

1 PREKARIÁT

V sedmdesátých letech minulého století se skupině ideologicky vyhraněných ekonomů podařilo zaujmout tehdejší politiky. Svůj „neoliberální“ model založili na tezi, že ekonomický růst a rozvoj přímo závisí na tržní konkurenceschopnosti, a proto by se všechno mělo podřídit prohlubování soutěže a soutěživosti a tržní principy by měly proniknout do všech oblastí života.

Podle jedné z hlavních myšlenek neoliberalismu měly jednotlivé země zvyšovat flexibilitu trhu práce, což znamenalo programové přenášení nejistoty a rizika na pracující a jejich rodiny. Výsledkem je zrození světového „prekariátu“ sestávajícího z milionů vykořeněných lidí po celém světě. Ti se stávají novou nebezpečnou třídou. Mají sklon naslouchat zlým hlasům a svým volebním potenciálem a finančními úsporami vytváří pro takové hlasy politickou platformu. Úspěch „neoliberální“ agendy, kterému více či méně napomáhaly vlády všech ideologických zaměření, vrhl na scénu politické monstrum v zárodečném stavu – a je třeba jednat dříve, než se probere k životu.

PREKARIÁT ČEŘÍ VODY

Na prvního máje 2001 se sešlo 5 000 lidí – převážně studentů a mladých aktivistů – v centru Milána na plánovaném protestním pochodu May Day, který měl být alternativou tradičních odborářských manifestací. V roce 2005 již dosáhl počet účastníků více než 50 000 – podle některých odhadů dokonce více než

100 000 – a „EuroMayDay“ získal celoevropský charakter; zúčastnily se ho stovky tisíc především mladých lidí v ulicích měst po celé kontinentální Evropě. Tyto demonstrace byly první záchvěvy globálního prekariátu.

Stárnoucí odboráři, kteří do té doby akce k mezinárodnímu svátku práce organizovali, pochopitelně neměli radost z této nové masy, která volala po vstřícném přístupu k migraci nebo nepodmíněném základním příjmu, což jsou požadavky tradičnímu odborářství poměrně vzdálené. Odbory hledaly řešení prekarizace práce v návratu k „labouristickému“ modelu, který úspěšně prosadili v polovině dvacátého století. Modelu, který stavěl na stabilnějších úvazcích s dlouhodobým výhledem a odpovídajícími benefity. Jenže mnozí z mladých demonstrantů měli před očima generaci svých rodičů, která se přizpůsobila fordistickému vzorci a celý život strávila ve vyčerpávajících úvazcích, podřízena průmyslovému managementu a diktátu kapitálu. Účastníci Euro May Day sice neměli promyšlenou alternativu, ale oživovat tradiční labourismus se jim rozhodně nechtělo.

Stojaté vody se začaly čerit nejprve v západní Evropě, ale EuroMayDay brzy nabyl globální povahy; významným centrem jeho působení se stalo například Japonsko. Zprvu byl spíše hnutím mladých, vzdělaných, zklamaných Evropanů, odcizených projektu Evropské unie soutěživým tržním (či neoliberálním) přístupem, který je nutil ke krátkodobým zaměstnáním, flexibilitě a co nejrychlejšímu ekonomickému růstu. Europocentrický původ hnutí však ustoupil internacionálnímu charakteru, jakmile jeho příslušníci začali vnímat souvislost mezi nejistotami, s nimiž se museli vyrovnávat, a údělem lidí ve zbytku světa. Významnou součástí demonstrací prekariátu se stali přistěhovalci.

Následně se hnutí rozšířilo o osoby s nekonvenčním životním stylem. Stále tak bylo přítomno tvůrčí napětí mezi prekariátem jakožto oběťmi, jež jsou sankcionovány a démonizovány běžnými institucemi a hlavními politickými proudy, a prekariátem jakožto hrdiny, kteří tyto instituce zavrhují gestem intelektuálního a emocionálního vzdoru. V roce 2008 již demonstrace EuroMayDay začaly souběžně probíhající odborářské akce zastíňovat. Širší

veřejnost ani politici si tohoto trendu sice nevšimli, jednalo se nicméně o významný posun.

Zmíněná podvojná identita oběti/hrdiny zároveň přispěla k nedostatečné soudržnosti hnutí. Další problémem byla neschopnost zacílit svůj boj. Kdo nebo co byl nepřítel? Všechna velká hnutí v našich dějinách stavěla na otázce třídy, ať už to bylo ku prospěchu věci, nebo ne. Jeden skupinový zájem (nebo soubor zájmů) bojoval proti druhému, který ho vykořisťoval a utlačoval. Bojovalo se obvykle o využívání a kontrolu klíčových prvků výrobního a distribučního systému dané doby. Jako by prekariátu kvůli jeho pestré skladbě nebylo zřejmé, které prvky to jsou. K intelektuálním hrdinům patřili Pierre Bourdieu (1998), který vytyčil pojem prekarity, Michel Foucault, Jürgen Habermas nebo také Michael Hardt s Tonym Negrim (2000), jejichž kniha *Impérium* byla pro rodící se hnutí zcela zásadní; v pozadí stálo rovněž dílo Hannah Arendt (1958; čes. 2007) a ozvuky protestů z roku 1968, které vytvořily vazbu mezi prekariátem a Frankfurtskou školou zastoupenou Marcuseho *Jednorozměrným člověkem* (1964; česky 1991).

Šlo o osvobození ducha, vědomí sdíleného pocitu nejistoty. Žádná „revoluce“ však nevyplývá z prostého porozumění stavu věcí. Tehdy hnutím ještě necloumala skutečná zlost. Bylo to proto, že si dosud nevypracovalo politickou agendu nebo strategii. Scházela programová odpověď, což se ukazovalo zvláště při hledání symbolů, na dialektické povaze vnitřních debat a napětí uvnitř prekariátu, které trvají a sotva kdy pominou.

Vůdci z řad demonstrantů na EuroMayDay se trhliny ve tkáni hnutí snažili všemožně zalepit, a to doslova – například na obrazech a plakátech. Někteří kladli důraz na zájmovou shodu mezi migranty a ostatními (například na plakátu k EuroMayDay v roce 2008 se skvělo heslo *migranti i precarie*), mezi mladými a seniory, kterou sympaticky vyjadřoval plakát k akcím v Berlíně v roce 2006 (Doerr, 2006).

Ovšem levicově libertariánské hnutí si musí nejprve zjednat respekt, nebo alespoň vzbudit zájem těch, kdo nejsou jeho součástí. I jeho nejnadšenější přívrženci by nejspíš připustili, že dosavadní demonstrace byly více divadlem než hrozbou a že šlo spíše

o prosazování individuality a identity v rámci kolektivního překérního údělu. Řečeno jazykem sociologů, veřejná vystoupení byla projevem hrdosti prekarizovaných subjektivit/subjektů. Jeden plakát k EuroMayDay v Hamburku spojoval v jediném gestu odporu čtyři figury: uklízeče, pečovatele, uprchlíka či migranta a takzvané kreativce (k nimž nejspíš patřil také tvůrce plakátu). Prominentní místo na plakátě zaujímal taška jakožto ikonický symbol současného nomádství v globalizujícím se světě.

Na symbolech záleží. Pomáhají sjednocovat sociální skupiny tak, aby byly více než jen nerozlišitelnou mnohostí navzájem si odcizených lidí. Pomáhají utvářet třídní vědomí a budovat identitu, posilují povědomí o tom, co sdílíme, a upevňují základy solidarity nebo bratrství (*fraternité*). Tato kniha však volá po posunu od symbolů k programu. Vývoj prekariátu jako uskutečňovatele politiky ráje teprve musí nabrat směr od divadelních a vizuálních představ o emancipaci ke konkrétním požadavkům, jež zaměstnají stát místo toho, aby ho pouze mátlly a provokovaly.

Pro EuroMayDay je typická atmosféra karnevalu, tančí se salsa a plakáty i projevy bývají humorné, zesměšňují nepřítel. Mnohé akce spočívající na základě volného sdružování jsou však povahy spíše dobrodružné a anarchické než strategicky promyšlené, což vede k tomu, že společnost téměř neohrožují. V Hamburku si demonstranti navzájem radili, jak se vyhýbat placení za lístky na autobus nebo do kina. Při jednom kousku z roku 2006, který byl pro hnutí typický, vtrhlo zrána přibližně 20 mladých lidí v převlecích, oslovujících se Spidermáma, Multiflex, Operaistorix a Santa Guevara, do obchodu s luxusními potravinami. Nacpali nákupní košík drahými dobrotami, zapózovali, nafotili se a pak odešli, přičemž pokladní předali květinu a vzkaz, kde stálo, že sice vytvářejí bohatství, ale sami nemají šanci ho požívat. Tato scéna jako by byla vystřižena z německého filmu *Občanská výchova*. Skupina, která si říkala Gang Robina Hooda, nebyla nikdy dopadena. Na internet umístila oznámení, že ukradené jídlo rozdala stážistům, kteří jsou podle ní mezi prekarizovanými pracovníky ve městě nejvíce vykořisťováni.

Legrácky podobných skupin, jež mají jen zřídka za cíl získat nové příznivce nebo oslovit většinovou společnost, vyvolávají historické

analogie. Možná se nacházíme ve fázi vývoje prekariátu, kdy odpůrci jeho hlavních rysů – nejistoty bydlení, námezdní a jiné práce, sociální ochrany – v něčem připomínají „primitivní buřiče“, jací povstali z každé velké společenské proměny, během níž se ztrácely staré výsady a odvrhovaly společenské úmluvy. Jak trefně poznamenal Eric Hobsbawm (1959), dějiny jsou plné různých Robinů Hoodů. Jejich chvíle přichází krátce před tím, než se nově vznikající tříde podaří zformovat koherentní politickou strategii, jak prosazovat své zájmy.

Účastníci pochodů EuroMayDay a s nimi spojených setkání v jiných částech světa představují jen špičku ledovce prekariátu. Ve strachu a nejistotě dnes přežívá mnohonásobně více lidí. Většina z nich by se s demonstracemi při EuroMayDay neztotožnila. Proto však nepřestávají být součástí prekariátu. Jsou neukotvení, bez vlastního směřování, ale dusí v sobě vztek, který je může přivést do náruče extrémní pravice nebo extrémní levice a k podpoře populistické demagogie, jež hraje na strunu jejich fóbií a strachů.

PREKARIÁT ZČEŘIL VODY

V roce 1989 obývali město Prato, ležící nedaleko Florencie, téměř výhradně Italové. Po staletí bylo centrem textilní a oděvní výroby. Živobytí většiny ze zdejších 180 000 obyvatel bylo na tato průmyslová odvětví navázáno po řadu generací. Toskánské město se drželo své politické tradice a spočívalo tudíž pevně na levé straně politického spektra. Působilo jako ztělesnění společenské solidarity a umírněnosti.

Toho roku do města dorazila skupina osmatřiceti čínských dělníků. Začaly vznikat nové oděvní firmy vlastněné čínskými přistěhovalci a několika s nimi spojenými Italy. Číňané dováželi další a další pracovníky, mnohdy bez víza. Místní je tolerovali; podíleli se na rozvoji tamního hospodářství a nezatěžovali veřejné finance, protože nepobírali od státu dávky. Žili odděleně, v enklávě poblíž závodů, ve kterých pracovali. Většina z nich přišla z přímořského Wen-čou v provincii Če-ťiang, což je oblast, ze které se tradičně

odcházelo za prací. Přijížděli obvykle přes Frankfurt nad Mohanem s tříměsíčními turistickými vízy a po jejich vypršení pracovali tajně, čímž se ocitali ve zranitelné pozici a bylo snadné je vykořisťovat.

V roce 2008 už bylo ve městě registrováno 4 200 čínských firem a 45 000 pracujících z Číny, kteří tak tvořili pětinu obyvatel města (Dinmore, 2010a, b). Každý den vyrobili milion kusů oblečení, takže by touto rychlostí podle výpočtů představitelů města oblékli celý svět za dvacet let. Současně ale italské firmy kvůli místním čínským firmám a konkurenci v Indii a Bangladéši začaly ve velkém propouštět. V roce 2010 zaměstnávaly pouhých 20 000 lidí, což je o 11 000 méně než v roce 2000. Vedle propouštění přitom přesouvaly mnoho pracovníků z běžných do překérních úvazků.

Pak přišel finanční otrěs, který zasáhl Prato stejně jako většinu starých průmyslových oblastí v Evropě a Severní Americe. Přibývalo bankrotů, rostla nezaměstnanost a společenské napětí nabývalo nepěkných podob. Levici během pár měsíců smetla xenofobní Liga severu. Ta se okamžitě ujala organizování útoků na imigranty, během nichž její příznivci obvykle v noci vyráželi na „trestné výpravy“ proti čínským továrnám a „sweatshopům“; samotné pracující pak zadržovali a demonizovali, zcela v souladu s rétorikou svého politického spojence Silvia Berlusconiho, který mluvil o svém odhodlání porazit „armádu zla“, za niž označoval ilegální přistěhovalce. Vyděšený čínský velvyslanec spěšně přijel z Říma a to, čeho byl svědkem, přirovnal k nacistickým perzekucím v třicátých letech dvacátého století. Čínská vláda kupodivu nejevila zájem přijmout své emigranty zpět do vlasti.

Netolerantní místní obyvatelé nebyli jedinými původci potíží. Napomohla tomu také podoba samotné enklávy. Zatímco staré továrny v Pratu bojovaly o přežití v tvrdé konkurenci a jejich italští pracovníci si museli hledat náhradní zdroje příjmů, Číňané budovali oddělenou společnost ve společnosti. Masivní přesun čínských dělníků údajně organizovaly čínské gangy, které na místě bojovaly o moc s gangy z Ruska, Albánie, Nigérie a Rumunska, a také s mafií. A svou působnost neomezovaly pouze na Prato. Gangy se spojovaly s čínskými investičními společnostmi a snažily se investovat

do italské infrastruktury včetně navrhovaného mnohamilionového „čínského překladiště“ poblíž přístavu Civitavecchia.

Z Prata se stal symbol globalizace a dilemat, která před nás staví rozrůstání prekariátu. Kvůli rozšíření čínských sweatshopů přicházeli italští pracující o svou proletářskou roli a byli nuceni se přetahovat o překérní práce nebo se ocitali zcela bez zaměstnání. Část prekariátu, kterou tvoří přistěhovalci, za to trpěla útlakem ze strany úřadů a byla závislá na nedůvěryhodných mechanismech uvnitř vlastní vyčleněné komunity. Prato představuje – nikterak výjimečný – spodní proud globalizace.

POTOMEK GLOBALIZACE

Koncem sedmdesátých let vstoupila na scénu skupina sebevědomých společenských a ekonomických myslitelů, kterým se později dostalo přívzisek „neoliberálové“ a „libertariáni“ (pozor, nejde o synonymní pojmy), a shledala, že po desetiletí nezájmu je politická třída náhle ochotná naslouchat jejich radám. Většinou byli natolik mladí, že se na nich nepodepsala Velká hospodářská krize a nebyli pevně spjati se sociálně-demokratickou vlnou, která se přehnala hlavním proudem politického a ekonomického myšlení po druhé světové válce.

Stát, který si spojovali s centralizovanou vládou, plánováním a regulacemi, neměli v lásce. Svět pro ně byl stále otevřenějším místem, kde se mohou investice, pracovníci i příjmy bez zábran přelévat z místa na místo, podle toho, kde jsou právě nejpříhodnější podmínky. Tvrdili, že především evropské státy musí zeslabit podporu a zajištění práce pro průmyslové dělníky a zaměstnance státní správy, jež byly zavedeny po druhé světové válce, a že je nutné „zkrotit“ odbory, jinak se zrychlí „deindustrializace“ (což byl nový dobový pojem), zpomalí se hospodářský růst, odplynou investice a vzroste chudoba. Volali po razantních řešeních a v politikách jako Margaret Thatcher a Ronald Reagan našli jejich ochotné vykonavatele.

Tragédií bylo, že zatímco jejich *diagnóza* byla částečně správná, jejich *prognóza* byla zcela bezohledná. Během následujících třiceti let

byla tragédie ještě umocněna skutečností, že sociálně demokratické strany, které budovaly systém, jež si neoliberálové přáli zrušit, po krátkém zpochybňování neoliberální diagnózy nepřesvědčivě přijaly jak diagnózu, tak prognózu.

Jedna z tezí neoliberálů, která se prosadila v osmdesátých letech, zněla, že státy musí usilovat o „flexibilitu pracovního trhu“. Dokud nebudou pracovní trhy flexibilní, údajně porostou mzdové náklady a korporace přesunou výrobu a investice do míst, kde jsou náklady nižší; finanční kapitál poteče do „levnějších“ zemí, místo aby zůstal „doma“. Flexibilita měla řadu rozměrů: mzdová flexibilita znamenala rychlejší přizpůsobování se změnám v poptávce, především tedy snižování mezd; flexibilita zaměstnání znamenala schopnost firem snadno a bez vysokých nákladů měnit úroveň zaměstnanosti, především směrem dolů, což s sebou neslo snížení zaměstnanecké jistoty a ochrany; flexibilita pracovních míst znamenala možnost přesouvat pracovníky v rámci firmy a měnit struktury pracovních míst s minimálním odporem a náklady; flexibilita dovedností znamenala možnost snadného přizpůsobení dovedností zaměstnanců.

Flexibilita prosazovaná ztřeštěnými neoklasickými ekonomy v podstatě stála na znejišťování postavení zaměstnanců, jež bylo obhajováno jako nevyhnutelná daň za udržení investic a pracovních míst. Všechny ekonomické potíže byly spojovány – někdy oprávněně, jindy nikoli – s nedostatkem flexibility a potřebou „strukturní reformy“ pracovních trhů.

S postupem globalizace a s tím, jak se vlády a korporace předháněly v tom, kdo zavede flexibilnější pracovní vztahy, násobně rostl podíl nejisté námezdní práce. Technologický rozvoj zde nebyl na vině. Ruku v ruce s rozmachem flexibilní práce rostly také nerovnosti a třídní struktura, na které stála průmyslová společnost, ustupovala struktuře komplexnější, nikoli však méně třídně podmíněné. K tomuto bodu se ještě vrátíme. Nicméně změna politiky a reakce korporací na diktát globalizující se tržní ekonomiky vytvořily celosvětový trend, který neoliberálové ani politici, kteří zaváděli neoliberální reformy, neočekávali.

Miliony lidí v rozvinutých a rozvíjejících se ekonomikách se staly součástí prekariátu, nového fenoménu s kořeny v minulosti.

Ten nebyl součástí „pracující třídy“ ani „proletariátu“. Proletariát odpovídá představě společnosti, která sestává převážně z dlouhodobých, stabilních úvazků s pevnou pracovní dobou, s jasně danými kariérami postupy, odbory a kolektivními smlouvami, s názvy pracovních pozic, kterým rozumí i malé děti a se zaměstnavateli, které většina lidí zná a může očekávat, jak se budou chovat.

Řada z těch, kteří vstupovali do prekariátu, neznala svého zaměstnavatele ani nevěděla, kolik mají nebo v budoucnu budou mít kolegů. Nepatřili ani do „střední třídy“, neměli stabilní nebo předvídatelný plat ani společenský status či zaměstnanecké benefity, které se u příslušníků střední třídy předpokládají.

V průběhu devadesátých let stále více lidí – a to nikoli pouze v rozvojových zemích – získávalo status, který ekonomové a antropologové rozvoje nazývají „neformální“. Lidé, které měl tento pojem popisovat, by sami sebe takto označili jen stěží, natož pak někoho, kdo by jim připomínal, že mají společný způsob života a zaměstnání. Takže nebyli pracujícími, nebyli střední třídou a nebyli ani „neformální“. Co tedy byli? Alespoň náznak pochopení přišel s pojmem *prekérní existence*. Jejich přátelé, příbuzní a kolegové žili stejně jako oni ve stavu jisté dočasnosti, zbaveni jistoty, zda to, co dělají, budou dělat ještě za pár let, měsíců nebo dokonce týdnů. Navíc si to často ani nepřáli ani se o to nesnažili.

DEFINICE PREKARIÁTU

Nabízí se dva způsoby, jak uspokojivě definovat prekariát. Jednak jej můžeme pojímat jako jasně vymezenou socio-ekonomickou jednotku a ptát se, zda konkrétní jednotlivec je anebo není její součástí. To je užitečné při utváření představ a při analýzách a umožňuje nám to aplikovat pojem „ideálního typu“ Maxe Webera. „Prekariát“ potom chápeme jako neologismus, spojení adjektiva „prekérní“ a „proletariát“. Právě tak tento pojem používám v této knize, ačkoli i tento přístup má své nedostatky. Můžeme tvrdit, že prekariát je *vznikající třídou*, ačkoliv dosud nikoliv *třídou pro sebe* v marxovském smyslu.

Ponecháme-li stranou zemědělské společnosti, lze v kontextu pojmu sociálních skupin říci, že éra globalizace vedla k fragmentaci národních třídních struktur. S růstem nerovností a s tím, jak se ve světě rozvíjel otevřený pracovní trh, třídy nezmizely. Spíše vznikla fragmentovanější globální třídní struktura.

Pojmy „dělnická třída“, „pracující“ a „proletariát“ byly několik století pevně ukotveny v naší kultuře. Lidé sami sebe pojímali v třídním paradigmatu, vzájemně se v něm rozpoznávali podle způsobu oblékání, řeči a chování. Ty dnes většinou nevyvolají více než jen vágní představu. André Gorz (1982) psal o „konci dělnické třídy“ již dávno. Jiní si nad významem této kategorie a kritérii pro zařazení do ní zoufale lámali hlavu. Nejblíže skutečnosti možná je, že potřebujeme nový slovník, který by reflektoval třídní vztahy v globálním tržním systému jedenadvacátého století.

Obecně lze říci, že i když staré třídy v některých částech světa přetrvávají, v sociální struktuře lze identifikovat sedm skupin. Na vrcholu je „elita“ sestávající z několika málo absurdně bohatých světoobčanů, kterým jejich miliardy dolarů propůjčují moc nad celým vesmírem. V seznamech Forbesu se umísťují mezi nejbohatšími a nejúžasnějšími, dokážou ovlivňovat vlády po celém světě a do toho si občas stříhnout líbivé dobročinné gesto. Pod touto elitou se nachází „salariát“, který dlí v jistých zaměstnáních na plný úvazek; někteří lidé z této třídy doufají, že vstoupí mezi elitu, většina si však pouze užívá příjemných výsad salariátu, tedy jistých penzí, placené dovolené a benefitů, které mnohdy dotuje stát. Jsou soustředěni ve velkých korporacích a ve státních institucích včetně státní správy.

Po boku salariátu se ve vícerozlehdu objevuje (zatím) menší skupina „profitechniků“ (v angl. „proficians“), což je složenina „profesionála“ a „technika“. Termín zahrnuje osoby disponující souborem dovedností, které umějí uplatnit na trhu; za jednotlivé zakázky si jako konzultanti nebo účetní na volné noze vydělávají slušné peníze. Jsou obdobou středověkých svobodných vlastníků půdy, rytířů a pážat. Žijí vytožený život v pohybu, bez snahy o dlouhodobé zaměstnání na plný úvazek u jednoho zaměstnavatele. O „standardní zaměstnanecký vztah“ nestojí.

Měřeno výší příjmu nacházíme ve vrstvě pod profitechniky zmenšující se „jádro“ manuálních pracovníků, kteří tvořili základ staré „dělnické třídy“. Právě s ohledem na ně byl vytvořen sociální stát, stejně jako systémy regulace práce. Šiky průmyslových dělníků, z nichž se rekrutovala odborářská hnutí, se však ztenčily a ztratily smysl pro společenskou solidaritu.

Pod těmito čtyřmi skupinami se nachází rostoucí „prekariát“, který je obklopen armádou nezaměstnaných a netečnou skupinou sociálně frustrovaných vyděděnců přežívajících na okraji společnosti. Podobu této fragmentované třídní struktury rozebírám jinde (Standing, 2009). Zde se pokusíme o vymezení prekariátu.

Sociologové obvykle uvažují v kontextu Weberova pojetí sociální stratifikace (tedy třídní a statusové), v níž pojem třída odkazuje ke společenským výrobním vztahům a pozici jednotlivce v pracovním procesu (Weber, [1922] 1968). Kromě zaměstnavatelů a živnostníků se na pracovních trzích rozlišuje především mezi námezdními pracujícími a salariátem, tj. zaměstnanci s pevným platem. První pracují za úkolovou a časovou mzdu, spočívající na představě platby za vynaložené úsilí, druzí jsou údajně odměňováni na základě důvěry a dlouhodobě odváděných služeb (Goldthorpe, 2007, sv. 2, kap. 5; McGovern, Hill and Mills, 2008, kap. 3). Salariát byl vždy vnímán jako bližší manažerům, šéfům a vlastníkům, zatímco námezdní pracující jsou ze své podstaty odcizení, jelikož je nutné podržovat je disciplíně a působit na ně souborem motivačních a sankčních mechanismů.

Na rozdíl od třídy je idea společenského statusu spojena s povoláním jednotlivce, přičemž povolání s vyšším statutem mají blíže k profesionálním službám, managementu a administrativě (Goldthorpe, 2009). Potíž je v tom, že v rámci většiny povolání existují rozdělení a hierarchie, které způsobují značnou rozdílnost společenských statusů.

Pojem povolání a dělení na námezdně pracující a zaměstnance s pevným platem v případě prekariátu každopádně selhává. Prekariát má charakter třídy. Sestává z lidí, kteří na rozdíl od salariátu mají minimální důvěru ke kapitálu či státu a kteří nejsou, na rozdíl od proletariátu, vázáni vztahem společenské smlouvy, která by jim

výměnou za podřízenost a loajalitu poskytovala určité pracovní jistoty, což byl případ nepsané dohody, na níž byl založen sociální stát. Absence vzájemné důvěry či jistoty výměnou za podřízenost vtiskla prekariátu distinktivní rysy třídy. Zároveň má i specifickou statusovou pozici, neboť ji nelze beze zbytku přiřadit ani k povoláním, která mají vysoký odborný status, ani k středněstatusovým řemeslným profesím. Lze tedy říci, že prekariát má „omezený status“. Jak dále uvidíme, jeho struktura „sociálního příjmu“ špatně zapadá do starých pojetí třídy nebo povolání.

Na příkladu Japonska si můžeme ukázat, s čím se musíme potýkat při studiu prekariátu. V Japonsku dlouho panovala relativně nízká míra příjmové nerovnosti, a proto je Wilkinson a Pickett (2013) řadí mezi „dobré země“. V rovině statusové hierarchie nicméně panuje značná nerovnost, přičemž s rozšířením prekariátu, jehož ekonomický úděl bývá běžnými měřítky příjmové nerovnosti podhodnocován, se jen prohloubila. Pozice s vyšším statusem se v Japonsku pojí se souborem odměn, jež zajišťují společensko-ekonomickou jistotu. Její hodnotu nelze změřit ukazatelem, jakým je finanční příjem (Kerbo, 2003, s. 509-512). Žádných takových odměn se prekariátu nedostává, proto se příjmová nerovnost tak závažně podceňuje.

„Prekariát“ jako deskriptivní pojem poprvé použili francouzští sociologové v 80. letech 20. století pro označení dočasných či sezónních dělníků. V této knize používám pojem v odlišném významu, ale status dočasného námezdního pracovníka v něm bude hrát stěžejní roli. Jen je třeba mít na paměti, že smlouvy na dobu určitou nejsou nutně totéž co nepravdělná práce.

Někteří autoři se snaží líčit prekariát pozitivně, spojují jej s romantickou volností, zavržením norem staré dělnické třídy přiřčené stálým úvazkem a současně také s odmítnutím buržoazně-materialistických, dobře placených pozic pro „bílé límečky“. Tuto volnomyšlenkářskou vzpurnost a nonkonformitu nemůžeme zcela vytěsnit, jelikož v životě prekariátu má nesporně své místo. Boje mladých a méně mladých proti diktátu podřadné námezdní práce nejsou ostatně ničím novým. Poměrně novým jevem však je, že k prekérnímu způsobu (námezdní) práce se přiklání „starší“

pracující, kteří se k tomuto druhu existence uchylují po dlouhém období stabilního zaměstnání. Budeme se jim věnovat později.

S tím, jak pojem „prekariát“ získával na popularitě, měnil se také jeho obsah. V Itálii pojem *precariato* neznámá jen, že lidé dělají nárazovou a nepravdělnou práci a mají nízké příjmy, ale pojí se také s tím, že takoví lidé žijí specifickým, prekérním způsobem života (Grimm a Ronneberger, 2007). V Německu se takto označují rovněž nezaměstnaní bez šance na společenskou integraci. Připomínají tedy spíše marxovský *lumpenproletariát*. Ve své knize s těmito významy nepracují.

V Japonsku je prekariát vnímán jako synonymum „pracující chudiny“, nicméně se vyvinul v distinktivní pojem v souvislosti s japonským hnutím May Day a takzvanými „freeterskými odbory“, jež tvořili mladí aktivisté a které žádaly lepší pracovní podmínky (Ueno, 2007; Obinger, 2009). Nové skupině se začalo říkat „freeteri“ – opět složenina, tentokrát z adjektiva „free“ (svobodný) a německého *Arbeiter* (dělník). Ti byli dotlačeni do režimu nárazové a nepravdělné práce (*casual labour*).

Bylo by nesprávné klást rovnítko mezi prekariát a pracující chudinu nebo prekariát výlučně spojovat s nejistým zaměstnáním, přestože mezi těmito jevy existuje jistá korelace. Prekérnost implikuje rovněž absenci identity založené na stabilní práci, zatímco i někteří špatně placení zaměstnanci mohou budovat něco na způsob kariéry. Občas se poukazuje na to, že prekarizovaní zaměstnanci nemají kontrolu nad vlastní prací. To je složitější otázka, protože máme několik aspektů práce, nad nimiž lze mít kontrolu: rozvoj schopností a jejich užívání, čas potřebný na práci, načasování začátku a konce práce, intenzita práce, vybavení, suroviny a podobně. Rovněž existuje několik druhů dohledu a dohlížitelů, nejen standardní vedoucí nebo manažer, který by stál nad pracovníkem a přímo na něj při práci dohlížel.

Unáhli bychom se, kdybychom došli k závěru, že prekariát sestává pouze z lidí, kteří nemohou rozhodovat o své pracovní síle, neboť tu vždy panuje určitá dvojznačnost a skryté vyjednávání ohledně pracovního úsilí, spolupráce a uplatnění schopností, ale zároveň i široký prostor pro sabotáže, drobné rozkrádání nebo

korupční rozhazování peněz. Otázka kontroly je nicméně pro pochopení jejich údělu podstatná.

Pozoruhodný způsob dělení nabízí rovněž pojem „statusového rozporu“. Lidé s poměrně dobrým formálním vzděláním, kteří musí přijímat zaměstnání, jež jsou pod úrovní, kterou by považovali za odpovídající své kvalifikaci, budou pravděpodobně trpět statusovou frustrací. Takové pocity byly zvláště rozšířené mezi mladými prekarizovanými pracovníky v Japonsku (Kosugi, 2008).

Pro účely této knihy si vymezme prekariát jako skupinu osob, jimž v souvislosti s prací chybí sedm základních forem jistoty, které po druhé světové válce prosazovaly sociálně-demokratické strany a odbory jako program „průmyslového občanství“ pro pracující třídu a proletariát. Ne všichni příslušníci prekariátu by nutně stáli o všech sedm podob zajištění, ale ve všech zmíněných ohledech se jim daří bídě.

FORMY PRACOVNÍ JISTOTY V KONCEPCI PRŮMYSLOVÉHO OBČANSTVÍ:

JISTOTA PRACOVNÍHO TRHU (*labour market security*) – adekvátní příležitosti obstarat si živobytí; na makroúrovni se manifestuje závazkem vlády o dosažení „plné zaměstnanosti“.

JISTOTA ZAMĚSTNÁNÍ (*employment security*) – ochrana před svévolným propouštěním, regulace nábora a propouštění, finanční sankce pro zaměstnavatele, kteří se pravidly neřídí atd.

JISTOTA PRACOVNÍHO MÍSTA (*job security*) – schopnost a příležitost udržet si odpovídající pracovní pozici plus zachytné záchytné mechanismy proti úpadku dovedností a příležitosti k vzestupné mobilitě z hlediska statusu a příjmu.

JISTOTA BEZPEČNOSTI PRÁCE (*work security*) – ochrana před nehodami a s prací spojenými chorobami, například pomocí bezpečnostních a zdravotních regulací, omezení pracovní doby, stanovení nepřijatelných pracovních hodin, regulace noční práce žen a systému kompenzací za chyby ze strany zaměstnavatele.

JISTOTA ROZVOJE DOVEDNOSTÍ (*skill reproduction security*) – příležitost osvojovat si nové dovednosti skrze učňovskou praxi, zaměstnanecké školení apod. a prostor pro využití takto nabytých schopností.

JISTOTA PŘÍJMU (*income security*) – zajištění adekvátního a stabilního příjmu, například pomocí mechanismu minimální mzdy, garantované mzdy, komplexního sociálního systému a progresivního zdanění za účelem snížení nerovností a vyrovnání nízkých příjmů.

JISTOTA REPREZENTACE (*representation security*) – kolektivní hlas na pracovním trhu, například nezávislé odbory s právem na stávkou.

Reflexe moderní nejistoty práce se v současnosti týkají především nejistých zaměstnání – nedostatku dlouhodobých smluv a absence ochrany před ztrátou zaměstnání. Není se čemu divit. Nejistota pracovního místa je nicméně další z definičních rysů.

Rozdíl mezi jistotou zaměstnání (*employment security*) a jistotou pracovního místa (*job security*) je zásadní. Uvedme si jeden příklad. Mezi lety 2008 a 2010 spáchalo sebevraždu třicet zaměstnanců firmy France Telecom, což vedlo ke jmenování nového ředitele z externích kruhů. Dvě třetiny z 66 000 zaměstnanců spadaly pod státní správu a měly garantované místo. Management je však neustále vystavoval nejistotě pracovního místa v podobě systému „Time to Move“, který je nutil každý rok rychle střídat kanceláře a pracovní pozice. Z toho plynul stres, který se ukázal být hlavním důvodem sebevražd. Nejistota pracovního místa vykonala své.

A záleží na ní rovněž ve státní správě. Zaměstnanci podepisují smlouvy slibující jistotu zaměstnání, kterou jim ostatní pracující tak závidí. Současně ale souhlasí s s přesunem na pozice, které jim manažeři podle potřeby určí. Ve světě nekompromisního „managementu lidských zdrojů“ a funkční flexibility mohou mít přesuny nemalý dopad na duševní rozpoložení zaměstnanců.

Dalším rysem prekariátu je nejistý příjem a příjmový vzorec odlišný od všech ostatních skupin pracujících. Dobře je to vidět, jestliže použijeme koncept „sociálního příjmu“ (*social income*). Všude na světě musí lidé přežívat na základě příjmu, kterého se jim

dostává. Může se jednat o přísun peněz nebo příjem v naturálních na základě toho, co oni sami nebo jejich rodiny vyprodukují. Lze ho měřit podle očekávání, která může pokrýt, je-li to třeba. Většina lidí ve většině společností má několik zdrojů takových příjmů, ačkoli někteří jsou plně závislí na jediném.

Skladbu sociálního příjmu můžeme rozdělit do šesti složek. První je samoprodukce: jídlo, zboží a služby, produkované přímo tím, kdo je konzumuje, směňuje či prodává, např. plody, které si pěstuje na své zahrádce nebo pozemku. Druhou složkou je peněžitého příjem či mzda jako odměna za vykonanou práci. Třetí je hodnota podpory, kterou poskytuje rodina nebo blízké okolí, často v podobě jakési vzájemné neformální pojistné sítě. Čtvrtou jsou podnikové benefity (*enterprise benefits*), kterých se dostává řadě zaměstnanců. Pátou státní příspěvky zahrnující dávky sociálního pojištění, sociální pomoc, diskreční příspěvky, dotace vyplácené přímo nebo prostřednictvím zaměstnavatelů a dotované sociální služby. Poslední pak soukromé výnosy z úspor a investic.

Každou z nich lze dále rozdělit na formy s různou mírou zabezpečení a jistoty, které určují jejich celkovou hodnotu. Například mzdy můžeme rozdělit na pevně ukotvené, které mají základ v dlouhodobých smlouvách, a na variabilnější, flexibilnější mzdy. Měsíční příjem, který dostáváte každý měsíc například po celý rok, má vyšší hodnotu než nárazový příjem závislý například na počasí nebo na tom, jak zaměstnavatel rozvrhne výrobu. Podobně státní příspěvky můžeme rozdělit na univerzální „občanské“ nároky, které jsou založené na odvodech v minulosti a jsou v zásadě „garantované“, a diskreční příspěvky, které se udělují selektivně podle dalších kritérií. Podnikové benefity opět můžeme rozdělit na ty, které dostávají všichni, na ty, které závisí na statusu nebo odsloužené době, a na benefity diskreční. Podobné je to i s komunitní podporou: rozlišujeme nároky rodinné a příbuzenské a nároky na širší společenství v dobách nouze.

Prekariát má specifickou strukturu sociálního příjmu. Je výrazně zranitelnější, než by se mohlo z peněžitého příjmu v určitém vybraném období zdát. Kupříkladu při prudké komercializaci

ekonomiky rozvojové země se najdou nové sociální skupiny, z nichž mnohé míří vstříc prekariátu, neboť přicházejí o obvyklou komunitní podporu a nedosahují na podnikové benefity nebo státní příspěvky. Jsou zranitelnější než řada lidí s nižšími příjmy, kteří se těší podpoře své komunity, a výrazně více zranitelní než stálí zaměstnanci (ti mají třeba stejný příjem, ale k tomu státní příspěvky a podnikové benefity). Pro prekariát není typická výše finanční mzdy nebo příjmu v určitém období, ale nedostatek podpory okolí v časech nouze, nepřítomnost podnikových benefitů či státních příspěvků a soukromých výnosů jako doplňku peněžitého výdělků. Ve druhé kapitole vysvětlím, co z toho vyplývá.

Kromě jistoty práce a sociálního příjmu chybí členům prekariátu rovněž na práci založená *identita*. Když už nějaké zaměstnání mají, jedná se o zaměstnání bez šance na kariéru, bez tradic a sociální paměti, bez pocitu, že patří ke společenství zaměstnaných, které má své ustálené postupy, etické kódy a normy chování, vyznává vzájemnost a bratrství.

Prekarizovaný se necítí být součástí solidárního společenství pracujících a tím silnější je jeho odcizení a instrumentální přístup k tomu, co by měl dělat. Jednání a postoje, které vycházejí z nejistoty, se přiklánějí k oportunismu. Na jeho jednání nepadá „stín budoucnosti“, který by mu dával pocit, že to, co říká, dělá nebo cítí dnes, bude mít dopad také na jeho dlouhodobé vztahy. Prekarizovaný nemá pocit, že by jeho život někam směřoval, protože v tom, co dělá, žádná budoucnost není, necítí, že by na něj budoucnost vrhala svůj stín. Má-li na obzoru další práci nebo činnost, nejeví se mu výpověď nebo odchod z práce tolik problematický.

Třebaže někteří prekarizovaní mají určité kvalifikační předpoklady a mnozí dokonce zastávají pozice s atraktivními názvy, zaměstnanecká identita prekariátu schází. Někteří lidé považují za známku svobody právě to, že nejsou vázáni k žádné morálce nebo chování, které by vymezovalo jejich profesní identitu. Později se proto zaměřím na obraz „městského nomáda“ a „druhořadého občana“ či „občana druhé kategorie“ (*denizen*), mnohdy – ale nikoli výhradně – naturalizovaného cizince. Právě proto, že někteří lidé dávají přednost nomádskému způsobu života místo toho, aby

se usadili, nemůžeme pohlížet na všechny prekarizované jako na oběti. Ovšem většina z nich se ve své nejistotě a s mizivou vyhlídkou na změnu postavení cítí velmi nepříjemně.

NÁMEZDNÍ PRÁCE, PRÁCE, ZÁBAVA A VOLNÝ ČAS

Historickými předchůdci prekariátu byli *banausoi* ve starém Řecku. Na rozdíl od otroků, kteří pracovali pro své vlastníky, museli vykonávat většinu produktivní práce ve společnosti. Jejich velitelé je považovali za „tělesně nevyvinuté“ a „mentálně hrubé“, nemohli stoupat na společenském žebříčku. Pracovali spolu s *metoiky* (pracujícími přistěhovalci), což byli řemeslníci s omezenými právy. Právě tyto dvě skupiny zastávaly spolu s otroky veškerou produktivní práci, aniž by měly vyhlídky na účast na politickém životě *polis*.

Staří Řekové chápali lépe než naši současní politici rozlišení mezi obecněji pojatou prací (*work*) a produktivní či námezdní prací (*labour*) a mezi hrou a volným časem, neboli tím, co nazývali *scholé*. Námezdně pracující se nepočítali mezi občany. Občané se nevěnovali námezdní práci, nýbrž se spolu s rodinou a přáteli oddávali *praxi*, což byla pracovní činnost ve vlastním domě a na zahradě. Účelem takové práce nebyl výdělek, měla smysl sama pro sebe; měla posílit osobní vztahy a podnítit veřejnou účast na životě obce. Tehdejší společnost byla z našeho pohledu sice nespravedlivá – zvláště v zacházení se ženami –, přesto si však staří Řekové uvědomovali, jak směšné je poměřovat vše podle námezdní práce.

V této knize hájím názor, že pokud chceme překonat „odvrácenou stranu“ podmínek prekariátu v postupujícím 21. století, musíme zachránit formu práce, která není prací námezdní, a volný čas, který není totožný s hrou. Dvacáté století se vyznačovalo snahou zvýšit množství lidí vykonávajících námezdní práci a znevažováním a přehlížením jakékoli práce, která dokonale nezapadá do této kategorie. Prekariát má zastat námezdní práci podle aktuální potřeby a za podmínek, které si většinou nemůže sám určit. A má být nakloněn hrám. Jak tvrdím v 5. kapitole, má rovněž vykonávat velké množství

neplacené práce pro práci. Jeho volný čas je však považován za podružnou věc.

TYPY PREKARIÁTU

Ať už prekariát definujeme jakkoli, rozhodně není homogenní. Nácitiletý, který posedává v internetové kavárně a přežívá na krátkodobých úvazcích, na tom není stejně jako přistěhovalec, který musí k přežití rozvinout veškerý svůj důvtip, spojený s horečnatým vytvářením kontaktů a vyhýbáním se policii. Postavení obou se zase dost liší od situace svobodné matky, kterou trápí, kde sežene peníze na jídlo na příští týden, nebo šedesátníka, který střídá brigády, aby měl dost peněz na léky. Všem je však společné, že práce je pro ně nástrojem (přežití), přistupují k ní oportunisticky (musí brát, co přijde) a je prekérní (nejistá).

Jedním způsobem, jak popsat prekariát, je představit si ho jako soubor „druhořadých občanů“. Druhořadý občan je takový, který má z nějakého důvodu omezený rozsah práv oproti běžným občanům. Počátky tohoto konceptu můžeme najít už ve starém Římě; do této kategorie většinou spadali cizinci s právem pobývat na římském území a obchodovat, ale bez plných občanských práv.

Tuto myšlenku můžeme rozvést na pozadí dnešního souboru lidských práv: jsou to práva občanská (rovnost před zákonem, právo na ochranu před zločinem a fyzickou újmou), kulturní (rovný přístup k užívání kultury a právo účastnit se kulturního života společnosti), sociální (rovný přístup k různým podobám sociální ochrany včetně penzí a zdravotní péče), ekonomická (rovné možnosti věnovat se činnosti, která generuje příjem) a politická (rovné volební právo, právo kandidovat ve volbách a podílet se na politickém životě společnosti). Na celém světě roste počet těch, kterým se nedostává přinejmenším jednoho z těchto práv, proto je bez ohledu na to, kde žijí, řadíme mezi druhořadé občany spíše než mezi občany plnohodnotné.

Zkusme tento koncept nyní aplikovat na korporátní prostředí, kde nacházíme různé druhy korporátních a druhořadých občanů. Salariát představuje plnohodnotné občany – mají přinejmenším

implicitní právo volby ve firmě, čímž ovlivňují celou řadu rozhodnutí a postupů, které další skupiny „občanů“, tedy akcionáři a vlastníci, implicitně přijímají a užívají vlastních, explicitních práv rozhodovat o strategických otázkách. Všichni ostatní spojení s korporací – brigádníci, stážisté, krátkodobí zaměstnanci, externí pracovníci a další – jsou druhořadými občany s minimem práv a nároků.

V celosvětovém měřítku tvoří většinu druhořadých občanů různé druhy migrantů – těm se budu věnovat později. Nemůžeme však opomenout jednu výraznou kategorii – širokou vrstvu lidí kriminalizovaných, odsouzených. S globalizací se rozšířil okruh jednání, která se považují za kriminální. Zatýká a zavírá se více lidí než kdykoli dříve; kriminalizace tedy dopadá na výrazně větší část společnosti. Její rozšíření je částečně způsobeno drobnými přečiny, včetně podmíněných reakcí na programy sociální pomoci, které přinášejí amorální hazard, což jsou situace, v nichž sociálně slabým lidem hrozí postihy, pokud o sobě řeknou pravdu a narazí na jedno z byrokratických nařízení.

Dočasně zaměstnaní bez vyhlídky na kariéru, přistěhovalci, kteří jsou občany druhé kategorie, kriminalizovaní lidé, kteří se těžce protloukají, žadatelé o státní podporu... jejich počty stále rostou. Statistiky práce a ekonomické statistiky bohužel nejsou konstruovány a podávány tak, abychom podle nich mohli odhadnout celkový počet osob spadajících do prekariátu, natož pak počet v rámci jednotlivých typů, které tvoří jeho řady. Obraz si musíme utvářet pomocí zástupných proměnných. Uvedme si hlavní skupiny, které tvoří prekariát, s vědomím toho, že ne každá do něj beze zbytku zapadá; identifikační charakteristika není nutně dostačující k určení, zda je konkrétní osoba součástí prekariátu.

V prvé řadě se prekariátu blíží většina lidí v dočasném zaměstnání, neboť jsou v zajetí nejistých produkčních vztahů; oproti jiným, kteří vykonávají podobnou práci, pobírají nízkou mzdu a mají omezené vyhlídky na příznivější zaměstnanecké podmínky. Počet lidí pracujících v kategorii „dočasné práce“ v éře flexibilního pracovního trhu ohromně stoupl. V některých zemích, například ve Spojeném království, se zavedly tak přísné definice dočasného

zaměstnání, že je počet lidí pracujících bez zaměstnanecké ochrany těžké odhadnout. Nicméně ve většině zemí, jak vyplývá ze statistik, počet a podíl pracovní síly v dočasných pracovních režimech v posledních třiceti letech výrazně vzrostl. To platí například o Japonsku, kde se v dočasných režimech v roce 2010 nacházela více než třetina pracujících, ale ještě více se to může týkat Jižní Koreje, kde se podle strážlivých odhadů v „nepravidelných“ zaměstnáních nachází více než polovina pracujících.

Status dočasně zaměstnaného je obvykle znamením, že dotyčný je odsouzen k práci bez vyhlídek na kariéru, ale nemusí tomu tak být vždy. Ti, které označujeme jako profitechiky, spokojeně žijí od projektu k projektu a střídají krátkodobé zakázky. Dlouhodobá zaměstnání, v nichž stále dokola musíte dělat totéž, jsou stěží lákavá. Dočasná práce je přijatelná, pokud je uspokojivý sociální kontext. Pokud však globální ekonomický systém nutí velké množství lidí k dočasným pracím, měli by se političtí činitelé zabývat tím, co z nich činí překerní zaměstnání.

Dočasné zaměstnání je v současné době jedním z výrazných znaků překerní pozice na pracovním trhu. Pro některé může představovat krok na cestě budování kariéry. Pro mnohé ale může být *propadem* ke statusu nižšího příjmu. Přijmout dočasné zaměstnání po období nezaměstnanosti, k němuž vyzývají mnozí političtí činitelé, může znamenat nižší příjmy v následujících letech (Autor a Houseman, 2010). Jakmile člověk jednou přijme hůře ohodnocenou práci, trvale se snižuje pravděpodobnost vzestupné sociální mobility nebo získání „slušného“ příjmu. Pro mnohé může být dočasná práce otázkou nutnosti, ale sociální mobilitu rozhodně neposiluje.

Další cestou do světa prekariátu je zaměstnání na částečný úvazek, což je chytře vymyšlený eufemismus a jeden z rysů naší terciální ekonomiky, který ji odlišuje od průmyslových společností. Částečný úvazek je ve většině zemí definován jako zaměstnání či pobírání mzdy za méně než 30 hodin týdně. Přesnější by bylo mluvit o *takzvaných* zaměstnancích na částečný úvazek, protože řada z těch, kteří volí nebo jsou nuceni volit zaměstnání na částečný úvazek, zjistí, že ve skutečnosti musí pracovat více, než

očekávali, a více, než za co jsou placeni. Zaměstnanci na částečný úvazek – mnohdy ženy –, kteří se propadli na kariéřním žebříčku, mohou být nakonec více vykořisťováni než ostatní, protože nedostávají náhradu za práci přesčas, a musí se nakonec sami vykořisťovat, když se nutí k práci navíc, aby si zachovali nějakou šanci se prosadit.

Právě silný rozmach zaměstnání na částečný úvazek pomáhá skrýt míru nezaměstnanosti a částečné zaměstnanosti. Například v Německu se přesunutím většího množství lidí do těchto tzv. mikroúvazků („mini-jobs“) podařilo vytvořit iluzi, že zaměstnanost opět stoupla a řada ekonomů tak mohla vyprávět nesmysly o závažné německé léčbě následků finanční krize.

Další oblastí, která se s prekariátem překrývá, jsou „nezávislí“ a „závislí živnostníci“ (*contractors*). Ti nejsou čistě prekariátem: mnohdy se těší určitým pracovním garancím a mívají silnou profesní identitu. Mám nyní na mysli zubaře nebo účetní, kteří mají vlastní živnost. S rozlišováním mezi závislými a nezávislými živnostníky si nicméně lámou hlavu odborníci na pracovní právo po celém světě. Zažili jsme nekonečné debaty o tom, jak rozlišovat mezi dodavateli služeb a dodavateli servisní práce, mezi těmi, kteří závisí na nějakém prostředníkovi, a těmi, kdo jsou ve skutečnosti neoficiálními zaměstnanci. Koneckonců, tato rozlišení jsou arbitrární a závisí na pojetí kontroly, podřízení a závislosti na jiných „stranách“. Nicméně ti, kdo závisí na druhých, kteří jim přidělují úkoly, o nichž oni sami nemohou rozhodovat, daleko více riskují, že se propadnou do prekariátu.

Další skupina se silnou vazbou na prekariát nerušeně roste v call centrech. Ta jsou všudypřítomným a hrozivým symbolem globalizace, elektronického života a odcizené práce. V roce 2008 uvedl britský Channel 4 televizní dokument „Běsnění po telefonu“ (*Phone Rage*), který poukazoval na vzájemná nepochopení mezi mladými zaměstnanci call center a naštvanými zákazníky. Podle tvůrců pořadu strávil každý člověk ve Spojeném království v průměru jeden celý den v roce hovory s call centry a tento podíl času měl stále narůstat.

Pak je tu moderní fenomén stáží, v jejichž rámci čerství absolventi, studenti nebo dokonce budoucí studenti pracují určitý čas za

minimální mzdu nebo bez nároku na ni a vykonávají obvykle pomocné kancelářské práce. Někteří francouzští komentátoři ztotožňovali prekariát právě se stážisty, což je nepřesné, ale ukazuje to, s jakou nejednoznačností se k tomuto fenoménu mnohdy přistupuje.

Stáže se mohou stát nástrojem, který uvrhuje mladé lidi do kotle prekariátu. Některé vlády dokonce zavádějí programy na podporu stáží jako jedné z podob „aktivní politiky zaměstnanosti“, aby zakryly skutečnou míru nezaměstnanosti. Ve skutečnosti jsou snahy o podporu stáží často jen nákladnými a neefektivními dotačními programy. Bývají administrativně velmi náročné a většinou sestávají z činností, které mají zanedbatelnou trvalou hodnotu jak pro firmu, tak pro stážisty. A nic na tom nemění řeči o zvykání si na firmní život a učení se za chodu. K tomuto tématu se ještě vrátím.

Shrnu-li výše řečené, jedním ze způsobů, jak pohlížet na prekariát, je sledovat, jak se lidé dostávají k nejistým formám námezdní práce, které jim sotva pomohou vybudovat si žádoucí identitu nebo kariéru.

PREKARIZACE

Další způsob, jak nahlížet na prekariát, spočívá v zaměření se na samotný proces, způsob, jakým jsou lidé „prekarizováni“. Toto nepřiliš obratné slovo je analogické k termínu „proletarizace“, tedy k procesu, kdy určitý soubor sil a tlaků dotlačil dělníky v devatenáctém století do pozice proletariátu. Být prekarizován znamená být vystaven tlakům a zkušenostem, které vedou k prekérnímu způsobu života, který je charakterizován tím, že prekarizovaní vnímají pouze přítomnost, schází jim pevná identita nebo představa rozvoje, kterého lze dosáhnout prací či životosprávou.

Nahlížíme-li na problém takto, je zřejmé, že část saláriátu se pomalu propadá do prekariátu. Názorným je v tomto případě japonského „stálého zaměstnance“ (*salaryman*). Tento typický pracovník dvacátého století, který byl celý život zaměstnán v jednom podniku, se zrodil z velmi paternalistického labouristického modelu, který převažoval až do začátku osmdesátých let. V Japonsku

(a jinde ve světě) se tato zlatá klec mohla snadno proměnit v pochmurnou celu; přílišná jistota zaměstnání učinila ze světa mimo zaměstnání místo plné ohrožení. A přesně k tomu došlo nejen v Japonsku, ale i v dalších východoasijských zemích, které následovaly tento model. Propuštění z firmy bylo známkou obrovského selhání, ztráty tváře. Za takových okolností se úsilí o osobní růst snadno proměňuje v malichernou politiku úcty vůči výše postaveným v hierarchii a v politiku prospěchářského pletichaření.

V Japonsku se toto jednání rozmohlo nejvíce. Z firmy se stala fiktivní rodina a ze zaměstnaneckého vztahu něco na pomezí smluvního a příbuzenského vztahu, kdy zaměstnavatel v podstatě „adoptuje“ zaměstnance a očekává za to pokoru a úslušnost, odpovědnost vůči „rodiči“ a desítky let oddané práce. Vznikla služebná kultura, v níž jsou běžné přesčas a jejímž krajním obrazem je *karoshi*, tedy smrt z přepracování (Mouer a Kawanishi, 2005). Od začátku osmdesátých let nicméně podíl pracovní síly salariátu v Japonsku výrazně poklesl. Ti, kterým se zatím daří odolávat, musí čelit značnému tlaku, neboť mnozí z nich jsou nahrazováni mladšími pracovníky a ženami bez někdejší jistoty zaměstnání. Příslušník prekariátu nahrazuje stálého zaměstnance a někdejší zajištěný pracující tým trpí, což se promítá ve znepokojivém nárůstu počtu sebevražd a sociálních nemocí.

Japonský příklad transformace stálého námezdního zaměstnance je patrně extrémní. Ale není těžké pochopit, že člověk psychicky uvězněný v dlouhodobém zaměstnání může začít ztrácet kontrolu nad sebou samotným a stávat se určitým způsobem překerně závislým. Ve chvíli, kdy se „rodič“ rozzlobí nebo už není schopný či ochotný nadále vykonávat svou fiktivní roli rodiče, upadá pracovník do sféry prekariátu, bez schopnosti samostatné práce a rozvoje dovedností. Dlouhodobá nezaměstnanost pak může vést ke ztrátě odborné kvalifikace (*deskilling*). Jak ukazují jinde (Standing, 2009), právě tyto jevy představují to nejhorší z dědictví labourismu.

Ačkoli je třeba být při rozšiřování definice nanejvýš opatrný, domnívám se, že další aspekt prekarizace lze nazvat fiktivní zaměstnaneckou mobilitou, kterou dobře vystihuje postmoderní fenomén

tzv. *uptitlingu*, který zdařile paroduje *The Economist* (2010a). Zaměstnanec se statickou, neperspektivní prací dostává zpravidla nějaké pěkné přízvisko, které má skrýt tendenci k prekarizaci. Lidé se tak stávají „vedoucími“, „výkonnými řediteli“ nebo „specialisty“, aniž by měli koho vést nebo co organizovat. Americká profesní organizace, příznačně pojmenovaná nic neříkajícím názvem Mezinárodní sdružení profesionálů v administrativě (dříve skromněji Národní sdružení sekretářek), měla svého času ve své síti přes 500 názvů pracovních pozic, například „koordinátor přijímací kanceláře“, „specialista na elektronické dokumenty“, „specialista na distribuci médií“ (ten, kdo mezi kanceláři nosí papíry), „specialista na recyklaci odpadů“ (vynáší odpadky) nebo „hygienický konzultant“ (myje záchody). Takovou mírou kreativity při vymýšlení názvů pracovních pozic se přitom nechlubí jen Spojené státy; je to rozšířenější jev. Ve Francii je poslední roky zvykem dávat uklízečkám honosný titul *techniciennes de surface*.

The Economist spojuje inflaci názvů pracovních pozic s recesí po roce 2008, kdy prestižní názvy pozic měly být kompenzací za nedostatečný růst mezd. Pytel s hyperbolami se nicméně neroztrhl nyní, ale je odrazem rozšiřování prekariátu, v němž mají falešné symboly zaměstnanecké mobility a osobního rozvoje zakrýt sterilitu vykonávané práce. Zplošťování struktury práce se má skrýt za inflací označení. *The Economist* tento jev trefně shrnul:

Rovněž kult flexibility podléhá inflaci. Móda vyrovnávání hierarchií měla paradoxní následek: hromadění nesmyslných titulů. Pracovníci touží po pěkných označeních, podobně jako vysloužilí politici dostávají tituly jako „Správce lancasterského vévodství“ nebo „Lord předseda rady“. Každý, od předsednictva níže, si nafukuje životopis jako hradbu před možným propuštěním.

Poukazuje to na cosi hlubšího. Vizionářský text v *The Economistu* začíná poznatkem, že „[v]ýhody z udělení přitažlivého názvu profese jsou většinou krátkodobé. Odstranění škod trvá dlouho. Zdálo se, že tato praktika podporuje cynismus a že honosná označení činí

jejich nositele snáze nahraditelnými. Jistě je tomu i naopak. Lidé v určitých pozicích jsou nahraditelní a na názvech jejich pracovních pozic je to často znát.

PREKARIZOVANÁ MYSL

Nemusíme být technologičtí deterministé, abychom chápali, že technologické prostředí spoluutváří naše myšlení a jednání. Prekariát dosud není třídou pro sebe mimo jiné i proto, že jeho příslušníci nedokážou kontrolovat technologické síly, kterým čelí. Stále více je zjevné, že elektronická zařízení, která pronikají do všech zákoutí našich životů, mají zásadní dopad na lidský mozek, na naše uvažování a – co je závažnější – na naši schopnost myslet. To se děje způsobem, který odpovídá ideji prekariátu.

Pro prekariát je typická krátkodobost, která se může vyvinout ve výraznou neschopnost uvažovat v dlouhodobém horizontu, jejíž příčinou je mimo jiné nízká pravděpodobnost osobního růstu nebo budování úspěšné kariéry. Primární sociální prostředí může tyto tendence posilovat hrozbou ostrakizace těch, kteří se dostatečně nepodřizují zavedeným normám chování. Kvůli nepsaným pravidlům toho, co se dělá a co ne, je cena za nonkonformní chování dosti vysoká.

Internet, brouzdání, psaní SMSek, Facebook, Twitter a jiné sociální sítě, to vše působí na náš mozek a mění v něm spoje (Carr, 2010). Život na síti zhoršuje proces upevnění dlouhodobé paměti, tedy základu toho, čemu jsme si navykli říkat inteligence: ničí naši schopnost promýšlet komplexní postupy a tvořit nové myšlenky a způsoby uvažování.

V digitalizovaném světě není místo pro kontemplaci a reflexi, je založený na okamžité stimulaci a okamžité odměně, čímž nutí mozek, aby se soustředil na chvilková rozhodnutí a reakce. Má to sice i své výhody, ale za obětí padá „gramotná mysl“ a idea jedinečnosti individua. Jedná se o posun směrem od společnosti složené z individualit s různými kombinacemi vědění, zkušeností a znalostí, ke společnosti, v níž má většina jedinců sociálně konstruované, rychle

osvojené náhledy na svět, které jsou spíše povrchní a místo tvořivosti a původnosti se podřizují skupině. Máme pro to přitažlivé pojmy jako „kontinuální dílčí pozornost“ nebo „kognitivní deficit“.

Možná se to zdá přehnané. Ale stále hůře můžeme popírat, že dochází k mentálním, emocionálním a behaviorálním změnám a že tyto změny souvisí s prekarizací. Gramotná mysl, jež bere ohled na deliberativní potenciál „nudy“ a zastaveného času, na hloubavou kontemplaci a soustavné propojování minulosti, současnosti a předpokládané budoucnosti – právě ta je neustále ostřelována elektronicky podněcovanými návaly adrenalinu.

Schopnosti soustředění je třeba se učit a stejně tak může být ztracena nebo narušena. Někteří evoluční biologové došli k závěru, že elektronická zařízení navrací člověka zpět do primitivního stádia vývoje, učí ho rychle a instinktivně reagovat na signály, že se blíží nebezpečí, nebo na příležitosti, zatímco učená mysl představuje spíše historickou odchylku. Taková interpretace biologického regresi je jistě deprimující a má závažné evoluční důsledky.

Elektronické prostředí umožňuje, ba dokonce podporuje, multitasking, což je rys terciální společnosti, o němž bude pojednáno později. Z dosavadních výzkumů vyplývá, že lidé, kteří, ať už z vlastní vůle, nebo z nutnosti, často vykonávají více činností současně, mrhají energií a jsou méně produktivní ve specifických úkonech než ti, kteří tak činí méně často. „Multitaskeri“ jsou kandidáti číslo jedna do řad prekariátu; hůře se soustředí a je pro ně těžší vytěsnit informace, které pro ně nejsou relevantní, případně odvádí jejich pozornost (Richtel, 2010). Nevládnou svým časem a trpí stresem, což podkopává jejich schopnost duševně se rozvíjet a z dlouhodobého hlediska posilovat smysl pro reflektivní učení.

Ve zkratce, prekariát je zahlcený informacemi a při svém životním stylu nedokáže s jistotou rozlišovat užitečné od neužitečného. Později si ukážeme, jak s tímto jevem zachází neoliberální stát.

ZLOST, ANOMIE, ÚZKOST A ODCIZENÍ

Prekariát vystihují čtyři pojmy: zlost, anomie, úzkost a odcizení. Zlost vychází z frustrace, že cesty ke smysluplnému životu jsou pro prekariát uzavřené, a z pocitu relativní deprivace. Jsou lidé, kteří by to nazvali závistí, nicméně život pod neutuchající palbou obrazů materiálního úspěchu a všudypřítomné kultury celebrit nutně musí vyvolat odpor. Prekariát není frustrovaný jen proto, že život prekarizovaného se skládá z flexibilních zaměstnání se všemi nejistotami, které se s nimi pojí, ale také proto, že v takových zaměstnáních nevznikají vztahy vzájemné důvěry, které by posilovaly smysluplné striktury a sítě. Prekariát také nemá možnost stoupat na žebříčku sociální mobility, takže balancuje mezi stále hlubším sebevykořisťováním a rezignací.

Britský *The Observer* (Reeves, 2010) psal o případu čtyřiatřicetileté sociální pracovnice, která si vydělávala ročně 28 000 liber při práci 37,5 hodin týdně. Tedy na papíře. Ve skutečnosti pracovala „poměrně často do noci“, protože některé rodiny nemohla navštěvovat přes den, prací tak trávila více času, a to i z domova. Novinářům řekla:

Jsem frustrovaná hlavně z toho, jak mi všichni pořád říkají, že jsem dost dobrá na to, abych postoupila výš, a tak jsem brala úkoly navíc, ale nikdo to neoceníl. Musím zkrátka čekat, dokud se pro mě neuvolní místo. Řekla bych, že podobně je na tom hodně lidí. Z těch, se kterými jsem v týmu začínala, jsem u sociální práce vydržela jediná. Celá řada odešla kvůli kariéře, potřebovali se pohnout dál. Děláme těžkou, odpovědnou práci, a kdyby se nám za ni dostávalo patřičného uznání, určitě bychom u ní vydrželi déle.

Tuto ženu spojuje s prekariátem touha po profesním růstu a jeho naprostý nedostatek. Vykořisťovala sama sebe v naději, že tak posílí svou profesní mobilitu; dělala více práce pro práci. Její kolegové, kteří z práce odešli, poznali, že příslib povýšení je pouhá iluze.

Už od doby Émila Durkheima chápeme, že anomie je pocit pasivity pramenící ze zoufalství. Není pochyb, že jej posilují vyhlídky na nepřiliš kvalifikované práce, které neslibují smysluplnou kariéru. Anomie vychází z rezignace, která přichází po souvislé řadě porážek, a svůj díl viny nesou také výroky politiků a středostavovských komentátorů, kteří prekarizované rádi vykreslují jako lenochy, ztracence, nevděčníky, sociálně nezodpovědné jedince či ještě něco horšího. Tvrdit žadatelům o sociální pomoc, že „rozhovorové terapie“ jsou pro ně krokem kupředu, je známkou povýšenosti, což ti, kteří jsou k nim vyzýváni, zcela jistě vnímají.

Prekariát sužují úzkosti z chronické nejistoty. Nejenže přežívá na okraji propasti s vědomím, že každá chyba nebo nešťastná náhoda může fatálně narušit rovnováhu mezi zbytky důstojnosti a propadem do žebroty, ale také se obecně cítí podveden a bojí se, že přijde i o to málo, co ještě má. Prekarizovaní lidé žijí v nejistotě a stresu, jelikož jsou „přezaměstnaní“ a „podzaměstnaní“ zároveň. Žijí v odcizení vzhledem ke své námezdní práci i jiným činnostem, jsou anomičtí, nerozhodní a jejich chování má rysy zoufalství. Lidé, kteří se obávají, že přijdou o to, co mají, jsou zpravidla frustrovaní. Obvykle také naštvaní, ačkoli většinou jen pasivně. Prekarizovaná mysl žije ve strachu a strach je jejím motorem.

Odcizení vychází z vědomí, že to, co děláme, není našim cílem a nepřináší nám to ani uznání, ani dobrý pocit; děláme to zkrátka pro druhé, na jejich příkaz. Proto se odcizení často považuje za charakteristický rys prekariátu. Prekarizovaným se však dostává i dalších prazvláštních povzbuzení, například pocitu, že byli podvedeni – kdekdo je přesvědčuje, že mají být vděční a „šťastní“, protože přeci mají práci, mají být „pozitivní“. Všichni jim říkají, že mají být šťastní, a oni netuší proč. To, v čem žijí, Brycesonová (2010) nazvala „rozkladem zaměstnatelnosti“ (*failed occupationality*) – jev, který může mít na jejich duševní zdraví pouze negativní dopady. Lidé v takových podmínkách zpravidla trpí společenským odmítáním a nenachází opravdový smysl v tom, co dělají. Z nedostatku činnosti vzniká etické vakuum.

Prekariát se nenechá ošálit. Ocitá se v palbě všemožných nabádání. Podvolí se ale inteligentní mysl tak snadno? V knize *Smile or*

Die napadá Barbara Ehrenreich (2009) moderní kult pozitivního myšlení. Líčí, jak ve Spojených státech v šedesátých letech devátého století založily dvě kvakerky (Phineas Quimby a Mary Eddy) hnutí *New Thought* (Nové myšlení) založené na kalvinismu a přesvědčení, že naše životy spasí víra v Boha a pozitivní myšlení. Ehrenreichová sleduje myšlenkovou linii od Nového myšlení k dnešnímu světu businessu a financí. Líčí, jak se dočasně zaměstnaným pracovníkům, kteří byli shledáni pro firmu postradatelnými, na motivačních konferencích přednáší o tom, že mají být dobří týmoví hráči, jak mají být „pozitivní“, „hodně se usmívat, nestěžovat si a vděčně se podřizovat požadavkům šéfa.“ Někdy to až skoro připomíná čínské přísloví: „Klaň se tak hluboko, aby císař neviděl úsměv na tvé tváři.“ Pravděpodobnější odpověď na podobné odcizující žvásty, které prekariát musí poslouchat, je však skřípění zubů.

Kromě potlačované zlosti najdeme také jiné reakce. Prekariát se například může ztratit v mlze lži a sebeklamu, jak vidíme v rozhovoru, který v Jižní Koreji vedl *International Herald Tribune* (Fackler, 2009). Autor reportáže uvedl, že:

Oblečený v čistém, bílém triku své univerzity a s lesklým mobilem vypadá Lee Čchang-šik jako manažer v realitní firmě, kterým opravdu až do loňské finanční krize byl – a za kterého se před přáteli a rodinou nadále vydává.

Nechal se zaměstnat na lodi a dává si pozor, aby se to nikdo nedozvěděl. „Lovení krabů si do životopisu určitě nedám,“ ujišťuje nás pan Lee. „Tahle práce uráží mou důstojnost.“ Dále se svěřil, že se v telefonických rozhovorech vyhýbá mluvení o práci a nestýká se s kamarády a příbuznými, protože by se k tématu práce mohli dostat. Jeho kolega na lodi vypověděl, že současné zaměstnání tají před manželkou, další muž své ženě namluvil, že odjel do Japonska, aby nemusel přiznat, kde právě pracuje. Podobné příběhy o statusovém propadu jsou dobře známé. Varovný je především pocit, že jsou zakořeněné, že se jedná o strukturální rys moderního pracovního trhu.

Lidem, kteří jsou součástí prekariátu, chybí sebevědomí a společenské ocenění; s úspěchem či bez něj musí toto sebevědomí hledat jinde. Když mají štěstí, oslabí negativní dopady, které na ně má nesmyslná činnost v krátkodobém, nepřitažlivém zaměstnání a zmírní svou statusovou frustraci. Zůstanou-li však součástí prekariátu, nabyté sebevědomí si stěží udrží. Hrozí jim, že budou neustále bojovat o své místo na slunci a současně si připadat osamělí uprostřed samotářského davu.

Problém je částečně způsoben tím, že prekariát zažívá jen málo vztahů založených na důvěře, zvláště v pracovním prostředí. V dějinách se vzájemná důvěra vždy rozvíjela během dlouhodobého soužití v komunitách, které utvářely institucionální základy bratrství. Pokud člověk nemá jasno ohledně svého postavení v životě, důvěra se stává podmíněnou a křehkou (Kohn, 2008). Jestliže lidé mají vrozený sklon si navzájem důvěřovat a spolupracovat, jak tvrdí sociální psychologové, pak prostředí dokonalé flexibility a nejistoty nutně ohrožuje každý pocit spolupráce nebo morálního konsenzu (Haidt, 2014; Hauser, 2006). Děláme, co si můžeme dovolit, oportunisticky a vždy na hraně morálky. A je snazší si takové jednání rozumově obhájit, když denně slyšíme, jak elity a celebrity porušují morální pravidla, a když vidíme, že to, co děláme, nemá žádný dopad na budoucnost.

Na flexibilním pracovním trhu se nikdo nechce k ničemu dlouhodobě zavazovat, neboť by to mohlo znamenat náklady a činnosti, které neslibují reciprocitu. Mladí lidé nebudou chtít udržovat ekonomické vazby na rodiče, protože by je pak museli podporovat ve stáří, což bude vzhledem k rostoucí dlouhověkosti a ustupující roli státu stále nákladnější. Rozpad mezigenerační dohody doprovází zvýšený výskyt podmíněných sexuálních a přátelských vztahů.

Jestliže je vše komodifikováno – oceňováno podle nákladů a finančního zisku –, oslabují se morální reciproční vztahy. Pokud stát odstraní odborářské formy sociálního pojištění, díky nimž vznikl důležitý, jakkoli nedostatečný systém společenské solidarity, a nevytvoří adekvátní náhradu, bude scházet mechanismus k vytváření alternativních forem solidarity. Bez určitého pocitu stability a předvídatelnosti nový nevybudujeme. Prekariátu schází obojí. Je

vystaven chronické nejistotě. Sociální pojištění funguje tam, kde existuje přibližně stejná pravděpodobnost postupu nahoru i dolů po společenském žebříčku, kdy je přibližně stejně pravděpodobné, že budete získávat jako ztrácet. Ve společnosti, kde se prekariát rozrůstá a společenská mobilita je omezená a setrvale slábne, nemůže být sociální pojištění příliš prospěšné.

V této souvislosti vystupuje do popředí jeden z podstatných rysů současného prekariátu – jako třída pro sebe se musí teprve upevnit. Lze mluvit o „propadání se“ do prekariátu, případně o „zavlečení“ do prekarizovaného života. Nikdo se však v prekariátu nerodí a sotvakdo se s ním bude hrdě identifikovat. V obavách ano, patrně se zlostí, možná s cynickým humorem, ale nikoli s hrdostí. V tom se velmi liší od tradiční průmyslové pracující třídy. Ani ta se třídou pro sebe nestávala snadno, ale když k tomu došlo, začala být na sebe hrdá a nabyla důstojnosti, a proto se mohla stát politickou silou s třídní agendou. Prekariát do této fáze ještě nedospěl, i když u některých prekarizovaných, respektive na jejich blozích, při jejich pochodech a společných akcích, můžeme pozorovat určitou vzdorovitou hrdost.

Podmínkou dobře fungující společnosti jsou empatictí lidé, kteří jsou schopni se vcítit do situace druhého. Mezi empatií a soutěží panuje věčné napětí. Lidé, kteří spolu začínají soutěžit, budou před sebou skrývat znalosti, informace, kontakty a zdroje, aby náhodou nepřišli o konkurenční výhodu. Strach ze selhání nebo jen omezeného společenského postavení snadno vede k zavržení empatie.

Jak vzniká empatie? Může pramenit ze sdíleného pocitu odcizení a nejistoty, nebo dokonce ze sdílené chudoby. Mezi evolučními biologií panuje vesměs shoda, že empatie vzkvétá spíše v malých, stabilních společenstvích, kde se lidé mezi sebou znají a jsou spolu v pravidelném styku (viz například De Waal, 2005). Po stovky let ji rozvíjely profesní komunity; lidé poznávali význam vzájemnosti především jako učedníci, k čemuž přispívala samoregulační pravidla jejich cechu. Globalizace tento model všude ve světě výrazně oslabil, a to i v Africe (Bryceson, 2010). Prekariát se cítí uvězněný v rozptýleném, nestabilním mezinárodním společenství lidí, kteří se – většinou marně – snaží spojit své pracovní životy s profesní identitou.

Jakmile se zaměstnání stávají flexibilními a instrumentálními a mzdy přestávají postačovat ke společensky obstojné existenci a důstojnému způsobu života, nelze už hovořit o „profesionalitě“, jež s sebou nese příslušnost ke komunitě, v níž platí jisté zásady, etický kodex a vzájemné uznání mezi členy, které je založeno na odborné způsobilosti a úctě k zavedeným normám jednání. Prekarizovaní se nemohou profesionalizovat, protože nemohou získat specializaci a trvaleji prohlubovat své znalosti a zkušenosti. Žijí v zajetí nejistoty, zda se budou moci vrátit k jakékoli určitější formě práce a mají nízké vyhlídky na „vzestupnou“ sociální mobilitu.

Současně má prekariát oslabenou „sociální paměť“. Jako lidé se do jisté míry definujeme tím, co děláme, a děláme to, čím jsme. Sociální paměť vzniká tím, že jsme součástí společenství, které se reprodukuje po mnoho generací. Tato paměť by měla v ideálním případě poskytovat etický kodex a pocit smysluplnosti a stability, jak na rovině emocionální, tak i sociální. Profesní a třídní rozměry jsou v ní hluboce zakořeněné. To rovněž souvisí s otázkou, kým chceme být. Našemu úsilí stojí v cestě sociálně konstruované překážky. Ve většině společností je například dítě z dělnického prostředí, které projeví zájem stát se bankéřem nebo právníkem, všem pro smích; s podobným nepochopením se setká dítě ze středostavovských poměrů, které chce být instalatérem nebo kadeřnicí. Nemůžeme přece dělat to, co nejsme. Všichni se definujeme tím, čím nejsme, stejně jako tím, čím jsme; tím, čím nemůžeme být, stejně jako tím, čím být můžeme. Prekariát neexistuje sám o sobě. Je definován i tím, čím není.

Politika směřující k flexibilitě námezdní práce oslabuje vzájemnost a sounáležitost, bez kterých se nemohou dostatečně reprodukovat dovednosti a konstruktivní přístupy k práci. Pokud víte, že musíte být připraveni kdykoli začít dělat něco jiného, narychlo měnit „zaměstnavatele“, střídat kolegy, a především sebe sama redefinovat, rozvíjíte stále více problematickou a prospěchářskou pracovní etiku.

Podle některých pozorovatelů, například Haidta (2014) lze pracovní etiku prosadit a vnutit pouze v rámci společnosti. To jsou však přehnaná očekávání. Etika se zakládá v menších, snáze identifikovatelných společenstvích, jako je profesní skupina, příbuzenstvo

nebo sociální třída. Režim flexibility však pracovní etiku založenou na silných profesních skupinách implicitně zavrhuje.

Průzkum společnosti Gallup v roce 2009 zjistil, že pouze 13 procent německých zaměstnanců cítí oddanost ke své práci a naopak 20 procent bylo vůči ní zcela lhostejných (Nink, 2009). Vzhledem k neustálému nabádání, ať jsme flexibilní a mobilní, ať si hledáme práci jako zdroj radosti, je lhostejnost, zvláště v nejistých časech, nepochybně zdravým postojem. Ovšem vzhledem k tomu, jak významnou roli práce přesto hraje v našich životech, to určitě nestačí.

Shrňme tedy, že směs zlosti, anomie, úzkosti a odcizení představuje odvrácenou stranu společnosti, která si za základ svého ekonomického systému zvolila „flexibilitu“ a nejistotu.

ZÁVĚREČNÉ POZNÁMKY

Třebaže nemáme k dispozici přesná čísla, můžeme se dohadovat, že v současnosti v řadě zemí přinejmenším čtvrtina dospělé populace patří k prekariátu. Nejde jen o nejistá zaměstnání a práce na omezenou dobu a s minimální ochranou, ačkoli tyto jevy jsou všeobecně rozšířené. Jde především o postavení, které neslibuje kariéru, nepřináší profesní identitu a nabízí pouze malý, pokud vůbec nějaký, nárok na státní a jiné formy podpory, s nimiž mohli po mnoho generací počítat v případě nouze ti, kdo náleželi k průmyslovému proletariátu či k salariátu.

To je realita systému, který pěje ódy na život postavený na soutěživosti, meritokracii a flexibilitě a vytváří k němu všechny podmínky. Lidská společnost se během staletí neutvářela permanentní, nepřetržitou proměnou; byla založena spíše na pozvolném budování stabilních identit a poměrně „rigidních“ oblastí zajištění. Evangelium flexibility hlásá lidem, že nepřitelem flexibility je strnulost. Osvícenství nám říká, že lidské bytosti by měly mít pod kontrolou vlastní osud, ne být řízeny Bohem nebo přírodními silami. Prekariát je nabádán k tomu, aby se řídil tržními silami a byl nekonečně přizpůsobivý.

Výsledkem je, že roste počet lidí – potenciálně zahrnující kohokoli z nás, kdo nepatříme k elitě, která je pevně usazená ve svém bohatství a tím vydělená ze společnosti – v situaci, kterou nelze nazvat jinak než jako odcizenou, anomickou, úzkostnou a náchylnou ke zlobě. Za varovný signál můžeme považovat nezájem o politiku.

Proč by se ti, kteří se necítí být součástí prekariátu, měli zajímat o to, jak se rozrůstá? Můžeme si odpovědět altruisticky: sami bychom tak nechtěli žít, proto bychom měli přát lepší životy těm, kdo se v takové situaci ocitli. Ale důvodů je vícero. Řada z nás se obává pádu do prekariátu nebo toho, že tento osud stihne někoho z naší rodiny či přátel. Elita a nadměru sebejistí stálí zaměstnanci nebo profitechníci si mohou myslet, že jim ve světě slábnoucí sociální mobility nic nehrozí. Také oni by však měli přinejmenším upozornět, jestliže se prekariát profiluje jako nová nebezpečná třída. Skupina lidí bez budoucnosti, jistot a identity bude sužována strachem a frustrací, které ji mohou vést k útokům na skutečné či domnělé viníky jejího údělu. A odtrženost od hlavního proudu ekonomického blahobytu a pokroku snadno podněcuje netoleranci.

Jedním z důvodů, proč není prekariát třídou pro sebe, je, že prekariátem zmítají vnitřní boje. Různé podskupiny mohou ze své zranitelnosti a nedůstojného postavení obviňovat druhé. Špatně placený dočasný zaměstnanec může v „parazitovi na dávkách“ vidět toho, kdo dostává neoprávněně víc na jeho úkor. Starousedlík nízkopříjmové průmyslové oblasti bude vnímat přistěhovalce jako lidi, kteří mu přicházejí uzmout lepší pracovní příležitosti a předběhnout ho ve frontě na státní podporu. Třenice v řadách prekariátu ženou lidi proti sobě, a to jim brání si uvědomit, že sociální a ekonomická struktura vytváří soubor slabých míst, který je společný jim všem. Mnohé zlákaají populističtí politici a neofašistické myšlenky, což již dnes jasně vidíme v Evropě, Spojených státech i jinde ve světě. Právě proto je prekariát nebezpečnou třídou a proto potřebujeme „politiku ráje“, která by reagovala na jeho obavy, nejistoty a touhy.