Ale. Podnik se nenachází ve vzduchoprázdnu. Nachází se v oblasti s vysokou nezaměstnaností (tento problém se Alice a spol. téměř nedotýká) a možnost pracovat s Alicí a jejími kolegyněmi je pro řídicí pracovníky takřka jediným východiskem. I oni jsou tedy svým způsobem *povoláni*, ačkoli je jejich status oficiálně *zaměstnanecký*.

Architektura pracovního prostředí

Alicino pracoviště je pro ni i pro její kolegyně zároveň bydlištěm. Charakter práce to vyžaduje. Ne všichni pracovníci musí nutně na pracovišti bydlet, privilegium odcházet z pracoviště (a žít osobní život mimo něj) je dopřáno pouze některým z nich – řídicím pracovníkům a šéfovi. Tyto osoby mají na starosti Alici a jí podobné, rozhodují o časovém harmonogramu prací, o struktuře Alicina volného času, o způsobu a době jejího stravování a nakonec i o jejím osobním intimním životě. Pracovnic, jako je Alice, je v podniku kolem sto sedmdesáti. Není to mnoho, ale není to ani málo. V daném odvětví se jedná o středně velký podnik. Dalo by se říct, že se Alice se všemi kolegyněmi zná. A zná se velmi dobře i s šéfem a řídicími pracovníky.

Aby byla produkce plynulá, má pracoviště/bydliště sofistikovanou a promyšlenou architekturu. Nejde jen o to, že pohyb na pracovišti musí mít svá pravidla (to popíši níže), ale architektura pracoviště zakládá jistou ukázněnost, disciplinovanost všech zainteresovaných takřka ve foucaultovském smyslu (Foucault 2000: 277 - 278). Téměř veškerý život podniku probíhá pod jednou střešou. Řekněme tedy, že pracoviště/bydliště se nachází v *budově*. Alice a její kolegyně budovu sice dle uvážení řídicích pracovníků občas (a to zejména sezónně) na krátkou dobu opouští, ale většinu času tráví uvnitř. Prací, odpočinkem, přesuny či komunikací. Největší část budovy je určena jako *obývací* prostor pro pracovníky, jako je Alice. V tomto prostoru, z organizačních důvodů rozděleném na dvě identické sekce, si Alice a její kolegyně mohou dělat téměř, co chtějí. Je zde k dispozici jídlo a pití, o pohybu či odpočinku si rozhodují pracovnice samy. Mohou spolu komunikovat, vést spory, vzájemně o sebe pečovat, a pokud se jinde v budově děje něco zajímavého, mohou to odsud sledovat. Budova je totiž přes svou přísnou strukturovanost velmi dobře přehledná – pro Alici i pro řídicí pracovníky. Z obývacích prostor je vidět na pracoviště (tedy pokud bydlíte v první sekci) a naopak. Obývací prostor je sice určen výhradně Alici a jejím kolegyním, ale péči o jeho vybavení a o distribuci jídla mají na starosti řídicí pracovníci.

Pracoviště se nachází v jednom z rohů budovy a je dostupné obyvatelkám obou sekcí obývacích prostor. Přesuny mezi obývacími prostory a pracovištěm mají ovšem velmi přísná pravidla, jež určují řídicí pracovníci. Zprv, přesuny a ptažmo i výkon práce jsou přesně dány harmonogramem, který v budově panuje po celý rok a nad nímž bdí šéf celého podniku. Čas přesunů vychází zčásti z fyziologických potřeb pracovnic, jako je Alice, a zčásti ze snahy o co nejefektivnější choreografii práce všech pracovníků v budově. Zadruhé, přesuny jsou vedeny v pravidelných trasách, jež určuje materiálně technické uspořádání

budovy. V praxi to znamená, že řídicí pracovníci pomocí bran a branek přeuspořádají budovu tak, aby se Alice a spol. mohly v daném čase odebrat na pracoviště a odtud se po odvedení práce zase plynule a jednotlivě vracet do svých obývacích prostor. Pracoviště se také skládá z více částí – jsou jimi *čekárna* a *samotné pracoviště*. Alice a spol. vstupují do čekárny hromadně, ale do samotného pracoviště postupují pouze po deseti.

Součástí budovy jsou i speciální sekce určené pro pracovníce, které zrovna nemohou z nějakého zdravotního důvodu vykonávat svou pracovní činnost. Jedna ze speciálních sekcí je určena jako ošetřovna, jedna jako prostor pro rekonvalescenci nemocných pracovníků a jedna jako porodna.

Vně budovy se nachází velmi důležité místo – místo, kde žijí potomci Alice a jejích kolegů. Na rozdíl od řídicích pracovníků sem Alice a spol. přístup nemají.

Intenzita kontaktů mezi jednotlivými skupinami pracovníků je v různých částech budovy rozličná. V obývacích prostorech ke kontaktu mezi řídicími pracovníky a pracovníci typu Alice téměř nedochází, není to třeba. Při přesunech a na pracovišti jsou vzájemný kontakt a spolupráce naopak nesmírně důležité – produkce podniku přímo závisí na spolupráci těchto dvou skupin pracovníků. Kontakt je velmi důležitý i na ošetřovně, kde o Alici a spol. v případě potřeby pečuje šéf.

Je vidět, že budova má svá pravidla. Pravidla, která umožňují naplňovat poslání podniku, jímž je produkce žádaného výrobku.

Produkce

Při výrobě produktu se v Alicině podniku realizují a sledují různé *kvality*. Všechny Aliciny kolegyně mají stejnou pracovní náplň, stejné pracovní podmínky a jsou na ně ze strany šéfa kladeny stejné nároky. I přes tyto rovné příležitosti není výsledek práce všech Aliciných kolegů stejný. Hodnocení práce probíhá na vícero úrovních, odlišný je i způsob tohoto hodnocení.

Hodnotí se výsledek práce – kvalita produktu, hodnotí se též způsob, jímž k práci Alice a jí podobné přistupují, jak svou práci realizují. První typ hodnocení je ryze expertní a k jeho provedení je potřeba odborných znalostí a příslušných technologií. Alicina tělesná schránka jí dovoluje vyrábět produkt, který lze hodnotit z hlediska kvantity i kvality.

Zatímco kvantitu Aliciny práce mohou posoudit řídicí pracovníci a šéf pomocí jednoduchého měření, kvalita si žádá důmyslnou chemickou expertizu a v jejím výsledku se vyjeví stav Alicina zdraví. Produkt, který Alice vyrábí, obsahuje určité chemické položky a poměr jejich zastoupení ukazuje na to, zda je či není produkt *kvalitní*. Alicina produkce bývá téměř vždy velice kvalitní a kvantita je také uspokojivá. To říká šéf.

Druhý typ hodnocení provádí řídicí pracovníci. Jde o to, do jaké míry je Alice ochotna na pracovišti spolupracovat. To totiž není vůbec samozřejmé. Ne všechny Aliciny kolegyně jsou ochotné respektovat pokyny řídicích pracovníků. Řídicí pracovníci pokyny vydávají s cílem uspořádat a synchronizovat výrobu produktu na pracovišti. Synchronizace práce dovoluje řídicím pracovníkům opustit pracoviště a budovu okamžitě po skončení pracovní doby. Alice a její kolegyně pracovní dobu nemají a budovu neopouští. Alice již za ta dlouhá léta, která v podniku strávila, ví, co se má a co se nemá na pracovišti dělat. Naučily ji to její kolegyně a řídicí pracovníci. Jenže Alice a jí podobné vidí svět a pravidla výrobního podniku v jiných barvách než řídicí pracovníci. Alice současná pravidla nevymýšlela. Těžko říct, jak o svém pracovním prostředí smýšlí, zda by byla schopna navrhnout nějaká zlepšení, zda o něm vůbec nějak smýšlí. Jisté je, že v rámci daných pravidel nějak jedná. A občas jedná tak, že pravidla porušuje – což se ostatně děje na lecjakém pracovišti (např. Irving 2005: 298). *Zájmy* řídicích pracovníků se s těmi Alicinými v některých situacích nepřekrývají a je tomu

tak zejména proto, že řídicí pracovníci jsou schopni jiného druhu *vnímání* než Alice a spol. (či naopak).

(Ne)vnímatelné

Tak třeba pobyt na pracovišti. Řídicí pracovníci říkají, že je ideální, pokud Alice po dokončení práce samostatně a plynule odchází z pracoviště do obytné části budovy. Prostory jsou k tomu uspořádány, řídicí pracovníci a šéf vše pečlivě vymysleli tak, aby pro Alici nebyl problém na pracoviště přijít a pak z něj zase odejít. Šéf a řídicí pracovníci vidí svět budovy svými očima. Alice a spol. také vidí svět budovy svými očima. Pro Alici a její kolegyně nabízí svět budovy zcela odlišné interpretace a tedy i jiný způsob nakládání s ním. Alicina tělesnost jí umožňuje jinou percepci světa, než jakou umožňuje řídicím pracovníkům ta jejich. Svět pracoviště se skládá z věmů, z nichž některé jsou pro řídicí pracovníky *nevnímatelné* a některé jsou naopak *nevnímatelné* pro Alici. Zajímavým příkladem této skutečnosti budiž dezinfekce. Řídicí pracovníci každý týden, pravidelně v pondělí, dezinfikují pracoviště něčím, čemu říkají s ohrnutým nosem *kyselina*. Dělat to musí, protože jejich práci kontroluje šéf, ale činí tak neradi a tato aktivita patří v rámci ostatních pracovních činností k těm méně oblíbeným. Kyselina totiž řídicím pracovníkům smrdí, štípe je v očích a co víc, vyžírá v jejich pracovních oblecích díry. Proces dezinfekce probíhá tak, že se celé pracoviště velmi pečlivě ručně omyje kyselinou a poté se opláchne čistou vodou. Tak je tomu v ideálním případě, kdy vše běží tak, jak má. V budově ale nastávají situace, kdy musí řídicí pracovníci svou činnost přerušit a věnovat se činnosti jiné. Zejména tehdy, pokud si je vyžádá šéf. Občas se tedy stane, že kyselinu nikdo ze zdí pracoviště před pravidelným příchodem Alice a jejích kolegyně neomyje. Jak je kyselina řídicím pracovníkům nepříjemná, jejich smyslové orgány ji registrují jako něco, čemu by bylo dobré se vyhnout, tak je Alici a jejím kolegyním příjemná. Reagují tak, že po příchodu na pracoviště nasávají pro ně libý pach, a pokud se dostanou ke zdem, konzumují kyselinu přímo z nich. Řídicí pracovníci jsou na tuto jejich reakci zvyklí, vlastně na ní není nic neobvyklého. Jenže. Na pracovišti se nemá postávat a nasávat libé vůně. Zpomaluje to práci a produkci a navíc řídicí pracovníci musí začít s dezinfekcí znovu od začátku.

Režimy nerovnosti

Pracoviště výrobního i nevýrobního charakteru se vyznačují tím, že své pracovníky včleňují do takzvaných *režimů nerovnosti*. Organizovanou činnost si v našem evropském prostředí zřejmě ani jinak představit neumíme. Někdo musí práci plánovat, jiný ji musí řídit a jiní ji vykonávají. *Režim nerovnosti* se na pracovištích, jednoduše řečeno, projevuje tak, že jednotliví pracovníci mají rozdílný či *nerovný* přístup k odměně za odvedenou práci, k možnosti rozhodovat o organizaci své pracovní činnosti a že někteří pracovníci nemají přehled o cílech, zdrojích a výstupech své práce (Acker 2006: 443).

I v Alicině podniku jsou, jak jste si určitě všimli, různé typy pracovníků – šéf, řídicí pracovníci a Alice a její kolegyně – a mezi nimi panuje jistá hierarchie. Šéf tvrdí, že pro podnik a potažmo pro všechny jeho pracovníky jsou nepostradatelné právě pracovnice Alicina typu. To ony stojí za výrobou produktu, jejich zásluhou celý podnik takzvaně ekonomicky prosperuje a v konkurenci ostatních podniků svého druhu je jedním z nejlepších. Alice a jí podobné tak potažmo obstarávají živobytí ostatním pracovníkům podniku. Řídicí pracovníci jsou zde zejména proto, aby zabezpečovali pohodovou existenci pro pracující Alici a její kolegyně. A v tom tkví právě jedna zapeklitost. Péče a servis, který řídicí pracovníci poskytují Alici, jsou vyžadovány a kontrolovány šéfem. To v podniku vytváří hierarchii a z ní plynoucí tlaky a strategie rezistence vůči nim. Nároky, jež šéf klade na Alici a na řídicí pracovníky, jsou vskutku vysoké. Obě skupiny musejí pracovat na sto procent a někdy i víc. Kompetence obou skupin jsou celkem přesně dány a jak už bylo popsáno výše, vychází z tělesných

možností obou typů pracovníků. Denní realita podniku vypadá tak, že se šéf vyskytuje tu i onde, prostě zrovna tam, kde je potřeba. Někdy však v podniku vůbec není a řeší externí záležitosti. Zato řídicí pracovníci jsou přítomni po celou svou pracovní dobu a Alice a její kolegyně jsou v podniku neustále. Interakce mezi řídicími pracovníky a Alicí a jí podobnými je tedy velmi intenzivní. Řídicí pracovníci musí vykazovat činnost, která má za cíl Alicin blahobyt. Pokud se tak neděje, jsou šéfem pokáráni. Alici a její kolegyně šéf nekárá, vinu za případné kolize nesou vždy jen řídicí pracovníci. Toto rozvržení sil vyvolává v podniku lehce napjatou atmosféru. Řídicí pracovníci se snaží udržet kontrolu nad Alicí a jejími kolegyněmi, ale z výše uvedeného je jasné, že Alice a její kolegyně pravidla pracoviště dodržují jen sporadicky. Pokud dojde k tomu, že některá Alicina kolegyně opustí prostory, kde se má právě zdržovat, zahájí řídicí pracovníci úkony vedoucí k nápravě – usměrnění Aliciných kolegyň. To se většinou povede, ovšem stejně jako náprava vzniklého chaosu je nesmírně důležité i zametení stop po tomto chaosu. Šéf se zkrátka nesmí dozvědět, že vůbec k nějakému porušení pravidel došlo.

Mohlo by se zdát, že práce v Alicině podniku přináší jen samé uzurpování. Vypravěčka ale situaci vnímá spíše jako snahu o udržení pravidelného rytmu, choreografie, v níž účinkují rozliční, nesourodí aktéři a jež je i přes neustálé vyjednávání spíše než uzurpováním prodchnuta vzájemnou péčí. K péči ale nedochází jen pro dobrý pocit některého ze zúčastněných. Péče má svou ekonomiku, jak by řekl Hans Harbers (2010: 155), a ta pramení z produkčního zaměření podniku.

Ekonomika péče

Aby Alice a její kolegyně mohly pracovat na výrobě produktu, musí být zdravé. Alicino zdraví je ústředním tématem dění. O zdraví se ale musí pečovat a v tomto ohledu existují v podniku rozpory – Alice je na komunikaci a kontakt s šéfem a řídicími pracovníky zvyklá, ale všeho moc škodí. Pokud jde o zásahy do jejího těla, je Alice nekompromisní – nesnáší je a je ochotna podniknout leccos, jen aby se jim vyhnula. Šéf, který má péči o Alicino zdraví na starosti, ví, že se Alici zdravotní zákroky nelíbí. Ví ale také, že pouze zdravá Alice bude dobrou pracovnící v jeho výrobním podniku. Alicin zdravotní stav je klíčový pro prosperitu všech ostatních.

Jednoho dne vešla Alice do prostor pracoviště a všímaví řídicí pracovníci zpozorovali, že Alice kulhá. Kulhání nevěstí nic dobrého, ale jeho příčiny bývají odstranitelné. Obnáší to ale proceduru, kterou Alice nemůže vystát – musí na ošetřovnu, kde ji zavřou do uzounkého prostoru, znemožní jí pohyb, zvednou postupně nohy a ošetří na nich kůži příslušným medikamentem. Alice by o sobě řekla, že trpí klaustrofobií. Podobný problém mají i některé Aliciny kolegyně, jiným ale ošetřování nečiní žádné obtíže. Do úzkého prostoru se jí tedy nechce a vzdoruje. Šéf také vzdoruje, ale s opačným úmyslem – chce dostat klaustrofobní Alici do ošetřovacího prostoru. Kdyby nešlo o produkci výrobku, nechal by zmítající se Alici, ať si jde. Nezáleželo by na ní. Šéf by si totiž celou proceduru s nespolupracující Alicí klidně odpustil, proč se namáhat pro někoho, kdo si zřejmě jeho péče neváží. Jenomže nechat Alici vypadnout jen tak z pracovního procesu je ekonomicky nevýhodné. Šéf si to umí velmi dobře spočítat. Alice se v podniku již narodila, ale než se mohla zapojit do pracovního procesu, trvalo to dva roky. Dva roky, kdy Alice dostávala střechu nad hlavou, jídlo, pití, preventivní zdravotní péči. A to vše bylo hrazeno z prostředků podniku, aniž by jeho chodu Alice jakkoli ekonomicky přispívala. Alice se teď tedy musí, jako každý správný zaměstnanec, ekonomicky vyplatit. A to se jí s bolavýma nohama nepovede. Pro její práci je chůze stěžejní schopností, a proto udělá šéf vše pro to, aby Alici uzdravil. Ať se jí to líbí nebo ne.

Ekonomika péče má pro Alici a spol. ještě jeden důsledek. Něco jako důchod pro ni neexistuje. Alice by na něj zřejmě po odpracovaných letech nárok měla, podobně jako na něj mají nárok řídicí pracovníci a šéf. Ale s důchodem se pro Alici a spol. zkrátka nepočítá. Její

povolání si kromě absolutního obětování vlastního života žádá ekonomické zhodnocení jejího těla ve chvíli, kdy již nemůže vyrábět kýžený produkt. K tomuto zhodnocení dochází mimo podnik, v němž Alice prožila celý život. Někdo by možná řekl, že je to jedna ze smutných kapitol Alicina života a že je to nefér. Šéf a řídicí pracovníci na tom ale nevidí nic divného. Tak to prostě chodí.

Reprodukce

Rození a reprodukce jsou vůbec jedním z nejzásadnějších momentů, k nimž v podniku dochází a jež jsou klíčové pro vlastní produkci výrobku. Přestože je fyziologie rození tak důležitá, rodičovským potřebám pracovníků není věnována téměř žádná pozornost. Alici se nedávno narodil potomek. K velkému potěšení šéfa a řídicích pracovníků byl potomek ženského rodu. Genderová nevyrovnanost pracovních týmů je sice v dnešní době zatracována, v Alicině podniku je naopak nezbytností – pouze pracovníce ženského rodu mohou vytvářet žádaný produkt. Je tomu tak nikoli z nějakého rituálního důvodu, ale z důvodu ryze praktického, daného fyziologií těla.

Potomek se narodil za asistence řídicích pracovníků – Alice by to prý sama nezvládla. Inu, kdo ví, Alice se na to nikdo neptal. Šéf jí dovolí opečovat její dceru, ale jen na chvíli. Rodičovské povinnosti a starosti jsou poté Alici odebrány a jejího potomka řídicí pracovníci přesunou mezi ostatní omladinu a pečují o něj sami. Proč tomu tak je? Řídicí pracovníci tvrdí, že je to nezbytné. Alice je v podniku proto, aby pracovala. Na pracovišti s ní ale potomek být nemůže. Nemůže s ní být ani v obytných prostorech. Potomek by prý znemožnil plynulost přesunů a plynulost produkce. Alici se tato strategie nelíbí, svou nelibost dává najevo tím, že se snaží zabránit řídicím pracovníkům, aby jejího potomka odvezli. Nastává vyjednávání, které probíhá ze strany řídicích pracovníků verbálně, Alice vyjednává řečí těla. Stoupne si nad svého potomka a odmítá se hnout. Řídicí pracovníci Alici slovně chlácholí, když Alice nereaguje, přistoupí také k řeči těla. Jelikož jsou ale oni z hlediska vlastní tělesnosti v oslabení, používají ke komunikaci nástroje. Lopata se výborně hodí k tomu, aby Alici „odsunula“ stranou. Alice tento souboj zatím vždy prohrála a řídicí pracovníci jejího potomka odvezli. Alici odvedli zpět mezi její kolegyně, kde bloudila, volala svého potomka, ale marně. Řídicí pracovníci říkají, že to *odezní*.

Těla, jména a identifikovatelnost

Všimli jste si, jak moc je pro podnik důležité Alicino tělo? Alice je důležitá právě pro své tělo. Její práce spočívá v tom, že fyziologie jejího těla dokáže vytvářet něco, co jiní chtějí, ale vyrobit si to sami neumí. A proto zaměstnávají Alici a jí podobné. Šéf a řídicí pracovníci o Alici pečují s cílem, aby bylo její tělo schopné vytvářet žádaný produkt v kvalitách i kvantitách, které jsem popsala výše. Její vlastní zájmy, pokud nějaké má, se berou v potaz pouze tehdy, když mají bezprostřední nebo blízký vztah k jejímu tělu. Alice je ve své mnohvrstevnatosti redukována na tělo. Pokud má její existence i jinou stránku než tu tělesnou, pak se na ni v tomto podniku moc neberou ohledy.

Alice je coby povolána zaměstnankyně obchodovatelnou komoditou. V Alicině podniku se to nestává často, ale pracovníce Alicina typu občas mění své pracoviště. Ekonomika výrobního podniku je nemilosrdná, a pokud je to pro chod podniku ekonomicky výhodné, prodá své pracovníce jinam. Obchodovatelnost Aliciných kolegyně ale vyžaduje přesnou (a přísnou) evidenci. Alice a jí podobné se rodí s jistou, řekněme, rodovou příslušností. Pro jejich identifikaci to však nestačí. Alice je totiž právě pro svou jinak ceněnou tělesnost určitým způsobem nebezpečná. Je potenciálním bacilonosičem. Tato skutečnost má dvě roviny: coby bacilonosič je Alice nebezpečná pro ostatní kolegyně – pokud by je nakazila nějakou chorobou, mohla by je učinit neobchodovatelnými. Vzpomeňte si, jen zdravá pracovníce je dobrou pracovnící. Coby bacilonosič je také nebezpečná v tom smyslu, že by mohla přenést

některé ze svých chorob do produktu, který vyrábí. Toto výrobní odvětví je velice citlivé na znečištění, nákazy a přenosy nechtěných prvků vůbec. Proto jsou Alice a její kolegyně preventivně očkovány. Aby však nedošlo k záměně jedinců – Alice a její kolegyně jsou občas zaměnitelné, jejich *tváře* jsou mnohdy pro řídicí pracovníky i šéfy hůře rozlišitelné – dostávají při narození své vlastní unikátní číslo. Toto číslo si pak s sebou nesou po celý život a veškeré jejich životní události jsou pod ním evidovány. Tato forma evidence probíhá na úrovni institucí, které na toto odvětví výrobního průmyslu dohlíží. Identifikovatelnost Aliciných kolegyň je státem vyžadována a šéf dbá na to, aby Alice a spol. byly vždy (téměř pro kohokoli) *dohledatelné*. Alice je tedy tělo a institucemi vydávané a kontrolované šestimístné číslo.

Zaměnitelnost *tváří* vytváří další potřebu, která plyne z požadavků na péči o pracovnice. Řídicí pracovníci potřebují o Alici a jejích kolegyních mluvit. Běžně spolu hovoří o tom, co která z pracovnic dělá, nedělá, jaký je stav jejího těla atp. Institucionálně přiřazené číslo je pro každodenní hovory o Alici pro řídicí pracovníky příliš dlouhé. Přiřazují proto Alici a jí podobným kratší čísla, jejichž evidence nedosahuje dál než do šéfovy kanceláře. O Alici se mluví prostřednictvím čísla. Alice je tělo, oficiální šestimístné číslo a hlavně šedesát trojka.

Genealogie

Alice je pro podnik důležitá nejen svou současnou přítomností a prací. Je důležitá i v širším časovém kontextu. Alice je totiž nositelkou genů, které jsou v jejím pracovním odvětví nesmírně ceněné. Pokud je bude úspěšně předávat dál, bude to pro podnik (a potažmo i pro celé odvětví) znamenat příslib kvalitní produkce v budoucnosti. O rodové příslušnosti Alice a spol. jsem se již zmínila výše, ale nyní je na místě podívat se na ni zblízka. Jak už to tak bývá, nejsou zaměstnanci jako zaměstnanci – *personalisté* si ty kvalitní pečlivě vybírají. Ví totiž, který typ zaměstnanců bude pro jejich podnik nejpřínosnější a který bude v prostředí (a podmínkách) podniku nejlépe *prosperovat* (Acker 2006: 449). Šéf je v Alicině podniku takovýmto *personalistou* a byl to on, kdo si vybral, které pracovnice Alicina typu bude ve svém podniku zaměstnávat. Alice je šéfovou oblíbenkyní právě proto, že se v jejím těle snoubí snad všechny přednosti, které si takový *personalista* může přát. Mezi tyto přednosti patří zejména to, že je Alice schopna vytvářet požadovaný produkt za okolností a v rámci *omezených* podmínek, ve kterých se jejich podnik nachází. Na světě se vyskytuje vícero druhů pracovnic Alicina typu a jen některé dokáží *fungovat* v režimu Alicina podniku. Je to tím, že její podnik aspiruje na onen v úvodu zmíněný certifikát o *kvalitách* produkce a produkováného výrobku. A právě produkce těchto *kvalit* vyžaduje jistou skromnost Alice a spol. nemohou jíst vše, co trh s potravou pro ně nabízí. Šéf jim musí kupovat potravu, která je sice *zdravá*, ale neobsahuje žádné *přidávky*. Alici a spol. by tyto *přidávky* rozhodně neuškodily. Ale konzumenti výrobku, který Alice a spol. vyrábí, jsou toho názoru, že jim by možná škodily. Alice se tedy musí obejít bez vitamínů, na bílkovinu bohaté sóji a o přídavku syntetických dusíkatých látek si může nechat jenom zdát. Ale Alice a spol. to zvládnou, jejich geny jim napomáhají k tomu, že život a práce jsou možné i za těchto omezených podmínek. Šéfovým přáním tedy je, aby Alice prosperovala, v podniku pracovala co nejdéle a aby se jí narodilo co nejvíce ženských potomků, kteří budou její geny předávat dále.

Mluvit o Alici

To je asi vše, co jsem chtěla o Alici a jejím pracovišti říci. Metoda mé práce a metoda zjišťování detailů z Alicina života mi ani nedovoluje zprostředkovat čtenářům více než to, co jsem již napsala. Snažila jsem se poctivě, bez přehánění a vymyšlení ukázat svět, kde své pracovní síly spojují *nestejnorodí* pracovníci a pracovnice.

Představila jsem čtenáři Alici coby *osobu* vyskytující se, aktivně působící (nebo odporující) v několika *časoprostorech* najednou. Alice je významná v konkrétním čase a místě svého

pracoviště jako *pracovnice*, *kolegyně*, *matka* a *tělo*. V širší historické (časové) rovině je významná coby *genový rezervoár*. V geografické a obchodnické rovině pak může být zaznamenatelná jako *ohrožení* pro ostatní svého druhu. Alicina *osoba* je v jednom okamžiku svého života *předmětem* i *aktérem* mnoha rozličných logik uvažování (Law 1997: 5).

Nyní je vyprávění o Alici u konce. Čtenář se může vrátit zpět k úvodnímu odstavci kapitoly a zamyslet se, zda se vypravěčce podařilo *zviditelnit* Alici a její činnost, zda adekvátně interpretovala Alicin svět a zda realitu Alicina života vykreslila nenásilně a *slovy*, jež jsou Alici a jejím kolegyním *blízká*. A hloubavější čtenář může kriticky posoudit, zda vypravěčka nepodlehla nešvaru exotizovat informátory a drammatizovat jejich příběhy.

Alice³ už porodila čtyři potomky, je *zasloužilou* matkou. Kromě toho je ale i *zasloužilou* pracovnicí v jednom z českých potravinářských podniků. Je dobrá *pracovnice* a produkt, který skrze své tělo vyrábí, je jedním z nejkvalitnějších.

Literatura

Acker, Joan. 2006. Inequality regimes. Gender, Class, and Race in Organisations. *Gender & Society*, Vol. 20 No 4: 441-464.

Bear, Christopher. 2011. Being Angelica? Exploring individual animal geographies. *Area*, Vol. 43 No. 3: 297-304.

Foucault, Michel. 2000. *Dohlížet a trestat: kniha o zrodu vězení*. Praha: Dauphin.

Harbers, Hans. 2010. Animal farm love stories. About care and economy. In: Mol Annemarie, Moser Ingunn, Pols Jeannette (eds.). *Care in Practice. On Tinkering in Clinics, Homes and Farms*. Bielefeld: Verlag.

Irving, John. 2005. *Pravidla moštárny*. Praha: Euromedia Group – Odeon.

Law, John. 1997. *The Manager and His Powers*.

<http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/law-manager-and-his-powers.pdf>, Centre for Science Studies, Lancaster University.

Orwell, George. 2004. *Farma zvířat*. Praha: Aurora.

³ Bomorfizmus, -mu m (z řeckého *boos* – kráva; a *morfé* – tvar, forma), jev založený na přenášení kravských vlastností, charakteristik a podob na člověka (lidi). Používá se nejčastěji ve smyslu *mluvit o někom jako o krávě, připisovat někomu kravské vlastnosti, zacházet s někým jako s krávou*. Jako český ekvivalent se vžilo slovo *kravizace*. (Parafraze na výklad slova *antropomorfizmus*. In *Akademický slovník cizích slov*. Academia Praha 2001, str. 62)