

*Michał Duda**

Nowa klasa społeczna – prekariat w krajach Unii Europejskiej

Wstęp

Czy w XXI w. będziemy mieć do czynienia z kolejną rewolucją społeczną? Czy oburzone fale młodych ludzi będą w stanie zmienić aktualny polityczny układ sił? Czy młode pokolenie faktycznie skazane jest na niekończącą się tułaczkę w labiryncie umów śmieciowych i staży?

Na postawione powyżej pytania spróbuję odpowiedzieć na podstawie książki Guya Standinga pt. *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Publikacja została wydana w 2011 r. w Wielkiej Brytanii nakładem Bloomsbury Academic. Polskie wydanie ukazało się trzy lata później i jest opatrzone dodatkowym wstępem autora uwzględniającym specyfikę polskiego rynku pracy. Dodatkowo swoimi przemyśleniami podzielił się także Jacek Żakowski, który napisał słowo wstępne o pesymistycznym tytule *Wszyscy będziemy prekariuszami*.

W poniższej pracy postaram się także pokazać, iż w XXI w. tworzy się, a właściwie już powstała nowa klasa społeczna, która – co gorsza – nie jest świadoma swojej odrębności. Istnieje rzesza ludzi pozostających poza systemem politycznym, zajętych codzienną walką o przetrwanie, starających się zaspokoić podstawowe potrzeby. Klasa niemająca czasu na śledzenie lokalnej sceny politycznej, zamknięta i nietroszcząca się o innych, traktująca drugą osobę nie jak szansę, lecz jak wroga, który mógłby odebrać jutrzejszy kawałek chleba.

Przedmiot pracy stanowi problematyka powstawania tej nowej klasy społecznej, nazywanej dziś przez socjologów i ekonomistów *prekariatem*.

* **Michał Duda** – absolwent Centrum Europejskiego Uniwersytetu Warszawskiego oraz Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Student programu CEMS MIM w HEC Paris.

Opracowanie rozpoczyna przytoczenie obszaru definicji, którymi posługiwał się twórca prekariatu. Kolejna część została poświęcona rozważaniom dotyczącym klasowości oraz jej redefinicji przez elastyczne podejście do pracy. Następny fragment mówi o procesach, które przyczyniły się do powstania licznej grupy osób niepewnych jutra, urastającej do miana nowej klasy społecznej. Ostatnia część artykułu została poświęcona społeczeństwu jutra. Opisano tendencje oraz przyspieszoną dynamikę zmian, które zachodzą na rynku pracy po kryzysie finansowym.

Definicje

Na początku należy odpowiedzieć na pytanie, czym aktualnie jest prekariat. Autorem tego współcześnie używanego pojęcia jest brytyjski profesor University of Bath i University of London – Guy Standing. W najważniejszym dziele dotyczącym zjawiska prekariatu – książce o tym samym tytule – przedstawia szeroką i rozbudowaną definicję nowego pojęcia.

Nieco wcześniej nad badanym zagadnieniem pochylił się francuski socjolog Pierre Bourdieu. Opisywał on, zauważalny już pod koniec XX w., trend zmierzający do pobudzania destrukcyjnej konkurencji w pogoni za najniższym kosztem¹. W swoich esejach, posługując się pojęciem *précarité*, czyli niepewność, nietrwałość, pokazywał podobne do przedstawianych przez Standinga 10 lat później zjawiska. Nakreślone przez tych dwóch autorów przyczyny fenomenu są podobne, jednakże to właśnie Guy Standing zdecydował się mówić nie tylko o wielomilionowej, globalnej rzeszy ludzi, lecz także o rodzącej się nowej klasie, nowym układzie sił, i dlatego jemu przyznaje się współcześnie autorstwo pojęcia „prekariat”.

Angielskie *precarity*, którym posługuje się Standing, lub francuskie *précarité* należy przetłumaczyć jako prekarność. Pochodzenia słowa można doszukiwać się w łacińskim *caritas*, które oznacza miłosierdzie, troskę². Standing w swoim dziele odmiennie jednak tłumaczy etymologię terminu. *Precarity* powstało z połączenia dwóch angielskich wyrazów: *precarious* – niepewny, i *proletariat*³. Co miałyby symbolizować określenie niepewny proletariatu? Obrazuje ono wszystkich ludzi, których wspólną cechą jest niepewność zatrudnienia, niestałość jutra. Nie mają oni dużego wpływu na swoją przyszłość ani na pracę, którą dziś wykonują. Żyją w niekończącej się spirali zmian.

¹ P. Bourdieu, *Contre-feux*, Liber Raisons d’agir, Paryż 1998, s. 96–102.

² J. Sowa, *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*, w: *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, red. J. Sokołowska, Muzeum Sztuki w Łodzi, Łódź 2010, s. 108.

³ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa 2014, s. 43.

Zabezpieczenia pracy

W różnych kręgach kulturowych prekariat może być odmiennie rozumiany. Na skutek różnorodności w systemach prawnych czy aspektów kulturowych niestabilność jutra w różnych krajach jest rozumiana inaczej, na przykład:

- we Włoszech – jako zjawisko powszechne, wręcz naturalne⁴,
- w Niemczech – wiąże się z pracownikami tymczasowymi i bezrobotnymi,
- a w Japonii – z kolei uosabiane jest z „pracującymi biednymi”, czyli osobami, które choć pracują, wciąż nie są w stanie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb.

Standing w celu szerszego spojrzenia na zagadnienie i lepszego zdefiniowania tego globalnego problemu posłużył się postulatami związków zawodowych i socjaldemokratów, którzy po II wojnie światowej domagali się dla obywateli epoki przemysłowej siedmiu rodzajów zabezpieczeń⁵.

Pierwszym jest zabezpieczenie rynku pracy. Zgodnie z nim oraz z regułami makroekonomii rządy dążą do pełnego zatrudnienia. Nie żyjemy jednak w państwowym socjalizmie, gdzie każdy miał pracę. Wszelako również kapitalistyczny ustrój stara się zapewnić obywatelom miejsce pracy, co w epoce przemysłowej było utożsamiane z bezpieczeństwem na rynku pracy.

Drugim jest bezpieczeństwo zatrudnienia – państwo ma obowiązek tworzyć odpowiednie regulacje prawne i reguły panujące na rynku pracy, chroniące słabszą stronę umowy, czyli pracownika, przed bezzasadnym zwolnieniem.

Trzecim jest bezpieczeństwo charakteru pracy, polegające na jasnym określeniu obowiązków wchodzących w zakres wykonywanej pracy, oraz umożliwienie awansu zarówno pod względem statusu, jak i wzrostu wynagrodzenia.

Czwartym aspektem poruszonym przez Standinga jest obowiązek określenia podstawowych praw zapewniających bezpieczeństwo podczas wykonywania powierzonych czynności oraz zapobieganie chorobom związanym z wykonywanymi czynnościami, np. przez przepisy BHP oraz wzięcie odpowiedzialności za ewentualne wypadki gwarancjami wypłaty odszkodowań.

Piąte to zabezpieczenie reprodukcji umiejętności, czyli umożliwienie pracownikom rozwoju oraz podnoszenia kwalifikacji i możliwości wykozystania już posiadanych umiejętności.

⁴ S. Grimm, K. Ronneberger, *An invisible history of work. Interview with Sergio Bologna*, 01.2007, <http://www.springerin.at/> (dostęp 29.05.2015).

⁵ G. Standing, op.cit., s. 49.

Szosta gwarancja dotyczy wynagrodzenia. W zależności od wykonywanej przez pracownika pracy należy mu się pewna stała pensja odzwierciedlająca jego trud włożony w wykonanie zadania. Dodatkowo, w opinii Standinga, państwo przez ustanowienie płacy minimalnej czy przez reguły dotyczące indeksacji płac oraz podatek od dochodu powinno starać się zmniejszać nierówności społeczne.

Ostatnie, siódme, jest zabezpieczenie reprezentacji – umożliwienie pracownikom tworzenia grup i związków broniących ich interesów z ewentualną możliwością strajku.

Tutaj dochodzimy do sedna. Zgodnie z teorią Standinga, prekariuszy nie obejmuje większość z powyższych zabezpieczeń. Posługując się tymi kryteriami, autor w swoich analizach badał wiele różnorodnych grup, których wspólną cechą jest niepewność jutra.

Innym ważnym aspektem podkreślanym przez Standinga jest elastyczność. W wyniku przerzucania na pracownika odpowiedzialności za globalne realia ekonomiczne i zwiększającą się konkurencją na rynku coraz częściej zmniejszają się jego dawniejsze uprawnienia i komfort pracy. Raporty ponadnarodowych organizacji: Banku Światowego czy Międzynarodowego Funduszu Walutowego, wielokrotnie uznawały problem kosztownego dla pracodawcy rozwiązania stosunku pracy za jedną z ważniejszych przyczyn bezrobocia i niechęć pracodawców do zatrudniania nowych pracowników. Na skutek zmian w kulturze pracy – „uelastycznienia” rynku pracy – mamy do czynienia z prawdziwym, ale i zarazem pozbawionym podmiotowości człowieka rynkiem, na którym pracownicy są towarem. Doskonałym przykładem może być jedna z polskich agencji zatrudnienia, która podobnie do innych firm sektora „chwali się” na swojej stronie internetowej, że „świadczy usługi z zakresu leasingu pracowniczego”⁶. By podkreślić tragiczną sytuację pracowników, których można porównać do łatwo zbywalnych towarów, przytoczę definicję leasingu z polskiego kodeksu cywilnego: „Przez umowę leasingu finansujący zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, nabyć rzecz od oznaczonego zbywającego na warunkach określonych w tej umowie, i oddać tę rzecz korzystającemu do używania, albo używania i pobierania pożytków przez czas oznaczony, a korzystający zobowiązuje się zapłacić finansującemu, w uzgodnionych ratach, wynagrodzenie pieniężne, równe co najmniej cenie, lub wynagrodzeniu z tytułu nabycia rzeczy przez finansującego”⁷. Czy w XXI w. nasza cywi-

⁶ LeasingTeam, *O nas*, <http://leasingteam.pl/> (dostęp 11.03.2015).

⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, DzU z 2014 r., poz. 121, art 709¹.

lizacja zatoczyła koło i znów traktuje ludzi niczym starożytny Rzym czy Egipt niewolników – jak rzeczy?

Na tej samej stronie firma twierdzi: „Budujemy z naszymi Klientami długoterminowe relacje”. Szkoda tylko, że pracownicy nie mają szansy zbudować długotrwałych relacji, gdyż jednego dnia są „sprzedani” do jednej instytucji, kolejnego mogą być „zakupieni” przez inną. Podobnie inna z firm świadczących usługi „leasingu” pracowników zauważa: „nasi doradcy nie znają takich słów, jak: «nie da się»”⁸. Na rynku w imię większej elastyczności wszystko się da.

Ustępliwość – dla pracodawców elastyczność

Elastyczność⁹ – druga, obok braku zabezpieczeń, cecha definiująca prekariat, od pracownika wymaga się albowiem:

- elastyczności czasu pracy, by był dostępny o każdej porze dnia i nocy,
- elastyczności płac, która przy mniejszym zapotrzebowaniu na pracę umożliwi pracodawcy wysłanie zatrudnionych na bezpłatny urlop jednodniowy, tygodniowy czy miesięczny,
- elastyczności miejsca pracy, by pracownik był mobilny i nie stanowiło dla niego problemu przeniesienie się z dnia na dzień,
- elastyczności umiejętności, najlepiej, by miał już odpowiednie doświadczenie, co pozwoliłoby zaoszczędzić fundusze na szkolenia kwalifikacyjne oraz zminimalizowałoby koszty podnoszenia kwalifikacji.

Pracodawca zastrzega sobie równocześnie prawo do pełnej elastyczności zatrudnienia przez podpisywanie kontraktów krótkoterminowych. W krajach Unii Europejskiej, w tym również w Polsce, wachlarz rozwiązań jest bardzo bogaty: zaczynając od umowy cywilnoprawnej, przez umowę agencyjną i umowę o pracę na czas określony, a na samozatrudnieniu kończąc. W tym wypadku w razie drobnych zmian trendów na rynku pracownika można zwolnić bez ponoszenia dodatkowych kosztów. Państwo z dwóch względów daje pracodawcom legitymację do takich działań. W krótkiej perspektywie dla rządów najważniejszym kryterium jest wzrost dotychczasowych korzyści społeczeństwa. Elastyczne formy zatrudnienia, dzięki mniejszym obciążeniom składkowym, pozwalają uzyskać wyższe wynagrodzenie netto dla pracowników – jednostki odnoszą krótkoterminową korzyść, jednak w długiej perspektywie pozbawiają się dodatkowych świadczeń. Chwilowo żyje się jednak lepiej, są zadowoleni

⁸ Interkadra, *Leasing pracowniczy*, <http://www.interkadra.pl/> (dostęp 11.03.2015).

⁹ G. Standing, *op.cit.*, s. 41.

z rządu, więc chętnie ponownie oddadzą głos na partię rządzącą. Dodatkowo rządy nie dość, że powiększają prawdopodobieństwo reelekcji, to uelastyczniając rynek pracy, mają większe szanse przyciągnięcia kapitału zagranicznego.

W dłuższej perspektywie najbardziej poszkodowani są obywatele. W niektórych społeczeństwach zrodziła się ponad 30% grupa pracowników objętych tymczasowymi umowami o pracę. Najlepszym przykładem jest Japonia, w której ponad 1/3 społeczeństwa pracowała bez siedmiu zabezpieczeń wymienionych przez Standinga¹⁰. W Polsce, zgodnie z wynikami „Diagnozy społecznej” z 2013 r., na warunkach innych niż umowa na czas nieokreślony pracuje 46% społeczeństwa. Najczęściej stosowanym elastycznym rozwiązaniem w Polsce są umowy na czas określony – 19% przypadków w 2013 r. oraz samozatrudnienie – 7%. Co gorsza, w ciągu trzech lat 2011–2013 uprzywilejowany salariat – „warstwa społeczna, którą stanowią pracownicy, głównie umysłowi, pobierający pensję”¹¹ – skurczył się z około 56% do 54%.

Komentujący Polską sytuację Roberta Gatti, Główny Ekonomista w Grupie Banku Światowego, stwierdził, że „sytuacja, [...] może potencjalnie tworzyć nową rzeczywistość rynku pracy. [...] Nie jest to pozytywny trend, który może mieć poważne skutki zarówno dla poszczególnych pracowników, jak i dla całego rynku pracy”¹².

Standing już w tytule swojej książki stawia tezę: „Prekariat: nowa niebezpieczna klasa społeczna”. Gdy weźmie się pod uwagę powyższe statystyki, może mieć rację. Na pewno pod względem liczebności pracowników tymczasowych problem nie może być uznawany za marginalny. Czy odwołując się do stworzonego przez Marksa prawa dialektyki – ilość stanowi nową jakość? Czy faktycznie jesteśmy świadkami powstawania nowej klasy społecznej?

Prekariat a klasy społeczne

Prekariat w rozumieniu Guya Standinga dotyczy ogromnej części społeczeństwa. W każdym kraju mnożą się nowe, bardziej elastyczne i niestandardowe formy zatrudnienia. W ich efekcie powstaje liczna grupa osób niepewnych przyszłości, nieprzywiązanych do pracodawcy i nieznanających planów przedsiębiorstwa dotyczących polityki zatrudnienia. Często nie są oni również świadomi, ile osób jest zatrudnionych w tej firmie na

¹⁰ Ibidem, s. 92.

¹¹ <http://sjp.pwn.pl/slowniki/salariat.html> (dostęp 15.03.2015).

¹² Bank Światowy, *Stymulowanie zatrudnienia w Polsce: zalety i wady umów cywilno-prawnych*, 1.07.2014, <http://www.worldbank.org> (dostęp 3.03.2015).

podobnych warunkach, ani też kto jest ich bezpośrednim przełożonym. Ich charakter najlepiej oddaje słowo „tymczasowy”, które Słownik języka polskiego PWN definiuje w sposób następujący: „mający trwać krótko, do czasu przewidywanej zmiany”¹³. By jeszcze dobitniej przedstawić dramatyczną sytuację prekariatu, należałoby z powyższej definicji usunąć przymiotnik „przewidywalnej”. Prekariat doświadcza zmian. Na pewno nie są to zmiany przewidywalne. Każdego dnia bowiem prekariusz może znaleźć się w odmiennym miejscu pracy.

Standing w tytule stwierdza też, że prekariat jest nową klasą społeczną. Choć Marks nie postawił definicji klasy społecznej, wszelkie jego rozważania dotyczące klas miały cechy wspólne: były bardzo licznymi zbiorowościami ludzi, o podobnym miejscu w strukturze organizacji pracy, a każda ze zbiorowości pozostawała w odmiennych relacjach ze środkami produkcji¹⁴. W marksizmie przyjęła się definicja sformułowana przez Włodzimierza Lenina. Uważał on, że są to grupy ludzi zajmujące określone miejsce w systemie produkcji, powstałe na zasadzie antagonizmu, w opozycji do innych klas¹⁵. Weber istnienie klasy również uzależniał od kryterium ekonomicznego. Twierdził, że klasa jest grupą ludzi w tym samym położeniu ekonomicznym lub rynkowym¹⁶.

Z powyższych analiz jednoznacznie wynika, że konieczną i wystarczającą cechą konstytutywną klasy jest istnienie zdefiniowanej pozycji własnościowo-płacowej¹⁷, dlatego należałoby się zgodzić ze Standingiem, że prekariat jest klasą społeczną. Jest to jednak klasa w procesie tworzenia, która – zgodnie z Marksem – jest jeszcze „klasą w sobie” – istnieje, ale jej członkowie nie są świadomi jej odrębności¹⁸.

Gdzie zatem wpasowywałyby się nowa, tworząca się na naszych oczach klasa społeczna? Prekariat oraz coraz bardziej elastyczne formy zatrudnienia redefiniują pojęcie klasowości na mniej ostre określenie społecznych zależności. Nie możemy już mówić o trzech klasach: niższej, średniej i wyższej. Trzystopniowy podział dawał spore możliwości zmiany statutu jednostki, a klasa średnia była traktowana jako swoista winda. Dziś więk-

¹³ <http://sjp.pwn.pl/sjp/;2531612> (dostęp 15.03.2015).

¹⁴ J. Polakowska-Kujawa, *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2005, s. 160.

¹⁵ W.I. Lenin, *Wielka inicjatywa*, w: W.I. Lenin, *Dzieła*, t. 29, Książka i Wiedza, Warszawa 1956, s. 415.

¹⁶ M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 2002, s. 228.

¹⁷ S. Kozyr-Kowalski, *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie i państwo*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 2004, s. 278.

¹⁸ K. Marks, *Osiemnasty brumaire’a Ludwika Bonaparte*, w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 8, Książka i Wiedza, Warszawa 1964, s. 222–223.

sze rozwarstwienie, bezrobocie i różnorodność form zatrudnienia sprawiły, że owa winda „zacięła się”.

Obecnie możemy podzielić zatrudnionych na dwie główne grupy, które w pewien sposób determinują również późniejszy status: na pracowników tymczasowych i na pracowników etatowych – inaczej nazywanych salariatem czy *service class*.

Pierwsi, łatwi do monitorowania osiągniętych „targetów”, czyli wyznaczonych przez pracodawcę celów, są wynagradzani za wykonane zadanie na podstawie liczby poświęconych godzin. Dodatkowo, choć często wykonują te same zadania, zgodnie z badaniami fokusowymi Banku Światowego, mniej zarabiają¹⁹. Drudzy znajdują się w bardzo komfortowej sytuacji pewności jutra, wynagradzani są za dyspozycyjność i lojalność – *compensation for service*²⁰.

Nawet przy takich samych wynagrodzeniach, choć jest to nierealistyczne założenie, na poziomie np. 3000 zł, rysuje się wyraźna różnica między pracownikiem stałym i tymczasowym. Istnieje bowiem rozróżnienie między comiesięczną kwotą 3000 zł przez 12 miesięcy a niepewnym dochodem na tym samym poziomie, który z powodu owej niepewności nie pozwala na podjęcie długoterminowych decyzji inwestycyjnych, np. o zakupie nieruchomości. Dodatkowo, niestałe formy zatrudnienia są przyczyną rosnącego niepokoju społecznego. Zgodnie z badaniami Work Service ze stycznia 2015 r. około 28% pracowników obawiało się utraty pracy w najbliższych dwóch latach, co reprezentuje prawie dwukrotny wzrost w porównaniu z sierpniem 2014 r., z czego największe zaniepokojenie wyrażały osoby zatrudnione na umowy zlecenie lub o dzieło²¹.

Jednakże niestałość wynagrodzenia i niepokój nie są jedynymi cechami charakterystycznymi prekariatu. Innym aspektem jest brak gwarancji społecznych i wsparcia w trudnej sytuacji – jedyną rekompensatą za pracę są świadczenia pieniężne. Natomiast pracownicy etatowi oprócz wynagrodzeń w przypadku utraty zatrudnienia czy choroby mogą liczyć na pewne wsparcie ze strony państwa w postaci zasiłku dla bezrobotnych i innych świadczeń socjalnych. Prekariat nie może liczyć na żadne wsparcie społeczne w razie jakiegokolwiek potrzeby, niezależnie od tego, czy byłaby to utrata pracy czy choroba lub wypadek.

System obecnych państw opiekuńczych często dąży do ograniczenia świadczeń społecznych i w znacznej mierze odchodzi od historycznych

¹⁹ Bank Światowy, op.cit.

²⁰ J.H. Goldthorpe, A. McKnight, *The Economic Basis of Social Class*, CASEpaper 80, Londyn 2004, s. 3.

²¹ Polska Agencja Prasowa, *Rynek pracy w Polsce. Zaskakujące wyniki badań: Polacy nie boją się zwolnienia*, 8.03.2015, <http://www.money.pl/> (dostęp 11.03.2015).

uprawnień wywalczonych przez związki zawodowe. Dawniej, w systemach państw bloku wschodniego, jeśli obywatel nie prezentował „postaw wywrotowych”, mógł liczyć na państwowy zestaw świadczeń od urodzenia aż do śmierci. Obecnie jednak również w Chińskiej Republice Ludowej możemy obserwować podobne do zachodnich zwyczaje, charakterystyczne dla tworzenia się prekariatu.

Chińscy robotnicy firmy Foxconn, produkującej podzespoły dla takich firm, jak: Apple, Sony, Motorola czy Dell, mieli zapewnione wyżywienie, ubrania i zakwaterowanie. Gdy w czerwcu 2010 r. zaczęli domagać się podwyżki płac, Foxconn przystał na ich żądania i zwiększył wynagrodzenia o 70%²². Takie działanie nie spodobało się inwestorom. Na giełdzie w Tapei Foxconn Technology Group zanotowała spadek o 5,6%²³. Inwestorzy nie znali jednak planów kierownictwa. Przy tej okazji szef przedsiębiorstwa oświadczył: „dziś oddamy funkcje socjalne rządowi”, i obcinając wszystkie świadczenia socjalne, przyrównał koszt pracy do poprzedniego, przed podwyżką pensji. Koszty pracy w firmie pozostały na niezmiennym poziomie, jednak pracownicy pozwolili sobie odebrać inne niepieniężne formy wynagrodzenia w zamian za zamianę ich na wyższe pieniężne wynagrodzenia²⁴.

Całkowicie odmienny, liberalny system Stanów Zjednoczonych również przeciwstawia się dodatkowym świadczeniom. Gdy amerykański salariat w XX w. utrzymał przywileje związane ze stałym zatrudnieniem, pracownicy niższego szczebla, podstawa firmy, systematycznie byli pozbawiani dodatkowych świadczeń. Na początku XXI w. pracownicy mogli liczyć na pokrycie kosztów leczenia przez pracodawców w 74% przypadków, a w 2010 r. liczba pracodawców płacących za koszty leczenia zmniejszyła się do 64%. Podobną tendencję widać w opłatach odprowadzanych przez pracodawców na składki emerytalne. W 1980 r. w 89% zdecydowano się na wspieranie pracowniczych emerytur, w 2006 r. tylko 52% pracodawców było zainteresowanych przekazywaniem składek do planu oszczędnościowego 401(k)²⁵, a trzy lata później ponad 30% spółek zrezygnowało lub znacznie ograniczyło wkład w ten plan²⁶. Paradoksalnie nawet organizacja

²² M. Bristow, *Foxconn gives workers second pay rise*, 7.06.2010, <http://www.bbc.com/> (dostęp 30.03.2015).

²³ T. Culpan, *Hon Hai Falls on Plan to Double Wages at China Plants*, 7.06.2010, <http://www.bloomberg.com/> (dostęp 30.03.2015).

²⁴ G. Standing, *op.cit.*, s. 109.

²⁵ P. Dvorak, S. Thurm, *Slump Prods Firms to Seek New Compact With Workers*, 20.10.2009, <http://www.wsj.com/> (dostęp 30.03.2015).

²⁶ 401(k) – rodzaj emerytalnego planu oszczędnościowego w Stanach Zjednoczonych. Daje pracownikom możliwość przekazania części swojego wynagrodzenia na

non profit wspierająca ludzi po 50. roku życia – Amerykańskie Stowrzenie Emerytów – zaprzestała wplatać na plan oszczędnościowy²⁷.

Gdy przyglądamy się powyższemu podziałowi na dwie grupy: pracowników elastycznych, polegających tylko na wynagrodzeniu, i pracowników stałych, mających dodatkowy wachlarz świadczeń i zabezpieczeń, możemy wskazać sześć klas społecznych²⁸. Na szczycie piramidy: elita – obywatele świata. Bardzo wąska grupa niezwykle zamożnych osób, mających realny wpływ na politykę państw. Zaliczają się do niej niewątpliwie multimilionerzy z Doliny Krzemowej czy oligarchowie rosyjscy lub „siedzący na nafcie” szejkwie. Poniżej znajduje się salariat, czyli dyrektorzy i prezesi przedsiębiorstw, menadżerowie, wyżsi urzędnicy administracji publicznej. Cieszą się swoim stanem posiadania, comiesięcznymi pensjami znacznie powyżej średniej krajowej i licznymi profitami związanymi ze stałym zatrudnieniem. Na podobnym szczeblu w klasowej hierarchii możemy zakwalifikować *proficians*, czyli „profesjonalistów techników”. Jest to klasa, która z wyboru rezygnuje ze stałej pracy, ceniąc wyżej pracę na bardzo dobrze płatny akord. Czwartą klasą jest proletariat. Pracownicy fizyczni, liczni jeszcze w XX w., współtwórcy dzisiejszych demokracji, zdają się ustępować miejsca liczebnie przybierającej na sile nowej, piątej grupie – prekariatowi. Prekariat przez posiadanie zazwyczaj wyższego wykształcenia i wyższych kompetencji kulturowych aspiruje do bardziej znamiennej pozycji w hierarchii społecznej niż klasa robotnicza. Nie jest on jednak uznawany w specyfikacji Standinga za klasę średnią z powodu braku zabezpieczeń i świadczeń socjalnych. Dodatkowo ma cechy klasy robotniczej: wykonuje polecenia jak maszyny, na żądanie. Poniżej niepewności i niestałości zatrudnienia jedyną gorszą sytuacją może być już tylko całkowity brak zatrudnienia. Współczesną hierarchię klas społecznych zamyka szóstą grupą – bezrobotni.

Historia prekariatu

Historii oraz przyczyn powstania prekariatu należy doszukiwać się we wprowadzonych w latach 70., krytykowanych po kryzysie gospodarczym z 2008 r., teoriach neoliberalnych. W sytuacji wzrostu cen i znacznego spadku zatrudnienia ekonomiści z Chicago, głównie Milton Friedman, opowia-

konto 401(k), zmniejszając w ten sposób kwotę podstawową, od której naliczony zostanie podatek dochodowy. Pracodawcy również mogą wspierać pracowników w odkładaniu na emeryturę, zmniejszając przez przekazane na ten cel kwoty podstawę podlegającą opodatkowaniu.

²⁷ G. Standing, op.cit., s. 106.

²⁸ Ibidem, s. 44.

dali się za maksymalnym ograniczeniem roli państwa w gospodarce, krytykowali idee wydatków publicznych mających na celu poprawę sytuacji gospodarczej oraz walczyli z wszelkimi formami ucisku wywieranymi na przedsiębiorców, nie tylko ze strony państwa, lecz także ze strony związków zawodowych²⁹. Procesy gospodarcze miały być regulowane przez rynek, a interwencje państwowe zostały uznane za ostateczne rozwiązanie. W latach 80. powyższe postulaty były stopniowo realizowane przez gabinet Ronalda Reagana z Partii Republikańskiej w USA i Margaret Thatcher w Zjednoczonym Królestwie³⁰. Niewątpliwymi osiągnięciami był znaczny spadek inflacji oraz obniżenie podatków. Obniżając podatki, kraje stopniowo zaczęły konkurować w celu przyciągnięcia inwestycji. Konkurencyjność gospodarek nakłoniła polityków do wprowadzania coraz korzystniejszych rozwiązań dla biznesu. Dodatkowo, liczący w 2000 roku 1,5 mld osób rynek pracy gospodarek otwartych został podwojony do 3 mld przez wkroczenie do systemu otwartej wymiany handlowej Indii, Chin i państw dawnego bloku wschodniego³¹. Podwojenie podaży pracy przy uwzględnieniu bardzo niskich kosztów krajów rozwijających się zaostrzyła konkurencję.

W dobie globalizacji rządy i korporacje zaczęły prześcigać się w rozwiązaniach bardziej dopasowanych do rynku pracy, coraz mocniej uderzających w pracowników. Także przedsiębiorcy, dzięki większym ułatwieniom w swobodnym przepływie kapitału, by móc sprostać wyzwaniom konkurencji, zaczęli poszukiwać możliwości „cięcia kosztów”. Panujący pod koniec XX w., zapoczątkowany „polityką otwarcia” Denga, prymat pod względem taniej siły roboczej Chin³² został na początku wieku zamieniony na bardziej zdywersyfikowany model „Chiny plus jeden”³³, w którym prócz państwa środka produkcję lokuje się w Wietnamie, Tajlandii czy Bangladeszu. W ciągu ostatnich dwóch lat również kraje afrykańskie, wśród których przoduje Etiopia, coraz skuteczniej przyciągają zagraniczne inwestycje i w najbliższym czasie mogą stanąć do wyścigu o tytuł „państwa o najtańszej sile roboczej”³⁴.

²⁹ A. Lityńska, *Miliona Friedmana myśli o polityce i ekonomii*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie”, nr 585/2001, s. 99–106.

³⁰ H. Kitschelt, *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge University Press, Cambridge 1999, s. 371.

³¹ G. Standing, op.cit., s. 79.

³² H. Kissinger, *On China*, Penguin Books Ltd, London 2011, s. 321.

³³ R.S. Rajan, R. Kumar, N. Virgill, *New Dimensions of Economic Globalization: Surge of Outward Foreign Direct Investment from Asia*, World Scientific Pub Co Inc, Singapore 2008, s. 108.

³⁴ T. Pomkowski, *Etiopia wkracza na gospodarczą arenę*, 30.06.2011, <http://www.obserwatorfinansowy.pl/> (dostęp 2.04.2015).

Ciągłe cięcie kosztów i pogoń za zwiększaniem zysku sprawiły, że człowiek nie jest już postrzegany jako istota ludzka, lecz jako maszyna, która może zostać w każdej chwili przeniesiona lub wyrzucona. Dodatkowo, by móc szybciej dostosowywać się do potrzeb rynku, pracodawcy wprowadzili bardziej elastyczne rozwiązania. Z kolei coraz to nowe, tańsze „ręce do pracy”, ciągłe zmiany zakładu produkcji w „bardziej optymalnych” miejscach czy ogromna rotacja pracownicza związana z napływem tańszej siły roboczej pociągają za sobą ogromne napięcia społeczne, nietolerancję i odradzające się ekstremizmy.

Doskonałym przykładem opisanego zjawiska jest wspomniane przez Standinga miasto Prato we Włoszech³⁵, gdzie ludność od wieków zajmowała się produkcją odzieży. Na początku lat 90. XX w. pierwsza fala tańszych pracowników z Chin napłynęła do Prato. Przybywszy z Państwa Środka, choć na początku nieliczni, stopniowo zaczęli przejmować miejsca pracy wcześniej zajmowane przez rodowitych Włochów. Stopniowo zwiększające się bezrobocie wśród Włochów zaczęło wywoływać napięcia społeczne oraz nietolerancję do obcokrajowców. W 2008 r. Chińczycy stanowili już 20% populacji Prato³⁶. Codziennie wytwarzali oni milion sztuk odzieży, co wystarczyłoby na pokrycie popytu wewnętrznego mieszkańców na 20 lat. Istna chińska manufaktura w kolebce europejskiej cywilizacji. Miasto, które może być porównywane do zakładanych przez europejskich kolonizatorów factorii – stanowi bowiem europejski przyczółek nowego niepewnego układu.

Prato jest doskonałym przykładem skutków globalizacji. Z napływem tańszej siły roboczej z Chin Włosi, którzy tracili pracę, musieli skierować się ku zajęciom prekarnym lub pozostać bez pracy. Władze również przestały tolerować sytuację. Miasto, wcześniej rządzone przez partię lewicową, na skutek ogromnego bezrobocia przeszło pod rządy prawicowej Ligi Północnej, która w celu unormowania sytuacji zaczęła odsyłać nielegalnych imigrantów do Chin.

Nie tylko człowiek został pozbawiony swojego człowieczeństwa i jest traktowany przez aktualny system jak maszyna, a jego praca jak towar. Innym aspektem zmierzania społeczeństw w stronę prekariatu we współczesnym życiu gospodarczym jest tendencja „utowarowiania” „elementów gospodarczych”. Obok pracy, co wcześniej nie było zauważalne na taką skalę, również firmy są towarami podlegającymi swobodnej grze popytu i podaży. Dla zobrazowania tego zjawiska przytoczę dane Instytutu Fuzji

³⁵ G. Standing, op.cit., s. 39.

³⁶ G. Dinamore, *Tuscan Town Turns Against Chinese Immigrants*, 9.02.2011, <http://www.ft.com/> (dostęp 2.04.2015).

i Przejęć. Na końcu lat 80. dochodziło do ok. 10 000 aktów kupna i fuzji rocznie. W 2007 r. liczba przejęć i fuzji przekroczyła ok. 48 000, osiągając wartość ok. 5 tys. mld dolarów³⁷. Aktualne tempo sprawia, że spółki skupiają się głównie na celach, które w możliwie najkrótszym okresie przyniosą wysoką stopę zwrotu. Utowarowienie spółek prowadzi również do zanikania długookresowych umów między firmami czy układów pracowniczych. Stały właściciel–szef, który był znany większości pracowników z imienia i nazwiska, także odchodzi do lamusa. Japoński cud lat 60. i 70. w dzisiejszych czasach nie byłby już możliwy. Wtedy firmy działały na zasadzie instytucji społecznej, zapewniającej zatrudnienie na całe życie, hierarchię związaną z wiekiem. Firmy były zorientowane na pracowników. W 2007 r. jedynie 13% japońskich firm wciąż deklarowało orientację propracowniczą, a 40% za najważniejsze uznawały potrzeby udziałowców³⁸.

Utowarowienie przedsiębiorstw oraz liczne przejęcia dały również początek procesom *offshoringu* i *outsourcingu*. Międzynarodowe korporacje, mające kilka oddziałów na kontynencie, mogą podjąć decyzję o przeniesieniu jakiegoś oddziału do placówki ulokowanej w tańszym kraju (mamy wtedy do czynienia z *offshoringiem*) lub w celu zredukowania generujących zbyt duże koszty działań zlecić je podmiotom wyspecjalizowanym (mówimy wtenczas o *outsourcingu*). W ten sposób zostają zachwiane wewnętrzne struktury przedsiębiorstwa, co często uniemożliwia pracownikom rozwój kariery. Zatrudnieni pracownicy tkwią także w niepewności, czy ich aktualne posady zostaną zachowane czy może decyzją zarządu zostaną przeniesione do innego kraju.

Niepokojąca przyszłość

Pierwszym niepokojącym sygnałem przyjmowania sytuacji anormalnej za normalną jest stopniowa jej akceptacja przez społeczeństwo. Dziś nikt już się nie oburzy i nie będzie domagał zmiany formy zatrudnienia, ponieważ zdaje sobie sprawę z nierównowagi na rynku pracy. Jeśli nie przyjmie takich warunków, to z powodu wysokiego bezrobocia na pewno w krótkim czasie po daną posadę zgłosi się ktoś inny. W tym kontekście zmiana znaczenia prekariatu w języku powszechnym również wydaje się być uzasadniona. Opisane wcześniej włoskie *precario*, określające, że prekarna sytuacja jest normalnym stanem³⁹, zaczyna sprawdzać się już nie tylko we Włoszech.

³⁷ Institute of Mergers, Acquisitions and Alliances, *The Top Deals (Largest M&A Transactions)*, http://www.imaa-institute.org/statistics-mergers-acquisitions.html#TopMergersAcquisitions_Worldwide (dostęp 2.04.2015).

³⁸ G. Standing, op.cit., s. 84.

³⁹ S. Grimm, K. Ronneberger, op.cit.

Dodatkowo sytuację pogorszyło załamanie na rynkach finansowych w 2008 r. Choć w przeszłości nie raz występowały spowolnienia czy kryzysy finansowe, współczesny dotek może być porównywalny jedynie z wielką depresją lat 30 XX w. Zawahanie finansowe spowodowało spadek zaufania oraz ograniczenie akcji kredytowych dla przedsiębiorstw. Firmy ograniczyły produkcję i rozpoczęły proces redukcji kosztów przez masowe zwolnienia⁴⁰. W pierwszej fazie zwolnień pracę tracili głównie pracownicy tymczasowi. Spółki nie ponosiły przez to żadnych dodatkowych kosztów związanych z odprawami. W drugim etapie jednak zaobserwowano w wielu krajach zjawisko pozbywania się także pracowników etatowych. W Zjednoczonym Królestwie liczba pracowników na etacie spadła o 650 tys. W tym samym okresie odnotowano również wzrost o 80 tys. niepełnoetatowców⁴¹. Był to jasny sygnał, że firmy przy okazji kryzysu będą również reformować strukturę zatrudnienia, odchodząc od stałej formy zatrudnienia na bardziej płynne umowy. Wiodące agencje pracy tymczasowej od początku kryzysu finansowego notują coraz lepsze wyniki finansowe⁴². Nie sposób jest opierać się tendencjom rynku, bo jak udowodniły to systemy komunistyczne, do niczego dobrego taka droga nie prowadzi. Jedynym rozwiązaniem jest unormowanie takich form zatrudnienia i umożliwienie ludziom pracującym w prekarnych warunkach normalnego funkcjonowania.

Kryzys doprowadził także do powiększającej się przepaści między fortunami z listy 500 najbogatszych Forebsa a pozostałymi klasami. Elita zwalniała salariat, a wolne zawody w znacznym stopniu ograniczyły swoją liczebność. W Stanach Zjednoczonych po 2008 r. można było spotkać wielu półetatowych finansistów, którzy ze swoich czterech kątów obsługiwali kilku klientów. W opublikowanym w 2010 r. raporcie *National Strategic Skills Audit* w Anglii znalazło się wiele niespotykanych wcześniej zawodów, ukazujących rozłam w grupie *proficients*. Asystenci nauczycieli, paramedycy czy pomocnicy w kancelariach prawniczych, choć aspirują do miana profesjonalistów-techników, faktycznie ulegają prekaryzacji⁴³. Przypieczętowaniem tego procesu może być ustawa brytyjska *Legal Services Act*, nazywana często ustawą Tesco. Dała ona możliwość supermarketom oferowania usług prawniczych. W roli pseudospecjalistów występują

⁴⁰ J. Bolanowski, *Kryzys na rynku pracy w USA: największy spadek zatrudnienia od II wojny światowej*, 28.09.2012, <http://forsal.pl/> (dostęp 29.05.2015).

⁴¹ G. Standing, op.cit., s. 119.

⁴² H. Simonian, *Adecco has no fears over French president*, 8.05.2012, <http://www.ft.com/> (dostęp 29.05.2015).

⁴³ V. Belt, M. Campbell, L. Giles, *Skills for Jobs: Today and Tomorrow*, UK Commission for Employment and Skills, London 2010, s. 27.

praktykanci kancelarii prawniczych, niemający doświadczenia ani odpowiedniego wykształcenia, bez perspektyw odbycia aplikacji oraz zostania w przyszłości prawdziwymi prawnikami⁴⁴.

Podobne tendencje zmierzania społeczeństw ku niepewności zauważa Jacek Żakowski we wstępie do polskiego wydania *Prekariatu*⁴⁵. Na podstawie zachodzących zmian stawia tezę powstania podzielonego tylko na dwie klasy społeczeństwa: bogatych rentierów, żyjących dzięki wcześniej nagromadzonej fortunie, oraz niepewnych prekariuszy toczących codzienny bój, żyjących w trwałym strachu, stanie wojny z rzeczywistością. Publicysta „Polityki” wyróżnia cechy, które można by przypisać tej bardzo licznej grupie. Społeczeństwo lat 30. XXI w. miałyby charakteryzować bezgraniczny konformizm, gdyż nikt żyjący w notorycznym strachu nie ma odwagi, by jawnie powiedzieć, co myśli. Innymi cechami byłyby egoizm⁴⁶ i ksenofobia. Zamknięte, skupione na sobie społeczeństwo szukałoby oparcia w silnej władzy, która korzystając z niepewności obywateli, mogłaby łatwo kierować ich emocjami i w obliczu sytuacji kryzysowej obarczać winą wroga lub jednostkę odstającą od społeczeństwa – kozła ofiarnego.

Zakończenie

„Obyś żył w ciekawych czasach”
starożytna chińska klątwa

Każdy wiek przynosił społeczeństwu nowe możliwości i zagrożenia. Osiemnastowiecznych przodków oczarowała maszyna parowa, która w późniejszym okresie stała się symbolem nowej epoki – rewolucji przemysłowej i industrializacji. Epoki, która zapoczątkowała migracje ze wsi do miast oraz dała początek społeczeństwu przemysłowemu.

Pod koniec XX w., zachłysnęliśmy się nowinkami technologicznymi, pędem i dynamizmem globalnych zmian. W dzisiejszym społeczeństwie Internet i nowe technologie mogą być uważane za początek nowej, zdigitalizowanej epoki, a prekariat – pochodna przemian – urasta do rangi symbolu społecznej przemiany.

Coraz liczniejsza grupa społeczna nie jest jednak wciąż świadoma swojej odrębności. Bez samoświadomości nie jest w stanie działać, zabrać głosu i partycypować w życiu społecznym na równych prawach – pozostaje więc

⁴⁴ G. Standing, op.cit., s. 102.

⁴⁵ J. Żakowski, *Słowo wstępne. Wszyscy będziemy prekariuszami*, w: G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa 2014, s. 19.

⁴⁶ J. Bierówka, *Zasada wzajemności w społeczeństwie informacyjnym*, KAAF, Kraków 2009, s. 92.

na etapie „klasy w sobie”⁴⁷. Nie ma poczucia solidarności w walce klas. Głośne pierwszomajowe inicjatywy ruchu Euro May Day są jedynie teatralną próbą zdobycia posłuchu w społeczeństwie. Jest to zaledwie pierwszy etap uzyskiwania świadomości. Kolejnym mogą być oddolne inicjatywy, które dzięki Internetowi mają szansę zdobycia szerszego rozgłosu. Ostatnim etapem będzie rozpoczęcie identyfikowania się jednostek z cechami nowej klasy społecznej – klasa może przerodzić się w „klasę dla siebie”.

Jakie będą losy tej nowej klasy społecznej? Historia pisała różne scenariusze. Marks, analizując okres głodnych lat 40. XIX w. w Wielkiej Brytanii, przepowiadał zmniejszającą się klasę właścicieli środków produkcji na rzecz zwiększającej się liczebności proletariatu⁴⁸. Wróżył również stopniowe trącenie na znaczeniu klasy średniej, aż do jej całkowitego zaniku. Weber był odmiennego zdania, że klasy mogą, ale nie muszą być świadome swojej odrębności, a podział klasowy nie musi prowadzić do walk klasowych⁴⁹.

Zatem nie sposób przewidzieć rozwoju i ewolucji prekariatu. Nie wiadomo, czy fala oburzonych ludzi stworzy solidarną i świadomą klasę, czy może takie nieskoordynowane akcje nie pozwolą jej dojść do głosu i wpływać na decyzje polityczne. Pytanie o los prekariatu pozostaje otwarte.

Bibliografia

- Bank Światowy, *Stymulowanie zatrudnienia w Polsce: zalety i wady umów cywilnoprawnych*, 1.07.2014, <http://www.worldbank.org> (dostęp 3.03.2015).
- Bierówka J., *Zasada wzajemności w społeczeństwie informacyjnym*, KAAFM, Kraków 2009.
- Bolanowski J., *Kryzys na rynku pracy w USA: największy spadek zatrudnienia od II wojny światowej*, 28.09.2012, <http://forsal.pl/> (dostęp 29.05.2015).
- Bourdieu P., *Contre-feux*, Liber Raisons d’agir, Paryż 1998.
- Bristow M., *Foxconn gives workers second pay rise*, 7.06.2010, <http://www.bbc.com/> (dostęp 30.03.2015).
- Culpan T., *Hon Hai Falls on Plan to Double Wages at China Plants*, 7.06.2010, <http://www.bloomberg.com/> (dostęp 30.03.2015).
- Dinamore G., *Tuscan Town Turns Against Chinese Immigrants*, 9.02.2011, <http://www.ft.com/> (dostęp 2.04.2015).

⁴⁷ K. Marks, op.cit., s. 222–223.

⁴⁸ S. Andreski, *Maxa Webera olsnienia i pomyłki*, PWN, Warszawa 1992, s. 139.

⁴⁹ J. Polakowska-Kujawa, op.cit., s. 167.

- Dvorak P., Thurm S., *Slump Prods Firms to Seek New Compact With Workers*, 20.10.2009, <http://www.wsj.com/> (dostęp 30.03.2015).
- Goldthorpe J.H., McKnight A., *The Economic Basis of Social Class*, CASE-paper 80, Londyn 2004.
- Grimm S., Ronneberger K., *An invisible history of work. Interview with Sergio Bologna*, 01.2007, <http://www.springerin.at/> (dostęp 29.05.2015).
- Institute of Mergers, Acquisitions and Alliances, *The Top Deals (Largest M&A Transactions)*, http://www.imaa-institute.org/statistics-mergers-acquisitions.html#TopMergersAcquisitions_Worldwide (dostęp 2.04.2015).
- Interkadra, *Leasing pracowniczy*, <http://www.interkadra.pl/> (dostęp 11.03.2015).
- Kissinger H., *On China*, Penguin Books Ltd, London 2011.
- Kitschelt H., *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge University Press, Cambridge 1999.
- Kozyr-Kowalski S., *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie i państwo*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 2004.
- LeasingTeam, *O nas*, <http://leasingteam.pl/> (dostęp 11.03.2015).
- Lenin W.I., *Wielka inicjatywa*, w: W.I. Lenin, *Dzieła*, t. 29, Książka i Wiedza, Warszawa 1956.
- Lityńska A., *Miltona Friedmana myśli o polityce i ekonomii*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie”, nr 585/2001.
- Marks K., *Osiemnasty brumaire’a Ludwika Bonaparte*, w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 8, Książka i Wiedza, Warszawa 1964.
- Polakowska-Kujawa J., *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2005.
- Polska Agencja Prasowa, *Rynek pracy w Polsce. Zaskakujące wyniki badań: Polacy nie boją się zwolnienia*, 8.03.2015, <http://www.money.pl/> (dostęp 11.03.2015).
- Pompowski T., *Etiopia wkracza na gospodarczą arenę*, 30.06.2011, <http://www.obserwatorfinansowy.pl/> (dostęp 02.04.2015).
- Rajan R.S., Kumar R., Virgill N., *New Dimensions of Economic Globalization: Surge of Outward Foreign Direct Investment from Asia*, World Scientific Pub Co Inc, Singapore 2008.
- Simonian H., *Adecco has no fears over French president*, 8.05.2012, <http://www.ft.com/> (dostęp 29.05.2015).
- Sowa J., *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*, w: *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, red. J. Sokołowska, Muzeum Sztuki w Łodzi, Łódź 2010.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa 2014.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny DzU z 2014 r., poz. 121.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, DzU z 1974 r. nr 24, poz. 141.

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

Żakowski J., *Słowo wstępne. Wszyscy będziemy prekariuszami*, w: G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa 2014.

Słowa kluczowe: prekariat, klasa społeczna, rynek pracy, elastyczne formy zatrudnienia, umowa tymczasowa, umowa śmieciowa, społeczeństwo, Standing, Unia Europejska

Key words: Precariat, Social Class, Labour Market, Zero Hours Contract, Temporary Employment, Contractual, Interim, Society, Standing, European Union

Abstract

The New Class – The Precariat in European Union Countries

The subject discussed in the thesis is the formation of a new social class, called precariat. The author of this expression – Guy Standing – in his ground-breaking book, entitled *The Precariat: The New Dangerous Class*, claims that the new group should be considered as a social class. Is it true? Having investigated the European labour market and having carefully analysed the trends set after the financial crisis of 2007/2008, the thesis depicts the reasons for current unstable situation and argues for the point of view of Standing.