

Guy Standing

Prekariat
Nowa niebezpieczna klasa

Przełożyli Paweł Kaczmarski i Mateusz Karolak

Redakcja: Maciej Szlinder



Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa by Guy Standing translated by Paweł Kaczmarski 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 2. Dlaczego prekariat staje się coraz liczniejszy?

By zrozumieć, dlaczego zwiększają się szeregi prekariatu, należy rozpoznać naturę globalnej transformacji. Era globalizacji (1975–2008) była okresem, w którym gospodarka „wykorzeniła się” ze społeczeństw w miarę jak finansisci i neoliberalni ekonomiści parli do stworzenia globalnej gospodarki rynkowej opartej na konkurencyjności i indywidualizmie.

Prekariat rozrastał się właśnie ze względu na polityczne, prawne oraz instytucjonalne zmiany zachodzące w tym okresie. Działania na rzecz gospodarki wolnorynkowej stosunkowo wcześniej zapoczątkowały konkurencję i naciski na kraje uprzemysłowione ze strony krajów nowo uprzemysłowionych oraz „Chindii”, dysponujących niewyczerpanymi zasobami taniej siły roboczej. Poddanie się zasadom rynku prowadziło nieubłagane do stworzenia globalnego systemu produkcji, opartego na sieci przedsiębiorstw i praktykach pracy elastycznej.

Cel, którym miał być wzrost gospodarczy – czyli, jak mówiono, uczynienie nas wszystkich bogatszymi – wykorzystano, żeby usprawiedliwić demontaż polityki fiskalnej jako narzędzia progresywnej redystrybucji dóbr. Wysokie podatki bezpośrednie, przez długi czas używane do redukcji nierówności i zapewniania ekonomicznej stabilności osobom o niskich zarobkach, przedstawiano jako środki zniechęcające do pracy, oszczędzania i inwestowania – jak również powodujące przenoszenie przez firmy inwestycji oraz miejsc pracy zagranicę. Natomiast przesunięcie akcentów w kwestii zabezpieczeń społecznych – z budowania solidarności społecznej na radzenie sobie z biedą i tymi, których określano jako społecznych nieudaczników – zapoczątkowało tendencję do stosowania kryteriów kwalifikujących do otrzymywania świadczenia z pomocy społecznej od wysokości dochodów [*means testing*]¹. Stąd niedaleko już było do systemu *workfare*².

¹ Określenie *means testing* można dosłownie tłumaczyć jako „sprawdzanie środków” – dotyczy ono niektórych świadczeń publicznych, np. stypendiów socjalnych, które uzależnione są od dostępu danej osoby do środków finansowych (dochód nie musi być jedynym kryterium – pod uwagę bierze się też np. zgromadzone oszczędności) (przyp. tłum.).

² Koncepcja przeciwstawna państwu dobrobytu (*welfare state*). W państwie *workfare* „nie odrzuca się polityki społecznej, lecz ją modyfikuje, zmieniając zasady tworzenia funduszy (więcej współpłacenia) i działania instytucji społecznych (więcej prywatyzacji i biznesowego zarządzania) oraz inaczej definiując uprawnienia do świadczeń pochodzących z redystrybucji dochodów (świadczenia adresowane, zależne od posiadanych dochodów). Wprowadza zarówno obligację do udziału w tworzeniu produktu narodowego, do aktywności przez pracę, jak i pomaga, tworząc warunki i motywacje do tej aktywności. (...) *Workfare state* staje się obecnie dość oczywistą koncepcją przemiany narodowych *welfare state*. Popierają ją reprezentanci różnych opcji politycznych jako wyraz nieuniknionej transformacji państwa w dobie globalizacji” (S. Golinowska, *Praca i polityka społeczna. Wzajemne wzmacnianie się i konflikt*, [w:] J. Szambelańczyk, M. Żukowski (red.), *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, Poznań 2010 (przyp. tłum.).

Najważniejszy aspekt globalizacji może być podsumowany za pomocą jednego onieśmielającego słowa: „utowarowienie”. Oznacza ono traktowanie wszystkiego jako towaru przeznaczonego na sprzedaż, podlegającego siłom rynku, z cenami ustalonymi przez popyt i podaż, bez skutecznej „podmiotowości” (zdolności do oporu). Utowarowienie rozciągnęło się na każdy aspekt życia: rodzinę, system edukacji, firmę, instytucje pracy, politykę zabezpieczeń społecznych, bezrobocie, problem niepełnosprawności, wspólnoty zawodowe i politykę.

W pogoni za rynkową wydajnością znoszono wszelkie bariery powstrzymujące ten proces. Neoliberalna zasada głosiła, że potrzeba nam regulacji, by przeciwstawić się zbiorowym interesom mogącym hamować konkurencję. Era globalizacji nie była więc erą *de-regulacji*, lecz *re-regulacji*, w ramach której wprowadzono więcej przepisów niż w jakimkolwiek innym porównywalnym okresie w historii. Na światowych rynkach pracy większość nowych regulacji stanowiły dyrektywy dyktujące, co ludzie mogą, a czego nie mogą robić oraz co muszą zrobić, by otrzymać pomoc od państwa.

Atak na instytucje zbiorowe objął firmy jako ośrodki życia społecznego, związki zawodowe jako przedstawicieli pracowników, związki twórcze jako cechy rzemiosł i profesji, edukację jako siłę pozwalającą przekroczyć horyzont własnych korzyści i komercjalizmu, rodzinę jako instytucję wzajemnej pomocy i reprodukcji społecznej i wreszcie służbę cywilną kierującą się etyką służby publicznej.

Tak obmyślane działania rozbiły istniejące umowa)wy w obszarze zatrudnienia i doprowadziły do klasowej fragmentacji, którą spotęgowało jeszcze przenoszenie się pracy do trzeciego sektora, związane ze spadkiem produkcji fabrycznej i przesunięciem w kierunku usług. Poniższy rozdział rozwija te spostrzeżenia, może nie wyczerpująco, ale wystarczająco szczegółowo, by zrozumieć, dlaczego prekariat staje się klasą globalną.

Globalna transformacja

Obecnie światowa gospodarka jest już do tego stopnia zintegrowana, że rozwój w jednej części świata niemal natychmiast wpływa na to, co dzieje się w gdzie indziej. W latach 70. ruchy na jednej giełdzie towarzyszyły ruchom na innej tylko czasami, dzisiaj wszystkie zdają się działać zespołowo. W owej dekadzie handel w wielu krajach stanowił niewielką część dochodu narodowego i ograniczał się głównie do sfery dóbr komplementarnych. Dzisiaj dotyczy dóbr i usług przepływających we wszystkich kierunkach, przy czym coraz częściej chodzi jedynie o ich

elementy przemieszczające się w wewnętrznej sieci międzynarodowych korporacji. Udział względnych kosztów pracy w obrotach handlowych znacznie wzrósł.

Kapitał i związane z nim zatrudnienie płyną z krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju [OECD] do gospodarek wschodzących. Z pewnością będzie tak nadal. Produkt Krajowy Brutto (PKB) na osobę w Chinach, Indiach, Indonezji i Tajlandii wynosi 3% swojego odpowiednika w Stanach Zjednoczonych. Wzrost produktywności w przypadku tych gospodarek będzie po prostu efektem zbudowania większej liczby maszyn i rozwoju infrastruktury. W międzyczasie kraje uprzemysłowione będą stawały się gospodarkami rentierskimi, w których średnie płace realne nie wzrosną, ani nie staną się środkiem redukcji nierówności.

Gospodarki wchodzące będą nadal głównym czynnikiem powodującym wzrost prekariatu – ten aspekt globalizacji nie odwróci się. Myślenie, że efektywną odpowiedzią na finansowy szok 2008 r. i kryzys ekonomiczny, który po nim nastąpił, byłaby ucieczka w protekcjonizm, jest głupotą ze strony tych, których niepokoją nierówności i niestabilność gospodarcza we współczesnych krajach bogatych. Jak jednak jeszcze zobaczymy, rządy zareagowały – niestety – w sposób, który jedynie nasilił niepewność oraz nierówności stanowiące podszewkę kryzysu.

Wschodzące Chindie

Jednym z aspektów globalizacji było wyłonienie się obszaru, który możemy nazwać „Chindiami”, a który dogłębnie zmienił życie społeczno-gospodarcze na całym świecie. Łączenie w taki doraźny sposób Chin i Indii nie wydaje się do końca właściwe – są to przecież państwa o różnej kulturze i strukturze – ale dla naszych celów Chindie pozostają użytecznym skrótem metaforycznym.

Przed globalizacją rynek pracy gospodarek otwartych na handel i inwestycje liczył ok. 1 mld pracowników oraz poszukujących pracy³. W 2000 r. siła robocza tych krajów wzrosła do 1,5 mld. W tym czasie Chiny i Indie wkroczyły wraz dawnym blokiem sowieckim do globalnej gospodarki, dodając kolejne 1,5 mld osób. Zatem podaż siły roboczej w globalizujących się gospodarkach uległa potrojeniu. Nowi przybysze wnieśli niewielki kapitał i bardzo niski poziom płac, zmieniając tym samym światowy współczynnik technicznego uzbrojenia pracy⁴ i znacznie osłabiając pozycję negocjacyjną robotników poza Chindiami. Od 2000 r. inne kraje rynków wschodzących

³ R. Freeman, „What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce”, *The Globalist*, 3 czerwca 2005, www.theglobalist.com.

⁴ Ilość kapitału rzeczowego przypadająca na jednego zatrudnionego (przyp. tłum.).

powiększyły tę podaż – były wśród nich Wietnam, Indonezja, Kambodża i Tajlandia, a na scenę wchodziły już pozostałe, m.in. Bangladesz. Popularny stał się nowy termin – „Chiny plus jeden” – określający realizowaną przez międzynarodowe koncerny strategię zabezpieczania swojej pozycji przez posiadanie zakładów produkcji w przynajmniej jednym kraju oprócz Chin. Wietnam, liczący 86 mln mieszkańców, jest wiodącym kandydatem – z płacą realną utrzymującą się od dwóch dekad na tym samym poziomie. W roku 2010 tamtejszy pracownik sektora tekstylnego zarabiał 100 dolarów miesięcznie, co stanowi drobny ułamek wynagrodzenia, przykładowo, w Niemczech czy Stanach Zjednoczonych.

Japonia, symbol tempa zmian przez ostatnich 40 lat, pozostawała drugą największą gospodarką świata po Stanach Zjednoczonych. W 2005 r. chiński PKB w przeliczeniu na dolary był ciągle równy połowie japońskiego. Ale już w 2010 r. Chiny wyprzedziły Japonię i zbliżyły się do Stanów Zjednoczonych. Indie depczą im po piętach, każdego roku notując gigantyczny wzrost.

Chiński wzrost był pobudzany przez inwestycje państwowe – przede wszystkim w infrastrukturę – oraz przez bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Natychmiast pojawiły się korporacje międzynarodowe wykorzystujące do swoich celów chińskie firmy zastępcze. Zagoniły setki tysięcy robotników do pospiesznie zbudowanych parków przemysłowych, kwaterując ich w grodzonych barakach i zmuszając do pracy tak intensywnej, że większość odchodziła w ciągu trzech lat. Choć robotnicy ci mogą pasować do obrazu przemysłowego proletariatu, są jednak traktowani jak wędrowna, całkowicie dyspozycyjna siła robocza. Wprawdzie nacisk na podwyższenie płac wzrasta, są one jednak wciąż tak niskie, że długo jeszcze pozostaną niewielkim ułamkiem wynagrodzeń w bogatych krajach uprzemysłowionych. Podobne dysproporcje dotyczą jednostkowych kosztów pracy, zwłaszcza przy gwałtownym wzroście produktywności.

Chiny przyczyniły się do globalnej nierówności dochodów na kilka sposobów. Niskie wynagrodzenia w Państwie Środka prowadziły do obniżenia płac wszędzie na świecie i zwiększyły ogólne ich zróżnicowanie. Zapłata za pracę w samych Chinach pozostała przy tym wyjątkowo niska. W miarę jak wzrost gospodarczy przyspieszał, udział płac w dochodzie narodowym zmniejszał się przez kolejne 22 lata, spadając z i tak niskiego poziomu 57% PKB w 1983 r. do zaledwie 37% w 2005 r. Czyni to Chiny najbardziej „kapitalistyczną” gospodarką w historii.

Foxconn, największy światowy podwykonawca, uosabia pobłażliwość międzynarodowych korporacji dla nadużyć w parkach przemysłowych rozkwitających w Państwie Środka. Jako filia Taiwan’s Hon Hai Precision Industry Company, Foxconn zatrudnia w Chinach 900 tys. pracowników, z czego połowę w Foxconn City w Szenzen – kompleksie złożonym z 15-piętrowych

budynków przemysłowych, z których każdy przeznaczony jest dla jednego klienta w rodzaju Apple, Dell, HP, Nintendo czy Sony. Foxconn City rozrosło się dzięki strategii zatrudniania za pożałowania godne pieniądze robotników migrujących ze wsi do miast. Przyjęto, że poziom fluktuacji siły roboczej wyniesie ok. 30-40% – postępuje ona w miarę, jak wyczerpują się kolejne kohorty pracowników.

Właśnie takie ustalenia pomogły rozrosnąć się globalnemu prekariatowi. Niskie płace oraz intensywna praca (dochodząca do 36 nadgodzin miesięcznie), na które światowa opinia publiczna zwróciła uwagę po serii samobójstw oraz prób samobójczych w 2009 i 2010 r., zmusiła firmy w innych miejscach globu do rywalizacji za pomocą cięcia płac oraz wprowadzania elastycznych modeli pracy.

Samobójstwa nie pozostały jednak bez dalszych skutków. W następstwie nieprzychylnych komentarzy i nieoficjalnych strajków, Foxconn podniósł płace. Jednak w konsekwencji zaoszczędził na darmowym zakwaterowaniu i wyżywieniu oraz licznych budynkach rekreacyjnych. Bezpośrednia reakcja Foxconnu na samobójstwa miała paternalistyczny charakter: budynki otoczono siatkami mającymi złapać skaczących z nich ludzi, a także zatrudniono konsultantów, by pomogli pracownikom rozładować stres. Sprowadzono nawet buddyjskich mnichów mających ich uspokoić. Poważnie rozważano pomysł, by poprosić pracowników o podpisanie „zobowiązania do niepopelniania samobójstw”. Celebryci z Krzemowej Doliny wyrazili zaniepokojenie. Nie mieli jednak powodów do zdziwienia – w końcu zarobili miliardy dolarów na towarach o śmiesznie niskim koszcie produkcji.

Foxconn jest metaforą globalizacji. To pracodawca gotów zmienić swój model poprzez podnoszenie płac w głównym sektorze operacyjnym przy jednoczesnym cięciu gwarantowanych przez siebie świadczeń pracowniczych, przenoszeniu produkcji na obszary o niższych kosztach i przestawianiu się na model pracy prekarnej. Wielki mechanizm outsourcingu „zoutsourcował” sam siebie. Foxconn oraz chiński model rozwoju przyspieszyły jednak na całym świecie zmiany w kierunku struktury, w której prekariat stanie w centrum uwagi.

Utowarowienie firm

Inny aspekt globalizacji, który przyciągnął mniejszą uwagę, ale również przyczynił się do wzrostu prekariatu, to mechanizm, w wyniku którego spółki same stały się towarem przeznaczonym do nabycia i sprzedaży na drodze fuzji oraz przejęć. Tego rodzaju transakcje, choć od dawna stanowią

element kapitalizmu, były niegdyś rzadkością. Tymczasem obłęd, z jakim firmy stają się dziś przedmiotem handlu – dzieli się je i „przepakowuje” – to już cecha współczesnego kapitalizmu globalnego. Korporacje zaś znajdują się coraz częściej w rękach zagranicznych akcjonariuszy, z przewagą funduszy emerytalnych oraz funduszy *private equity*.

Utowarowanie spółek oznacza, że zobowiązania podjęte przez dzisiejszych właścicieli nie znaczą tyle co dawniej – mogą zmienić się z dnia na dzień, razem z zespołami menedżerskimi. W ten sposób unieważnia się nieformalne porozumienia między pracownikami w kwestiach takich jak organizacja pracy, honorowanie wypłat i wzajemne relacje w sytuacjach kryzysowych.

W 1937 r. Ronald Coase stworzył teorię, która po latach przyniosła mu Nagrodę Nobla w dziedzinie ekonomii. Twierdził, że firmy, wraz ze swoimi hierarchiami, mają przewagę nad zatomizowanymi rynkami kształtowanymi wyłącznie przez jednostki, redukują bowiem koszty transakcyjne w ramach samego prowadzenia biznesu, choćby z tego powodu, że pielęgnują długotrwałe relacje oparte na zaufaniu. To rozumowanie jest już nieaktualne. Teraz, gdy nawet dobrze zarządzane spółki mogą zostać nabyte przez korzystających z okazji kupców, którzy po prostu zgromadzili ku temu wystarczające środki, nie ma już wyraźnej zachęty do formowania relacji zaufania wewnątrz firm. Wszystko staje się warunkowe i podatne na renegecje.

Akademickie czasopisma przez całe lata pełne były artykułów o narodowych „różnorodnościach kapitalizmu”⁵. Dzisiaj łączą się one w jedną globalną hybrydę, bliższą anglosaskiemu modelowi udziałowców niż niemieckiemu modelowi interesariuszy, jak pokazuje to choćby przykład Japonii. „Japoński cud” w latach 60. i 70. XX w. oparty był na firmach jako instytucjach społecznych o jasnej hierarchii, zapewniających zatrudnienie na całe życie i płace oparte na starszeństwie, oraz uwzględniających rolę organizacji związkowych. Ten model dostosowany był do kraju wkraczającego do światowej gospodarki z niskimi kosztami pracy brutto. Jego sztywność utrudniała jednak dostosowanie go do potrzeb ery globalizacji.

Ostatecznie japoński rząd przepisał prawo korporacyjne tak, by przybliżyć je do wzoru amerykańskiego, umożliwiając firmom wprowadzenie wynagrodzeń zależnych od wyników pracy, opcji na akcje, dyrektorów zewnętrznych, awansów opartych raczej na kompetencjach niż wieku, dążenie do realizacji „wartości akcjonariusza”, gonitwy za wartością akcji oraz zatrudniania

⁵ Standing czyni tu aluzję do szkoły badawczej Varieties of Capitalism, zaliczanej do nurtu instytucjonalizmu historycznego w politologii i ekonomii politycznej. Jak pisze autor jednej z nielicznych prac w języku polskim korzystających z dorobku tej szkoły: „podkreśla ona przede wszystkim, że reakcje krajów na presje globalizacyjne bardzo silnie zależą od ich własnego ładu globalizacyjnego” (zob. M. Federowicz, *Różnorodność kapitalizmu. Instytucjonalizm i doświadczenie zmiany ustrojowej po komunizmie*, Warszawa 2004, s. 170-195) (przyp. tłum.).

etatowych pracowników w środku ich kariery. Firmy zamieniły się w towar zarządzany przez kapitał finansowy, a nie przez właścicieli; przez udziałowców, a nie przez menedżerów. Nie była to pełna amerykańska, ale kierunek zmian stał się jasny.

Proporcje udziałów posiadanych przez cudzoziemców wzrosły niemal 6-krotnie między 1990 a 2007 r. Emisja akcji stała się powszechna, co uczyniło firmy podatnymi na przejęcie. Aż do późnych lat 90. dochodziło rocznie do mniej niż 500 fuzji i aktów kupna. W 2006 r. było ich już prawie 3 tys. Ta zmiana stała się możliwa w następstwie reformy zezwalającej spółkom na używanie akcji do nabycia innych firm. Reformy księgowości zobligowały natomiast firmy do większej przejrzystości. W 2007 r. prawo umożliwiło „potrójne fuzje” – pozwalało zagranicznym spółkom wykorzystać udziały do wykupienia japońskich przedsiębiorstw za pomocą swoich filii.

Zagrozenie przejęciem doprowadziło wiele japońskich spółek do ukrócenia praktyki dożywotniego zatrudniania pracowników, głównie poprzez rotację kadr bez przyjmowania kolejnych stałych pracowników. Proporcja firm określających się jako „zorientowane na udziałowców” wzrosła do 40% w 2007 r., podczas gdy odsetek „zorientowanych na pracowników” spadł do zaledwie 13%.

Inne kraje doprowadziły do utowarowienia firm w podobny sposób, odbierając przy tym pracownikom poczucie bezpieczeństwa. Nawet członkowie salariatu mogą się teraz dowiedzieć, że z dnia na dzień stracili zatrudnienie wraz z innymi formami zabezpieczenia, ponieważ ich firma została przejęta lub ogłosiła bankructwo w związku z restrukturyzacją. Ze swojej strony spółki w ramach mechanizmu obronnego starają się o bardziej elastyczną siłę roboczą, by móc szybciej odpowiadać na zagrożenia z zewnątrz.

Utowarowienie sprawiło również, że płynniejszy stał się podział pracy wewnątrz przedsiębiorstw. Jeśli działalność może być prowadzona w jakimś miejscu taniej, jest ona zleczana bądź wewnątrz firm [ang. *offshore*], bądź też do firm partnerskich i innych [ang. *outsource*]. W ten sposób proces pracy dzieli się na coraz drobniejsze fragmenty, a wewnętrzne struktury zadań oraz przebieg biurokratycznych „karier” zostają zakłócone. Pracownicy tkwią w niepewności, czy oczekiwane przez nich posady nie zostaną przeniesione gdzie indziej.

Zakłócenie to ma konsekwencje dla sposobu, w jaki rozwija się dzisiaj własne umiejętności. Chęć inwestowania w ich rozwój jest uzależniona od kosztu nabycia, kosztu alternatywnego oraz potencjalnego dodatkowego dochodu. Jeśli szanse na wykorzystanie umiejętności maleją, tak samo zmniejszają się inwestycje w rozwój – a przy tym psychologiczne oddanie dla firmy. Zatem

w firmach, które będą bardziej „płynne” robotnicy nie zechcą budować własnej kariery, co usytuuje ich blisko prekariatu.

Jeżeli chodzi o zdolność do zmiany działalności, firma staje się bardziej mobilna niż jej pracownicy. Wielu pracowników nie może przenieść się z taką łatwością z miejsca na miejsce: być może mają pracującego partnera bądź partnerkę, dzieci wdrożone w lokalny system edukacji lub starszych krewnych, którymi trzeba się zająć. Pojawia się więc ryzyko przerwania kariery zawodowej, co popycha ludzi jeszcze wyraźniej w kierunku prekarnej egzystencji.

Dla coraz liczniejszej rzeszy robotników w XXI w. głupotą byłoby postrzegać firmę jako miejsce budowania kariery i zapewnienia sobie bezpiecznego źródła utrzymania. Nie byłoby zatem nic złego w tym, gdyby przyjęto odpowiednią politykę społeczną, zapewniającą podstawowe zabezpieczenia wszystkim pracownikom. Na dzień dzisiejszy sytuacja jest jednak zupełnie inna.

Oznaki elastyczności pracy: powtórne utowarowienie

Dążenie do elastycznych stosunków pracy było główną i bezpośrednią przyczyną wzrostu światowego prekariatu. O tym, jak sama elastyczność zwiększała się w skali globalnej, pisałem gdzie indziej⁶. Poniżej zajmiemy się nią tylko w takim zakresie, w jakim przyspieszyła rozwój prekariatu. Omówimy więc jej główne formy: elastyczność płac, elastyczność ilościową i elastyczność funkcjonalną.

Pęd do elastyczności pracy pozostaje zawsze niezaspokojony, co potwierdza się przy okazji każdej kolejnej zapaści gospodarczej, kiedy różni komentatorzy bez głębszej refleksji na nowo wołają o więcej. Jest to proces powtórne utowarowienia [ang. *re-commodification*], który czyni pracę układem coraz bardziej podatnym na popyt i podaż, mierzalnym za pomocą ceny, czyli płacy. Taki stan rzeczy oznacza erozję wszystkich siedmiu form zabezpieczenia pracy, wyróżnionych w rozdziale pierwszym. Zbyt wielu komentatorów koncentruje się na jednym aspekcie: redukcji bezpieczeństwa zatrudnienia poprzez ułatwianie zwalniania pracowników, redukowanie kosztów odpłaty oraz tworzenie warunków do wykorzystania pracowników tymczasowych i sezonowych. Choć jest to tylko część procesu, zmniejszanie bezpieczeństwa zatrudnienia służy wzmocnieniu innych form elastyczności.

⁶ G. Standing, *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Basingstoke 1999.

Stali pracownicy są bardziej skłonni do zbiorowego organizowania się, ponieważ czują się pewniej w konfrontacji ze swoimi pracodawcami. Zabezpieczenie zatrudnienia wiąże się z zabezpieczeniem reprezentacji. Podobnie bycie pracownikiem-obywatelem oznacza poczucie kontroli nad własnym rozwojem zawodowym. Bez innych form zabezpieczeń pracownicy nie mają zabezpieczenia bezpieczeństwa kwalifikacji, ponieważ stale obawiają się przesunięcia na inny odcinek pracy, przydzielenia im zadań leżących poza sferą ich planów czy aspiracji.

Kluczową sprawą jest to, że elastyczne relacje są imperatywem w globalnym procesie pracy. Trzeba zrozumieć, co pociągają za sobą takie zmiany – jednak nie po to, by je po staremu odwrócić, lecz by odkryć, co można zrobić, by te zmiany uczynić znośnymi.

Elastyczność ilościowa

Przez trzy dekady kroki mające na celu ułatwienie zwalniania pracowników usprawiedliwiano jako sposób na zwiększenie liczby miejsc pracy. Jak argumentowano, miały one spowodować, że pracodawcy chętniej zatrudnialiby kolejne osoby, skoro pozbycie się ich byłoby mniej kosztowne. Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Bank Światowy oraz inne wpływowe podmioty przedstawiały słabe zabezpieczenie zatrudnienia jako konieczny warunek przyciągnięcia i utrzymania zagranicznego kapitału. Rządy, w zgodzie z tak zarysowaną wizją, konkurowały ze sobą w osłabianiu ochrony zatrudnienia i ułatwianiu zatrudnienia bez tej ochrony.

Dominujący obraz prekariatu wyrasta z kategorii elastyczności ilościowej i z tego, co długo nazywano nietypowymi czy niestandardowymi formami zatrudnienia. Firmy głównego nurtu zlecają znaczną część swojej pracy wykonawcom zewnętrznym, utrzymując niewielki salariat (korporacyjnych „obywateli”), którego lojalność cenią i z którym dzielą kluczowe środki – wiedzę umożliwiającą firmom usługowym „pogoń za rentą”⁷. Jeśli do wiedzy ma dostęp zbyt wiele osób, spółki tracą kontrolę nad tym zasobem. Salariat to obywatele posiadający w swoich firmach prawo głosu: przeprowadza się z nimi konsultacje i bierze pod uwagę ich głos przy wielu decyzjach. Ich prawa są bez zastrzeżeń akceptowane przez właścicieli oraz głównych udziałowców, którzy podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie czy organizacji.

⁷ „Pogoń za rentą” [ang. *rent-seeking*] to szerokie pojęcie oznaczające – w odniesieniu zarówno do osób, jak i do przedsiębiorstw czy organizacji – poszukiwanie ekonomicznych korzyści poprzez świadome i celowe manipulowanie i przekształcanie warunków prawnych oraz społeczno-politycznego otoczenia, w którym prowadzi się działalność. Przykładami legalnej „pogoni za rentą” są np. lobbing, działania samoregulacyjne samorządów zawodowych i gospodarczych (przyp. tłum.).

Jednym z aspektów elastyczności jest coraz częstsze sięganie po tymczasowe formy pracy, które pozwalają firmom na szybką zmianę zatrudnienia, tak, że mogą się łatwo zaadaptować i zmieniać swoją strukturę podziału pracy. Praca tymczasowa ma dla nich wiele zalet, jeśli idzie o koszty: płace są niższe, nie muszą być oparte na kryterium doświadczenia, uprawnienia do świadczeń pracowniczych zapewnianych przez przedsiębiorstwa zostają zmniejszone itd. Narazają się też na mniejsze ryzyko, przyjęcie bowiem kogoś „tymczasowo” oznacza niepodjęcie zobowiązania, którego można by potem z tego lub innego powodu żałować.

Tam, gdzie dominują usługi, model pracy jest zazwyczaj nastawiony raczej na konkretny projekt niż ciągłość zatrudnienia. Wprowadza to jeszcze większą płynność, zmusza do korzystania z tymczasowych form pracy i zwiększa na nie popyt. Istnieją również mniej namacalne czynniki wzmagające ich rozpowszechnianie. Osoby zatrudnione na umowach tymczasowych mogą zostać przymuszone do cięższej pracy, szczególnie jeśli ich posady wiążą się z większym natężeniem obowiązków niż te zajmowane przez „regularnych” pracowników. Zatrudnieni na stałe mogą okazać się niechętni zmianie, zatrudnionych tymczasowo łatwiej da się umieścić na stanowiskach poniżej ich kwalifikacji, a w okresach gospodarczego zastoju zatrudniać mniej i płacić np. niższe wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę. Można ich łatwiej kontrolować za pomocą strachu. Jeśli nie zgodzą się na stawiane im wymagania, można kazać im odejść – przy minimalnych kosztach i zamieszaniu.

Pracownicy tymczasowi używani są do wymuszania ustępstw na pozostałych, których ostrzega się, że zostaną zastąpieni, jeśli się nie dostosują. Np. pokojówki pracujące dla Hyatt Hotels w Stanach Zjednoczonych, z kontraktami zakładającymi 8-godzinny dzień pracy oraz określone obowiązki, nagle odkryły, że pracują ramię w ramię z „tymczasowymi” i są tak samo jak one zmuszane do 12-godzinnego dnia pracy i sprzątnięcia większej niż ustalono liczby pokoi (30 na zmianę). W taki sposób zastępowano stałe pracownice.

Najbardziej uderzającym przykładem tego procesu jest erozja japońskiego modelu salariusza. Spółki wstrzymały zatrudnianie młodych osób na dożywotnie stanowiska i zwróciły się ku umowom tymczasowym. Znacznie gorzej opłacani, „tymczasowi” są jednocześnie pozbawiani świadczeń oraz możliwości rozwoju zawodowego. Niektóre zakłady zobligowały nawet robotników do noszenia kombinezonów w różnych kolorach, zależnych od statusu ich zatrudnienia. Jest to już samo w sobie przypadkiem życia naśladowującego literacką fikcję, przywodzącym na myśl *alfy* i *epsilonów* ze społeczeństwa w *Nowym wspaniałym świecie* Aldousa Huxleya.

Prosty powód wykorzystania większej liczby „tymczasowych” jest taki, że to samo robią inne firmy, zyskując przewagę dzięki niższym kosztom. Utrzymanie konkurencyjności dzięki pracy tymczasowej staje się w światowym systemie coraz ważniejsze, w miarę jak spółki starają się naśladować to, co dzieje się w innych krajach bądź u liderów w ich sektorze rynku – to wzorzec znany jako „efekt dominacji”. Międzynarodowe spółki starają się wprowadzić swój model tam, gdzie otwierają swoje filie, wykorzeniając zwykle lokalne praktyki. Stąd „najlepsze praktyki” w McDonald’s obejmują dewaluację umiejętności, usuwanie pracowników o długim stażu, rozbijanie struktur związkowych oraz obniżanie płac czy świadczeń pracowniczych. Inni muszą iść w ich ślady. Obserwatorzy podkreślali bogaty repertuar praktyk, z których mogą korzystać menedżerowie⁸. Niektórzy używają tzw. żółtych związków zawodowych – zakładanych i prowadzonych przez pracodawców – by zwalczać te niezależne. Wyłania się globalny model, w którym czynniki korporacyjne, technologiczne i polityczne wpływają na wybór taktyki. Wyobrazenie sobie efektywnego, nieprzerwanego oporu byłoby w tej sytuacji fanaberią.

Innym przykładem jest firma Walmart, największy detalista w Stanach Zjednoczonych, ustalający standardy i będący źródłem fortun 4 spośród 10 najbogatszych Amerykanów. Czerpie ona korzyści z wyszukanego procesu *just-in-time*⁹, który stał się – dzięki możliwości kontrolowania kosztów pracy za pomocą elastyczności posuniętej do ekstremum – jednym z najbardziej zniechęcających modeli na świecie. Praca tymczasowa jest istotą systemu: jeśli się temu sprzeciwiasz – wylatujesz.

Przesunięcie w kierunku pracy tymczasowej jest częścią globalnego kapitalizmu. Towarzyszył mu rozwój agencji zatrudnienia oraz pośredników pracy, którzy pomagają firmom szybciej zmieniać model pracy na tymczasowy i zlecać znaczną część ich działalności na zewnątrz. Agencje pracy tymczasowej są gigantami kształtującymi globalny proces pracy. Firma Adecco z siedzibą w Szwajcarii, posiadająca w swoich rejestrach 700 tys. osób, stała się jednym z największych prywatnych pracodawców na świecie. Pasona, japońska agencja zatrudnienia założona w latach 70., każdego dnia wysyła ćwierć miliona robotników do pracy na umowy

⁸ L. Amoore, „International Political Economy and the Contested Firm”, *New Political Economy* 2000 nr 5(2), s. 183-204; L. Sklair, *Globalization: Capitalism and Its Alternatives*, Oxford 2002; T. Elger, C. Smith, *Theorizing the Role of the International Subsidiary: Transplants, Hybrids and Branch Plants Revisited*, [w:] A. Ferner, J. Quintanilla, C. Sánchez-Runde (red), *Multinationals, Institutions and the Construction of Transnational Practices: Convergence and Diversity in the Global Economy*, Basingstoke 2006, s. 53-85; T. Royle, L. Ortiz, „Dominance Effects from Local Competitors: Setting Institutional Parameters for Employment Relations in Multinational Subsidiaries: A Case from the Spanish Supermarket Sector”, *British Journal of Industrial Relations* 2009, nr 47(4), s. 653-675.

⁹ Metoda JIT („just-in-time”) to metoda zarządzania produkcją i zasobami polegająca na tym, że kolejne elementy trafiają do kolejnych procesów produkcyjnych w idealnym momencie i dokładnie odmierzonej porcji. Ma to zapobiegać marnotrawstwu i gromadzeniu się niepotrzebnych zapasów. Cała skuteczność metody JIT opiera się na ścisłej – posuniętej wręcz do ekstremum – kontroli czasu produkcji oraz, w konsekwencji, czasu pracy (przyp. tłum.).

krótkoterminowe. Założyciel Pasony twierdzi, że elastyczność jest korzystna i dla firm, i dla robotników, odkładając tym samym do lamusa dawną normę zatrudnienia długookresowego jako sentymentalną. „Możesz być typowym stałym pracownikiem i dać się wyzyskiwać przez resztę swojego życia” – powiedział w rozmowie z *The Economist* w 2007 r. Pasona, tak samo jak europejskie i amerykańskie agencje, otworzyła tuziny filii zajmujących się outsourcingiem projektów i produkcją w krajach azjatyckich oraz w Stanach Zjednoczonych.

Tradycyjnie agencje pracy tymczasowej skupiały się na posadach biurowych i pomocniczych, takich jak sprzątanie i pomoc pielęgnarska. Niektóre z nich trafiły wtedy na lukratywną niszę „ubiegających się o pomoc społeczną”. Teraz przenoszą się w coraz większym stopniu na obszar profesjonalny, postrzegany jako biznes o wyższych marżach. Adecco np. przestawia się z modelu „20% profesjonalistów i 80% pracowników biurowych i niebieskich kołnierzyków” na model „1/3 profesjonalistów”.

Rozwój pracy tymczasowej, międzynarodowych agencji zatrudnienia oraz obskurnych biur pośrednictwa pracy, który ma miejsce w krajach takich jak Republika Południowej Afryki, był ułatwiany przez zmiany legislacyjne oraz legitymizowany przez podmioty w rodzaju Międzynarodowej Organizacji Pracy. Organizacja ta w latach 90. zmieniła swoje dotychczas negatywne stanowisko wobec prywatnych agencji zatrudnienia. W Japonii ustawa z 1999 r. uchylila zakaz kontraktów tymczasowych, czym umożliwiła działalność prywatnych agencji zatrudnienia w coraz liczniejszych obszarach, a po 2004 r. zezwolono im ostatecznie na działalność w produkcji fabrycznej. Te reformy bez wątpienia przyczyniły się do wzrostu japońskiego prekariatu. We Włoszech prekariat powiększył się z powodu tzw. ustawy Treu z 1997 r., która wprowadziła umowy tymczasowe, oraz przez ustawę Biagiego z 2003 r., która zezwoliła na działalność prywatnym agencjom rekrutacyjnym. Jeden kraj po drugim uznawał globalizacyjną presję za podstawę do rozszerzenia modelu pracy tymczasowej.

Towarzyszyło to procesom, które można określić niezręcznym mianem *triangulacji* – układów trójkątnych. Prawo pracy oraz zbiorowe układy pracy były konstruowane na podstawie bezpośredniej relacji pracodawcy i pracowników. Ale kto jest odpowiedzialny, gdy pośrednikiem staje się strona trzecia? Kto kontroluje sytuację: końcowy pracodawca czy pośrednik? Zacieranie granic przy podejmowaniu decyzji i odpowiedzialności za nie przyczyniło się do ogólnego wzrostu prekarności. Ku zachwytowi prawniczych umysłów, istnieje w tej kwestii rozległe prawo precedensowe. Ale sami „tymczasowi” wiedzą tylko tyle, że odpowiadają przed dwoma panami.

Sytuacja jest często więcej niż podejrzana. Przykładowo: w Ontario w Kanadzie prawo regulujące działalność agencji pracy tymczasowej stanowi, że „tymczasowi”, zapisując się do tych agencji, zrzekają się prawa wyboru miejsc oraz rodzajów pracy. Rezygnują tym samym z kontroli nad swoją własną „siłą roboczą” i utowarowiają samych siebie do tego stopnia, że płacą agencji za możliwość rejestracji. Jest to prosta droga do obywatelstwa drugiej klasy, o okrojonych prawach. Życie na warunkach pracy tymczasowej jest ograniczeniem własnej kontroli nad czasem, jako że „tymczasowy” musi być do dyspozycji na zawołanie: czas, który trzeba zarezerwować na pracę, znacznie przekracza czas w niej spędzony.

Ciążenie w kierunku pracy tymczasowej jest więc wyraźne. W niektórych krajach – m.in., co warto odnotować, w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych – bardzo niewielka część zatrudnienia klasyfikowana jest jako tymczasowa, ponieważ pracownicy krótkoterminowi nie są do niej zaliczani, chociaż nie mają zabezpieczenia zatrudnienia i we wszystkim poza swoim mianem przypominają „tymczasowych”. Kolejne brytyjskie rządy rozszerzały okres, w trakcie którego pracownicy nie są objęci zabezpieczeniami i redukowałą ponoszony przez pracodawcę koszt rozwiązania umowy o pracę. Był to rodzaj skrytego „utymczasowienia” pracy. Gdzie indziej, w próbie obrony „standardowego stosunku zatrudnienia”, związki, rządy i przedstawiciele pracodawców zezwoliły na równoległe zatrudnienie na warunkach tymczasowych i stałych, tworząc rozszczerzoną siłę roboczą.

Proporcja pracowników tymczasowych nie zmniejsza się. Przeciwnie, finansowy szok 2008 r. oraz następująca po nim recesja dały firmom wymówkę, by pozbyć się stałych pracowników i zatrudnić większą liczbę tymczasowych. W 2010 r. „tymczasowi” stanowili w Japonii już ponad 1/3 siły roboczej i ponad 1/4 w tzw. wieku *prime-age*¹⁰. W styczniu 2009 r. 500 niedawno zwolnionych, bezdomnych robotników stworzyło wioskę namiotową w centrum Tokio. Kiedy zebrali się tam politycy i ekipy telewizyjne, władze miasta zareagowały, znajdując zwolnionym zakwaterowanie w nieużywanych budynkach publicznych. Chociaż gest ten przetrwał tylko tydzień, spowodował wzrost zainteresowania prekariatem i uwypuklił powszechny brak zabezpieczeń społecznych. Nadal funkcjonowało wyobrażenie, że ludźmi opiekowały się rodziny i firmy, co znaczyło, że państwo nie musiało tego robić. Kulturowe piętno związane z utratą pracy przetrwało, przez co niezatrudniony nie mógł łatwo poprosić o pomoc. Ten incydent zwiastował zmianę społecznej perspektywy; prekariat stał się nagle czymś rzeczywistym.

¹⁰ Określenie oznaczające czas, w którym ludzie wykazują się największą produktywnością (ok. 25–54 lat), zbliżone do polskiego pojęcia „wieku produkcyjnego” (przyp. tłum.).

Firmy w Stanach Zjednoczonych uciekły się w następstwie szoku do taktyki funkcjonującej od rozpadu systemu radzieckiego w 1991 r., czyli do nadawania etatowym pracownikom statusu „pracowników kontraktowych”, by uniknąć kosztów stałych. W wypadku Związku Radzieckiego miliony robotników zostały wysłane na „bezpłatny urlop”, podczas gdy firmy nie uwzględniały tego w swoich rejestrach historii pracy. Dawało to wrażenie, że zatrudnienie jest podtrzymane, ale w rzeczywistości prowadziło do pauperyzacji robotników, z których wielu zmarło. W Stanach Zjednoczonych przeniesienie pracowników na umowy tymczasowe sprawiło, że nie przysługiwało im już ubezpieczenie zdrowotne, płatny urlop i inne świadczenia. Byłoby przesadą powiedzieć, że Stany Zjednoczone podążały ścieżką radziecką, ale względy taktyczne spowodowały wiele osobistych cierpień i popchnięcie robotników ku prekariatowi.

Europa również sprzyja modelowi pracy tymczasowej. W Niemczech miliony robotników zostały zaliczone do kategorii tymczasowych [niem. *Zeitarbeit*]. W Wielkiej Brytanii laburzystowski rząd najpierw oponował, a potem opóźniał wdrożenie unijnej dyrektywy dającej robotnikom zatrudnianym przez agencje pracy tymczasowej, prawa równe stałemu personelowi, z tą samą płacą, urlopami i podstawowymi warunkami. Władze chciały, by Zjednoczone Królestwo było nadal atrakcyjnym obszarem dla zagranicznych inwestycji. Potwierdziły jednak prekarny status wszystkich zatrudnionych na umowy tymczasowe.

Tymczasem Hiszpania stała się uosobieniem wielopoziomowego rynku pracy, z połową swojej siły roboczej na umowach tymczasowych. W 2010 r. OECD szacowała, że 85% posad utraconych w Hiszpanii w następstwie krachu finansowego miało charakter tymczasowy. Organizacja stwierdziła, że stałych pracowników zatrzymano na stanowiskach, ponieważ zwolnienie ich byłoby zbyt kosztowne. Ale wysokie koszty utrzymania salariatu już wcześniej wymusiły przesunięcie w kierunku pracy tymczasowej, jak również outsourcing i zatrudnienie imigrantów. Rząd i związki zawodowe reagowały na wcześniejszą presję elastyczności, zachowując zabezpieczenia dla stałych pracowników i tworząc swoisty bufor pracowników tymczasowych. Nie tylko doprowadziło to do rozwarstwienia siły roboczej, ale i do powstania wewnątrz prekariatu resentymentu skierowanego przeciwko związkom zawodowym, które jego kosztem roztaczały opiekę nad swoimi członkami.

Innym aspektem elastyczności ilościowej jest rozpowszechnienie się pracy na niepełny etat. Wśród przyczyn tego stanu rzeczy są m.in. zmieniająca się pozycja kobiet oraz przesunięcie w kierunku usług. Jest to również proces częściowo tylko dobrowolny. Amerykański Urząd Statystyki Pracy szacował w połowie 2009 r., że ponad 30 mln ludzi w Stanach Zjednoczonych było

„z konieczności” zatrudnionych na niepełny etat; dwukrotnie większa była liczba niezatrudnionych wcale, co dało skorygowaną stopę bezrobocia na poziomie 18,7%. Znaczna część tych osób pozostanie niskopłatna i w wymiarze niepełnego etatu, nawet jeśli gospodarka podniesie się z kryzysu.

Termin „niepełny etat” może być mylący, skoro nie ma wiele wspólnego z „niepełnym czasem pracy”. W rozdziale 5 pokazuję, że istnieje wiele sposobów, dzięki którym firmy płacą ludziom jak pracownikom na niepełnym etacie, ale oczekują, że przepracują więcej godzin niż te, za które pobierają wynagrodzenie. Jak powiedziała reporterom *The Wall Street Journal* pewna kobieta¹¹: „Mam niepełny etat z pełnoetatowym czasem pracy”. Wielu musi podjąć dwie prace niepełnoetatowe tylko po to, by spłacić rachunki – albo jako zabezpieczenie w razie utraty jednej z nich.

Elastyczność ilościowa jest również powiązana z outsourcingiem i offshoringiem. Szok finansowy przyspieszył globalną tendencję do zlecania pracy na zewnątrz, nawet pomimo zmniejszającego się poziomu produkcji i zatrudnienia. Zarządy desperacko poszukiwały sposobów na redukcję kosztów. Jednym z nich było przerzucenie mniej pilnych dostaw na transport morski, co pozwoliło zwiększyć offshoring ograniczony wcześniej wysokimi kosztami transportu lotniczego. Spółki wprowadziły również więcej „near-sourcingu” oraz „near-shoringu”¹². W tym kontekście bezpieczeństwo zatrudnienia jest jedynie iluzją.

Powstają wreszcie takie genialne pomysły, jak „kontrakty na zero godzin”, w wypadku których zatrudnieni otrzymują umowę, ale nie wiedzą, ile godzin – jeśli w ogóle – będą mieli przepracować, ani ile pieniędzy – jeśli w ogóle – otrzymają za swoją pracę. Inny to „bezpłatne urlopy”, eufemizm dla zwolnienia z pracy, trwającego czasem kilka miesięcy, a czasem stanowiącego po prostu jeden dzień wyrwany z tygodnia roboczego, za który w konsekwencji nie dostaje się pieniędzy. To rodzaj dźwigni dla elastyczności. Inna szczególnie błyskotliwa koncepcja to wykorzystanie stażystów. Liczba osób o tym nowym statusie zwiększyła się od czasu finansowego szoku, kiedy rządy zaczęły rozdzielać subwencje i wdrażały programy wsparcia. Podobnie jak bezpłatny urlop, staże służą poprawie statystyk dotyczących zatrudnienia i bezrobocia, przy czym większość kosztów ponoszą stażyści i ich rodziny.

¹¹ K. Maher, „More in US Are Working Part-Time Out of Necessity”, *The Wall Street Journal Europe*, 10 marca 2008, s. 10.

¹² Chodzi tu o *offshoring* i *outsourcing* na „krótkie dystanse” – do kraju sąsiedniego albo nawet w obrębie danego kraju. Dla amerykańskiego przedsiębiorstwa *near-shoring* może oznaczać przeniesienie procesów biznesowych do Kanady czy Meksyku; dla polskiego przedsiębiorstwa – na Słowację bądź Ukrainę (przyp. tłum.).

Jeśli weźmie się pod uwagę całą złożoność elastyczności ilościowej, jej rezultatem, jak się wydaje, jest coraz mniejsze poczucie bezpieczeństwa u rosnącej liczby osób żyjących blisko prekariatu. Każdego roku niemal 1/3 pracowników w krajach OECD odchodzi od swojego pracodawcy z takich czy innych przyczyn. W Stanach Zjednoczonych każdego roku odchodzi z pracy ok. 45% zatrudnionych. Wizja długoterminowego zatrudnienia jest myląca, chociaż nadal jest ono w zasięgu pewnej mniejszości. 1/3 rotacji pracowniczych wynika z tworzenia i rozwiązywania firm.

W latach 60. typowy robotnik wchodzący na rynek pracy kraju uprzemysłowionego mógł oczekiwać, że w momencie odejścia na emeryturę jego historia zatrudnienia będzie związana z 4 pracodawcami. W tych okolicznościach identyfikacja z firmą, w której znajdowało się zatrudnienie, wydawała się dobrym pomysłem. Dziś byłoby to głupotą. Współcześnie typowy robotnik – którym obecnie częściej będzie kobieta – może oczekiwać, że przejdzie przez ręce 9 pracodawców przed osiągnięciem 30. roku życia. Tak właśnie wygląda zakres zmian towarzyszących elastyczności ilościowej.

Elastyczność funkcjonalna i niepewność miejsca pracy

Istotą elastyczności funkcjonalnej jest umożliwienie firmom zmiany struktur podziału pracy szybko i bez ponoszenia kosztów, a także przesuwania robotników między różnymi zadaniami, stanowiskami i miejscami pracy. Wobec globalnej konkurencji i postępującej rewolucji technologicznej staje się zrozumiałe, dlaczego spółki chcą takiego rozwiązania, a rządy pragną im pomóc. Doprowadziło to jednak do bolesnych zmian, które uczyniły prekariat jeszcze liczniejszym. Tak jak elastyczność ilościowa uderza w zabezpieczenie zatrudnienia, tak elastyczność funkcjonalna zwiększa niepewność miejsca pracy.

Duże ułatwienie wiązało się ze wzmocnieniem prerogatyw zarządów względem ustaleń w obszarze pracy, co było przedmiotem walki w latach 70. i 80., kiedy pracodawcy wyrywali narzędzia kontroli z rąk związków i organizacji zawodowych. Poddanie pracowników większej subordynacji oznaczało postępującą proletaryzację¹³, ale ostatecznie stało się – paradoksalnie – koniecznym warunkiem prekaryzacji. Ustanowienie administracyjnej kontroli nad podziałem pracy pozwoliło zarządom tworzyć elastyczne warunki pracy, w tym także osłabienie możliwości awansu zawodowego.

¹³ G. Standing, *Work after Globalization...*

W miarę jak coraz więcej przedsiębiorstw wchodziło na poziom międzynarodowy, zarządy mogły żonglować posadami oraz funkcjami między zakładami wewnątrz swojej sieci i w ramach swoich łańcuchów dostaw. Do leksykonu zarządzania i analizy pracy weszły nowe pojęcia. Outsourcing stał się słowem-wytrychem dla różnorodnych rozsad. Posiadanie kontroli nad podziałem pracy czyni łatwiejszym offshoring (przesuwanie pracowników bądź zadań do zakładów w innym kraju) oraz inshoring (analogiczne przesunięcia między zakładami wewnątrz kraju), a także dowolne „przełączanie” między outsourcingiem oraz insourcingiem wtedy, gdy okazuje się to korzystne.

Menedżer bądź inżynier dążący do maksymalizacji zysku może postrzegać tę możliwość przesunięcia jako pożądaną, należy jednak rozważyć, jakie konsekwencje ma ona dla podległych mu robotników. Większość nie miała nigdy kontroli nad własną karierą, więc nie należy tworzyć romantycznej narracji o jakiejś dawnej „złotej epoce”¹⁴. Obecnie jednak dużo większa liczba osób nie ma w ogóle żadnej kontroli. Wzmacnianie menedżerskich prerogatyw znaczy, że niepewność miejsca pracy jest nową normą. Jak ludzie mogą budować karierę i tworzyć profil zawodowy, jeśli można ich bez uprzedzenia przenieść lub gdy kolejne szczeble drabiny zawodowej zostają nagle „outsourcowane”?

Związany z tym trend polega na rozpowszechnianiu się indywidualnych kontraktów jako części szerszego procesu „kontraktowania życia”. W społeczeństwie przemysłowym normą były zbiorowe układy pracy ustalane na drodze negocjacji układów zbiorowych, które mogły być nawet rozszerzone na inne firmy danego sektora. Jednak w miarę osłabienia roli związków zawodowych i negocjacji układów zbiorowych wzrastała liczba umów indywidualnych. Początkowo niewielka liczba pracowników była objęta kontraktami, ale tendencja do ich zawierania przybiera na sile. Pozwalają one firmom na zapewnianie zróżnicowanych form opieki, stopni zabezpieczeń i statusów tak, by skupić niektórych pracowników w salariacie, niektórych na stabilnych posadach, innych zaś w prekariacie, komplikując podziały i hierarchie. Zindywidualizowane umowy pozwalają pracodawcom na zaostrzenie warunków i zminimalizowanie niepewności po stronie firmy, której grożą kary za złamanie kontraktu.

Indywidualne umowy stały się tendencją o bardziej globalnym charakterze, odkąd Chiny wprowadziły swoje prawo pracy w 1994 r. oraz *Ustawę o umowach o pracę* w 2008 r. Te regulacje utrwaliły system umów o pracę na czas określony i nieokreślony. Wzmoże to outsourcing i triangulację, gdy tylko firmy nauczą się minimalizować koszty związane z kontraktami. Jako że

¹⁴ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2007; L. Uchitelle, *The Disposable American: Layoffs and Their Consequences*, Nowy Jork 2006.

Chiny są największym i najbardziej dynamicznym rynkiem pracy na świecie, taki model rozwoju oznacza ruch w kierunku wielowarstwowej globalnej siły roboczej, w której uprzywilejowany salariat będzie pracował tuż obok rosnącego prekariatu.

Indywidualne umowy, usezonowanie oraz inne formy zewnętrznej elastyczności zbiegają się w innym nieporęcznym pojęciu – „tertiaryzacji”. Znaczy to więcej niż tylko skojarzenia z „trzecim sektorem” gospodarki, sugerujące przesunięcie w stronę usług. Przez dekady światowa produkcja oraz zatrudnienie zmierzały w tym kierunku. Popularne hasło de-industrializacja jest mylące, ponieważ implikuje erozję i spadek wydajności, podczas gdy duża część zmian szła w parze z technologicznym postępem i zmieniającą się naturą produkcji. Nawet w Niemczech, eksportowej potędze, udział produkcji przemysłowej w produkcie krajowym i zatrudnieniu spadł poniżej 20%. We Francji, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych jest znacznie niższy.

Tertiaryzacja to kombinacja różnych form elastyczności. Cechuje ją płynność podziału pracy, zatarcie granic między miejscem pracy, domem i przestrzenią publiczną, zmienne godziny pracy oraz możliwość łączenia różnych statusów pracowniczych i pracowania na kilka umów jednocześnie. Wprowadza ona nowy system kontroli, który koncentruje się na sposobie, w jaki ludzie wykorzystują swój czas. Jedną z perspektyw ujmowania tego zjawiska, zyskująca obecnie na znaczeniu, wywodzi się ze szkoły włoskiej, czerpiącej z marksizmu i prac Foucaulta¹⁵. Opisuje proces tworzenia „fabryki społecznej”: społeczeństwa jako przedłużenia miejsca pracy¹⁶.

Określenie to nie jest do końca właściwe. Fabryka pozostaje symbolem społeczeństwa przemysłowego, wraz z jego masową produkcją i mechanizmami bezpośredniej kontroli w ustalonych miejscach pracy, w którym pracę określały segmenty czasowe. Zupełnie inaczej jest w dzisiejszym systemie „usługowym”. Elastyczność implikuje większą ilość pracy-dla-zatrudnienia: zacieranie się granic między miejscem pracy, przestrzenią domową i publiczną oraz przechodzenie od kontroli bezpośredniej do zróżnicowanych form kontroli pośredniej, w której stosuje się coraz bardziej wyszukane mechanizmy technologiczne.

Elementem elastyczności funkcjonalnej oraz tertiaryzacji jest postępujący rozwój pracy na odległość, która rozbija grupy pracowników i prowadzi do ich rosnącej izolacji. Oczywiście wielu robotników cieszy się na możliwość pracy w domu. W firmie IBM, która jest pionierem jeśli chodzi o ten model pracy, 45% pracowników nie przychodzi regularnie do biura, zaoszczędzając w ten sposób dla spółki 100 mld dolarów rocznie¹⁷. Pracownicy coraz częściej mają „mobilne profile”,

¹⁵ M. Foucault, *Nadzorować i karać*, Warszawa 2009.

¹⁶ M. Hardt, A. Negri, *Imperium*, Warszawa 2005.

¹⁷ G. Nairn, „Telework Cuts Office Costs”, *FT Report – Digital Business*, 12 marca 2009, s. 4.

pozwalające im na przenoszenie ustawień i plików do dowolnego komputera, z którego korzystają, włącznie z laptopami. Rozmnożyły się wirtualne miejsca pracy z pracownikami pracującymi „w domu”, bądź gdziekolwiek chcą. Tego rodzaju ustalenia umożliwiają spółce oszczędzanie na powierzchni biurowej, dają jej dostęp do większej puli talentów (i utrzymują w pracy kobiety po porodzie), a także pozwalają wydłużyć dni pracy i zredukować biurową politykę oraz „towarzyskie” przerwy w pracy, są również bardziej przyjazne dla środowiska. Wśród wad tego modelu można wymienić brak nieformalnego obiegu informacji i spadek *esprit de corps*.

Telepracownicy są również podatni na spychanie ich z listy płac ze względu na podatki i składki na ubezpieczenia społeczne. Zdarza się także, że część ich pracy nie pojawia się w rejestrach, być może po to, by ukryć zakres pracy czy przychód lub by zwiększyć wyzysk osoby świadczącej daną usługę. Ten rodzaj „pracy na czarno” jest nieunikniony w gospodarce rynkowej zdominowanej przez usługi.

Demontaż zawodów

Poza problemami związanymi z elastycznością funkcjonalną i pracą na odległość, zmiany w strukturach zawodowych zakłóciły ludzką zdolność do kontrolowania i rozwijania własnego potencjału zawodowego. W erze globalizacji rządy po cichu rozmontowały instytucje „samoregulacji” zawodów i branż, a w ich miejscu wzniosły zawile systemy regulacji państwowych. Te z kolei usunęły zdolność ciał zawodowych do ustalania swoich własnych standardów, kontrolowania przystępowania do zawodu, ustanawiania i reprodukcji swoich sposobów działania oraz etyki zawodowej, wyznaczania stawek wynagrodzeń oraz uprawnień, do ustanawiania sposobów dyscyplinowania swoich członków i sankcjonowania ich działań, do ustalania procedur awansu oraz różnych form postępu zawodowego – i wielu innych kwestii.

Zacięty atak na samoregulację zawodową był częścią programu neoliberalnego. Milton Friedman – architekt monetaryzmu oraz najbardziej wpływowy, po Friedrichu Hayeku, ekonomista, którego teoria określiła politykę Thatcher, Reagana i Pinocheta w Chile – zjadł swoje intelektualne zęby w 1945 r. na książce atakującej zawody lekarskie¹⁸. Neoliberalowie chcieli regulacji blokujących jakiegokolwiek głosy kolektywne. Ciała zawodowe znajdowały się wysoko na liście ich celów.

¹⁸ M. Friedman, S. Kuznets, *Income from Independent Professional Practice*, Nowy Jork 1945.

Państwowa regulacja uaktywniła się na drodze licencjonowania zawodów oraz przeniesienia prawa do przyznawania koncesji na podmioty państwowe, które kładły nacisk na stosowanie się do zasad konkurencji i praktyk rynkowych. Ciała zawodowe stały się przedmiotem przepisów antymonopolowych, a zawody ustalające swoje własne reguły były postrzegane jako zakłócające rynek przez swoje rzekomo monopolistyczne działania. Dlatego coraz więcej ludzi podlegało licencjom zawodowym i było zobowiązanych dostosować się do praktyk rynkowych.

Zmiany były dramatyczne. Dziś w Stanach Zjednoczonych regulowanych pozostaje ponad 1 tys. różnych zawodów, co stanowi ponad 20% całej siły roboczej. W innych obszarach zakres licencjonowania powiększał się równie dynamicznie, zaś tam, gdzie można by się spodziewać, że ministrowie pracy (bądź ich odpowiednicy) będą odpowiedzialni za regulację praktyk zawodowych, istniała tendencja, by przenieść odpowiedzialność na ministrów finansów. Sąd Najwyższy Stanów Zjednoczonych oraz Federalna Komisja Handlu ustaliły ten kierunek w latach 70., znosząc niezależność zawodów od przepisów antymonopolowych. Stopniowo konkurencja oraz instytucje finansowe zaczęły rozstrzygać, co poszczególne zawody mogą, a czego nie. W Australii wszystkie zawody leżą w kompetencji Komisji Konkurencji i Konsumenta; w Belgii i Holandii są regulowane przez urzędy ochrony konkurencji. W Wielkiej Brytanii zarządy zdominowane przez władze państwowe uczyniły konkurencję oraz interesy konsumentów podstawowymi zasadami.

Regulacje rynkowe towarzyszyły liberalizacji zawodów, dyrygowanej do pewnego stopnia przez międzynarodowe instytucje regulacyjne, takie jak *Układ Ogólny w sprawie Handlu Usługami* (GATS) przy Światowej Organizacji Handlu oraz *Dyrektywa Usługowa Unii Europejskiej*. Rynki narodowe otwierają się na zagraniczną konkurencję w obszarze „usług” zawodowych w krajach, które wcześniej miały narodową jurysdykcję nad tym, kto mógł być prawnikiem, księgowym, architektem etc.

Nawet zawody, które były bastionami salariatatu i *proficians* skrywają, poprzez swoje okrojone „kariery”, pewne skłonności prekariackie. W sektorze finansowym większość ludzi zatrudnia się krótkoterminowo.

Na 1 tys. osób zajmujących się operacjami finansowymi zaledwie 50 ma powyżej 40 lat, a tylko 10 – powyżej 50. U szczytu kariery można się znaleźć już po 5 latach. Jedni stają się zwycięzcami i nurzają się w pieniądzu, drudzy salariatatem na administracyjnych posadach, inni natomiast wypalają się i osuwają w kierunku prekariatu. Nie jest niespodzianką, że w Stanach Zjednoczonych po 2008 r. pojawiło się wielu półetatowych minifinansistów, którzy z własnej

sypialni czy kuchni załatwiali interesy kilku klientów, zarówno prawdziwych, jak i wymyślonych. Stratyfikacja zakorzeniła się mocno we wszystkich zawodach.

Przy niepewności miejsc pracy będącej rewersem elastyczności funkcjonalnej połączonej z *re-regulacją* zawodów, przedsiębiorstwa mogą różnicować robotników niemal według linii podziałów klasowych: odsuwać mniej efektywnych wykonawców na boczny tor lub przerzucać ich na stanowiska bez perspektyw i poniżej ich kwalifikacji, zostawiając dla ulubieńców stanowiska salariackie pozwalające utrzymać kwalifikacje zawodowe. Chociaż takie podziały mogą wynikać z rzeczywistej oceny zdolności pracowników, kontrola nad strukturami zawodowymi sprawowana przez menedżerów i przepisy administracyjne zwiększają możliwość zawrócenia ludzi z obranej kariery na ścieżkę prekariacką. Musi to wpłynąć zwrotnie na decyzje związane z edukacją: po co inwestować w umiejętności zawodowe, jeśli nie mam kontroli nad ich użyciem i rozwojem?

Regulacje rozbijają zawody i tworzą para-profesje od początku przeznaczone dla prekariatu. Według pierwszego narodowego audytu umiejętności strategicznych [*National Strategic Skills Audit*] opublikowanego w 2010 r., w grupie najszybciej rozrastających się zawodów w Anglii w ostatniej dekadzie było kilka nowoczesnych profesji i rzemiosł – konserwatorzy zabytków, urbaniści, psychologowie i fryzjerzy – ale przede wszystkim można było tam znaleźć przedstawicieli półprofesjonalnych zawodów, jak paramedycy, pomocnicy w kancelariach prawniczych oraz asystenci nauczycieli. Odzwierciedla to osłabienie wspólnot zawodowych i ich podział na elity oraz grupy prekariackie, z których te drugie niezdolne są do wspięcia się na wyższe szczeble kariery. W Wielkiej Brytanii proces ten został w pełni wyrażony przez zapisy *Legal Services Act* z 2007 r., ochrzczony mianem *Ustawy Tesco*. Pozwala on, by znormalizowane usługi prawnicze mogli oferować – również za pośrednictwem supermarketów – praktykanci adwokaccy wykształceni na minimalnym poziomie, którzy nie mają jakiegokolwiek szansy na zostanie prawdziwymi prawnikami.

Jest wreszcie rodząca się sfera zawodowej restrukturyzacji, odzwierciedlająca utowarowienie firm, która przyspieszy tendencje prekariackie. To utowarowienie zarządzania, uosobione przez wzrost liczby tymczasowych menedżerów wynajętych za pośrednictwem agencji (lub bezpośrednio) na krótkoterminowe kontrakty. Niektórzy dyrektorzy szkół menedżerskich wciąż uważają, że zarządzanie nie powinno być osobnym zawodem. Nie zdziwi ich zatem, jeśli wielu tymczasowych menedżerów przestanie być *proficians* o wysokim statusie, a zostanie w pełni dyspozycyjnymi członkami prekariatu.

Elastyczność systemu płac: restrukturyzacja dochodu społecznego

Jednym z imperatywów globalizacji jest elastyczność płacy. Termin ten skrywa wiele zmian napędzających rozrost prekariatu. Nie tylko bowiem poziom dochodu większości pracowników obniżył się, ale samo zabezpieczenie tego dochodu zostało osłabione. Można na to spojrzeć choćby przez pryzmat dochodu społecznego, jak to przedstawiłem w rozdziale 1.

Dochód społeczny jest restrukturyzowany. Po pierwsze, płace w krajach uprzemysłowionych uległy stagnacji, która w wielu z nich trwa już od kilku dekad. Zróżnicowanie poziomu płac zwiększyło się tymczasem ogromnie, szczególnie zróżnicowanie między pracownikami stałymi a tymi sytuującymi się blisko prekariatu. Np. w niemieckich fabrykach płace stałych pracowników wzrosły, podczas gdy płace tych z „nietypowymi” kontraktami spadły. W Japonii pracownicy tymczasowi otrzymują płace stanowiące 40% wynagrodzeń salariatu wykonującego podobną pracę, a do tego odmawia im się przyznawanych co pół roku bonusów wartych ok. 20% całkowitego wynagrodzenia. Pracownicy tymczasowi muszą płacić więcej nawet za posiłki w firmowej stołówce. Kiedy płace drgnęły po recesji lat 2008–2010, wynagrodzenia kurczącego się salariatu wzrosły, natomiast „tymczasowych” zmały jeszcze bardziej.

W przeciwieństwie do innych grup społecznych prekariat polega w dużej mierze na wynagrodzeniach pieniężnych. W XX w. salariat i proletariat nauczyły się opierać na różnorodnych formach wynagrodzenia. Oprócz samej pensji pracownikom przysługiwały też świadczenia pracownicze zapewniane przez przedsiębiorstwa oraz państwowe świadczenia społeczne, szczególnie dla pracowników pełnoetatowych. Taki system najlepiej działał w Związku Radzieckim i Chinach, gdzie zasada *danwei* („żelazna miska ryżu”) gwarantowała pracownikom przedsiębiorstw państwowych zestaw świadczeń i usług „od kołyski po grób”, jeśli tylko pozostawali ulegli wobec systemu. Przesunięcie z wypłat wyłącznie pieniężnych dokonało się również w państwach opiekuńczych, z większą liczbą świadczeń społecznych w Europie Zachodniej oraz świadczeń pracowniczych zapewnianych przez przedsiębiorstwa w Stanach Zjednoczonych i Japonii. Proces ten miał miejsce także w krajach rozwijających się, gdzie „nowoczesny sektor” kopiował to, co działo się gdzie indziej.

Niektórzy, jak Esping-Andersen¹⁹, nazwali to przesunięcie „*dekomodyfikacją* pracy”, co może sugerować, że dochody pracowników w mniejszym stopniu zależały od rynku. Jest to mylące o tyle, że uprawnienie do większości świadczeń zależało od regularnego uczestnictwa w rynku pracy lub od tego, że stałą i stabilną pracę miał „żywiciel rodziny”. Bardziej precyzyjnym terminem jest

¹⁹ G. Esping-Andersen, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Warszawa 2010.

„fikcyjna *dekomodyfikacja*” – robotnicy, by uzyskać te formy dochodu społecznego, musieli zgodzić się na dyktat rynku – a to nie to samo, co stwierdzenie, że dochód został wyzwolony od rynku.

Globalizacja odwróciła ten ruch od wypłat do świadczeń. Podczas gdy salariat utrzymał, a nawet zdobywał kolejne wachlarze firmowych świadczeń i przywilejów – z bonusami, płatnym urlopem (również zdrowotnym), ubezpieczeniem zdrowotnym, żłobkami dla dzieci, dotowanymi przejazdami, dopłatami do mieszkań i wieloma innymi – kurczący się „trzon” tracił je jeden po drugim. Prekariat został pozbawiony ich wszystkich.

W taki sposób elastyczność płac ukształtowała prekariat. Składki płacone przez pracodawców i zapewniane przez nich usługi stanowiły znaczną część kosztów pracy, zwłaszcza w krajach uprzemysłowionych. W obliczu konkurencji ze strony Chindii firmy pozbywały się tych kosztów poprzez outsourcing i offshoring zadań oraz zamianę coraz większej części siły roboczej w prekariat. Dokonywało się to w szczególności poprzez wykorzystanie pracowników tymczasowych pozbawionych uprawnień do świadczeń.

Jest to powtórne utowarowienie pracy, ponieważ wynagrodzenie przyjmuje przede wszystkim formę pieniężną. Pozostaje ono w zgodzie z mniej stałą naturą zatrudnienia i pogonią za konkurencyjnością. I chociaż można podać wiele przykładów, najlepiej to widać w Stanach Zjednoczonych. Podczas gdy salariat utrzymał świadczenia firmowe, większość pracowników niższego szczebla [ang. *core workers*] została zepchnięta w stronę prekariatu. Udział amerykańskich firm oferujących świadczenia zdrowotne spadł z 69% w 2000 r. do 60% w 2009 roku. W 2001 roku pracodawcy płacili 74% kosztów leczenia swoich pracowników, zaś w 2010 roku już tylko 64%. W 1980 roku amerykańscy pracodawcy płacili 89% składek emerytalnych, do 2006 r. liczba ta spadła do 52%²⁰. W 2009 r. tylko 1/5 amerykańskich pracowników miała firmowe emerytury.

Głównym powodem był fakt, że amerykańskie firmy starały się ciąć koszty, by dostosować się do kryzysu globalizacji. W 2009 r. ci amerykańscy pracodawcy, którzy nadal oferowali ubezpieczenie zdrowotne, płacili średnio 6,7 tys. dolarów rocznie za pracownika, czyli dwa razy tyle co w 2001 r. Jedną z odpowiedzi było oferowanie pracownikom podstawowym „planów opieki zdrowotnej”, które opierały się w znacznej mierze na ich wkładzie własnym. W ramach tych planów muszą płacić pierwszą transzę kosztów medycznych – aż do określonej sumy. Ford porzucił swój plan „żadnego potrącania” w 2008 r., gdy zaczął wymagać od pracowników i ich rodzin, by płacili

²⁰ P. Dvorak, S. Thurm, „Slump Prods US Firms to Seek a New Compact with Workers”, *The Wall Street Journal*”, 20 października 2009, s. 14-15.

pierwsze 400 dolarów, zanim ubezpieczenie zacznie pokrywać koszty leczenia, a następnie 20% większości rachunków medycznych. W taki sposób rozmontowywano część ich dochodu.

Jednocześnie pracownikom spychanym w prekariat odbiera się obietnicę firmowej emerytury. Korporacje na wyścigi obcinają zobowiązania emerytalne i inne dodatkowe świadczenia – zobowiązania finansowe wobec byłych pracowników, dożywających swoich lat na emeryturze. Szeroko wykorzystywane plany emerytalne 401(k)²¹ pozwalały zwykle pracodawcom odprowadzać składki o różnych wysokościach. W 2009 r. ponad 1/3 amerykańskich firm ograniczyła lub wyeliminowała całkowicie swój równoważny do składek pracowników wkład w emerytalne plany oszczędnościowe. Nawet Amerykańskie Stowarzyszenie Emerytów [American Association of Retired Persons, AARP], działająca na rzecz osób po pięćdziesiątce grupa non profit, postąpiła tak względem swoich pracowników. Niektóre firmy, jak spółka komputerowa Unisys, podniosły składki, gdy zamykały lub zamrażały dawne programy emerytalne, rozładując tym samym rozgoryczenie pracowników, by następnie składki te zawiesić. W ten sposób nastąpiła zapaść firmowych emerytur.

Podkopało to relację wzajemnych zobowiązań między pracodawcą a pracownikiem. Ford, od pokoleń ucieleśnienie amerykańskiego kapitalizmu, często zawieszał składki, a między 2001 a 2009 r. wnosił je zaledwie przez dwa i pół roku. Pracownicy z salariatu zatrudnieni po 2003 r. nie mają w ogóle firmowych emerytur. Ford twierdził, że przestawił się na model samodzielnie zarządzanych kont emerytalnych, by umożliwić pracownikom mobilność i że młodzi robotnicy „nie myślą już dziś o karierze związanej z jedną firmą”. W rzeczywistości firma obcinała koszty pracy i przenosiła ryzyko oraz koszty na pracowników. Ich życie uczyniono jeszcze bardziej prekarnym.

W wielkich obszarach zdominowanych przez produkcję samochodów w stanie Michigan odchodzenie od świadczeń pracowniczych zapewnianych przez przedsiębiorstwa zostało spowolnione przez rządowe subsydia oraz intensyfikację pracy, która jest sednem „produkcji odchudzonej”²². Ale w miarę ograniczania świadczeń szeregi prekariatu zasilone zostały ze źródła, które kiedyś wydawałoby się najmniej prawdopodobnym. Kiedy zatrudnienie w firmach samochodowych gwałtownie spadło, obniżając się między 2000 i 2009 r. o 3/4, wyłoniła się grupa nazywana „cyganami z General Motors” [ang. *GM gypsies*], czyli robotnicy przemysłu

²¹ 401(k) to rodzaj emerytalnego planu oszczędnościowego w Stanach Zjednoczonych pozwalającego na odkładanie na osobiste konto emerytalne (w miejscu pracy danej osoby) nieopodatkowanych kwot; chodzi zarówno o część wynagrodzenia przekazywaną przez samego pracownika, jak i ewentualne dopłaty od pracodawcy (przyp. tłum.).

²² Produkcja odchudzona / szczupła produkcja [*lean production, lean manufacturing*] to system zarządzania produkcją, dążący do ograniczenia specyficznie rozumianego marnotrawstwa – tzn. przeznaczania jakichkolwiek środków na cele inne niż uzyskanie efektów, za które klient końcowy gotów jest zapłacić (przyp. tłum.).

samochodowego, którzy przemieszczali się po kraju w miarę jak zamykano jedną fabrykę po drugiej.

Ograniczanie firmowych emerytur, na których zbudowano umowę społeczną XX-wiecznego kapitalizmu, pociąga za sobą emerytury państwowe – tutaj prym wiedzie Wielka Brytania. Emerytura państwowa w Zjednoczonym Królestwie wynosi dzisiaj 15% przeciętnych zarobków i jej wysokość spada, natomiast wiek emerytalny wzrósł z 65 do 68 lat, a przewiduje się, że oprze się na granicy 70 lat lub więcej. *Raport Turnera*, przygotowany przez Komisję ds. Emerytur, zaakceptowany przez laburzystów i konserwatystów, proponował trzyczęściowy układ: pracować dłużej, oszczędzać więcej, a potem dostać wsparcie w postaci bardzo skromnej emerytury państwowej. Miało to ograniczyć rozrastanie się kryteriów kwalifikujących do otrzymania świadczeń. Lecz jeśli emerytura podstawowa nie wzrośnie, a kryteria te nie zostaną ograniczone, zachęta do oszczędzania nie będzie wystarczająco silna. Nie da się zachęcić osób o niskich dochodach do oszczędzania, skoro oszczędzając, tracą uprawnienia do emerytury.

Innym aspektem restrukturyzacji dochodu społecznego jest przechodzenie od płacy stałej do elastycznej. Elastyczność oznacza tutaj znowu przewagę dla pracodawców, zaś zwiększone ryzyko i zmniejszone bezpieczeństwo dla opłacanych przez nich pracowników. Jedno z żądań XX-wiecznych ruchów pracowniczych dotyczyło stabilnej i przewidywalnej płacy. Ale globalny kapitalizm chce szybko dostosowywać płace do zmieniających się warunków. Jeśli nie da się tego zrobić w jednym miejscu, kapitał przeniesie się tam, gdzie będzie to możliwe. W 2009 r. przeciętna amerykańska firma przeznaczala na zmienne formy wynagrodzenia – takie jak nagrody za wydajność – dwa razy więcej, niż w 1994 r. (chodzi o udział tych form wynagrodzenia we wszystkich płacach)²³.

Podczas recesji we wczesnych latach 80. mnożyły się możliwości wymuszenia ustępstw, w miarę jak związki zawodowe i pracownicy zrzekali się tytułów do różnych świadczeń w zamian za podwyżki płac. Obecnie możliwości te są zdecydowanie bardziej jednostronne. Pracownikom o niższej randze zabiera się świadczenia, tak, że wzrasta udział płac w całkowitym dochodzie, ale poziom samych płac nie zmienia się. W 2009 r. pracownicy Forda zrzekli się dodatków drożyznianych i stracili płatne urlopy oraz stypendia naukowe dla swoich dzieci, jak również dopłaty do czesnego. Ta sama płaca musiała więc wystarczyć na podtrzymanie znacznie bardziej prekarnej egzystencji. Do tego pojawiały się dalsze naciski, by zwiększyć wszystkie formy elastyczności, włączając w to rozbijanie struktur zawodowych. W ten sposób Ford zawarł układ

²³ P. Dvorak, S. Thurm, *Slump...*

zbiorowy ze związkiem United Auto Workers, który zamroził poziom płac nowo zatrudnianych pracowników. Zawierał on klauzulę o zakazie strajków, a dla obecnych pracowników przeznaczal pewien bonus za zgodę na te ustępstwa. W rezultacie podobne układy objęły pracowników General Motors i Chryslera. Dodatkowo zredukowały one liczbę klasyfikowanych stanowisk: w wypadku General Motors do zaledwie trzech kategorii wykwalifikowanych zawodów.

Taki rozwój sytuacji jest częścią procesu „dostosowywania” na całym świecie. Krąg się zamyka. Kiedy robotnicy w Chinach domagali się wyższych płac i lepszych warunków, międzynarodowe firmy ochoczo przyznawały duże podwyżki płac, ale zabierały świadczenia pracownicze. Skoszarowani robotnicy Foxconnu w Szenzen otrzymywali wcześniej dofinansowanie do wyżywienia, ubrań i zakwaterowania. W czerwcu 2010 r. – w dniu, kiedy ogłoszono drugą dużą podwyżkę płac – szef Foxconnu powiedział: „dzisiaj oddamy te funkcje socjalne rządowi”. Spółka przesuwała się wyłącznie na wynagrodzenie pieniężne. Stwarzała tym samym wrażenie, że robotnicy zyskali wiele (96% podwyżki płac), ale zmieniała jednocześnie formę wynagrodzenia i charakter stosunku pracy. Globalny model wszedł do Chin.

Prekariat doświadcza elastyczności płac w całej jej mocy. Jego płace są niższe, bardziej zróżnicowane i mniej przewidywalne. To zróżnicowanie rzadko okazuje się adekwatne do osobistych potrzeb. Kiedy prekariusze mają większe niż zazwyczaj potrzeby finansowe, np. w wypadku choroby lub komplikacji rodzinnych, zwykle otrzymują jednocześnie wynagrodzenie poniżej przeciętnej. A ich ekonomiczna niepewność jest tym większa, im bardziej zależą od rynku kredytów. Nie tylko koszt uzyskania pożyczek jest wyższy, bo odzwierciedla brak zdolności kredytowej, ale wyższe jest również zapotrzebowanie na nie, co przymusza wielu zdesperowanych do pożyczania pieniędzy od współczesnych lichwiarzy – przy nieznosnie wysokim oprocentowaniu i nierealistycznych harmonogramach spłat.

Istnieje wiele opracowań – i całkiem sporo powieści – pokazujących, jak w biednych społecznościach niepewność jednej z form dochodu pogłębia niepewność kolejnych. Ci o niepewnym dochodzie, zwłaszcza zmuszeni do ciągłego zmieniania niskopłatnych prac i zmagający się z nieprzyjzajnymi zawiłościami systemu świadczeń społecznych łatwo popadają w chroniczne zadłużenie.

Przez lata wpływ restrukturyzacji dochodu społecznego i stagnacja płac były amortyzowane przez subwencje państwowe. Rozważymy je później. Ale tanie kredyty dotowane przez rządy w większości krajów OECD maskowały brak wzrostu zarobków i ekonomiczna niepewność osób spychanych w prekariat. Rodziny z klasy średniej mogły konsumować więcej niż zarabiała,

ukrywając fakt, że ich dochody się zmniejszały. Korzystały ze sztucznego prywatnego źródła dochodu. Krach zburzył iluzję, że wszyscy czerpali garściami z drugiego Złotego Wieku gwałtownego wzrostu. Nagle miliony Amerykanów i Europejczyków poczuły się zdecydowanie bliżej prekariatu.

W globalnym kapitalizmie społeczny dochód jest coraz bardziej niepewny. Podczas gdy spółki „pozbywają się balastu”, dla prekariatu oznacza to znoszenie zabezpieczeń dochodu na wielu poziomach. Restrukturyzacja dochodu oznacza natomiast, że wzrastają koszty życia tych, którzy już i tak żyją w ekonomicznej niepewności. W społeczeństwie rynkowym, charakteryzującym się niepewnością i zmiennością, wskazane jest wykupienie ubezpieczenia. Tych, którzy tak zrobią, czeka nagroda, tych, którzy zrobić tego nie mogą – kara. Osoby na kontraktach tymczasowych nie tylko o wiele łatwiej wpadają w finansowe tarapaty, ale odkrywają również, że wykupienie ubezpieczenia jest dla nich trudniejsze i bardziej kosztowne.

Ostatnim aspektem postglobalizacyjnej restrukturyzacji dochodu społecznego jest zanik nieformalnych mechanizmów pomocy wspólnotowej. Przed stworzeniem państwa dobrobytu jednostki i rodziny polegały w dużej mierze na takich nieformalnych systemach pomocy najbliższych. Dziś mechanizmy te już nie istnieją. Zostały osłabione przez rosnące świadczenia społeczne i zapewniane przez przedsiębiorstwa świadczenia pracownicze. Przez kilka pokoleń ludzie doszli do przekonania, że ich nie potrzebują – więc zanikły. Ale kiedy firmy pozbawiały swoich pracowników przywilejów, zaś państwo szło w kierunku wprowadzania kryteriów kwalifikujących do otrzymania świadczeń, zabrakło wspólnotowego wsparcia, na którym można by się oprzeć. „Kiedy ich potrzebujesz, nie chcą ci pomóc”, powiedział *Financial Times* pewien 59-letni bezrobotny Hiszpan, który nie mógł uzyskać pomocy od swoich krewnych²⁴. System rodzinnej wzajemności załamał się.

Podsumowując, prekariat staje w obliczu wyjątkowej kombinacji różnych okoliczności. Inaczej niż stary proletariat i salariat nie ma przywilejów firmowych dających gwarancje dochodu, ani zabezpieczenia społecznego opartego na składkach. I chociaż musi polegać na wynagrodzeniu wyłącznie pieniężnym, jest ono niższe, zmienne i mniej przewidywalne niż w przypadku jakiegokolwiek innej grupy. Nierówności w dochodzie i świadczeniach potęgują się, podczas gdy prekariat jest w coraz większym stopniu pozostawiony sam sobie, zależny od zanikającego wspólnotowego systemu społecznego wsparcia.

²⁴ V. Mallet, „Soup Kitchen Queues Lengthen as Families Ignore Plight of Jobless”, *Financial Times*, 14 maja 2009, s. 4.

Prekarne bezrobocie

Bezrobocie jest częścią życia w prekariacie. Nastąpiła jednak rewizja nastawienia, która sprawiła, że jeszcze trudniej sobie z tym poradzić. W erze przedglobalizacyjnej powodów braku zatrudnienia doszukiwano się w czynnikach ekonomicznych i strukturalnych. Bezrobotni mieli pecha, znaleźli się w złym miejscu w niewłaściwym czasie. Systemy świadczeń dla bezrobotnych były zbudowane na zasadach ubezpieczenia społecznego: każdy wносił swój wkład, więc ci, którym bezrobocie groziło w mniejszym stopniu, wspierali tych, którym groziło ono bardziej.

Ten model załamał się, nawet jeśli w niektórych krajach jego fikcja trwa nadal. Znacznie mniej pracowników jest w stanie opłacać składki samodzielnie bądź za czymś pośrednictwem, coraz mniej się też do nich kwalifikuje. Ale niezależnie od tego radykalnie zmieniło się oficjalne nastawienie do problemu bezrobocia. W neoliberalnym kontekście bezrobocie stało się kwestią indywidualnej odpowiedzialności, co czyni je niemal „dobrowolnym”. Ludzi zaczęto postrzegać jako mniej lub bardziej „zatrudnialnych”, a odpowiedzią na wszystko jest to, czy potrafią się odpowiednio dostosować: czy podnoszą swoje „umiejętności” lub zechcą zmienić swoje „nawyki” i „nastawienia”. Ułatwiło to przejście na kolejny poziom, na którym bezrobotnych obwinia się i demonizuje jako leni i pasożytów – skutkom przyjrzymy się w rozdziale 6. Tutaj chcemy tylko uchwycić, w jaki sposób bezrobocie dotknęło prekariat.

Pierwsza recesja ery globalizacji we wczesnych latach 80. doprowadziła do zmiany w oficjalnym nastawieniu wobec niższych warstw rynku pracy, gdzie wyłaniał się prekariat, oraz do zmiany nastawienia tych, którzy tracili zatrudnienie. W Wielkiej Brytanii elastyczne płace i prekarne miejsca pracy, połączone z wysokim bezrobociem, doprowadziły (w szczególności młodzież z klasy robotniczej) do uznania „socjału” [ang. *the dole*] za usprawiedliwienie ich lekceważenia dla podłych ofert pracy. To nastawienie uchwyciły zespoły pop takie jak UB40, którego nazwa [*unemployment benefit form 40* – świadczenie dla bezrobotnych, formularz 40], jak i sami członkowie wywodzili się z kolejek po zapomogę. Być może dotknęło to jedynie mniejszość młodych dorastających na podupadających obszarach zamieszkałych przez klasę robotniczą. Bez wątplenia przyczyniło się do zmiany oficjalnego nastawienia i dało pretekst do wskrzeszenia wizerunku beczynnej i nieodpowiedzialnej biedoty.

Prawdziwym problemem był elastyczny rynek pracy. Jeśli płace są obniżane i rośnie liczba prekarnych więcej miejsc pracy, świadczenia dla bezrobotnych stają się względnie bardziej atrakcyjne. Z tego powodu rządy w uprzemysłowionych krajach obniżyły świadczenia oraz tak wyśrubowały warunki, że znacznie trudniej było je uzyskać i utrzymać.

W ten sposób zlikwidowano „ubezpieczeniowski” charakter i deklarowany cel zapewniania adekwatnego dochodu, który miał rekompensować tymczasowy „spadek zdolności zarobkowych”, jak ujął to William Beveridge²⁵. Ale pułapka bezrobocia stała się powszechniejsza, ponieważ utrata świadczeń w następstwie podjęcia niskopłatnej pracy zbliżyła stopę krańcowego efektywnego opodatkowania do 100% – a nawet spowodowała przekroczenie tej granicy²⁶.

To błędne koło poprowadziło rządy w niefortunnym kierunku. Kiedy płace spadały, a niskopłatna praca tymczasowa stawała się normą dla osób z gorszego bieguna rynku pracy, wzrastała stopa zastąpienia dochodów zasiłkami. Komentatorzy klasy średniej lamentowali nad „przesadną szczodrością” świadczeń i twierdzili, że skoro „praca się nie opłaca”, świadczenia powinny być obcięte. By uczynić pracę bardziej „opłacalną”, rządy wprowadziły świadczenia dla osób zatrudnionych oraz ulgi od podatku dochodowego, co stanowi przepis na różnorodne zakłócenia i nieefektywność. Nie usunięto jednak w ten sposób pułapki bezrobocia. Doprowadziło to polityków i pracodawców do podjęcia kroków w celu przymuszenia bezrobotnych, by podjęli pracę, choćby i tę nieprzyjemną czy źle płatną.

Globalna reforma świadczeń dla bezrobotnych spowodowała wylęg prekariatu. Chociaż nie identyczny, ogólny trend był zbliżony we wszystkich krajach. Największa zmiana dotyczyła wizerunku bezrobotnych. Ich sytuację ukazuje się dziś jako skutek niewystarczającej „zatrudnialności”, osobistych porażek i wygórowanych oczekiwań wobec płacy czy rodzaju pracy. Porządek świadczeń polega na ustalaniu, czy dana osoba zasługuje na otrzymywanie czegokolwiek, a jako oficjalny wyznacznik przyjęto praktykę domagania się od ludzi, by zachowywali się w określony sposób, jeśli chcą otrzymać wsparcie.

Chociaż ubezpieczenie od skutków bezrobocia nadal dobrze funkcjonuje w kilku krajach, warunki uprawnienia doń zostały wszędzie zaostrome. Okresy przysługiwania świadczeń skrócono,

²⁵ W. Beveridge, *Social Insurance and Allied Services*, Londyn 1942, s. 7.

²⁶ Ciekawym objaśnieniem zjawiska przywołanego przez autora wydaje się fragment artykułu „Pułapki bodźców” Leszka Balcerowicza. Wydaje się on interesujący o tyle, że pokazuje, w jaki sposób dość rzetelna analiza „pułapki bezrobocia” nie musi wcale prowadzić do krytyki wadliwych mechanizmów rynku. Wręcz przeciwnie, może posłużyć dalszemu forsowaniu ideologii, która tę pułapkę – jak pokazuje Guy Standing – stworzyła:

„Jedną z miar pułapek socjalnych jest stopa krańcowego efektywnego opodatkowania. Określa ona, ile procent dodatkowego dochodu, jaki się zarobi, podejmując pracę lub więcej pracując, trzeba oddać państwu z powodu podwyższonego podatku lub utraconego zasiłku. Stopa równa 100 proc. oznacza, że trzeba oddać cały dodatkowy dochód, czyli nic się finansowo nie zyskuje. Stopa przewyższająca 100 proc. oznacza, że podejmując pracę lub zwiększając jej nakład, trzeba oddać państwu więcej, niż się dodatkowo zarobiło. Nie są to tylko teoretyczne spekulacje.

Pierwsza pułapka nosi nazwę pułapki bezrobocia. Powstaje ona wtedy, gdy zasiłki związane ze statusem bezrobotnego są duże w porównaniu z płacą, którą można zarobić. Osoby o niskich kwalifikacjach, wnosząc niewielki wkład do produkcji przedsiębiorstwa, mogą uzyskiwać z tego powodu tylko niskie płace. A zatem to właśnie tacy ludzie są szczególnie narażeni na pułapkę bezrobocia, zwłaszcza gdy zasiłki dla bezrobotnych są stosunkowo wysokie”

(*Wprost* nr 29, 2004; www.wprost.pl/ar/63126/Balcerowicz-wprost-Pulapki-bodzcow/) (przyp. tłum.).

a ich wysokość zmniejszono. W większości krajów tylko część bezrobotnych otrzymuje zasiłki, a dodatkowo grupa ta coraz bardziej się kurczy. Rozszerzono natomiast kryteria kwalifikujące do otrzymania świadczeń, w tym o kryteria dotyczące odpowiedniego zachowania.

W Stanach Zjednoczonych, by mieć prawo do świadczeń dla bezrobotnych, zwykle trzeba przynajmniej przez rok być zatrudnionym na pełny etat w swojej ostatniej pracy. Ponad połowa bezrobotnych (57% w 2010 r.) nie spełnia tego warunku. Sytuacja się pogarsza, ponieważ wielu, którzy nie spełniają wymagań, zostanie zupełnie wykluczonych z siły roboczej. 2/3 beneficjentów obawia się, że ich świadczenia skończą się, zanim znajdą pracę. W 2010 r. bieda wśród bezrobotnych i zatrudnionych poniżej kwalifikacji była najwyższa od 1930 r.: 1 na 9 Amerykanów żył z kartek żywnościowych. Na każde wolne miejsce pracy przypadało 6 poszukujących – w porównaniu z 1,7 przed kryzysem – a 40% wszystkich niezatrudnionych stanowili bezrobotni długoterminowi – znacznie więcej niż podczas poprzednich recesji. To jedyna recesja od Wielkiego Kryzysu z lat 30., która zniwelowała cały wzrost liczby miejsc pracy, będący efektem ostatniej cyklicznej poprawy koniunktury.

Stworzona przez bogaty świat machina generująca posady chyli się ku upadkowi. Proces ten zaczął się jeszcze przed szokiem roku 2008. W Stanach Zjednoczonych wzrost PKB zmniejszał się między latami 40. XX w. a pierwszą dekadą XXI w., ale wzrost zatrudnienia zwolnił dużo bardziej. W latach 40. zatrudnienie poza rolnictwem wzrosło o prawie 40%; wzrost zwolnił w latach 50., przyspieszył nieznacznie w 60., spadł do 28% w latach 70. i do 20% w kolejnych dwóch dekadach. Jednak w pierwszej dekadzie nowego wieku samo zatrudnienie spadło o 0,8%. To nie praca „znikała”, tylko globalny rynek porzucił amerykańskich pracowników.

Na globalizującym się rynku pracy kolejne recesje przyspieszają wzrost prekariatu. Teraz, gdy „tymczasowych” i innych pozbawionych zabezpieczeń pracowników jest więcej, zwiększają się możliwości szybkiego porzucania pracowników w pierwszej fazie recesji. Minęły czasy, kiedy rzesze zatrudnionych były wysyłane na przymusowy urlop, zachowując pracę i oczekując w nadziei, że popyt znów wzrośnie. Dzisiaj oni tracą pracę jako pierwsi. Nie pojawiają się jednak w statystykach dotyczących zatrudnienia przed recesją, a następnie – w statystykach dotyczących bezrobocia. To wyjaśnia, dlaczego niektóre europejskie kraje o wysokim nielegalnym zatrudnieniu i wysokim zatrudnieniu wśród imigrantów zanotowały tylko niewielki wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych i skromny spadek zatrudnienia po 2008 r.

Firmy wykorzystały recesję, aby przenieść większą część pracy do strefy prekariatu, a także poddać ją innym formom restrukturyzacji, włącznie z offshoringiem i outsourcingiem. Po kolejnych

recesjach w Stanach Zjednoczonych następowała coraz bardziej anemiczna poprawa na rynku pracy, której towarzyszył wielki wzrost długoterminowego bezrobocia. Kiedy gospodarka odżyła po recesjach lat 70. i wczesnych 80., zatrudnienie zwiększyło się natychmiast i było pokaźne. W analogicznej sytuacji po recesji lat 2008–2009 przez ponad rok nie nastąpił wzrost poziomu zatrudnienia, a stany południowe nadal redukowały miejsca pracy, co wzbudziło strach przed powracającymi zwolnieniami.

W Niemczech niektórzy z bezrobotnych po prostu zniknęli z kraju. Wielu imigrantów z Europy Wschodniej wyjechało, ponieważ w swoich ojczystych krajach mogli uzyskać wsparcie wspólnotowe oraz dlatego że – jako obywatele Unii Europejskiej – wiedzieli, że zawsze mogą wrócić, gdy miejsca pracy będą znów dostępne. Natomiast w Stanach Zjednoczonych imigranci tracący prekarną pracę nie odważyli się pojechać do domu ze strachu przed niemożnością powrotu. Paradoksalnie, stopa bezrobocia mogłaby wyglądać lepiej, gdyby imigrantom było łatwiej wyjechać i wrócić.

Recesje spychają więcej ludzi w kierunku prekariatu – po części dlatego, że ci, którzy tracą pracę, wpadają przy okazji ponownego zatrudnienia w spiralę prac mniej dochodowych. Badania w Stanach Zjednoczonych²⁷ pokazały, że podejmowanie tymczasowej pracy po okresie bezrobocia przyczynia się do obniżenia rocznych dochodów i długoterminowych zarobków. To powód, dla którego bezrobotni opierają się naciskom, by przyjąć pierwszą oferowaną posadę. Nie wynika to z lenistwa czy pasożytnictwa, ale ze zwykłego zdrowego rozsądku.

Z czasem bezrobotnych zaczęto pojmować w kategoriach „problemu do rozwiązania”. Tendencja do czynienia wszystkiego przedmiotem kontraktu objęła również ich. W niektórych krajach bezrobotni są teraz nazywani „klientami” i muszą podpisywać umowy, akceptując pewne zobowiązania i kary za ich niedotrzymanie. Taki podpis oznacza niejako z definicji bycie pod przymusem. Umowy zawierane w takich okolicznościach byłyby zazwyczaj dyskusyjne w świetle prawa precedensowego. Później jednak rozważymy, do czego to doprowadziło.

Bezrobotni również doświadczają pewnej formy tertiaryzacji. Mają wiele „miejsc pracy” (giełdy pracy, ośrodki pomocy społecznej, biura szkoleń) i muszą angażować się w intensywną pracę-dla-zatrudnienia, wypełniając formularze, stojąc w kolejkach, jeżdżąc do pośredniaka, na rozmowy poszukiwaniu pracy, na szkolenia etc. Bycie bezrobotnym może być pełnoetatową pracą, która wymaga do tego elastyczności, skoro niemal cały czas trzeba być na zawołanie. To, co

²⁷ 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.

politycy nazywają beczynnością, może być po prostu czekaniem przy słuchawce, przy jednoczesnym nerwowym obgryzaniu paznokci z nadzieją na telefon.

Pułapka prekarności

Rynek pracy oparty na pracy prekarnej wytwarza wysokie koszty transakcyjne dla osób znajdujących się na marginesie. W koszty te wliczyć można: czas poświęcony na staranie się o zapomogę, jeśli zostanie się bezrobotnym; brak dochodu w tym okresie; czas i koszty związane z poszukiwaniem pracy; czas i koszty związane z poznawaniem nowych obowiązków oraz z dostosowaniem swojej aktywności poza pracą do wymagań nowej pracy tymczasowej. Całość tych kosztów może być znaczna w porównaniu z oczekiwanymi zarobkami. Efektem jest coś, co można nazwać „pułapką prekarności”.

Badanie przeprowadzone w Wielkiej Brytanii w 2010 r. przez Reed in Partnership, firmę pomagającą bezrobotnym znaleźć pracę, ustaliło, że przeciętny koszt zdobycia pracy – wliczając w to ubrania, przemieszczanie się, opiekę nad dzieckiem, szkolenie etc. – dochodzi do 146 funtów, co stanowi znaczną kwotę dla osób, które mogły być bezrobotne przez dłuższy czas bądź były zatrudnione w kilku kolejnych tymczasowych, niskopłatnych pracach. W pierwszym miesiącu pracy koszty te wynosiły kolejne 128 funtów. Jeżeli nie ma szansy wyjścia poza perspektywę tymczasowej, niskopłatnej pracy, zniechęcenie wywołane pułapką prekarności jest znacznie większe niż tradycyjna pułapka ubóstwa, do której przywiązywano tyle uwagi. Dyrektor wykonawczy Reed in Partnership skomentował: „znacznej części ludzi, z którymi pracujemy, nie stać nawet na podróż w celu odbycia rozmowy kwalifikacyjnej”.

Osoba żyjąca w ciągu prac tymczasowych jest nieustannie narażona na ryzyko. Rozważmy przypadek kobiety, która ma pracę tymczasową i dostosowuje swoje wydatki na życie do otrzymywanego wynagrodzenia. W pewnym momencie praca się kończy, a jej oszczędności są minimalne. Musi czekać kilka tygodni (a być może znacznie dłużej), zanim uzyska jakiegokolwiek państwowe świadczenia. W tym czasie dostosowuje swój standard życia do jeszcze niższego poziomu, ale i tak może być zmuszona do pożyczania lub zadłużenia się przez odwlekanie zapłaty za wynajem mieszkania itp. Może zaistnieć zresztą dodatkowy czynnik. Osoby pracujące tymczasowo zazwyczaj nie spieszą się ze staraniami o świadczenia. Często niechętnie to robią, dopiero kiedy pojawiają się trudności. Długi i zobowiązania wobec krewnych, przyjaciół i sąsiadów spiętrzają się, a lichwiarze tylko czyhają na okazję. Pułapka prekarności staje się jeszcze bardziej przerażająca.

Jeśli kobieta, której przypadek rozważamy, ma szczęście, uzyska zapomogę od państwa, dzięki której spłaci część długów i zapewni sobie pewną finansową ulgę. Ale wyobraźmy sobie, że proponuje się jej kolejną tymczasową, niskopłatną pracę. Waha się. Niektóre świadczenia mogą trwać jeszcze przez chwilę, według zasady, by „opłacało się pracować” i aby zredukować standardową „pułapkę ubóstwa”. Ale kobieta wie, że kiedy praca się skończy, jeszcze raz stanie w obliczu odstrasających kosztów transakcyjnych. Rzeczywistość jest taka, że nie stać jej na podjęcie pracy, ponieważ oprócz kosztów związanych ze stratą świadczeń, w trakcie pracy są jeszcze koszty ponownego zdobycia tych świadczeń. To jest właśnie pułapka prekarności.

Pułapkę intensyfikuje erozja mechanizmów wsparcia wspólnotowego. Podczas gdy zdobywanie i utrata tymczasowej, niskopłatnej pracy nie buduje uprawnień do świadczeń społecznych czy świadczeń pracowniczych zapewnianych przez przedsiębiorstwa, ludzie wyczerpują możliwości odwołania się do pomocy zapewnianej w ciężkich okresach przez rodzinę i przyjaciół. Sytuację pogarsza jeszcze dług i okresy chorób społecznych, związanych z zażywaniem narkotyków czy drobnymi przestępstwami, jak kradzież ze sklepu. Jeszcze dotkliwszy jest stres spowodowany brakiem gwarancji i poczuciem poniżenia, związanym z nieustanną koniecznością sprzedawania się różnym pośrednikom i potencjalnym pracodawcom. Bez podbudowy w postaci ekonomicznego zabezpieczenia, elastyczny rynek pracy nieuchronnie prowadzi do takich skutków.

Szok finansowy

Długoterminowe zmiany względem bezrobotnych dopełnił finansowy kryzys lat 2008–2009. Przyspieszył on wzrost prekariatu i spowodował, że firmy zmuszone były do cięcia kosztów pracy za pomocą różnych form elastyczności, a rządy im w tym tylko pomagały.

Co było do przewidzenia, to prekariat wziął na siebie pierwsze uderzenie związane z szokiem. Tymczasowych pracowników najłatwiej było zwolnić, po prostu nie odnawiając kontraktów. Randstadt, jedna z największych światowych agencji rekrutacyjnych, donosiła o gwałtownych spadkach zatrudnienia w 2008 r. w całej Europie. Zaobserwowała też, że firmy były bardziej skłonne do redukcji miejsc pracy niż podczas poprzednich recesji. Jednak tym razem, w miarę jak postępował obecny kryzys, stawało się jasne, że był on dźwignią dla rozrostu prekariatu. Adecco, największa światowa agencja pracy tymczasowej, potwierdziła, że proces ponownego zatrudnienia skupił się na pracy tymczasowej²⁸.

²⁸ H. Simonian, „Adecco Rejects Slowdown Fears”, *Financial Times*, 12 sierpnia 2010, s. 11.

W Wielkiej Brytanii wpływ kryzysu był wart odnotowania ze względu na znaczny spadek liczby pracowników przy bardzo nikłym spadku liczby samozatrudnionych. W pierwszym roku recesji liczba pełnoetatowych posad zmniejszyła się o 650 tys., podczas gdy liczba niepełnoetatowych zwiększyła się o 80 tys., przy 280 tys. niepełnoetatowych pracowników przyznających, że nie udało im się uzyskać pełnego etatu. Bezrobocie rosło w szybszym tempie, niż malało zatrudnienie, głównie przez napływ młodej, wchodzącej na rynek siły roboczej oraz wzrost stopy aktywności zawodowej osób starszych, stojących w obliczu redukcji emerytur i oszczędności.

W Stanach Zjednoczonych firmy odpowiedziały na kryzys pozbywając się pracowników długookresowych, a pracę pozostałych zastępując modernizacją technologiczną bądź outsourcingiem. Zdecydowały się na to po części, by uniknąć powtórnego pokrywania kosztów związanych ze zwolnieniami. Ankieta z 2010 r. dowodziła, że przynajmniej $\frac{1}{4}$ z 8,4 mln posad zlikwidowanych w Stanach Zjednoczonych od początku recesji nie zostanie przywrócona²⁹.

Po redukcji zatrudnienia mierzona produktywność pracy wzrosła, co zostało zinterpretowane jako odzwierciedlenie nacisków wywieranych przez pracodawców na pracowników, by ci ostatni pracowali więcej, aby niwelować potrzebę tworzenia nowych miejsc pracy. To jedynie część prawdy, jako że szok mógł przyspieszyć outsourcing i ucieczkę do szarej strefy. Na przykład w outsourcingu usług prawniczych miał miejsce prawdziwy *boom*. Firma Pangea3, indyjski lider tego wschodzącego rynku, podwoiła swoje dochody w ciągu roku. Podczas gdy brytyjskie i amerykańskie firmy prawnicze zmagaly się z trudnościami, zmniejszyły rekrutację i zwalniały prawników bądź wysyłały ich na bezpłatny urlop, recesja okazała się dobrodziejstwem dla prawników w Indiach.

Poważne recesje prowadziły tradycyjnie do redukcji nierówności, ale tym razem zróżnicowanie dochodów zaczęło się pogłębiać, zarówno jako ogólna zasada, jak i w ramach poszczególnych sektorów. Kryzys doprowadził więc do rosnących nierówności między fortunami wielkich firm prawniczych a pozostałymi. Ta „elita” strzegła swoich dochodów i statusu, zwalniając część salariatu i ograniczając pozostałym możliwości kariery, a jednocześnie zwiększając liczbę pomocników prawniczych, których dotykały wszystkie niepewności prekariatu. Wiodące spółki świadczące usługi finansowe i gospodarcze czerpały również korzyści ze zróżnicowania klasowego, ponieważ stawianie na duże firmy z dobrą reputacją jest strategią unikania ryzyka w niepewnych czasach. Chociaż zawody prawnicze przechodzą głęboką restrukturyzację, wszystkie profesje są

²⁹ P. Izzo, „Economists Believe Many Jobs Won't Return”, *The Wall Street Journal Europe*, 12–14 lutego 2010, s. 7.

popychane w tym samym kierunku – posiadania mniejszej liczby chronionych „wtajemniczonych” tuż obok rosnącej liczby posad niechronionych i niedających perspektywy jakiegokolwiek kariery.

Wysyłanie pracowników na bezpłatne wakacje lub urlopy rozpowszechniło się w Stanach Zjednoczonych w tym samym czasie, co bezpłatne nadgodziny. W 2010 r. 20 stanów wymagało od pracowników brania bezpłatnych urlopów, a ponad 200 tys. pracowników sektora publicznego było na „przymusowych urloпах” każdego tygodnia: zazwyczaj proszono ich o wzięcie wolnego – i niepłatnego – piątku. Dla wielu było to wyzwalające, nawet pomimo zmniejszenia dochodu, ponieważ pozwalało spędzać więcej czasu z rodziną; „Urlopowany piątek” [ang. *furlough Friday*] stał się podstawowym elementem życia w całym kraju. Ale był to krok w kierunku wypchnięcia pracowników z komfortowej strefy salariatu.

Bezpłatne urlopy rozpowszechniły się również w Europie. Pewna duża brytyjska firma poprosiła pracowników, by wzięli dwa tygodnie bezpłatnych wakacji i 95% z nich się na to zgodziło. Inni oferowali dwa wolne miesiące za połowę pensji. Linie British Airways zaoferowały całemu personelowi możliwość pracy na niepełny etat – wielu twierdziło, że chciało przyjąć tę ofertę i popracować charytatywnie w wolnym czasie. Tak oto powstało istne eldorado dla przedstawicieli nowego zawodu: osobistych trenerów, chętnych doradzać ludziom, jak zreorganizować sobie życie.

W 2009 r. hiszpański bank BBVA zaoferował swojemu personelowi wzięcie nawet do 5 lat wakacji za 30% pensji. Dało to przeciętnemu pracownikowi co najmniej 12 tys. funtów z zapewnioną opieką zdrowotną. Bank wolał postępować w ten sposób, niż zapłacić w ramach odprawy równowartość 6-tygodniowego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok. Przyznał, że wielu pracowników może mieć problemy z ponowną adaptacją, gdy wrócą do pracy, ale ten problem wydawał się odległy w czasie.

Inny bank w innym kraju podkreślał podwójne standardy traktowania salariatu i prekariatu po 2008 r. W odpowiedzi na kryzys sektora bankowego, w wyniku którego został on mocno dofinansowany przez brytyjski rząd, Lloyds Banking Group zlikwidowała 20 tys. miejsc pracy. W październiku 2010 r. zapowiedziała, że „zminimalizowała wpływ kryzysu na stały personel znaczącymi zwolnieniami personelu tymczasowego i kontraktowego”. Następnym razem – co do tego nie ma wątpliwości – bank będzie miał więcej pracowników tymczasowych (i innych), których można łatwo zwolnić.

Demontaż sektora publicznego

Ostatnim obszarem nieobjętym prekaryzacją był dotychczas sektor publiczny, przez długi czas pionier w kwestii standardów pracy i stabilnego zatrudnienia. W połączeniu z biurokratycznymi regułami i etyką służby publicznej zapewniał wysoki dochód społeczny, ze świadczeniami stanowiącymi znaczną część wynagrodzenia,

Przez pokolenia sytuacja służby cywilnej wyglądała następująco: zarobki nie osiągały nigdy oszałamiającej wysokości tych w prywatnych, komercyjnych sektorach, ale pracownicy sektora publicznego mieli zabezpieczenie zatrudnienia i zabezpieczenie miejsca pracy, jak również emerytury wyznaczające powszechne standardy, świadczenia opieki zdrowotnej etc. W miarę jednak, jak pracownicy służby cywilnej wykonywali polecenia swoich politycznych zwierzchników dążących do uelastycznienia rynku pracy prywatnej, przepaść między nimi (ich uprzywilejowaną sytuacją) a resztą społeczeństwa stała się rażąca. Uelastycznienie sektora publicznego było już tylko kwestią czasu. Proces ten zaczął się wraz z szokiem 2008 r., chociaż powolna erozja postępowała dużo wcześniej.

Atak następował krokami w kierunku komercjalizacji, prywatyzacji i zlecenia usług na zewnątrz. Wkradły się kontrakty tymczasowe i zatrudnienie na niepełny etat z podrzędnymi płacami i świadczeniami. Wtedy rządy podjęły kroki przeciwko sektorowi jako całości. Publiczne emerytury zostały określone jako „zbyt kosztowne” i „niesprawiedliwe”, a do usprawiedliwienia redukcji publicznych płac rządy używały porównań z prywatną gospodarką. Sytuację pogarszał fakt, że fiskalne pakiety stymulacyjne, poluzowanie polityki pieniężnej poprzez zwiększenie podaży pieniądza oraz subsydia stworzyły olbrzymi deficyt publiczny. Choć nie był temu winien, sektor publiczny stał się łatwym celem cięć budżetowych. Pozbawione zabezpieczeń sektory prywatne patrzyły na to bez poczucia solidarności. Rynki finansowe również należały na cięcia wydatków publicznych na dowód, że rządy są „na dobrej drodze”. Napędzało to erozję publicznego salariatu.

Na całym świecie sektor publiczny jest globalnie spychany w strefę prekariatu. Nigdzie nie dzieje się to tak intensywnie jak w Stanach Zjednoczonych, gdzie neoliberalny fanatyzm ekonomiczny wywołał nawałnicę fiskalną. Miasta popadły w chroniczne zadłużenie za sprawą gorsetu przepisów podatkowych, narzucających porządek oparty na niskich podatkach i „zrównoważonym budżecie”. Przez lata pracownicy publiczni bronili swoich płac za pomocą związków i układów zbiorowych. Podczas gdy sektor prywatny cierpiał wskutek obniżających się płac i kurczących się świadczeń, związki zawodowe w sektorze publicznym pozostawały silne. W 2008 r. 37% pracowników rządowych należało do związków, niemal tyle samo co w 1980 r.,

podczas gdy w sektorach prywatnych udział związkowców spadł z 20 do 7%. W 2009 r. pracownicy sektora publicznego po raz pierwszy stanowili ponad połowę członków związków zawodowych w całym kraju. Związki chroniły swoich członków dobrze, ale pogłębiająca się nierówność między sektorem publicznym a prywatnym była przyczyną rosnącego rozgoryczenia.

Kryzys został wykorzystany do cięć zabezpieczeń miejsca pracy w sektorze publicznym przez intensyfikację elastyczności funkcjonalnej. Zwierzchnicy zaczęli nalegać, by pracownicy publiczni wykonywali zadania inne niż te, do których ich zatrudniono. W Arkansas wynajęty przez miasto menedżer powiedział z widoczną dumą: „płacę mniej pieniędzy mniejszej liczbie ludzi i maksymalizuję ich wykorzystanie dzięki większej liczbie zadań”³⁰. Sekretarz sądowy zaczął więc zajmować się marketingiem i obsługą strony internetowej, strażacy pracowali równocześnie jako kierownicy karetek pogotowia, a robotnicy w oczyszczalni ścieków otrzymywali dodatkową zapłatę za zastępstwo w charakterze kierowców ciężarówek. Analiza przeprowadzona w poszczególnych miastach i hrabstwach odkryła, że w wielu z nich planowano w podobny sposób wykorzystać kryzys dla zmiany organizacji pracy.

Prawica wszędzie wykorzystywała recesję do zintensyfikowania kampanii na rzecz cięcia płac i świadczeń oraz zmniejszania zabezpieczenia zatrudnienia w sektorze publicznym. Komentując sytuację w Stanach Zjednoczonych, *The Economist*³¹ w charakterystyczny dla siebie sposób twierdził, że „pracownicy sektora publicznego są wyjątkowo rozpuszczeni”. Powoływał się przy tym na fakt, że przeciętnie zarabiali oni 21% więcej niż ci w sektorze prywatnym, a prawdopodobieństwo posiadania przez nich dostępu do opieki zdrowotnej było o 24% większe. Około 84% pracowników zatrudnionych przez administrację rządową i samorządową obejmował nadal plan emerytalny ze zdefiniowaną wysokością świadczenia, gwarantujący na emeryturze dochód oparty na przepracowanych latach i ostatnim wynagrodzeniu – dla porównania, w podobnej sytuacji było tylko 21% pracowników sektora prywatnego. Liczby te można było zinterpretować jako wskaźniki skąpstwa prywatnych firm. Można je też zestawić z tym, co otrzymywała elita oraz salariat w sektorze prywatnym.

Pracownicy publiczni stoją teraz w obliczu zmasowanego ataku na swoje emerytury, co pogorszy perspektywy dochodu ich prekariackiego potomstwa. Po raz kolejny sytuacja w Stanach Zjednoczonych jest w najwyższym stopniu alarmująca. Narodowe Stowarzyszenie Stanowych Urzędników Finansowych ostrzegło, że poszczególne stany będą musiały zmierzyć się z olbrzymimi

³⁰ N. Bullock, „Town Halls Find Fresh Angles to Meet Recession”, *Financial Times*, 23 grudnia 2009, s. 2.

³¹ „Public Sector Unions: Welcome to the Real World”, *The Economist*, 12 grudnia 2009, s. 46.

deficytami budżetowymi wynikającymi z zobowiązań emerytalnych. Krytykom sektora publicznego pomogło kilka pojawiających się w mediach opowieści o byłych starszych pracownikach publicznych, opływających w dostatki dzięki swoim emeryturom.

Sytuacja w Stanach Zjednoczonych jest jedynie zapowiedzią dalszych zmian. Atak na sektor publiczny to część „dostosowywania”, które trwa od 2008 r. we wszystkich krajach uprzemysłowionych. Pod centroprawicowymi rządami w Grecji w latach 2004–2009 już i tak rozrośnięty sektor publiczny zasililo dodatkowo 75 tys. nowych pracowników. Kiedy w 2010 r. nadeszło załamanie finansowe, publiczny salariat – mocno pokiereszowany – zasilil szeregi greckiego prekariatu. Rząd zapowiedział przy tym zniesienie barier dostępu do niektórych zawodów, jednocześnie obniżając ich płace, by zredukować wydatki publiczne. We Włoszech naciski na służbę publiczną również wzrastały. W październiku 2009 r. 40 tys. policjantów przemaszzerowało przez Rzym, domagając się lepszej płacy i nowych radiowozów – z powodu zamrożenia zatrudnienia przeciętny wiek włoskiego policjanta wzrósł do 45 lat. Nie byli jedyni. Miliony pracowników służby publicznej traciły gwarancję zatrudnienia. W Portugalii 50 tys. z nich protestowało w lutym 2010 r. przeciwko zamrożeniu płac, ale rząd kontynuował demontaż usług publicznych. W Irlandii, zmuszonej do przyjęcia wsparcia finansowego strefy euro pod koniec 2010 r., ciężko wywalczone zdobycze sektora publicznego (i jego czasem anachroniczne dodatki) zostały mu bezceremonialnie odebrane w ciągu zaledwie kilku miesięcy.

W Wielkiej Brytanii, podobnie jak w Stanach Zjednoczonych, 2/3 wszystkich nowych miejsc pracy w dekadzie poprzedzającej rok 2008 powstały w sektorze publicznym. Ich redukcja powiększy prekariat po prostu przez zmianę proporcji zatrudnienia w sektorze prywatnym i publicznym. Jednak zamierzenie jest takie, by obrócić większą część sektora publicznego w strefę prekariacką poprzez prywatyzację, outsourcing i usezonowanie.

Jednym z aspektów ataku jest próba przerwania świadczenia większej liczby usług na społeczeństwo obywatelskie lub organizacje pozarządowe (NGO). W Wielkiej Brytanii przedstawia się to jako metodę redukcji Wielkiego Państwa [ang. *Big State*] i tworzenia Wielkiego Społeczeństwa [ang. *Big Society*]. W rzeczywistości jest to jednak sposób, by tanio uzyskać usługi, przenosząc działalność wykonywaną przez profesjonalnych pracowników na tych z prekarnymi umowami oraz „wolontariuszy”. Podmioty zarejestrowane jako charytatywne stały się dużymi pracodawcami, z 464 tys. pełnoetatowych pracowników w 2009 r. Ponad połowa ich dochodu pochodzi z rządowych kontraktów na dostarczanie usług publicznych. Ale pracownicy organizacji charytatywnych nie są dobrze opłacani i mają prekarne kontrakty. Dotowani przez podarunki od

prywatnych darczyńców, obniżają koszty usług społecznych, podkopując ich publiczne odpowiedniki i legitymizując kiepskie warunki umów wolontariackich. Czyni to ten sektor szczególnie wrażliwym podczas recesji. Kiedy strumień dotacji wysycha, ci *quasi-publiczni* pracownicy sami mogą znaleźć się niedaleko prekariatu. Nie było niespodzianką, że w miarę pogłębiania się recesji wielu z nich odeszło, by pracować w supermarketach. W rezultacie zlecenie usług wykonawcom zewnętrznym rozszerza prekariat, podkopując jednocześnie małe organizacje charytatywne.

W stosunku do służby publicznej rządu postępują trochę jak firmy komercyjne, dążąc do elastyczności funkcjonalnej oraz elastyczności zatrudnienia. Oszczędzają np. na przestrzeni biurowej, decentralizując i uelastyczniając pracę swoich pracowników. W Stanach Zjednoczonych prawo wprowadzone w 2000 r. obligowało rząd federalny i jego agencje do ustanowienia zasad pracy w organizacji sieciowej [ang. *networking policies*]. W 2006 r. 140 tys. pracowników federalnych (19% ogółu) wykonywało pracę z alternatywnych miejsc pracy. To jest właśnie prekaryzacja: izolowanie pracowników, ograniczanie ich przestrzeni oraz możliwości działań zbiorowych.

W 2009 r. 24 tys. pracowników hiszpańskiej służby publicznej (10% ogółu) pracowało częściowo z domu, na warunkach, według których musieli spędzać w biurze 50% swojego czasu pracy. Pracę na odległość wprowadzono również we Włoszech, gdzie sektor publiczny okrył się niesławą ze względu na notoryczną absencję swoich pracowników. Innowacyjna pod tym względem okazała się w Wielkiej Brytanii Rada Miejska Winchesteru, która skomasowała swoje cztery obiekty biurowe w dwa i stworzyła internetowy system rezerwowania biurek dla pracowników i sal zebrań według potrzeb. Ten system „gorącego biurka” powoduje depersonalizację biura – nie jest to już bowiem „moje biuro”. Ważny jest tu efekt psychologiczny, ponieważ podwyższona instrumentalizacja miejsca pracy oznacza redukcję poczucia przywiązania zarówno do firmy lub organizacji, jak i do jej siły roboczej jako bytu wartego obrony.

W ten sposób sektor publiczny – przez długi czas bastion salariatu, ustanawiający standardy przyzwoitej pracy – szybko zmienia się w strefę elastyczności, w której prekariat może wzrastać.

Państwo subwencji: zmora prekariatu

Jednym z aspektów globalizacji, ledwo zauważonym, było rozpowszechnianie się subsydiów. Jeśli wziąć pod uwagę, jak wiele zyskały osoby o dużym dochodzie, a także kapitał, dzięki „ulgom

podatkowym”, „wakacjom podatkowym” i „kredytom podatkowym”, okazuje się, że mamy być może do czynienia z jednym z wielkich przekrętów w historii ekonomii. Jeśli bogacz w Wielkiej Brytanii chce np. uniknąć płacenia podatków od części swojego dochodu, nie musi zrobić nic ponad przeniesienie go na indywidualny plan emerytalny – odracza wypłatę części dochodu, jednak oszczędza 40%. Prekariusze raczej nie mają takich możliwości.

Rozważmy to, co wydarzyło się po załamaniu w 2008 r. Według Banku Anglii globalna suma interwencji wspierających w 2008 i 2009 r. sektor bankowy osiągnęła 4 bln dolarów, a te szacunki są prawdopodobnie zaniżone. W tym samym czasie, pośród gorączkowego lobbingu ze strony korporacji, zachodnie rządy uruchomiły szeroki zakres programów subsydialnych w ramach czegoś, co należałoby nazwać „dotacyjnym protekcjonizmem”. Amerykańska spółka motoryzacyjna General Motors, niewzruszona w swojej zgubnej działalności wiodącej wprost do zapaści, gdy pogrążyła się w finansowych spekulacjach, doszła do wniosku, że zamierza udać się na „shopping subsydiów” i przenieść produkcję wraz z miejscami pracy tam, gdzie rządy zaoferują największe dotacje.

Subsydia są integralną częścią polityki przemysłowej. Choć przedstawia się je zwykle jako sposób wspierania „zwycięzców”, faktycznie są używane do podtrzymania wielkich firm bądź całych sektorów znajdujących się w trudnej sytuacji, by chronić struktury gromadzące zwolenników zapewniających istotne poparcie polityczne. Jednak subsydia nie zatrzymają ponownej międzynarodowej restrukturyzacji podziału pracy, jako że miejsca pracy przenosi się teraz z drogich krajów na obszary o wysokiej produktywności i niskich kosztach. Jeśli nawet są w stanie przedłużyć żywot zatrudnienia „w starym stylu”, uczynią to kosztem nieudzielenia wsparcia innym. Rzadko bowiem przynoszą korzyści tym grupom w społeczeństwie, które znajdują się w obliczu największego ryzyka.

Z subsydiów udzielonych podczas kryzysu w latach 2008–2009 dla pobudzenia sprzedaży samochodów skorzystali bardziej nabywcy samochodów niż inni konsumenci, a także pracownicy tego sektora w porównaniu z innymi pracownikami. Z pewnością nie byli oni ani najbiedniejsi, ani najbardziej skazani na prekarność. Z punktu widzenia ekologii, takie subsydia przedkładają zużycie zasobów nad ich ochronę. Ponadto mamy jeszcze do czynienia z subsydiami do świadczeń pracowniczych zapewnianych przez przedsiębiorstwa. Obniżają one popyt na pracowników wykonujących usługi niskoproduktywne. A jak pokażę, kwestia świadczeń firmowych stanowi kłopot dla młodych, ponieważ starsi i migranci są lepiej przygotowani do pracy bez nich.

Dotowanie pracy, włączając ulgi podatkowe od wypracowanego dochodu i dopłaty do miniprac, są w rzeczywistości również dopłatami do kapitału, umożliwiającymi spółkom osiągnięcie większego zysku i wypłatę niższych wynagrodzeń. Nie mają żadnego usprawiedliwienia ekonomią czy sprawiedliwością społeczną. Przesłanka dla głównej formy dotowania pracy, czyli kredytów podatkowych jest taka, że skoro biedni i gorzej wykształceni w bogatych krajach natykają się na najsilniejszą konkurencję ze strony niskopłatnej siły roboczej w krajach rozwijających się, to rządy powinny subsydiować niskie płace dla zapewnienia adekwatnych dochodów. Mimo że w zamierzeniu subsydia te mają rozładować nierówności płac, wspierają jedynie wzrost lub podtrzymywanie niskopłatnej pracy prekarnej. Podnosząc płace na poziom zbliżony do godnego utrzymania, kredyty podatkowe zdejmują presję z pracodawców, zachęcając ich w zasadzie do dalszego wypłacania niskich wynagrodzeń. Tania praca oznacza też mniejszy nacisk na firmy, by były wydajne. Kredyty podatkowe i inne formy dotowania pracy są w XXI w. odpowiednikiem systemu Speenhamland³², subsydium wprowadzonego z inspiracji właścicieli ziemskich w Berkshire w 1795 r., niesławnego ze względu na spowodowanie zubożenia wsi w całej Anglii.

Jeszcze nie w pełni zdajemy sobie sprawę z rozmiarów tego szaleństwa. Rządy podążające ścieżką ulg podatkowych będą musiały biec szybciej tylko po to, by stać w miejscu, skoro presja na obniżanie płac rośnie w miarę jak do Chindii dołączają inne rynki wschodzące. We wstępie *Financial Times*³³ sformułowano – bez wyciągania z tego logicznego wniosku – taką oto opinię:

Jeśli Wielka Brytania zamierza nadal oferować szczodry system zabezpieczenia społecznego, gdy płace na samym dole znajdują się w stagnacji, niskopłatni pracownicy mogą niedługo odkryć, że życie w oparciu o świadczenia jest tylko nieco mniej opłacalne niż praca. By upewnić się, że praca jest nadal opłacalna, rząd będzie musiał podnieść dopłaty do ich wynagrodzeń przez system kredytów podatkowych.

³² Chodzi o system państwowych dopłat dla biednych, stworzony w Wielkiej Brytanii na przełomie XVIII i XIX w. (nazwa pochodzi od miasta w hrabstwie Berkshire). Jego istotą było uzależnienie dopłat nie od poziomu wynagrodzenia, ale od ceny chleba; a ze względu na to, że dopłaty były wypłacane przez państwo, pracodawcy nie mieli motywacji, by podnosić wynagrodzenia – wręcz przeciwnie. Skutki były opłakane: wysokość wynagrodzeń spadała w przerażającym tempie, a biedni przenieśli się ze wsi do miast (gdzie mieli gwarancję stałego zatrudnienia na głodowej pensji) i uzależniali się od dopłat; w latach 30. XIX w. pozycja pracodawców wzrosła do tego stopnia, że udało im się znieść system Speenhamland i uwolnić zupełnie rynek pracy (przyp. tłum.).

³³ „Britain’s Growing Inequality Problem”, *Financial Times*, 28 stycznia 2010, s. 14.

Dodano jeszcze, że w celu ograniczenia rosnących kosztów rząd będzie musiał zaostrzyć przepisy dotyczące tego, kto „zasługuje na wsparcie” – co niezwłocznie uczyniono.

W ciągu roku od załamania, 16 krajów OECD wprowadziło dopłaty do wynagrodzeń i dodatki za zatrudnienie lub roboty publiczne. Wszystko po to, by zwalczać wzrost bezrobocia. Podczas gdy Hiszpania miała wielki program robót publicznych, Wielka Brytania zdecydowała się na system *golden hallos*³⁴, oferując aż do 2,5 tys. funtów firmom zatrudniającym kogokolwiek, kto był bezrobotny przez ponad 6 miesięcy – 1 tys. funtów na pracownika w momencie zatrudnienia i dodatkowe 1,5 tys. przeznaczone na szkolenia. Efektem musiało być rozrastanie się prekariatu, jako że system ten zwiększał liczbę osób pracujących tymczasowo i kusił pracodawców, by zwolnili dotychczasowych pracowników, a na ich miejsce zatrudnili zastępczych. Korea Południowa również wprowadziła dotacje do zatrudnienia w ramach polityki, która wymagała od pracowników akceptacji zamrożenia płac, usuwała możliwość negocjacji układów zbiorowych i wypłacała subwencjonowanym nowo zatrudnionym 2/3 płacy dotychczasowych pracowników, co stworzyło wielopoziomową siłę roboczą. W Stanach Zjednoczonych administracja Obamy zdołała w 2010 r. wprowadzić w życie opiewający na 13 mld dolarów plan udzielający spółkom kredytu podatkowego, jeśli zatrudnią bezrobotnych poszukujących pracy. Pracodawcy szybko zrozumieli, jak wykonać opłacalne zastępstwa.

Inne kraje faworyzowały krótkoterminowe programy rekompensat, nakierowane głównie na produkcję, dzięki którym pracodawcy mogli ubiegać się o tymczasową pomoc na pokrycie dodatków do płac dla stałych pracowników. W 2010 r. 21 krajów Unii Europejskiej miało programy pracy krótkoterminowej obejmujące ponad 2,4 mln pracowników. Sam niemiecki program *Kurzarbeit* dotyczył ponad 1,5 mln pracowników, a zawierał subwencje płacowe rozciągnięte na dwa lata. Zrównoważyły one 60% strat w dochodzie wynikających z pracy krótkoterminowej i ustanowiły formułę kopiowaną przez innych – choćby przez Holandię. W Stanach Zjednoczonych 17 stanów, włącznie z Kalifornią, wprowadziło tymczasowe cięcia w podatku od funduszu płac i w świadczeniach dla bezrobotnych wobec tych, którzy zmuszeni byli pracować na niepełny etat.

Subsydia pracy krótkoterminowej działają jak każda inna forma dotacji pracy. Wywołują pokusę nadużyć, bowiem nagradzają niską wydajność oraz kiepskie wyniki pracy. Zakłócają również działanie rynków w wyniku utrudniania przenoszenia miejsc pracy na obszary o wyższej produktywności. Chociaż broni się subsydiów jako „utrzymujących ludzi w pracy i chroniących

³⁴ Autorowi chodzi tu zapewne o *golden hellos*, czyli bonus finansowy, przekazywany „na wejście” utalentowanym pracownikom, mający skusić ich do podjęcia pracy w danym miejscu i utrudniający „podkupienie” ich przez konkurencję (przyj. tłum.).

w ten sposób ich umiejętności” oraz redukujących społeczne koszty recesji³⁵, to trzeba zauważyć, że powstrzymują one ludzi przed pójściem naprzód i nabyciem nowych umiejętności bądź lepszym użyciem tych, które już posiadają.

Łączenie pracy krótkoterminowej z rządowymi subsydiami było jedną z dróg przekształcania pełnoetatowych pracowników w subwencjonowanych niepełnoetatowych członków prekariatu. A ponieważ prawie wszystkie subsydia pracy krótkoterminowej trwają określony czas, dla wielu będą oznaczały wyłącznie krótki moment wytchnienia przed ostateczną utratą pracy.

Największa ironia subsydiów polega na tym, że nie są one w stanie oszukać nikogo na długo. Wzmacniają istniejące posady i jednocześnie promują pracę tymczasową, a przy tym powiększają w zupełnie niezrównoważony sposób szeregi prekariatu. Pewien pozbawiony złudzeń Koreańczyk z Południa, który został świeżo upieczonym członkiem prekariatu, miał powiedzieć: „Nawet jeśli dostanę w ten sposób pracę, przepracuję tylko kilka miesięcy i przez cały ten czas będę się czuł jak żalony dodatek, który żyje tylko dzięki szczodrości innych pracowników”³⁶.

Szara strefa

W rozszerzaniu się prekariatu istotną rolę odgrywał jeszcze jeden czynnik: szara strefa. W świecie anglosaskim znany jest on pod różnymi nazwami: *shadow economy*, *grey economy* bądź *black economy*. Jest wiele powodów, by wierzyć, że jej wzrost pozostaje niedoszacowany w dostępnych statystykach. Ważną rolę odegrała tutaj de-industrializacja – tak samo zresztą jak wzrost elastyczności ilościowej – ponieważ odejście od wielkich fabryk i skupiających pracowników biurowców czyni pracę na czarno [ang. *handshake labour*] łatwiejszą i jednocześnie trudną do wykrycia. Istotny był również zmieniający się charakter państw opiekuńczych, gdyż zmiany podkopywały społeczną solidarność oraz zasady stanowiące podstawę progresywnego podatku bezpośredniego oraz ubezpieczeń społecznych.

Niezależnie do przyczyn, szara strefa to miejsce, gdzie bytuje znaczna część prekariatu, mierząc się z wyzyskiem i opresją. Studium autorstwa Friedricha Schneidera z Uniwersytetu w

³⁵ R. Atkins, „Europe Reaps the Rewards of State-Sponsored Short-Time Jobs”, *Financial Times*, 29 października 2009, s. 6.

³⁶ S.-H. Choe, „South Korea Fights Slump through Hiring, Not Firing”, *The International Herald Tribune*, 2 kwietnia 2009, s. 1, 4.

Linzu³⁷ szacowało, że gospodarka nieoficjalna wytwarzała ponad ¼ PKB Grecji, ponad 20% PKB Włoch, Hiszpanii i Portugalii oraz ponad 10% PKB Niemiec, Francji i Wielkiej Brytanii. Autor przypisał znaczną część zjawiska uchylania się od płacenia podatków „rebelii podatkowej”, argumentując, że ludzie są bardziej oporni, gdy przychodzi do płacenia podatków, jeśli uważają, że nie korzystają z usług oferowanych przez państwo. Jeśli faktycznie tak jest, cięcia w usługach publicznych służące zredukowaniu deficytów budżetowych mogą zachęcać do dalszej rebelii podatkowej, neutralizując wpływ cięć wydatków na deficyt.

Biorąc pod uwagę rozmiar szarej strefy oraz istnienie amortyzacji w postaci pracy na czarno, w czasach względnego *boomu*, jak przed załamaniem z 2008 r., znaczna część pracy pozostaje nieodnotowana. Niski wzrost zatrudnienia uwzględniany w oficjalnych statystykach może być mylący. Z tych samych przyczyn recesja może zaczynać się spadkiem liczby osób pracujących na czarno, dając wrażenie, że zatrudnienie nie spada znacząco, a bezrobocie znacząco nie wzrasta, szczególnie ze względu na to, że pracownikom szarej strefy nie przysługują świadczenia społeczne.

Nie przeczy to dostępnym danym. W pierwszych dwóch latach recesji spadek zatrudnienia w całej Europie był trzy razy mniejszy niż procent kurczenia się gospodarki. W Hiszpanii do 2010 r. odnotowane bezrobocie wzrosło do 4,5 mln, znacznie ponad poziom, który według przewidywań związkowców (i nie tylko) miał doprowadzić do zamieszek. Zamieszek nie było. Niektórzy obserwatorzy przypisali ten fakt tradycyjnej tolerancji w kwestii bezrobocia i więziom rodzinnym, które mogły zapewnić świadczenia wspólnotowe. Inni myśleli, że miało to więcej wspólnego z kwitnącą gospodarką szarej strefy. Związek inspektorów podatkowych Gestha oszacował, że stanowiła ona 23% PKB i rozszerzyła się, podczas gdy odnotowywany PKB skurczył się znacznie.

Globalizująca się gospodarka wolnorynkowa, którą charakteryzują nieformalne umowy, prace tymczasowe i na niepełny etat, zorientowanie na projekty oraz niezliczoną liczbę osobistych układów, z pewnością sprzyja rozwojowi pracy na czarno. To nie aberracja, to część globalnego systemu rynkowego.

Spadek mobilności społecznej

Najbardziej wymowny wydaje się jednak fakt, że stratyfikujący charakter globalizującego się systemu pracy zmniejszył możliwości społecznego awansu – co stanowi właściwe znamię

³⁷ „Dues and Don'ts”, *The Economist*, 14 sierpnia 2010, s. 62.

prekariatu. Zgodnie z tym, co Daniel Cohen³⁸ powiedział o francuskich (i europejskich) pracownikach, dziś bardzo niewielu udaje się wejść w skład personelu kierowniczego średniego szczebla i „istnieje obecnie większe prawdopodobieństwo pozostawania w dole siatki płac przez całe życie”. W Wielkiej Brytanii ruchliwość społeczna zmniejszyła się, co zostało powiązane ze wzrostem nierówności. W 2010 r., jak wskazał Narodowy Zespół ds. Równości rządu laburzystów³⁹, dla dziecka z biednej rodziny wspięcie się po drabinie społecznej jest trudniejsze niż kiedykolwiek od lat 50 XX w. Urodzeni w 1970 r. mieli mniejsze szanse, by podnieść swój status społeczny, niż ci urodzeni w 1950 r. Jest to tylko jedna z oznak tego, że klasa nadal ma znaczenie.

W przypadku Stanów Zjednoczonych najbardziej uderza fakt, że biorąc pod uwagę panujące tam wyobrażenie o własnym kraju jako miejscu niezrównanych możliwości awansu społecznego, przez długi czas odnotowywano obniżającą się mobilność społeczną, a mobilność międzypokoleniowa jest niska według międzynarodowych standardów⁴⁰. Prawdopodobieństwo, że amerykańskie dzieci narodzone w najniższym i najwyższym kwintylu już go nie opuszczą, jest jeszcze wyższe niż w wypadku dzieci w Wielkiej Brytanii, nie wspominając już o Szwecji czy Danii. Z rosnącą do rekordowych poziomów nierównością i spadającą mobilnością społeczną neoliberalny model ekonomiczno-społeczny na pewno nie spełnił swoich obietnic dotyczących tworzenia możliwości społecznego awansu opartych na rzeczywistych zasługach.

Jedną z przyczyn hamujących mobilność społeczną jest to, że zmniejszyła się liczba miejsc pracy przynoszących przeciętny dochód. W Wielkiej Brytanii np. liczba miejsc pracy w decylnych największych zarobków wzrosła o niemal 80% między 1979 a 1999 r. Drugi decyl wzrósł o 25%; dwa najniższe decyle również się zwiększyły⁴¹. Ale posady w środkowych 6 decylach skurczyły się. Trend ten oznacza (a powtarza się on w wielu krajach), że „klasa średnia”, cierpiąca na brak zabezpieczenia dochodu i stres, spychana jest coraz bardziej w prekariat.

Wnioski

Erze globalizacji towarzyszył brutalny kontrakt społeczny – od pracowników wymagano, by akceptowali pracę elastyczną w zamian za środki służące zachowaniu miejsc pracy, tak, by większość mogła doświadczyć wzrostu poziomu życia. Był to pakt istic faustowski. Utrzymano

³⁸ D. Cohen, *Three Lectures on Post-Industrial Society*, Cambridge 2009, s. 19.

³⁹ Zob. R. Wilkinson, K.E. Pickett, *Duch równości...*

⁴⁰ I. Sawhill, R. Haskins, *Creating an Opportunity Society*, Waszyngton 2009.

⁴¹ M. Goos, A. Manning, „Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarisation of Work in Britain”, *Review of Economics and Statistics* 2007, nr 89 (1), s. 118-133.

standardy życia, pozwalając, by konsumpcja przekroczyła dochody, a zarobki – wartość pracy. Podczas gdy to ostatnie podsycało niską wydajność i zakłócenia rynku, to pierwsze wpędziło rzesze ludzi w zastraszające długi. Prędzej czy później czarny scenariusz musiał się spełnić; dla wielu stało się to wraz z załamaniem 2008 r., kiedy ich zmniejszone dochody spadły poniżej granicy koniecznej do spłacenia kredytów, na które wcześniej tak bardzo ich namawiano. Nowa warstwa miała właśnie dołączyć do prekariatu.

U schyłku ery globalizacji kontrakt ten został rozwiązany. Ze strony pracodawców coraz więcej było chęci, by „pozbyć się balastu”; ze strony pracowników – więcej stresu, niepewności oraz zerwanych więzi emocjonalnych. Liczba samobójstw związanych z pracą wzrosła w wielu krajach, włączając w to Francję, Japonię, a także Skandynawię – mekkę socjaldemokracji. W Stanach Zjednoczonych liczba ta wzrosła o 28% w ciągu roku. W tym czasie, według amerykańskiej agencji doradczej Center for Work-Life Policy, proporcja pracowników wyznających lojalność wobec swoich pracodawców spadła z 95% do 39%, a proporcja żywiących do nich zaufanie – z 79% do 22%. W epoce prekariatu lojalność oraz zaufanie stają się koniunkturalne i kruche.

Łatwo dostrzec, dlaczego prekariat rośnie. Ale im większy jego rozmiar, tym bardziej złowieszcze okazują się jego dysfunkcyjne aspekty. Brak gwarancji rodzi choroby społeczne, uzależnienia i anomiczną obawę. Więzienia się przepelniają. Kompanie Robin Hoodów tracą poczucie humoru, a na scenie politycznej szerzą się siły ciemności. Wrócimy do nich po rozważeniu tego, kto dołącza do prekariatu i co dzieje się z kluczowymi środkami globalnego społeczeństwa rynkowego.