

Guy Standing

Prekariat

Nowa niebezpieczna klasa

Przełożyli Paweł Kaczmarek i Mateusz Karolak

Redakcja: Maciej Szlinder



Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa by Guy Standing translated by Paweł Kaczmarek and Mateusz Karolak is licensed under a Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne 3.0 Polska License. [<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl/>]

Dziękujemy wydawnictwu Bloomsbury Academic [<http://www.bloomsburyacademic.com/>] za zgodę na tłumaczenie i publikację książki profesora Guya Standinga. Wszystkich chcących wykorzystać publikowane przez nas materiały prosimy o poinformowanie o tym redakcji Praktyki Teoretycznej [www.praktykateoretyczna.pl].

Rozdział 1. Prekariat

W latach 70. XX w. grupie inspirowanych ideologicznie ekonomistów udało się pozyskać uwagę i posłuch polityków. Główne założenie ich „neoliberalnego” modelu opierało się na twierdzeniu, że wzrost i rozwój zależą od rynkowej konkurencyjności, wszelkie działania trzeba nakierować na maksymalizację konkurencji i konkurencyjności, a reguły rynku powinny przeniknąć do wszystkich wymiarów życia.

Jedno z założeń tej koncepcji głosiło, że poszczególne państwa powinny zwiększyć elastyczność rynku pracy. Stało się to szybko usprawiedliwieniem dla zrzucania ryzyka i poczucia niepewności na pracowników i ich rodziny. Rezultatem było powstanie globalnego prekariatu składającego się z wielu milionów ludzi na całym globie, pozbawionych stabilnego punktu zaczepienia. Stają się oni nową, klasą niebezpieczną, skłoną słuchać głosów ekstremistów i użyć swoich praw wyborczych oraz pieniędzy do zbudowania dla tych głosów politycznej platformy o rosnącym znaczeniu. Sam sukces „neoliberalnego” programu, przyjętego w większym lub mniejszym stopniu przez rządy wszystkich opcji, stworzył zaczątek politycznego monstrum. Musimy działać, nim ten potwór ożyje na dobre.

Poruszenia prekariatu

1 maja 2001 r. 5 tys. ludzi, głównie studentów i aktywistów, zgromadziło się w centrum Mediolanu na alternatywnym pochodzie 1-majowym. 1 maja 2005 r. ich szeregi liczyły już znacznie powyżej 50 tys., a według niektórych szacunków nawet ponad 100 tys. EuroMayDay stał się ogółouropejską inicjatywą, w ramach której setki tysięcy głównie młodych ludzi wyszły na ulice miast całej Europy. Demonstracje te wyznaczyły początek poruszeń globalnego prekariatu.

Starzejący się związkowcy, którzy zazwyczaj organizowali obchody 1 Maja [*May Day*], mogli tylko trwać w zadziwieniu tą nową paradykującą masą. Jej żądania swobodnej migracji i powszechnego dochodu podstawowego¹ miały niewiele wspólnego z tradycyjnym ruchem związkowym. Odpowiedź na pracę prekarną związki widziały w powrocie do modelu labourystycznego (do którego utwierdzenia walcnie się zresztą przyczyniły w połowie XX w.),

¹ Decydujemy się na przykład terminu *basic income* na „dochód podstawowy” w zgodzie ze sposobem tłumaczenia tego terminu przez jego najbardziej znanego w Polsce orędownika, Ryszarda Szarfenberga (zob. www.dochodpodstawowy.pl) (przyp.tłum.).

tzn. do bardziej stabilnych miejsc pracy z długookresowym bezpieczeństwem zatrudnienia oraz związanym z nimi szerokim zakresem świadczeń.

Jednak wielu młodych demonstrantów widziało pokolenie swoich rodziców – godzące się na fordowski model ponurej pracy pełnoetatowej – jako podporządkowane przemysłowemu zarządzaniu i dyktatowi kapitału. Chociaż brakowało im spójnego alternatywnego programu, nie zamierzali wskrzeszać modelu socjaldemokratycznego.

Zapoczątkowany w Europie Zachodniej EuroMayDay szybko przybrał charakter globalny, z Japonią stającą się istotnym centrum wydarzeń. Zaczął się jako ruch młodych, wykształconych i niezadowolonych Europejczyków, wyalienowanych przez konkurencyjny-rynkowy (lub neoliberalny) plan Unii Europejskiej, który przymuszał ich do elastycznego życia pomiędzy kilkoma miejscami pracy i skupienia na szybszym wzroście gospodarczym. Ich europocentryczne korzenie szybko ustąpiły miejsca internacjonalizmowi, ponieważ dostrzegli, że ta trudna sytuacja i liczne zagrożenia jednakowo dotyczą ludzi na całym świecie. Migranci stali się istotną częścią demonstracji prekariatu.

Ruch rozszerzył się o tych, którzy prowadzą niestandardowy tryb życia. Cały czas towarzyszyło mu twórcze napięcie między prekariatem jako ofiarami, penalizowanymi i emonizowanymi przez mainstreamowe instytucje i regulacje, a prekariatem jako bohaterami, odrzucającymi te instytucje we wspólnym akcie intelektualnego i emocjonalnego nieposłuszeństwa. W 2008 r. demonstracje EuroMayDay przyćmiły marsze związkowców, odbywające się tego samego dnia. Mogło to pozostać w dużej mierze niezauważone przez opinię publiczną i polityków, było jednak istotnym wydarzeniem.

Owa podwójna tożsamość ofiary/bohatera rekompensowała brak spójności. Głębszym problemem była nieumiejętność skupienia się na walce. Kto lub co było przeciwnikiem? Wszystkie wielkie ruchy w historii miały podłoże klasowe. Interesy jednej grupy ścierały się z interesami drugiej; jedni wykorzystywali drugich. Zwykle walczono o wykorzystanie i dostęp do kluczowych środków produkcji oraz systemu dystrybucji. Prekariat, częściowo ze względu na swoją różnorodność, zdawał się nie mieć wyraźnej idei, czym były owe środki. Wśród jego intelektualnych bohaterów byli Pierre Bourdieu², który wyartykułował problem prekarności, oraz Michel Foucault i Jürgen Habermas. Książka *Imperium* Michaela Hardta i Toniego Negri³

² P. Bourdieu, „La précarité est aujourd’hui part out”, [w:] tegoż, *Contre-feux*, Paryż 1998, s. 96-102.

³ M. Hardt, A. Negri, *Imperium*, Warszawa 2005.

stała się fundamentalnym tekstem, a w tle poprzmięwał głos Hannah Arendt⁴. Cienie powstań 1968 r. łączyły prekariat ze szkołą frankfurcką i *Człowiekiem jednowymiarowym* Herberta Marcusego⁵. Było w tym wyzwolenie umysłów, świadomość wspólnego poczucia zagrożenia. Jednak z samego rozumienia nie rodzi się żadna rewolucja. Nie pojawił się jeszcze „efektywny gniew”, bo nie ukuto żadnego politycznego programu ani strategii. Brak programowej odpowiedzi ujawnił się w poszukiwaniu symboli, dialektycznym charakterze wewnętrznych debat oraz w napięciach wewnątrz prekariatu, które nadal istnieją i nie zamierzają same zniknąć.

Liderzy protestujących na EuroMayDay zrobili, co mogli, by zakryć nieścisłości i „zalepić” pęknięcia, choćby dosłownie: za pomocą plakatów i innych obrazów. Niektórzy podkreślali jedność interesów migrantów i pozostałych buntowników (przesłanie zdobiące plakat EuroMayDay w Mediolanie w 2008 r. brzmiało „Migranti e precarie” – „Migranci z prekariuszami”) oraz młodych i starszych, co wyrażono przez życzliwe zestawienie ich na plakacie berlińskiego EuroMayDay w 2006 r.⁶

Ale jako lewicujący ruch libertariański EuroMayDay musi jeszcze wzbudzić zainteresowanie lub wręcz strach opinii publicznej. Nawet jego najwięksi protagoniści przyznają, że jak dotąd demonstracje były bardziej teatralną pogroźką niż rzeczywistą groźbą, dotyczyły bardziej upominania się o indywidualność i tożsamość w ramach kolektywnego doświadczenia prekarności. W języku socjologów publiczne wystąpienia miały wyrazić dumę w ramach prekarniej podmiotowości. Jeden z plakatów EuroMayDay, stworzony na paradę w Hamburgu (w 2007 r. – przyp. red.) łączył cztery postaci w jedną sylwetkę buntownika. Byli to: sprzątacze, pracownik opieki społecznej, uchodźca bądź migrant i tzw. pracownik „kreatywny” (prawdopodobnie podobny temu, który stworzył sam plakat). Ważne miejsce zostało przyznane plastikowej reklamówce wzniesionej w górę jako charakterystycznemu symbolowi współczesnego nomadyzmu w globalizującym się świecie.

Symbole są ważne. Pomagają zjednoczyć grupy w coś więcej niż wielość obcych sobie ludzi. Pomagają uformować klasę i zbudować tożsamość, pielęgnując świadomość wspólności i podstawę dla solidarności lub *fraternité* [siostrzeństwa, braterstwa]. Poniższa książka dotyczy przechodzenia od symboli do programu politycznego. Ewolucja prekariatu jako podmiotu

⁴ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, Warszawa 2000.

⁵ H. Marcuse, *Człowiek jednowymiarowy: badania nad ideologią rozwiniętego społeczeństwa przemysłowego*, Warszawa 1991.

⁶ N. Doerr, *Towards a European Public Sphere from Below? The Case of Multilingualism within the European Social Forums*, [w:] C. Barker, M. Tyldesley (red.) materiały na *Eleventh International Conference on Alternative Futures and Popular Protest*, t. 2, Manchester 2006.

realizującego politykę raju musi wciąż przebyć drogę od widowisk i obrazowych idei wyzwolenia do zestawu żądań, które raczej zaangażują państwo, niż tylko zirytują je i wprawiają w zdziwienie.

Jedną z cech demonstracji EuroMayDay była ich karnawałowa atmosfera, z salsą oraz plakatami i przemówieniami zbudowanymi wokół kpin i humoreski. Wiele działań, za którymi stała luźna sieć aktywistów, było raczej anarchicznych i popisowych niż strategicznie przemyślanych lub rzeczywiście zagrażających porządkowi społecznemu. W Hamburgu udzielano uczestnikom porad, jak uniknąć płacenia za przejazd autobusem czy bilet do kina. Podczas jednego z happeningów w 2006 r., który przeszedł do legendy ruchu, grupa ok. 20 młodych ludzi w karnawałowych maskach, nazywających się imionami, takimi jak Spider Mum, Multiflex, Operaistorix i Santa Guevara, napadła w biały dzień na delikatesy. Wypełnili wózek luksusowym jedzeniem i napojami, zrobili sobie przy nim zdjęcia, po czym wyszli, wręczając kasjerce kwiatek z bilecikiem wyjaśniającym, że wprawdzie wytwarzali bogactwo, jednak nigdy z niego nie korzystali. W tym epizodzie, opartym na filmie *Edukatorzy*, życie naśladowało sztukę. Grupa znana jako Kompania Robin Hooda nigdy nie została ujęta. Opublikowała w internecie notkę obwieszczającą, że jedzenie rozdzielono między stażystów i praktykantów, których wybrano spośród najbardziej wykorzystywanych sprekaryzowanych pracowników w mieście.

Popisy takich grup, dość nieumiejętnie usiłujących pozyskać sojuszników lub wpłynąć na społeczny mainstream, przywodzą na myśl analogie historyczne. Robin Hoodowie istnieli od zawsze, co sławił w swoim znanym tekście Eric Hobsbawm⁷. Kulminacja ich działalności przypadała zwykle na okres przed uformowaniem się spójnej politycznej strategii służącej realizowaniu interesów nowej klasy. Dziś jesteśmy w takim momencie ewolucji prekariatu, kiedy sprzeciwiający się jego głównym wyznacznikom – niepewności miejsca zamieszkania, pracy i zatrudnienia oraz zabezpieczeń społecznych – mają wiele wspólnego z „pierwszymi buntownikami”, którzy wyłaniali się w trakcie wszystkich wielkich społecznych transformacji, kiedy stare przywileje były usuwane, a społeczne pakty odkładane na bok.

Uczestnicy parad EuroMayDay i wydarzeń towarzyszących w różnych częściach świata są tylko wierzchołkiem prekariatu. Znacznie większa część żyje w strachu i zagrożeniu; większość nie identyfikowałaby się zapewne z demonstracjami EuroMayDay. Nie wyklucza

⁷ E.J. Hobsbawm, *Primitive Rebels: Studies in Archaic Forms of Social Movement in the 19th and 20th Centuries*, Manchester 1959.

ich to jednak z szaregow prekariatu. Dryfują pozbawieni celu, z przyczajonym gniewem, zdolni skrócić politycznie w stronę skrajnej prawicy lub skrajnej lewicy, wzmacniając populistyczną demagogię, która gra na ich obawach i fobiach.

Prekariat poruszony

Miasto Prato niedaleko Florencji przez wieki stanowiło centrum wytwórstwa tekstyliów i odzieży. Wielu spośród 180 tys. jego mieszkańców pracowało w tych gałęziach przemysłu od pokoleń. Polityka miasta odzwierciedlała dawne lewicowe wartości, wydawała się ucieleśnieniem społecznej solidarności i równowagi. Do 1989 r. zasiedlali je niemal w całości rodowici Włosi. Wtedy właśnie do Prato przybyła grupa 38 chińskich robotników. Zaczęły pojawiać się firmy odzieżowe nowego rodzaju, należące do chińskich imigrantów i kilku związanych z nimi Włochów. Zaczęły sprowadzać coraz więcej robotników z Chin, wielu z nich bez wiz pracowniczych. Ich obecność szybko zauważono, ale tolerowano – przyczyniali się do rozkwitu gospodarczego i nie wysuwali roszczeń pod adresem publicznego budżetu o jakiekolwiek świadczenia społeczne. Trzymali się razem, odgradzeni w enklawie wokół chińskich fabryk. Większość pochodziła z jednego miasta – nadbrzeżnego Wenzhou w prowincji Zhejiang, regionu o długiej historii migracji zarobkowej. Przybywali do Prato przez Frankfurt na podstawie 3-miesięcznej wizy turystycznej, a po jej wygaśnięciu kontynuowali pracę na czarno, przez co sami stawiali się w sytuacji zagrożenia i potencjalnego wyzysku.

W 2008 r. w mieście było już zarejestrowanych 4,2 tys. chińskich firm oraz 45 tys. chińskich robotników, którzy stanowili 1/5 jego populacji⁸. Każdego dnia wytwarzali oni 1 mln sztuk odzieży, co według szacunków władz miejskich wystarczyłoby do ubrania całej ludności miasta przez 20 lat. W tym samym czasie podkopane przez Chińczyków i zdruzgotane przez konkurencję z Indii i Bangladeszu lokalne włoskie firmy masowo zwalniały pracowników. W 2010 r. zatrudniały już tylko 20 tys. robotników, o 11 tys. mniej niż w roku 2000. W miarę kurczenia się, przesuwały coraz więcej pracowników z pracy tradycyjnej ku pracy prekarnej.

Wówczas przyszedł szok finansowy, który uderzył w Prato podobnie jak w wiele innych, dawniej przemysłowych obszarów Europy i Ameryki Północnej. Mnożyły się bankructwa, wzrosło bezrobocie, niebezpiecznie nasiliły się resentymenty. W ciągu kilku

⁸ G. Dinmore, „Tuscan Town Turns Against Chinese Immigrants”, *Financial Times*, 9 lutego 2010, s. 2.; G. Dinmore, „Chinese Gangs Exploit Niche Left by Mafia”, *Financial Times*, 29 czerwca 2010, s. 5.

miesiące przedstawiciele lewicy zostali zmieceny ze sceny politycznej i odsunięci od władzy przez ksenofobiczną Ligę Północną. Ta natychmiast poddała Chińczyków represjom, inicjując nocne napady na ich fabryki i „wytwornie” wyzyskujące pracowników [sweatshops], osaczając robotników i jednocześnie ich demonizując. Polityczny sojusznik Ligi, premier Silvio Berlusconi, mówił o swojej determinacji w pokonaniu „armii zła”, jak opisał nielegalnych imigrantów. Wstrząśnięty ambasador Chin przybył w pośpiechu z Rzymu i stwierdził, że wszystkie te wydarzenia przypominają mu działania nazistów w latach 30. XX wieku. Co zaskakujące, chiński rząd nie kwapił się do przyjęcia emigrantów z powrotem.

Problemów nie spowodowali wyłącznie nietolerancyjni mieszkańcy Prato – przyczyniła się do nich najpewniej sama natura tej toskańskiej enklawy. Podczas gdy stare fabryki w regionie z wysiłkiem walczyły o utrzymanie konkurencyjności, pozostawiając włoskim robotnikom poszukiwanie alternatywnych źródeł dochodu, Chińczycy budowali społeczność wewnątrz społeczności. Wedle różnych doniesień, chińskie gangi organizowały exodus pracowników z Chin do Włoch i zarządzały enklawą, chociaż musiały się zmagać o kontrolę z gangami z Rosji, Albanii, Nigerii i Rumunii, a także z włoską mafią. Nie ograniczały się tylko do Prato – miały związki z chińskimi kompaniami inwestującymi we włoskie projekty infrastrukturalne, m.in. w wielomiliardowy projekt „chińskiego terminalu” niedaleko rzymskiego portu Civitavecchia.

Prato stało się symbolem globalizacji i dylematów pojawiających się wraz ze wzrostem prekariatu. W miarę jak chińskie wytwornie rozprzestrzeniały się, Włosi tracili swoje proletariackie role i musieli ubiegać się o pracę prekarną lub zostać bez żadnej. Natomiast imigrancka część prekariatu była wystawiona na wrogie działania władz i zależność od wątpliwych sieci układów wewnątrz enklawy. Sytuacja w Prato odzwierciedla podpowierzchniowy nurt globalizacji i wcale nie jest wyjątkiem.

Dziecko globalizacji

W późnych latach 70., po dekadach lekceważenia rozzuchwalona grupa myślicieli, nazwanych później „neoliberalami” bądź „libertarianami” (choć te kategorie nie są równoznaczne), znalazła szeroki posłuch. Większość z nich była zbyt młoda, by nosić blizny po Wielkiej Recesji czy czuć związek z programem socjaldemokratycznym, który zadomowił się w mainstreamie po II wojnie światowej. Patrzyli z niechęcią na państwo, które utożsamiali ze scentralizowanym rządem, jego planującym i regulującym aparatem. Dostrzegali coraz większą

otwartość świata, w którym inwestycje, zatrudnienie i dochody przepływają tam, gdzie warunki okazują się najbardziej zachęcające. Twierdzili, że jeśli poszczególne kraje – zwłaszcza europejskie – nie zredukują spiętrzonych po wojnie zabezpieczeń dla przemysłowej klasy robotniczej i biurokratycznego sektora publicznego, a związki zawodowe nie zostaną „ujarzmione”, istnieje realna groźba de-industrializacji. To zupełnie nowe wówczas pojęcie oznaczało wzrost bezrobocia, zwolnienie wzrostu gospodarczego, odpływ inwestycji i pogłębienie się ubóstwa. Była to trzeźwiąca ocena. Chcieli drastycznych środków, a w politykach pokroju Margaret Thatcher czy Ronalda Reagana znaleźli liderów gotowych posługiwać się tą analizą.

Tragedią okazał się fakt, że choć diagnoza miała przynajmniej połowiczny sens, prognoza była bezduszna. Przez 30 kolejnych lat tragedię spotęgował fakt, że partie socjaldemokratyczne – które zbudowały system przeznaczony przez neoliberalistów do rozbiórki – po krótkim okresie kontestacji neoliberalnej diagnozy poparły wreszcie, choć nieprzekonywająco, zarówno ją, jak i towarzyszącą jej prognozę.

Jedno z neoliberalnych twierdzeń wykrystalizowanych w latach 80. zakładało, że państwa powinny dążyć do „elastyczności rynku pracy”. W przeciwnym razie wzrost kosztów pracy zmusiłby korporacje do przeniesienia produkcji i inwestycji do miejsc bardziej opłacalnych. Także kapitał finansowy byłby inwestowany raczej w tych miejscach niż w danym państwie.

Sama elastyczność miała wiele wymiarów:

- * elastyczność płac oznaczała przyspieszone dostosowywanie się do zmian w popycie, szczególnie ich obniżanie;
- * elastyczność zatrudnienia oznaczała dla firm łatwą i pozbawioną kosztów możliwość zmiany poziomu zatrudnienia, szczególnie ograniczanie go, co powodowało zmniejszenie bezpieczeństwa zatrudnienia i ochrony pracy;
- * elastyczność miejsc pracy oznaczała możliwość łatwego przemieszczania się pracowników wewnątrz firmy i zmieniania struktur miejsc pracy przy minimalnym oporze bądź kosztach;
- * elastyczność umiejętności implikowała możliwość dopasowywania umiejętności pracowników.

W skrócie, elastyczność popierana przez zuchwałych neoklasycznych ekonomistów oznaczała systemowe zmniejszanie zabezpieczeń pracowniczych, co miało być konieczną do poniesienia zapłatą za zatrzymanie inwestycji i miejsc pracy w dotychczasowym miejscu.

Każde zahamowanie gospodarcze przypisywano po części – słusznie lub nie – brakowi elastyczności i „strukturalnej reformy” rynków pracy.

W miarę jak globalizacja postępowała, a rządy i korporacje prześcigały się w uelastycznianiu swoich stosunków pracy, liczba ludzi o mniej bezpiecznej formie zatrudnienia wzrastała. Nie było to zdeterminowane technologicznie. Wraz z rozpowszechnianiem się elastycznej pracy pogłębiały się nierówności, a struktura klasowa, która podtrzymywała społeczeństwo przemysłowe, ustąpiła czemuś bardziej skomplikowanemu, choć z pewnością również opartemu na klasach. Wrócimy do tego. Polityka się zmieniła, a odpowiedzi korporacji na dyktat globalizującej się gospodarki rynkowej wygenerowały ogólnoswiatowy trend o takim zasięgu, jakiego nie przewidzieli ani neoliberalowie, ani polityczni liderzy wdrażający swoją politykę w życie.

Miliony ludzi w zamożnych i wschodzących gospodarkach rynkowych weszły w skład prekariatu. Okazał się on zjawiskiem zupełnie nowym, choć padał na niego cień przeszłości. Prekariat nie był częścią „klasy robotniczej” czy „proletariatu”. Te kategorie sugerowałyby społeczeństwo złożone przede wszystkim z pracowników o długoterminowym, stabilnym zatrudnieniu i normowanym czasie pracy, z utrwalonymi ścieżkami awansu; pracowników należących do związków zawodowych, podlegających umowom zbiorowym, pracujących na stanowiskach, których nazwy zrozumieliby ich rodzice, pracowników znających nazwiska i cechy swoich pracodawców.

Wielu spośród wchodzących w prekariat nie znało swojego pracodawcy; nie wiedziało też, ilu podobnych im pracowników on zatrudniał, bądź chciał zatrudnić w przyszłości. Nie byli jednocześnie „klasą średnią”, gdyż nie mieli zapewnionego stabilnego bądź przewidywalnego wynagrodzenia ani statusu i korzyści, które zwykli posiadać jej przedstawiciele.

W miarę upływu lat 90. coraz więcej ludzi, nie tylko w krajach rozwijających się, odkrywało nagle, że posiada status pracowników „nieformalnych”, jak określają to ekonomiści rozwoju i antropologowie. Sami ci ludzie prawdopodobnie nie użyliby takiego określenia do opisanja swojej sytuacji, a co dopiero do odkrycia wspólnego sposobu życia i pracy z innymi. Nie byli więc ani klasą robotniczą, ani średnią, ani pracownikami „nieformalnymi”. Czym w takim razie mieliby być? Cień zrozumienia pojawiłby się zapewne, gdyby opisać ich egzystencję jako prekarną. Okazałoby się, że ich przyjaciele, krewni i koledzy mają podobny „tymczasowy” status – bez gwarancji, że za 5 lat, miesiące czy choćby tygodni będą zajmować się tym samym. Często zresztą nawet by tego nie chcieli lub nie staraliby się o to.

Definiowanie prekariatu

Istnieją dwa sposoby definiowania tego, co rozumiemy pod pojęciem „prekariat”. Pierwszy to stwierdzenie, że jest to odrębna grupa socjoekonomiczna i z jej definicji wynika, czy dana osoba się do niej zalicza czy nie. Jest to użyteczne w przedstawieniach i analizach, a także pozwala wykorzystać to, co Max Weber nazwał „typem idealnym”. W tym duchu prekariat może być opisany jako neologizm łączący przymiotnik „niepewny” [ang. *precarious*] z rzeczownikiem „proletariat”. W tej książce pojęcie to, chociaż posiada pewne ograniczenia, używane jest często właśnie w takim sensie. Możemy twierdzić, że prekariat jest klasą w procesie tworzenia, jeszcze nie klasą dla siebie w Marksowskim sensie tego pojęcia.

Biorąc pod uwagę grupy społeczne, można powiedzieć, że – poza społeczeństwami rolniczymi – globalizacja spowodowała fragmentaryzację narodowych struktur klasowych. Chociaż wzrosły nierówności i świat skłonił się ku elastycznemu i otwartemu rynkowi pracy, klasy nie zniknęły, a raczej pojawiła się dużo bardziej zróżnicowana globalna struktura klasowa.

„Klasa robotnicza”, „robotnicy” i „proletariat” były pojęciami zakorzenionymi w naszej kulturze przez kilka wieków. Ludzie mogli określić się w kategoriach klasowych, a inni – na podstawie sposobu, w jaki się ubierali, mówili i zachowywali – również w tych kategoriach ich rozpoznawali. Obecnie nie są one niczym więcej niż sugestywnymi etykietami. André Gorz⁹ już dawno temu pisał o „końcu klasy robotniczej”. Inni wciąż zadreżdżali się znaczeniami tego pojęcia i kryteriami klasyfikacji. Być może prawda jest taka, że potrzebujemy nowego słownika, który odzwierciedli stosunki klasowe w globalnym systemie rynkowym XXI w.

Podczas gdy dawne klasy utrzymują się w niektórych częściach świata, możemy obecnie wskazać 7 grup. Na samym szczycie znajduje się „elita” składająca się z małej liczby absurdalnie bogatych globalnych obywateli. Panują oni nad światem za pomocą swoich miliardowych fortun z samego wierzchołka listy *Forbesa*, zdolni wywierać wpływ na rządy państw i poprawiający sobie samopoczucie hojnymi gestami filantropii. Poniżej owej elity znajduje się *salariat* zatrudniony wciąż na stabilny pełen etat. Niektórzy jego członkowie mają nadzieję na awans do elity, jednak większość po prostu czerpie radość z oznak swojego stanu: comiesięcznych pensji, płatnych wakacji i świadczeń pracowniczych zapewnianych przez przedsiębiorstwa, dofinansowywanych często przez państwo. Salariat jest ulokowany w wielkich korporacjach, agencjach rządowych i administracji publicznej, włączając w to

⁹ A. Gorz, *Adieux au proletariat*, Paryż 1980.

administrację państwową.

Równorzędna do salariatu pod wieloma względami okazuje się grupa *proficians*. Pojęcie to łączy tradycyjne idee „profesjonalisty” i „technika”, lecz obejmuje zbiór umiejętności, które pozwalają im uzyskać wysokie dochody z tytułu kontraktów jako konsultanci lub pracujący niezależnie na własny rachunek. *Proficians* są odpowiednikiem średniowiecznej szlachty, rycerzy i członków dworskiej świty. Żyją z oczekiwaniem i pragnieniem ciągłego krążenia, bez potrzeby długoterminowego i pełnoetatowego zatrudnienia w jednym przedsiębiorstwie. Nie dla nich jest „standardowy stosunek zatrudnienia”.

Pod względem dochodu poniżej *proficians* lokuje się kurczący się trzon pracowników fizycznych, rdzeń dawnej „klasy robotniczej”. Państwo dobrobytu zostało zbudowane z myślą o nich, podobnie zresztą jak systemy regulacji rynku pracy. Jednak bataliony tworzących ruchy pracownicze robotników przemysłowych zostały zdziesiątkowane i straciły poczucie społecznej solidarności.

Pod tymi czterema grupami znajduje się powiększający się prekariat, sąsiadujący z armią bezrobotnych i osobną grupą źle przystosowanych społecznie ludzi żyjących na marginesie społeczeństwa. Charakter tej ostatniej sfragmentaryzowanej struktury klasowej omówiony został w innym miejscu¹⁰. W tej książce chcemy się zająć prekariatem.

Socjologowie myślą konwencjonalnie w kategoriach form stratyfikacji Maxa Webera – klasy i stanu. Klasa odnosi się do społecznych stosunków produkcji i pozycji osoby w procesie pracy¹¹. Na rynkach pracy – wyłączwszy pracodawców i samozatrudnionych – główne rozróżnienie powstaje między pracownikami najemnymi a etatowymi, otrzymującymi stałą pensję. Ci pierwsi pokrywają zapotrzebowanie na pracę godzinową lub na akord, wedle zasady „płaca za wysiłek”. Drudzy są nagradzani zaufaniem i wynagrodzeniem za dyspozycyjność i lojalność [*compensation-for-service*]¹². Po salariacie można spodziewać się, że będzie bliżej menedżerów, szefów i właścicieli, podczas gdy pracownicy najemni są z natury wyobcowani, wymagają dyscypliny, subordynacji oraz połączenia motywacji i sankcji.

W przeciwieństwie do klasy, idea stanu wiąże się z wykonywanym zawodem: zawody o wyższym statusie są bliższe usługom profesjonalnym, zarządzaniu i administracji¹³. Pewną

¹⁰ G. Standing, *Work after Globalisation: Building Occupational Citizenship*, Northampton 2009.

¹¹ M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo*, Warszawa 2002.

¹² J.H. Goldthorpe, *On Sociology*, Stanford 2007, rozdz. 5; P. McGovern, S. Hill, C. Mills, *Market, Class, and Employment*, Oxford 2008, rozdz. 3.

¹³ Tegoż, „Analysing Social Inequality: a Critique of Two Recent Contributions from Economics and

trudność stanowi fakt, iż wewnątrz większości grup zawodowych istnieją podziały i hierarchie, co spowodowało powstanie bardzo różnych stanów.

Taki podział – na siłę roboczą pracującą za stawki godzinowe oraz pracowników otrzymujących stałą pensję – oraz idea zawodu załamują się, kiedy rozpatrujemy zjawisko prekariatu. Prekariat posiada cechy klasy. Składa się z osób o minimalnym poziomie zaufania do kapitału i państwa, czym znacznie różni się od salariatu. Nie wiąże go też społeczna norma, podobna np. do niepisanej umowy zawartej przez proletariat, która zapewniła mu bezpieczeństwo pracy w zamian za subordynację i lojalność reprezentantów, i która legła u podstaw państwa dobrobytu. Pozbawiony takiej umowy o zaufaniu czy bezpieczeństwie w zamian za podporządkowanie się prekariat wyróżnia się pod względem klasowym. Jego pozycja w odniesieniu do stanu również jest specyficzna: nie odwzorowuje jasno ani pozycji profesjonalistów o wysokim statusie, ani posiadających średni status rzemieślników. Inaczej rzecz ujmując, prekariat posiada „okrojony status” i, jak zobaczymy, jego struktura „dochodu społecznego” nie odwzorowuje klarownie dawnych pojęć klasy czy zawodu.

Japonia stanowi ilustrację dla problemów, z którymi konfrontują się studenci wchodzący w skład prekariatu. Kraj ten ma relatywnie niskie nierówności w dochodach (co według Wilkinsona i Pickett¹⁴ czyni go „dobrym krajem”). Pogłębiają się jednak nierówności pod względem hierarchii stanów, które dodatkowo intensyfikuje rozrost prekariatu. Tradycyjne środki pomiaru nierówności dochodów zawodzą w stosunku do prekariatu, dlatego trudna sytuacja ekonomiczna tej grupy jest niedoszacowana. Wyższy status w społeczeństwie japońskim wiąże się z zestawem dodatkowych premii i bonusów gwarantujących bezpieczeństwo socjoekonomiczne, wartych dużo więcej, niż można zmierzyć jedynie przy pomocy wysokości przychodu finansowego¹⁵. Prekariat odczuwa brak wszystkich tych dodatków, co tłumaczy, dlaczego ocena nierówności dochodu jest tak poważnie zaniżona.

Opisowy termin „prekariat” został po raz pierwszy użyty przez francuskich socjologów w latach 80. w celu opisania pracowników tymczasowych i sezonowych. W niniejszej książce wykorzystane będzie inne rozumienie tego pojęcia, jednak status pracy tymczasowej mieści się w głównych aspektach prekariatu. Musimy pamiętać, że umowy o zatrudnieniu tymczasowym niekoniecznie są tym samym, co wykonywanie pracy tymczasowej.

Epidemiology”, *European Sociological Review*, 22 października 2009.

¹⁴ R. Wilkinson, K.E. Pickett, *Duch równości: Tam gdzie panuje równość wszystkim żyje się lepiej*, Warszawa 2011.

¹⁵ H. R. Kerbo, *Social Stratification and Inequality*, Nowy Jork 2003, s. 509-512.

Niektórzy próbują przypisać prekariatowi pozytywny wizerunek, uosabiający romantycznego wolnego ducha, który odrzuca normy zarówno starej klasy robotniczej, tkwiącej w sztywnych ramach stałej pracy, jak i burżuazyjny materializm etatowych „białych kołnierzyków”. Tego sprzeciwu wolnego ducha i nonkonformizmu nie należy pomijać, mieści się on w koncepcji prekariatu. Nie ma nic nowego w młodzieńczej i już nie tak młodej walce przeciwko dyktatowi podporządkowanej pracy. Nowość stanowi natomiast przyjmowanie prekarnego stylu pracy również przez osoby o wiele starsze, opowiadające się za taką egzystencją po długim okresie stałej pracy. Ich przypadek rozważymy później.

Znaczenie pojęcia prekariatu zmieniło się z momentem włączenia go do popularnego żargonu. We Włoszech słowo *precario* zostało użyte nie tylko, by oznaczyć osoby z niskim dochodem bądź wykonujące prace dorywcze, ale też by zasugerować, iż prekarna egzystencja jest normalnym stanem życia¹⁶. W Niemczech opisywano nim nie tylko pracowników tymczasowych, ale także bezrobotnych niemających nadziei na społeczną integrację. Jest to bliskie Marksowskiej idei *lumpenproletariatu*, jednak w książce tej nie będziemy go rozumieli w ten sposób.

W Japonii pojęcie to zostało użyte jako synonim „pracujących biednych” [ang. *working poor*], chociaż rozwinęło się jako kategoria dystynktywna i zostało powiązane z japońskim ruchem MayDay oraz tzw. „związkiem zawodowym wolnościowców” [*freeter unions*], stworzonym przez młodych aktywistów żądających lepszych warunków życia i pracy¹⁷. W Japonii wyłoniła się grupa młodych pracowników znanych jako *freeters* – nazwa specyficznie łączy angielski termin *free* (wolny) z niemieckim *Arbeiter* (pracownik) – którzy zostali zepchnięci w schemat pracy tymczasowej.

Nieuprawnione jest stawianie znaku równości między prekariatem a „pracującymi biednymi”, albo niepewnym zatrudnieniem, choć aspekty te są z nim powiązane. Prekarność oznacza również brak trwałej tożsamości opartej na pracy, podczas gdy nawet pracownicy niskodochodowych zawodów są w stanie budować własną karierę. Niektórzy komentatorzy połączyli tę kwestię z brakiem kontroli nad swoją własną pracą. Jest to skomplikowane, ponieważ istnieje kilka aspektów pracy, nad którymi można sprawować kontrolę – rozwój i używanie umiejętności, ilość czasu wymaganego do pracy, zarządzanie czasem pracy,

¹⁶ S. Grimm, K. Ronneberger, *An Invisible History of Work: Interview with Sergio Bologna*, www.springerlin.at/dyn/heft_text.php?textid=1904&lang=en (dostęp: 2 grudnia 2010).

¹⁷ T. Ueno, „Precariat Workers Are Starting to Fight for a Little Stability”, *Japan Times Online*, 21 czerwca 2007; J. Obinger, „Working on the Margins: Japan’s Precariat and Working Poor”, *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, 25 lutego 2009.

intensywność pracy, wyposażenie, surowce itd. Jest też kilka różnych rodzajów kontroli i kontrolerów, nie tylko standardowy stojący nad pracownikiem nadzorca czy menedżer.

Zbyt pochopnie byłoby sądzić, że prekariat składa się z osób nieposiadających kontroli nad swoją pracą, zawsze bowiem istnieją niejasności i możliwości negocjacji odnośnie wkładanego wysiłku, zaangażowania, wykorzystania umiejętności. Często też należy brać pod uwagę możliwe działania sabotażowe, drobne kradzieże czy marnotrawienie pieniędzy. Jednak dla oceny trudnego położenia prekariuszy istotne jest uwzględnienie aspektu kontroli.

Być może równie interesujący sposób zakreślania granicy prekariatu związany jest z tym, co możemy nazwać „dysonansem statusu”. Ludzie z relatywnie wysokim formalnym wykształceniem, zmuszeni akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji, będą tym przypuszczalnie sfrustrowani. Właśnie takie odczucie szeroko rozpowszechniło się wśród młodego prekariatu w Japonii¹⁸.

Dla naszych celów prekariatem określimy ludzi cierpiących na brak siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą (zebranych w ramce), których po II wojnie światowej domagali się dla klasy robotniczej czy proletariatu przemysłowego socjaldemokraci, partie pracy i związki zawodowe, uznając je za program „obywatelstwa epoki przemysłowej”. Nie wszyscy prekariusze uznaliby je wszystkie za wartościowe. Problem polega jednak na tym, że prekariuszy nie obejmuje żadne z tych zabezpieczeń.

¹⁸ R. Kosugi, *Escape from Work: Freelancing Youth and the Challenge to Corporate Japan*, Melbourne 2008.

Formy zabezpieczeń pracy w epoce przemysłowej

- *Zabezpieczenie rynku pracy* – stosowne możliwości pracy zarobkowej; na makro-poziomie stanowi to przejaw rządowych zobowiązań „pełnego zatrudnienia”.
- *Zabezpieczenie zatrudnienia* – ochrona przed arbitralnym zwolnieniem, regulacje zatrudniania i zwalniania, nałożenie kar na odstępujących od reguł i zasad pracodawców itd.
- *Zabezpieczenie miejsca pracy* – zdolność i możliwość utrzymania niszy w zatrudnieniu plus ograniczenia w obniżaniu wartości umiejętności, a także możliwość awansu społecznego pod względem statusu i dochodu.
- *Bezpieczeństwo w pracy* – ochrona przeciwko wypadkom i chorobom w pracy poprzez, np. przepisy BHP, ograniczenie czasu pracy, nietypowych godzin pracy, pracy kobiet na nocnych zmianach, jak również odszkodowanie za wypadki.
- *Zabezpieczenie reprodukcji umiejętności* – Możliwość uzyskania umiejętności poprzez naukę zawodu (praktyki), szkolenie zawodowe itd., jak również możliwość wykorzystania kompetencji.
- *Zabezpieczenie dochodu* – zapewnienie adekwatnego stałego dochodu, chronionego poprzez np. mechanizmy dochodu minimalnego, indeksację płac, powszechne zabezpieczenie społeczne, progresywne opodatkowanie mające zredukować nierówności i uzupełnić niskie dochody.
- *Zabezpieczenie reprezentacji* – posiadanie kolektywnego głosu na rynku pracy, dzięki np. niezależnym związkom zawodowym z prawem do strajku.

W toku dyskusji nad obecną niepewnością pracy znaczną część uwagi poświęca się niepewności zatrudnienia – brakowi długoterminowych umów i ochrony przed utratą zatrudnienia. Jest to zrozumiałe, jakkolwiek niepewność (w) pracy również odgrywa istotną rolę.

Różnica pomiędzy zabezpieczeniem zatrudnienia a zabezpieczeniem miejsca pracy jest istotna. Rozważmy przykład: w latach 2008–2010 30 pracowników France Telecom popełniło samobójstwo w rezultacie mianowania na nowego szefa osoby pochodzącej z zewnątrz. 2/3 spośród 66 tys. zatrudnionych były urzędnikami służby cywilnej z zapewnionym zabezpieczeniem zatrudnienia. Jednak kierownictwo, za pomocą systemu zwanego *Czas na*

przeprowadzkę, który co 5 lat obligował ich do nagłej zmiany biura i wykonywanej pracy, wystawiło ich na ciągłą niepewność miejsca pracy. Wynikający z tego stres uznany został za główną przyczynę samobójstw. Niepewność miejsca pracy ma znaczenie.

Ma także znaczenie w administracji państwowej. Zatrudnieni podpisują umowę dającą im godne pozazdroszczenia zabezpieczenie zatrudnienia. Muszą się jednak godzić z tym, że decyzję jak, kiedy i do jakiego stanowiska zostaną przypisani, podejmuje ich menedżer. W świecie rygorystycznego „zarządzania zasobami ludzkimi” i funkcjonalnej elastyczności, przenosiny będą przypuszczalnie miały dla pracownika negatywne konsekwencje.

Inną cechą prekariatu jest niepewny dochód, model przychodu różny od właściwego wszystkim innym grupom. Zademonstrować to można, wykorzystując pojęcie „dochodu społecznego”. Ludzie, niezależnie od miejsca, w którym żyją, muszą oczywiście przetrwać z uzyskiwanych przez siebie przychodów. Może to być strumień pieniędzy lub dochód w naturze, wyprodukowany samodzielnie lub przez rodzinę. Dochód ten mierzy się, uwzględniając to, co ludzie są w stanie uzyskać w stosunku do tego, czego będą potrzebować. Większość osób w większości społeczeństw posiada kilka różnych źródeł dochodów, chociaż niektórzy mogą polegać wyłącznie na jednym.

„Dochód społeczny” może zostać rozłożony na sześć elementów. Pierwszym jest produkcja własna – jedzenie, dobra i usługi wytwarzane bezpośrednio, przeznaczone do bezpośredniej konsumpcji, na wymianę lub sprzedaż, włącznie z tym wszystkim, co można wyhodować w ogrodzie lub na działce. Drugi element stanowi wynagrodzenie pieniężne i dochody uzyskiwane z pracy najemnej. Trzecim jest wartość wsparcia udzielanego przez rodzinę czy lokalną społeczność, często w postaci nieformalnych zabezpieczeń. Czwartym są przypisane wielu grupom zatrudnionych świadczenia pracownicze zapewniane przez przedsiębiorstwa. Piątym są świadczenia społeczne zawierające świadczenia z tytułu ubezpieczenia społecznego, pomoc społeczną, uznaniowe transfery, wypłacane bezpośrednio lub przez pracodawcę dotacje i subsydiowane usługi społeczne. W końcu są jeszcze osobiste zyski pochodzące z oszczędności i inwestycji.

Każdy z tych elementów można jeszcze podzielić na rozmaite sposoby, gwarantując sobie pewność i bezpieczeństwo dochodów w ich pełnej wartości. Wynagrodzenie może zostać podzielone na formy ustalone na podstawie bezterminowej umowy o pracę oraz na bardziej zmienne i elastyczne formy. Jeśli ktoś otrzymuje pensję zapewniającą mu taki sam dochód każdego miesiąca przez następny rok, to otrzymany w danym miesiącu dochód wart jest więcej

niż taka sama kwota dochodu pochodząca z wynagrodzenia zależnego od kaprysów pogody i nieokreślonego przez pracodawcę harmonogramu produkcji. Podobnie świadczenia społeczne można podzielić na uniwersalne prawa „obywateli”, świadczenia z ubezpieczeń, które zależą od odprowadzonych składek, a zatem w zasadzie „zagwarantowane” oraz bardziej uznaniowe transfery, które mogą być lub nie być dostępne w zależności od nieprzewidywalnych okoliczności. Na świadczenia pracownicze zapewniane przez przedsiębiorstwa składają się takie, które otrzymuje każdy w firmie, te zależne od statusu lub dawniejszych świadczeń bądź przyznawane okazynie. Tak samo rzecz ma się ze świadczeniami wspólnotowymi, które można podzielić na roszczenia wobec rodziny czy krewnych oraz na prośbę o wsparcie w potrzebie skierowaną wobec szerszej lokalnej społeczności.

Prekariat możemy rozpoznać po charakterystycznej strukturze dochodu społecznego, wskazującej na podatność znacznie wykraczającą poza to, co może zostać zapewnione przez otrzymywany w danym momencie dochód pieniężny. Na przykład w czasie gwałtownej komercjalizacji gospodarek krajów rozwijających się nowe grupy, wśród nich wiele zmierzających ku prekariatowi, odkryły, że straciły tradycyjne świadczenia wspólnotowe, a jednocześnie nie otrzymują już świadczeń firmowych czy socjalnych. Jako pracownicy są dużo bardziej bezbronni niż ci, którzy osiągają niższy dochód, ale otrzymują tradycyjne formy wsparcia społeczności. Są także bardziej bezradni niż osoby o podobnych dochodach, zatrudnione na etat, które mają dostęp do szerokiego wachlarza świadczeń społecznych czy pracowniczych zapewnianych przez przedsiębiorstwa. Cechą prekariatu nie jest finansowa wysokość wynagrodzenia czy dochodu uzyskiwanego w danym momencie, lecz brak wsparcia społeczności w potrzebie, brak zagwarantowanych świadczeń społecznych lub pracowniczych oraz brak dodatkowych korzyści prywatnych poza wynagrodzeniem finansowym. Efekty takiego stanu rzeczy rozważymy w drugim rozdziale tej książki.

Oprócz niepewności pracy i niepewności dochodu społeczne członkowie prekariatu doświadczają braku tożsamości opartej na pracy. Jeśli już są zatrudnieni, to ich praca nie daje możliwości rozwoju kariery. Wykonują zajęcia nieznanie tradycji społecznej, bez poczucia przynależności do społeczności zawodowej opartej na stałych praktykach, kodeksach etycznych oraz normach zachowań, wzajemności i braterstwa.

Prekariuszki i prekariusze nie czują się częścią solidarnej społeczności pracowniczej, co sprawia, że funkcjonują w poczuciu alienacji i instrumentalnego traktowania. Nie wisi nad nimi „widmo przyszłości”, które dałoby im świadomość, że to, co mówią, robią czy czują dziś, będzie miało silny lub trwały wpływ na ich długofalowe relacje. Prekariat wie, że nie ma widma

przyszłości, tak samo jak nie ma przyszłości dla tego, co robi. Działania i postawy wpływające z niepewności prowadzą do oportunizmu. Nie byłoby niespodzianką zostać jutro „wyautowanym”, ale też rezygnacja z pracy wcale nie musi okazać się błędem, kiedy wabi inna praca czy zryw aktywności innego rodzaju.

Prekariat cierpi na brak tożsamości zawodowej, nawet jeśli niektórzy posiadają kwalifikacje zawodowe i wykonują prace o wyszukanych nazwach. Dla niektórych w takim braku moralnych czy behawioralnych zobowiązań określających tożsamość zawodową tkwi wolność. Obraz „miejskiego nomady” i powiązanego z nim *denizena* – osoby, która nie jest w pełni obywatelem – rozpatrzmy później. Ponieważ niektórzy wolą być nomadami, *trawelersami*, a nie osadnikami, nie wszystkich członków prekariatu należy postrzegać jako ofiary. Niemniej jednak, większość będzie czuła się niekomfortowo w swojej niepewności, bez racjonalnego planu ucieczki.

Dwie odmiany pracy (*work* oraz *labour*), zabawa (*play*) i wypoczynek (*leisure*)¹⁹

Historycznymi poprzednikami prekariatu w antycznej Grecji byli *banausos* [wyrobnicy – przyp. tłum.], potrzebni do produktywniej pracy dla społeczności (w odróżnieniu od niewolników, którzy pracowali wyłącznie dla swoich właścicieli). *Banausos* postrzegani przez swoich przełożonych jako fizycznie ograniczeni i nieokrzesani, nie mieli możliwości społecznego awansu. Pracowali obok *metojków* (zamieszkujących na stałe cudzoziemców) –

¹⁹ Niemożliwy jest dokładny i konsekwentny przekład na język polski pojęć *work* oraz *labour*, dlatego zdecydowaliśmy się tłumaczyć te dwa wyrażenia w zależności od kontekstu, w jakim występują, a w niektórych miejscach pozostać przy ich angielskich formach. Standing chce używać tych pojęć w rozumieniu Marksowskim, gdzie jego zdaniem *work* to praca wytwarzająca wartość użytkową, a *labour* – praca wytwarzająca wartość wymienną. Rozróżnienie to nie występuje jednak u Marksa (który używa wyrażenia *Arbeit*) ani w języku niemieckim. Pochodzi ono z przypisu Engelsa do angielskiego tłumaczenia, który brzmi: „Język angielski ma przywilej posiadania dwóch różnych wyrazów na oznaczenie tych dwóch różnych aspektów pracy. Praca tworząca wartości użytkowe i określona jakościowo nazywa się *work*, w przeciwstawieniu do *labour*. Praca tworząca wartość i mierzona tylko ilościowo nazywa się *labour*, w przeciwstawieniu do *work*” (K. Marks, *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej*, t. 1, Warszawa 1951, s. 50.). Engels myli się tu jednak, gdyż rozróżnienie to również na gruncie języka angielskiego jest dalekie od ścisłości, na co zwracają uwagę redaktorzy późniejszego wydania *Kapitału* (K. Marx, *Capital. A Critique of Political Economy*, t. 1, London 1976, s. 138.). Na ten bałagan nakłada się dodatkowo niekonsekwencja w używaniu tych terminów przez samego Standinga (trudno sensownie na gruncie marksizmu mówić np. o wytwarzaniu wartości czy wartości wymiennej w wypadku pracy niewolniczej w starożytnej Grecji). Z grubsza rzecz biorąc uznaje on *work* za pojęcie szersze, oznaczające wiele form ludzkiej aktywności, i przeciwstawia się sprowadzaniu jej do *labour*, a zatem pracy wykonywanej albo w ramach działalności przynoszącej dochód, albo wymuszonej pracy niewolniczej. *Labour* tłumaczymy zatem najczęściej jako pracę najemną lub zarobkową, bo o nią zwykle chodzi, natomiast w kontekstach, gdzie ten termin jest nieadekwatny, pozostawiamy angielski oryginał [z przyp. tłum.].

uznanych rzemieślników o ograniczonych prawach. Wraz z niewolnikami te dwie grupy wykonywały całą pracę nie oczekując, że kiedykolwiek mogłyby uczestniczyć w życiu *polis*.

Antyczni Grecy rozumieli lepiej niż nasi współcześni politycy rozróżnienie pomiędzy pracą w sensie *labour* a pracą w sensie *work*, a także pomiędzy zabawą (*play*) a wypoczynkiem (*leisure*) lub tym, co zwali *scholē*. Ci, którzy wykonywali jakąś pracę najemną, nie byli obywatelami. Obywatele nie pracowali, oni pozwalali sobie na *praxis* – wraz z rodziną i przyjaciółmi oddawali się zajęciom wewnątrz domu i wokół niego. Była to działalność „reprodukcyjna”, zajęcia wykonywane dla siebie, dla wzmocnienia osobistych relacji lub po to, by włączyć się w życie publiczne społeczności. Ich społeczeństwo wedle naszych standardów było niesprawiedliwe, zwłaszcza pod względem traktowania kobiet, lecz już wtedy rozumieli oni, dlaczego niedorzeczne jest ocenianie wszystkiego w kategoriach pracy najemnej.

Twierdzę w tej książce, iż głównym celem mającym szanse zaowocować w przezwyciężaniu „ujemnych stron” prekariatu XXI w. może być ocalenie pracy, która nie jest wytwarzaniem wartości wymiennej oraz wypoczynku, który nie jest wyłącznie zabawą. Przez cały XX w. kładziono akcent na maksymalne zwiększenie liczby osób pracujących najemnie i jednocześnie umniejszenie czy ignorowanie pracy nienajemnej. Dziś od prekariatu oczekuje się wykonywania pracy wtedy i tylko wtedy, kiedy jest to potrzebne, w warunkach niezależnych od jego wyborów. Oczekuje się od niego również oddania dobrej zabawy. Jak przekonuję w rozdziale 5, od prekariatu oczekuje się również nieopłacanej pracy-dla-zatrudnienia (*work-for-labour*)²⁰. Jednak jego wypoczynek uważany jest za nieistotny.

Odmiany prekariatu

Niezależnie od definicji, prekariatowi daleko do jednorodności. Śmigający pomiędzy kafejkami internetowymi nastolatek, który utrzymuje się z dorywczych prac, różni się wszystkim od migranta zmuszonego do używania całego swojego sprytu, aby przeżyć, gorączkowo poznającego ludzi, którzy mogą mu w tym pomóc, a jednocześnie unikającego spotkania z policją. Nie jest też podobny do samotnej matki martwiącej się o to, skąd wziąć pieniądze na jedzenie w przyszłym tygodniu czy 60-letniego mężczyzny podejmującego się prac dorywczych, by zapłacić rachunek za leczenie. Jednak wszyscy oni współdzielą poczucie, że

²⁰ Chodzi o pracę wykonywaną w celu znalezienia oraz utrzymania pracy (przyp. red.).

ich praca jest instrumentalna (aby przeżyć), okazjonalna (brać, co popadnie) i niepewna (prekarna).

Jednym ze sposobów przedstawienia prekariusza jest opisanie go jako *denizena*. *Denizen* to ktoś, kto z takiego czy innego powodu ma w porównaniu z obywatelem ograniczone prawa. Dające się wywieść z czasów rzymskich pojęcie *denizen* zazwyczaj określało obcokrajowców posiadających prawo pobytu i handlu, jednak bez pełni praw obywatelskich.

Idea może zostać poszerzona o refleksję nad zakresem innych praw przysługujących ludziom – obywatelskich (równość wobec prawa i prawo do ochrony przed fizycznymi i psychicznymi szkodami), kulturalnych (równy dostęp do przyjemności czerpanych z obcowania z kulturą oraz upoważnienie do uczestnictwa w życiu kulturalnym wspólnoty), socjalnych (równy dostęp do form zabezpieczenia społecznego, wliczając w to emerytury i opiekę zdrowotną), ekonomicznych (równe prawa do podjęcia działalności zarobkowej) i politycznych (równe prawa do głosowania, startu w wyborach i uczestniczenia w życiu politycznym wspólnoty). Coraz większa liczba osób na całym świecie cierpi na niedostatek przynajmniej jednego z tych praw, należą zatem raczej do *denizenów* niż obywateli, niezależnie od miejsca zamieszkania.

Pojęcie to da się również rozszerzyć na życie korporacyjne, z różnego typu pełnoprawnymi „obywatelami” i *denizenami* korporacji. Można uznać, że salariat to obywatele z (przynajmniej domniemanym) prawem głosu w firmie, obejmującym decyzje i działania, które inne grupy obywateli z jawnym prawem głosu w strategicznych decyzjach – posiadacze akcji i właściciele – z góry akceptują. Pozostali powiązani z korporacją – pracownicy tymczasowi, dorywczy, podwykonawcy itd. – są *denizenami* posiadającymi niewiele uprawnień czy praw.

Na całym świecie większość mieszkańców to rozmaici migranci, których przypadek rozważymy później. Natomiast wyróżnia się jedna kategoria – olbrzymia grupa uznanych za postępujących niezgodnie z prawem – skazanych. W epoce globalizacji doświadczamy wzrostu liczby działań uznanych za przestępcze, w wyniku czego aresztuje się i więzi więcej osób niż kiedykolwiek wcześniej. Za ten wzrost częściowo odpowiada drobna przestępczość, rodząca się w reakcji na schematy pomocy społecznej, które kreują pokusy nadużyć, np. ubodzy kłamią, gdyż za mówienie prawdy czy zatarg z biurokratycznymi zasadami ryzykują ukaraniem.

Pozbawieni szans na karierę pracownicy dorywczy, napływowi *denizeni*, uznani za postępujących niezgodnie z prawem, osoby występujące z roszczeniem do świadczeń opieki

społecznej... ich liczba wciąż rośnie. Niestety, statystyki dotyczące gospodarki i zatrudnienia nie są przedstawiane w sposób umożliwiający oszacowanie liczby osób należących do prekariatu, pomijając różnorodność liczb tworzących owe zestawienia. Obraz musimy kreślić na podstawie zmiennych pośrednich. Rozważmy główne grupy, które tworzą prekariat, pamiętajmy przy tym jednak, że nie wszyscy ich członkowie pasują idealnie; cecha rozpoznawcza niekoniecznie jest wystarczająca, by wskazywać przynależność do prekariatu.

Po pierwsze, większość pracujących tymczasowo jest bliska znalezienia się w prekariacie, ponieważ mają bardzo słabe związki ze stosunkami produkcji, posiadają niskie w porównaniu z wykonującymi podobną pracę na stałe dochody i niewielkie możliwości zawodowe. W erze elastycznego rynku pracy znacznie wzrosła liczba osób przypisanych jedynie tymczasowo do swoich miejsc pracy. W kilku krajach, m.in. w Wielkiej Brytanii, restrykcyjne definicje tego, co stanowi o pracy tymczasowej, sprawiły, że trudno jest dokładnie określić liczbę miejsc pracy bez ochrony zatrudnienia. Jednak w większości państw statystyki pokazują, że zarówno liczba osób, jak i procentowy udział krajowej siły roboczej o tymczasowym statusie w rynku pracy wzrosły gwałtownie w ciągu ostatnich trzech dekad. Szybki wzrost odnotowano w Japonii, gdzie w 2010 r. ponad 1/3 siły roboczej pracowała tymczasowo. Najlepiej proporcje te widać w Korei Południowej, gdzie uzasadnione okaże się twierdzenie, że ponad połowa pracowników jest zatrudniona tymczasowo.

Posiadanie tymczasowego zajęcia nie zawsze musi być oznaką pracy bez perspektyw. W rzeczywistości ci, których nazywamy *proficians*, cieszą się z kariery zorientowanej na projekty, w której przechodzą od jednego krótkoterminowego zadania do kolejnego. Długoterminowe prace, wymagające bezustannego wykonywania tych samych zadań, bywają mało ambitne. Posiadanie tymczasowego zajęcia jest korzystne, jeśli daje ono satysfakcję. Jednak jeśli globalny system gospodarczy wymaga pracy tymczasowej od olbrzymiej rzeszy osób, politycy powinni się zająć przyczynami ich prekaryzacji.

W dzisiejszych czasach posiadanie pracy tymczasowej jest silnym wskaźnikiem swego rodzaju niepewności. Dla niektórych może to być pierwszy szczebel kariery, jednak dla wielu osób może się okazać krokiem wstecz ku gorszej sytuacji finansowej. Zalecane przez wielu ustawodawców podjęcie tymczasowego zajęcia po okresie bezrobocia często skutkuje niższymi zarobkami przez wiele kolejnych lat²¹. Po podjęciu raz pracy niższego szczebla

²¹ D. Autor, S. Houseman, „Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers: Evidence from *Work First*”, *American Economic Journal: Applied Economics* 2010, nr 3 (2), s. 96–128.

prawdopodobieństwo awansu społecznego lub osiągnięcia „przyszwoitego” dochodu trwale się zmniejsza. Przyjęcie pracy tymczasowej dla wielu może być koniecznością, jednak jest mało prawdopodobne, by sprzyjało społecznej mobilności.

Inną drogą do prekariatu jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, sprytny eufemizm, który – inaczej niż miało to miejsce w przypadku społeczeństw przemysłowych – stał się cechą naszej gospodarki opartej na usługach. W większości krajów niepełny etat definiowany jest jako zatrudnienie lub wynagrodzenie za mniej niż 30 godzin w tygodniu. Bardziej odpowiednie byłoby mówienie o *tak zwanych* pracownikach niepełnoetatowych, ponieważ wielu spośród tych, którzy zdecydowali się lub zostali zmuszeni podjąć pracę w niepełnym wymiarze czasu, odkrywa, że muszą pracować więcej, niż zapowiadano, i przez czas dłuższy niż ten, za który otrzymują wynagrodzenie. Pracownicy niepełnoetatowi – często kobiety, które zrezygnowały ze ścieżki kariery – mogą skończyć w warunkach większego wyzysku, zmuszani wykonywać pracę bez wynagrodzenia i poza płatnymi godzinami. Jest to tzw. praca-dla-zatrudnienia, polegająca na większym własnym wyzysku w celu zachowania na rynku pracy niszy dla siebie.

Zwiększenie liczby stanowisk z niepełnym wymiarem czasu pracy pomogło ukryć skalę bezrobocia i niepełnego wykorzystania siły roboczej. Tak oto w Niemczech, zatrudniając więcej osób w minipracach, utrzymano iluzję wysokiego zatrudnienia i doprowadzono niektórych ekonomistów do nierozsądnych wniosków o niemieckim cudzie zatrudniania w dobie krachu finansowego.

Inną pokrywającą się częściowo z prekariatem grupą są „niezależni wykonawcy” i „wykonawcy zależni”. Nie można tu postawić znaku równości z prekariatem, ponieważ wielu wykonawców jest pod pewnymi względami zabezpieczonych i posiada silną tożsamość zawodową. Chodzi tu np. o samozatrudnionych dentystów czy księgowych. Rozróżnienie na wykonawców zależnych i niezależnych stało się utrapieniem dla wszelkiej maści specjalistów od prawa pracy. Toczono niekończące się debaty nad tym, jak rozróżnić tych, którzy świadczą usługi od tych, którzy dostarczają siły roboczej wykonującej usługę, a także zależnych od jakiegoś pośrednictwa i tych, którzy są ukrytymi pracownikami. Ostateczne różnice są arbitralne, zależne od pojęcia kontroli, podporządkowania i zależności od innych. Niemniej jednak trzeba pamiętać, że osoby przydzielane przez innych do zadań, nad którymi mają znikomą kontrolę, są narażone na duże ryzyko popadnięcia w prekarność.

Kolejną grupą powiązaną z prekariatem jest rosnąca w siłę armia pracowników i pracownic *call center*. Stali się oni wszechobecnym ponurym symbolem globalizacji, życia w zaprogramowanym elektronicznie świecie i pracy wyalienowanej. W roku 2008 brytyjski Channel 4 przedstawił film dokumentalny zatytułowany *Phone Rage*, kładący duży nacisk na obustronne nieporozumienia pomiędzy młodymi pracownikami *call center* a zezłoszczonymi klientami. Według programu, ludzie w Wielkiej Brytanii spędzają średnio każdego roku jeden dzień rozmawiając z *call center*, a czas ten ciągle się wydłuża.

Następną grupę tworzą stażyści – osobliwe współczesne zjawisko – świeżo upieczeni absolwenci, studenci czy nawet osoby przed rozpoczęciem studiów, którzy przez jakiś czas pracują za bardzo małą stawkę lub za darmo, wykonując drobne prace biurowe. Niektórzy francuscy komentatorzy postawili znak równości pomiędzy prekariatem a stażystami, co, choć nieprecyzyjne, świadczy o niepokoju, z jakim traktuje się to zjawisko. Staże są potencjalnym środkiem prowadzącym młodych do prekariatu. Niektóre rządy, w celu ukrycia bezrobocia, wprowadziły nawet programy dla stażystów jako formę „aktywnej” polityki rynku pracy. W rzeczywistości starania promowania staży to niewiele więcej niż kosztowne, niewydajne programy zapomóg. Pomimo retoryki „wdrożenia w życie organizacyjne” i „nauki podczas pracy”, działania te generują wysokie koszty administracyjne, zaś wytwarzana wartość trwała jest zarówno dla organizacji, jaki i stażystów bardzo mała. Przypadek stażystów rozważymy później.

Jak dochodzi do tego, że ludzie podejmują niezabezpieczone formy pracy, która nie daje żadnych szans na poczucie tożsamości zawodowej ani budowanie wymarzonej kariery? Zrozumienie tego mechanizmu jest jednym ze sposobów postrzegania prekariatu.

Prekaryzacja

Innym sposobem spojrzenia na prekariat jest perspektywa procesu; sposobu, w jaki ludzie stają się *sprekaryzowani*. To niezręczne słowo jest analogiczne do „sproletaryzowania”, opisującego siły prowadzące do proletaryzacji robotników w XIX w. Być *sprekaryzowanym* oznacza być poddanym presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w terażniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia.

W tym sensie część salariatu dryfuje ku prekariatowi. Dobrze ilustruje to przypadek legendarnych japońskich salariuszy [*salarymen*] w XX w. Pojawili się dzięki bardzo

paternalistycznemu modelowi laburyzmu obecnemu do początku lat 80. w Japonii i innych krajach wschodnioazjatyckich, które przyjęły podobny model. Ci pracownicy zatrudnieni byli przez całe życie w jednej firmie, z tak licznymi gwarancjami i zabezpieczeniami pracowniczymi, że świat zewnętrzny wydawał się zagrożeniem. Zwolnienie z firmy czy organizacji oznaczało życiową porażkę i utratę twarzy. W takich okolicznościach pogoń za własnym rozwojem zawodowym w prosty sposób wymuszała małostkową politykę szacunku wobec przełożonych w wewnętrznej hierarchii i oportunistycznych intryg. Złota klatka z łatwością przeobrażała się w klatkę z ołowiu.

Ten model osiągnął szczyt w Japonii. Firma stawiała się fikcyjną rodziną zawiązującą zamiast stosunku zatrudnienia relacje „pokrewieństwa”, w których pracodawca „adoptuje” pracownika i oczekuje w zamian czegoś bliskiego służalczości, synowskiego zobowiązania i dziesięcioleci intensywnej pracy. Skutkiem okazała się kultura nadgodzin i nadzwyczajne uświęcenie *karoshi*, śmierci z przepracowania²². Jednak od wczesnych lat 80. udział japońskiej siły roboczej w salariacie zmniejszył się drastycznie. Ci, którzy wciąż utrzymują się na powierzchni, poddani są ciągłej presji, wielu musi ustąpić młodszym pracownikom, a zwłaszcza kobietom, nieposiadającym żadnego zabezpieczenia zatrudnienia, należnego poprzednikom. Prekariat wypiera na inne stanowiska salariat, którego cierpienie ujawnia się w alarmującym wzroście liczby samobójstw i chorób społecznych.

Japońskie przekształcenie salariatu może być przypadkiem ekstremalnym. Ukazuje jednak, jak łatwo ktoś złapany w pułapkę długookresowego zatrudnienia traci kontrolę nad swoim życiem i zmierza ku formie prekarnej zależności. Kiedy firmowi „rodzice” staną się niezadowoleni lub z jakichś powodów nie chcą czy nie mogą kontynuować fikcyjnej roli rodzicielskiej, taki pracownik – pozbawiony zdolności do samodzielnych decyzji i kształtowania własnej ścieżki rozwoju – zostanie zepchnięty w prekariat. Zatrudnienie długookresowe może zatem doprowadzić do dewaluacji umiejętności. Jak pisałem w innej książce²³, był to jeden z najgorszych aspektów ery laburyzmu.

Chociaż trzeba uważać na zbytne poszerzenie definicji, kolejną cechę prekaryzacji można by nazwać fikcyjną ruchliwością zawodową. Uosabia się ona w postmodernistycznym fenomienie nadawania tytułów powyżej posiadanych przez pracownika kwalifikacji [ang. *uptitling*], zgrabnie wyszydzonym przez *The Economist*²⁴. Ktoś w ustalonej, przewidywalnej

²² R. Mouer, H. Kawanishi, *A Sociology of Work in Japan*, Cambridge 2005.

²³ G. Standing, *Work after Globalization...*

²⁴ „Too Many Chiefs”, *The Economist*, 26 czerwca 2010, s. 72.

i mało kreatywnej pracy otrzymuje szumnie brzmiący tytuł po to jedynie, by ukryć jego osuwanie się w prekariat. Pracownicy zostają „szefami” [ang. *chief*], „kierownikami” [ang. *executive*] czy też „dowódcami” [ang. *officer*] bez armii do dowodzenia czy zespołu do kierowania. Amerykańska organizacja zawodowa wymownie mianująca się Międzynarodowym Stowarzyszeniem Pracowników Administracyjnych (w rzeczywistości będąca zaledwie Krajowym Stowarzyszeniem Sekretarek i Sekretarzy) poinformowała, że odnotowała ponad 500 nazw zawodów zrzeszonych w swojej sieci, włączając w to „koordynatora dyrekcji” [ang. *front-office coordinator*], „specjalistę od dokumentów elektronicznych” [ang. *electronic document specialist*], kierownika dystrybucji mediów [ang. *media distribution officer* – gazeciarz], zarządcę ds. recyklingu [ang. *recycling officer* – śmieciarz] i „konsultanta warunków sanitarnych” [ang. *sanitation consultant* – sprzątacze toalet]. Stany Zjednoczone nie posiadają monopolu na pomysłów tytułowanie; to dzieje się wszędzie. Francuzi mają obecnie tendencję, by sprzątaczkę nazywać bardziej prestiżowo *techniciennes de surface*.

The Economist przypisuje szybki wzrost liczby tytułów zawodowych występującej po 2008 r. recesji, w której podwyżki płac zastąpiono nowymi, wyszukаныmi nazwami zawodów i stanowisk, a także skomplikowaniem wewnętrznych struktur międzynarodowych korporacji. Jednak to nie tylko objaw przesady ostatnich lat. Zjawisko to odzwierciedla wzrost prekariatu, w którym fikcyjne symbole awansu zawodowego i rozwoju osobistego mają zatuszować jałowość pracy. Spłaszczoną strukturę zawodową ukrywa się przez rozdęcie tytułu. *The Economist* ujmuje to zgrabnie:

Kult elastyczności również jest napompowany. Moda na spłaszczanie hierarchii wywołała paradoksalny efekt pomnażania nic nieznaczących nazw stanowisk. Pracownicy pragną ważnie brzmiących tytułów, podobnie jak przeniesieni na emeryturę politycy mianowani są Kanclerzem Księstwa Lancaster czy Lordem Przewodniczącym Rady. Każdy, począwszy od członków zarządu, aż po sam dół społecznej drabiny, chce stroić swój życiorys w pawie piórka.

Wskazuje to na głębszą zapaść. *The Economist* kończy swoją opinię słowami: „Korzyści z nadawania ludziom wyszukanych tytułów są zazwyczaj krótkotrwałe. Szkody natomiast pozostają długotrwałe”. Wyczuwa się, że zwyczaj ten powoduje cynizm, a wyszukane tytuły

mogą wręcz ułatwić pozbycie się ich posiadacza. Z pewnością jest również na odwrót – ponieważ ludzie są na zbędnych stanowiskach, ich wymyślne nazwy tylko to podkreślają.

Sprekaryzowany umysł

Nie trzeba być deterministą, by uznać wpływ technologii na sposób, w jaki myślimy i zachowujemy się. Prekariat nie ukazuje się jeszcze jako klasa sama w sobie po części dlatego, że jego członkowie są niezdolni do kontrolowania sił technologicznych, w obliczu których stają. Istnieje coraz więcej dowodów na to, że korzystanie z elektronicznych gadżetów, które przenikają każdy aspekt naszego życia, ma głęboki wpływ na ludzki mózg, na sposób, w jaki myślimy oraz, co jeszcze bardziej alarmujące, na samą naszą zdolność myślenia. Dzieje się to w trybie, który pozostaje spójny z ideą prekariatu.

Prekariat definiuje się przez „krótkoterminowość” mogącą przerodzić się w masową niezdolność do spojrzenia długoterminowego, przede wszystkim z powodu niewielkiego prawdopodobieństwa osobistego rozwoju czy podjęcia kariery. Grupy rówieśnicze mogą wzmacniać to zjawisko, grożąc ostracyzmem wszystkim, którzy nie dostosują się do norm zachowania. Niepisane zasady dotyczące tego, co należy i czego nie należy robić, obarczają wszelkich nonkonformistów dużym ciężarem.

Internet, nałóg „przeglądania”, komunikacja za pomocą wiadomości tekstowych, Facebook, Twitter i inne media społecznościowe działają w kierunku „przeprogramowania” mózgu²⁵. Cyfrowe życie prowadzi do uszkodzenia procesów konsolidacji pamięci długoterminowej, która jest podstawą dla tego, co pokolenia ludzi zwykły postrzegać jako inteligencję – dla zdolności rozumowania poprzez złożone procesy i tworzenia nowych idei czy ścieżek wyobraźni.

Scyfryzowany świat nie ma szacunku dla kontemplacji czy refleksji; dostarcza natychmiastowej stymulacji i gratyfikacji, a tym samym zmusza mózg do przyznania największej wagi krótkoterminowym decyzjom i reakcjom. Chociaż ma to pewne zalety, szkodę ponosi wykształcony, „światły umysł” oraz sama idea indywidualności. Odchodzi się w tej chwili od społeczeństwa złożonego z jednostek o indywidualnej kombinacji wiedzy, doświadczenia i wykształcenia w kierunku takiego, w którym większość ludzi ma społecznie skonstruowane, naprędce nabyte poglądy – powierzchowne i nakierowane raczej na zdobycie

²⁵

N. Carr, *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains*, Nowy Jork 2010.

poparcia grupy niż na oryginalność i kreatywność. Można tu posłużyć się mnóstwem wyszukanych terminów, takich jak „ciągła podzielna uwaga” czy „deficyty kognitywne”.

To wszystko może się wydawać pewnym przejawskrawieniem. Ale coraz trudniej jest zaprzeczyć, że mentalne, emocjonalne oraz behawioralne zmiany następują równolegle z rozszerzaniem się prekariatu. Światły umysł – z jego szacunkiem dla pobudzającego potencjału nudy (czasu „stojącego w miejscu”), dla refleksyjnej kontemplacji i systematycznego łączenia przeszłości, teraźniejszości i wyobrażonej przyszłości – jest zagrożony stałym bombardowaniem przez elektronicznie pobudzane skoki adrenaliny.

Zdolności skupienia uwagi należy się nauczyć, ale łatwo ją również stracić bądź wypaczyć. Niektórzy biologowie ewolucyjni twierdzą, że umysł wykształcony był w zasadzie historyczną aberracją. Zaś urządzenia elektroniczne przywracają człowieka do jego prymitywnego stanu „bycia zaprogramowanym” tak, by odpowiadać instynktownie i gwałtownie na sygnały zagrożenia i pojawiające się możliwości. Ta interpretacja biologicznego regresu jest z pewnością przygnębiająca i wnosi ogromne komplikacje ewolucyjne.

Elektroniczne otoczenie pozwala na wielozadaniowość i zachęca do niej – to cecha społeczeństwa zdominowanego przez sektor usług, która zostanie rozważona później. Badania wykazały, że ci, którzy ze względu na nałóg, skłonności czy konieczność pogrążają się w intensywnej wielozadaniowości, rozpraszają swoją energię i są znacznie mniej produktywni w jakimkolwiek konkretnym działaniu niż ci, którzy wykonują mniej zadań. „Wielozadaniowi” są pierwszymi kandydatami do prekariatu, ponieważ mają większy kłopot ze skupieniem się i większą trudność w odrzucaniu nieistotnych bądź rozpraszających informacji²⁶. Niezdolni do kontrolowania swojego czasu, cierpią na stres, który niszczy zdolność do rozwijania umysłu – zmysłu refleksyjnej nauki w długoterminowej perspektywie.

Prekariat cierpi zatem na przeładowanie informacjami, nie ma dostępu do takiego stylu życia, który daje kontrolę i możliwość oddzielenia użytecznego od bezużytecznego. Później zobaczymy, jak radzi sobie z tą sytuacją państwo w modelu neoliberalnym.

²⁶ M. Richtel, „Hooked on Gadgets, and Paying a Mental Price”, *The New York Times*, 7 czerwca 2010, s. 1.

Gniew, anomia, niepokój i alienacja

Prekariat doświadcza czterech „A”: *anger*, *anomie*, *anxiety* oraz *alienation*, czyli gniewu, anomii, niepokoju i alienacji. Gniew wyrasta z frustracji spowodowanej niezaspokojeniem istotnych potrzeb, a także z poczucia tkwienia w „ślepej uliczce”. Można to nazwać zazdrością, ale w rzeczywistości stałe bombardowanie obrazami materialnego sukcesu oraz presja rozpasanej kultury celebrytów musi spowodować wrzący resentyment. Prekariat odczuwa frustrację nie tylko wobec wizji całego życia w elastycznej pracy (ze wszystkimi towarzyszącymi jej zagrożeniami), lecz także ponieważ praca owa nie pozwala zbudować relacji wzajemnego zaufania, rozwijanych w istotne struktury czy sieci. Prekariat nie ma również możliwości awansu społecznego, co stawia go w zawieszeniu między większym samowyzyskiem a brakiem zaangażowania.

Jednym z przykładów, cytowanym w *The Observer*²⁷, jest 24-letnia pracownica socjalna, zarabiająca zgodnie z umową 28 tys. funtów rocznie za pracę w wymiarze 37,5 godziny tygodniowo. W rzeczywistości musiała przepracować „całkiem sporo nocek”, gdyż niektórych rodzin nie dało się odwiedzić za dnia, a to wiązało się z wydłużeniem pracy w czasie wolnym. Gazecie powiedziała:

Moja wielka frustracja dotyczy tego, że już jakiś czas temu powiedziano mi, iż jestem wystarczająco dobra, by awansować na wyższe stanowisko. Podjęłam się więc zadań wykraczających poza moje obowiązki, ale nie spotyka się to z żadną formą uznania. Muszę po prostu czekać, aż zwolni się inna osoba. Myślę, że zdarza się to wielu ludziom. Spośród członków zespołu, z którym zaczynałam pracę, tylko ja jestem nadal pracownikiem socjalnym. Reszta odeszła ze względu na problemy związane z kwestią kariery i możliwościami jej rozwoju. Wykonujemy ciężką, odpowiedzialną pracę i gdyby spotykało się to z uznaniem, może zatrzymało by nas to tutaj na dłużej.

Ta kobieta powiązana jest z prekariatem przez niemożność rozwoju zawodowego i sposób, w jaki do niego podchodzi. Zdecydowała się na samowyzysk w nadziei na awans, wykonując więcej pracy-dla-zatrudnienia. Jej odchodzący koledzy zdali sobie sprawę, że pod złudzeniem awansu nie kryło się nic więcej.

²⁷ R. Reeves, „Why Money Doesn’t Buy Happiness”, *Observer Magazine*, 25 kwietnia 2010, s. 48.

Przynajmniej od czasu prac Émile’a Durkheima rozumiemy, że anomia jest uczuciem bierności zrodzonym z rozpacz. Perspektywa przyziemnej pracy, niedającej nadziei na karierę, dodatkowo ją pogłębia. Anomia pochodzi z apatii związanej z poczuciem stałej klęski, którą wzmacniają jeszcze słowa potępienia, kierowane do wielu prekariuszy przez polityków i komentatorów z klasy średniej. Piętnuje się ich jako leniwych, pozbawionych celu, nic niewartych i społecznie nieodpowiedzialnych (a nawet gorzej). Sugerowanie ubiegającym się o pomoc społeczną, że ich sytuację mogą poprawić terapeutyczne rozmowy, jest protekcyjne i z pewnością zostaje tak przez nich odebrane.

Prekariat żyje lękiem – chronicznym zagrożeniem związanym nie tylko z balansowaniem na krawędzi, gdy jeden błąd bądź pechowy przypadek może sprawić, że w miarę godna pozycja społeczna zamieni się w konieczność przetrząsania śmietników. Obawa wiąże się też ze stratą tego, co już się posiada – nawet wówczas, gdy czuje się jednocześnie, jak niesprawiedliwe jest, że nie posiada się więcej. Ludzie są niespokojni i zestresowani, a przy tym „nie dość” lub „nazbyt” wykwalifikowani w swojej pracy. To rodzi poczucie wyobcowania i anomii, a także niepewne, desperackie zachowania. Osoby żyjące w strachu przed utratą tego, co już posiadają, trwają we frustracji – pełni gniewu, ale przy tym bierni. Sprekaryzowany umysł żywi się i napędza strachem.

Alienacja wynika z wiedzy, że to, co się robi, nie służy ani temu, kto robi, ani nawet celom, które ceni się i szanuje – robi się to po prostu dla innych, na ich żądanie. Takie położenie zwykło się postrzegać jako cechę definiującą proletariat. Prekariusze doświadczają jeszcze kilku innych, specjalnych elementów. Jednym z nich jest poczucie bycia oszukany: gdy słyszą, że powinni być wdzięczni i szczęśliwi, bo mają pracę, a nade wszystko, że powinni być „pozytywnie nastawieni”. Mają być szczęśliwi, chociaż nie widzą powodu. Doświadczają tego, co Bryceson²⁸ nazwał „pracą bez powodzenia” [ang. *failed occupationality*], która może mieć wręcz odwrotny efekt psychologiczny. Ludzie w takich okolicznościach często doświadczają społecznej dezaprobaty i głębokiego poczucia bezcelowości. Natomiast brak zajęcia tworzy rodzaj moralnej pustki.

Prekariat nie daje się ogłupić. Staje w obliczu lawiny napomnień, ale czy inteligentny umysł ulega tak łatwo? W *Smile or Die* Barbara Ehrenreich²⁹ zaatakowała współczesny kult pozytywnego myślenia. Przypomniła, jak w Stanach Zjednoczonych w latach 60. XIX w. dwoje kwaków (Phineas Quimby i Mary Eddy) założyło New Thought Movement, oparty na

²⁸ D.B. Bryceson (red) *How Africa Works: Occupational Change, Identity and Morality*, Rugby 2010.

²⁹ B. Ehrenreich, *Smile or Die: How Positive Thinking Fooled America and the World*, Londyn 2009.

kalwinizmie i poglądzie, że wiara w Boga oraz pozytywne myślenie dadzą w życiu pozytywne skutki. Ehrenreich prowadzi ten trop aż do nowoczesnych finansów i biznesu. Opisuje konferencje motywacyjne, podczas których referenci namawiają pracowników na kontraktach krótkoterminowych (którzy już okazali się zbyteczni), by byli dobrymi członkami zespołu. Oznacza to osoby nastawione „pozytywnie”, które „często się uśmiechają, nie narzekają i z wdzięcznością podporządkowują się żądaniom zwierzchnika”. Można by pójść dalej i zastanowić się, czy niektórzy nie przyjmują starego chińskiego przysłowia: „Pochylaj się tak nisko, by cesarz nie widział twojego uśmiechu”. Jednak odpowiedzią na alienującą gadaninę, z którą prekariat musi jakoś żyć, będzie raczej zgrzytanie zębami.

Oprócz tłumionej wściekłości są też inne reakcje. Prekariusze mogą np. wpaść w niszczycielską strefę pozorów i iluzji, co ilustruje przypadek Koreańczyka z Południa, z którym rozmawiał reporter *International Herald Tribune*³⁰.

Ze swoją czystą, białą bluzą z logo uniwersytetu i błyszczącym telefonem komórkowym Lee Changshik wygląda jak menedżer firmy deweloperskiej, którym był jeszcze przed okresem finansowej paniki w zeszłym roku. A przed swoimi przyjaciółmi i rodziną – wciąż udaje, że jest.

Nikomui nawet o tym nie wspominając, Lee poszedł pracować jako poławiacz krabów. „Zdecydowanie nie chcę umieszczać tego w swoim życiorysie – mówi. – Ta praca rani moją dumę”. Dodaje, że w rozmowach telefonicznych stara się nie poruszać kwestii pracy; unika też spotkań z przyjaciółmi i krewnymi, na wypadek wypłynięcia tego tematu. Inny człowiek pracujący na łodziach poławiaczy mówi, że nie powiedział o tym nawet swojej żonie. Jeszcze inny woli raczej mówić swojej żonie, że pojechał do Japonii, niż przyznać, co faktycznie robi. Takie opowieści o utracie statusu są wystarczająco dobrze znane. Alarm powinno wywołać poczucie, że choć występują one lokalnie, stanowią strukturalną cechę współczesnego rynku pracy.

Prekariuszom i prekariuszkom brakuje poczucia własnej wartości i społecznego szacunku dla ich pracy; muszą szukać dowartościowania gdzie indziej, z różnym skutkiem. Jeśli im się udaje, bezużyteczność tego, czego się od nich wymaga w ich efemerycznej, odpychającej pracy, może się zmniejszyć wraz ze zmniejszeniem frustracji utraty statusu. Ale

³⁰ M. Fackler, „Crisis-Hit South Koreans Living Secret Lives with Blue-Collar Jobs”, *International Herald Tribune*, 8 lipca 2009, s. 1.

umiejętność znalezienia stałego źródła własnej wartości jest w prekariacie upośledzona. Istnieje niebezpieczeństwo, że przy stałym zaangażowaniu będzie się odczuwać jednocześnie głębokie odosobnienie pośrodku samotnego tłumu.

Częścią problemu jest fakt, że prekariat doświadcza niewielu relacji zaufania, szczególnie w pracy. Historycznie, zaufanie wyewoluowało w długotrwałych wspólnotach, które potrafiły zbudować instytucjonalne ramy dla braterstwa i siostrzeństwa. Zdaniem psychologów społecznych ludzie mają naturalne predyspozycje do zaufania i współpracy, jeżeli jednak prekariusz czuje zagubienie, bo nie wie, na jakim etapie życia aktualnie jest, zaufanie staje się przypadkowe i kruche, a wciąż zmieniające się i niezapewniające bezpieczeństwa otoczenie zagraża wszelkiej chęci współpracy czy moralnego konsensu³¹. Robimy to, co uchodzi nam na sucho, działając oportunistycznie, zawsze na krawędzi moralności. Racjonalizowanie jest łatwiejsze, gdy każdego dnia słyszymy o elitach i celebrytach łamiących bezkarnie kodeksy moralne – i gdy w naszych codziennych sprawach nie widzimy odbicia przyszłości.

Na elastycznym rynku pracy jednostki obawiają się zamknięcia w długoterminowych związkach emocjonalnych (i procesach ich tworzenia), ponieważ mogą się one wiązać z działaniami i kosztami, które nie zostałyby odwzajemnione w pożądanym sposób. Młodzi ludzie np. nie będą się chcieli wiązać ekonomicznie ze swoimi rodzicami w obawie przed koniecznością długiego ich wspierania na starość – szczególnie przy zmniejszającej się sferze pomocy państwowej i zwiększającej się długości życia (co podnosi przewidywane koszty takiego wsparcia). Zanikanie układu międzypokoleniowego doskonale uzupełnia coraz większą przypadkowość relacji seksualnych i przyjacielskich.

Jeśli wszystko jest utowarowione – wartościowane w kategoriach kosztów i finansowego wynagrodzenia – także wzajemne relacje etyczne stają się kruche. A jeśli dodatkowo państwo usuwa właściwe laburyzmowi formy ubezpieczenia społecznego, które stworzyły znaczący, nawet jeśli niezbyt sprawiedliwy, system solidarności społecznej – i nie proponuje przy tym w zamian nic – to mechanizmy budowania alternatywnych form solidarności zanikają. By solidarność społeczna mogła powstać, potrzebne jest poczucie stabilności i przewidywalności. Prekariatowi brakuje obu, jest poddany chronicznej niepewności. Zabezpieczenia socjalne spełniają swoją rolę, jeśli prawdopodobieństwo społecznej ruchliwości w górę i w dół – prawdopodobieństwo zysku i straty – jest w miarę

³¹ J. Haidt, *The Happiness Hypothesis*, Londyn 2006; M. D. Hauser, *Moral Minds: How Nature Designed Our Universal Sense of Right and Wrong*, Nowy Jork 2006.

podobne. W społeczeństwie, w którym rośnie prekariat i w którym społeczna mobilność jest ograniczona (a wręcz stale spada), zabezpieczenia socjalne nie mogą działać prawidłowo.

W ten sposób krystalizuje się jedna z obecnych właściwości prekariatu: musi on jeszcze utwierdzić się jako klasa sama dla siebie. Można obrazowo przedstawić proces „popadania” w prekariat czy bycia „wciągany” w prekarną egzystencję. Ludzie nie rodzą się w nim i raczej nie przedstawiają się z dumą jako jego członkowie. Ze strachem – owszem; z gniewem – prawdopodobnie; z sardonicznym uśmiechem – być może; ale nie z dumą. Widać tu kontrast z tradycyjną przemysłową klasą robotniczą – potrzebowała czasu, by stać się klasą dla siebie, ale gdy to się już stało, wytworzyła silną dumę i poczucie godności, które pomogły jej stać się polityczną siłą posiadającą klasowy program. Prekariat nie jest jeszcze na tym etapie, nawet jeśli niektórzy w jego szeregach okazują buntowniczą dumę – na swoich paradach, blogach i w kontaktach towarzyskich.

Zdrowe społeczeństwo potrzebuje, by ludzie byli empatyczni, mieli zdolność do stawiania się w sytuacji innych. Empatia i rywalizacja stale się ścierają. Rodząca się konkurencja sprawia, że ludzie ukrywają przed innymi swoją wiedzę, informacje, kontakty i zasoby w obawie, że ich ujawnienie spowoduje utratę przewagi. Strach przed porażką albo możliwością osiągnięcia tylko niezbyt wysokiego statusu łatwo prowadzi do wyparcia empatii.

Co wywołuje empatię? Może ona powstać ze wspólnego poczucia alienacji lub zagrożenia, a nawet ze wspólnego ubóstwa. Biologowie ewolucyjni zgadzają się zwykle, że empatia jest bardziej prawdopodobna w małych, stabilnych wspólnotach, w których ludzie znają się nawzajem i regularnie wchodzą ze sobą w kontakty³². Przez wiele wieków wspólnoty zawodowe pielęgnowały empatię, z terminowaniem będącym podstawowym mechanizmem budowania uznania dla wzajemności, wzmocnionym jeszcze przez wewnętrzne regulacje cechów. Ze względu na globalizację ten model erodował wszędzie, nawet w Afryce³³. Prekariat ma poczucie tkwienia w rozproszonej, niestabilnej międzynarodowej wspólnocie ludzi walczących, zwykle na próżno, o nadanie swojemu pracowniczemu życiu tożsamości zawodowej.

Kiedy posady stają się „elastyczne”, nastawione wyłącznie na zarobek, z wynagrodzeniem niewystarczającym na społecznie godziwe utrzymanie i godne życie, nie ma już „profesjonalizmu”, który wiąże się z przynależnością do wspólnoty standardów, kodów

³² Zob. np. F. De Waal, *Our Inner Ape*, Londyn 2005.

³³ *How Africa...*

etycznych i wzajemnego szacunku, opartego na kompetencjach i respektowaniu długo istniejących norm zachowań. Prekariusze nie mogą stać się profesjonalistami, bo nie mogą się wyspecjalizować, rozwijać kompetencji ani zdobywać doświadczeń w danej dziedzinie. Nie są pewni, czy kiedykolwiek wrócą do konkretnej formy pracy, mają też słabe widoki na możliwość wspięcia się po drabinie społecznego awansu.

Prekariat ma osłabione poczucie „społecznej pamięci”. Cechą człowieczeństwa jest definiowanie się poprzez to, co robimy, i postępowanie zgodne z tym, kim jesteśmy. Pamięć społeczna powstaje z przynależności do wspólnoty reprodukowanej przez pokolenia. Najważniejsze, co zapewnia, to kodeks etyczny i poczucie znaczenia oraz stabilności, zarówno emocjonalnej, jak i społecznej (ma to głębokie podstawy klasowe i zawodowe). Ponieważ dla naszych aspiracji istnieją społecznie skonstruowane bariery, tworzy też horyzont naszych dążeń. Np. w większości społeczeństw dziecko pochodzące z klasy robotniczej zostałoby wyśmiane, gdyby aspirowało do bycia bankierem czy prawnikiem, podobnie na dziecko z klasy średniej patrzyłoby się krzywo za chęć zostania hydraulikiem czy fryzjerem. Nie możesz robić tego, czym nie jesteś. Ludzie definiują się przez to, czym nie są w takim samym stopniu jak przez to, czym są. A także przez to, czym nie mogliby być – w takim samym stopniu jak przez to, czym mogliby. Prekariat nie istnieje sam z siebie. Definiuje się również przez to, czym nie jest.

Polityka promująca elastyczność pracy prowadzi do erozji procesów rodzinnych oraz rówieśniczych interakcji, które są istotne dla reprodukowania umiejętności i konstruktywnego podejścia do pracy. Jeżeli wiesz, że to co robisz, może się zmienić w każdej chwili – że można od ręki wymienić pracownika, kolegów, a przede wszystkim to, kim jesteś – to etyka pracy zanika na rzecz doraźnych korzyści.

Obserwatorzy tacy jak Haidt³⁴ twierdzą, że etykę pracy można narzucać i wymuszać tylko z poziomu całego społeczeństwa. To za dużo powiedziane. Etyka wyrasta z mniejszych, bardziej określonych społeczności, takich jak grupa zawodowa, grupa pokrewieństwa czy klasa społeczna. Reżim elastyczności pracy *implicite* odrzuca etykę ustanowioną przez silne wspólnoty zawodowe.

Według ankiety Instytutu Gallupa w 2009 r. w Niemczech tylko 13% wszystkich zatrudnionych czuło się oddanych swojej pracy, natomiast 20% było stanowczo

³⁴

J. Haidt, *The Happiness...*

„niezaangażowanych”³⁵. Biorąc pod uwagę wszystkie napomnienia, by być elastycznym i mobilnym, by poszukiwać zatrudnienia jako źródła szczęścia, z pewnością zdrowo jest być niezaangażowanym, szczególnie w niepewnych czasach. Ale biorąc pod uwagę istotność pracy w naszym życiu, to z pewnością nie wystarcza. Mieszanka narastającego gniewu, anomii, niepokoju i alienacji prekariuszy pokazuje nieuchronnie drugie oblicze społeczeństwa, które niepewność i „elastyczność” uczyniło filarami swojego systemu gospodarczego.

Uwagi końcowe

Chociaż nie da się przytoczyć żadnych dokładnych liczb, możemy zgadywać, że obecnie w wielu krajach przynajmniej ¼ dorosłej populacji żyje w prekariacie. To nie tylko kwestia niepewności zatrudnienia, umów terminowych i minimalnej ochrony pracy, chociaż wszystko to jest szeroko rozpowszechnione. Chodzi w dużej mierze o stan, który nie oferuje możliwości rozwoju kariery ani nie zapewnia poczucia tożsamości zawodowej. Nie zawsze też uprawnia do tych nielicznych przywilejów państwowych i firmowych, które uznawano za należne przez kilka pokoleń przemysłowego proletariatu bądź salariatatu.

Taka jest rzeczywistość systemu, który pielęgnuje sposób życia oparty na konkurencyjności, merytokracji oraz elastyczności i wręcz rozpływa się nad jego zaletami. Społeczeństwa budowały się przez wieki w toku stałej, nieprzerwanej zmiany. Są raczej oparte na powolnie wznoszonej konstrukcji stabilnych tożsamości i „sztywnych” sferach bezpieczeństwa. Dziś ewangelia elastyczności wmawia ludziom, że owa sztywność pozostaje największym jej przeciwnikiem. Oświecenie uczy, że to człowiek – a nie Bóg lub siły przyrody – powinien kontrolować swoje przeznaczenie. A prekariusze słyszą, że muszą odpowiednio reagować na wyzwania rynku i być nieskończenie zdolni do adaptacji.

Skutkiem tego jest rosnąca masa ludzi – potencjalnie wszystkich nas spoza elity zakotwiczonej w swoim bogactwie i oderwanej od społeczeństwa – znajdująca się w sytuacji, która może być opisana tylko w kategoriach alienacji, anomii, niepokoju i podatności na gniew. Jej znakiem ostrzegawczym jest brak politycznego zaangażowania.

Dlaczego ci, którzy nie uważają się za część prekariatu, powinni przejmować się jego wzrostem? Istnieje altruistyczny powód, wedle którego sami nie chcielibyśmy być nim i dlatego życzymy lepiej tym, którzy mierzą się z taką egzystencją. Ale są też inne przyczyny. Wielu z nas obawia się, że popadnie w prekariat lub że w prekariat popadną nasze rodziny i nasi

³⁵ M. Nink, „It’s Always about the Boss”, *Gallup Management Journal*, 25 października 2009.

przyjaciele. Elita i co bardziej zadowolone z siebie grupy salariatów oraz *proficians* mogą myśleć, że w świecie ograniczonych możliwości awansu społecznego sami będą cieszyć się niezależnością i komfortem. Ale fakt, że prekariat wyłania się jako klasa niebezpieczna, powinien ich zaalarmować. Grupa, która nie widzi w swojej przyszłości bezpieczeństwa ani tożsamości, będzie odczuwać strach i frustrację, która musi znaleźć ujście prędzej czy później – w imię faktycznej bądź wyobrażonej sprawy. A oderwanie od mainstreamu ekonomicznego dobrobytu i postępu sprzyja nietolerancji.

Prekariat nadal nie jest klasą dla siebie, częściowo ponieważ prowadzi wojnę sam ze sobą: jedna grupa w jego obrębie może obwiniać inną za swoje słabości i upokorzenia. Np. tymczasowy, niskopłatny pracownik postrzega „socjalnego pasożyta” jako zyskującego więcej i nieuczciwie jego kosztem. Wieloletni mieszkaniec ubogiego obszaru miejskiego łatwo da się przekonać do uznania przybywających migrantów jako zajmujących lepsze posady i pchających się na czoło kolejki do przywilejów. Napięcia wewnątrz prekariatu nastawiają ludzi wzajemnie przeciwko sobie, przez co nie widzą oni, że to struktura społeczna i gospodarcza odpowiada za słabość, której przyszło im razem doświadczać. Dlatego tak łatwo ich przyciągnąć populistycznym politykom i neofaszystowskiej retoryce. Taki rozwój sytuacji widać już wyraźnie w Europie, Stanach Zjednoczonych i innych krajach. Pokazuje ona, że prekariat jest niebezpieczną klasą i potrzeba „polityki raju”, która zdoła odpowiedzieć na jego lęki, zagrożenia i aspiracje.