

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Bakalářská diplomová práce

Olomouc 2022

Natália Bieliková

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

Prekérne podmienky práce a ich zdieľaná skúsenosť medzi
pracujúcimi

Bakalárska diplomová práca

Obor studia: Kulturní antropologie

Autor: Natália Bieliková

Vedoucí práce: Mgr. Jaroslav Šotola, Ph.D.

Olomouc 2022

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma „*Prekérne podmienky práce a ich zdieľaná skúsenosť medzi pracujúcimi*“ vypracoval(a) samostatně a uvedl(a) v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil(a).

V Olomouci dne. 30. 03. 2022

Podpis

Podakovanie:

Ďakujem môjmu školiteľovi práce, Mgr. Jaroslavu Šotolovi, Ph.D. za cenné rady, trpezlivosť, odborné vedenie a ústretovosť pri písaní bakalárskej práce. Tiež by som sa chcela poďakovať Thomasovi P. Heyes za podporu a podnetné rady. A veľké ďakujem patrí mojim rodičom za podporu počas celého štúdia.

Anotácia

Jméno a příjmení:	Natália Bieliková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Kulturní antropologie
Obor obhajoby práce:	Kulturní antropologie
Vedoucí práce:	Mgr. Jaroslav Šotola, Ph.D.
Rok obhajoby:	2022

Název práce:	Prekérne podmienky práce a ich zdieľaná skúsenosť medzi pracujúcimi
Anotace práce:	Práca sa venuje problematike zdieľanej skúsenosti medzi pracujúcimi v prekérnych podmienkach práce. V teoretickej časti sa venujem vymedzeniu prekariátu podľa definície Standinga ako triedy v utváraní. V tejto časti rozoberám rôzne aspekty prekérnej práce a zaoberám sa ich vplyvom na utváranie kolektivity. Empirická časť vychádza z dát, ktoré boli vytvorené pomocou pološtruktúrovaných rozhovorov a zúčastneného pozorovania. Cieľom práce je zistiť do akej miery vzniká zdieľaná skúsenosť medzi pracovníkmi v prekérnych podmienkach práce a čím je ovplyvňovaná.
Klíčová slova:	Prekérnosť, flexibilita, binge working, kolektivita, anómia, švarcsystém

Title of Thesis:	Precarious work and how workers share their experience of it
Annotation:	This thesis deals with the topic of workers' shared experience of precarious working conditions. In the theoretical part I focus on defining the precariat with help of Standing's theory of the precariat as a class in making. In this part I discuss different aspects of precarious work and I deal with their influence on the process of collectivity formation. The empirical part is based on data collected via semi-structured interviews and participant observation. The goal of this thesis is to find out to what extent does shared experience between workers in precarious conditions arise and what it is influenced by.
Keywords:	Precarity, flexibility, binge working, kolektivita, anomie, Svarc system
Počet literatury a zdrojů:	13
Rozsah práce:	57 s (89 045 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	7
Teoretická časť	10
1 Prekariát	10
1.1 Trieda v utváraní	10
2 Neistota.....	15
2.1.1 Flexibilizácia práce a globalizácia	15
2.1.2 Odcudzenie	18
2.1.3 Gig ekonomika.....	20
3 Kolektivita a rezistencia	21
3.1 Individualizácia	21
3.1.1 Anómia.....	24
3.1.2 Rezistencia a organizovanie sa	25
3.1.3 Neformálna rezistencia.....	26
Empirická časť.....	29
4 Metodológia výskumu	29
4.1 Cieľ výskumu	29
4.2 Výber témy	30
4.3 Výskumné otázky:.....	30
4.4 Výskumný dizajn:.....	31
4.5 Etika výskumu:	32
4.6 Tvorba dát:.....	32
4.7 Výskumná vzorka:.....	34
4.8 Charakteristika respondentov:	34
4.9 Analýza dát.....	37
5 Analýza a interpretácia	37
5.1 Flexibilita a neistota:.....	38
5.2 Binge working.....	43
5.3 Kolektivita a rezistencia.....	47
Záver	53
Zoznam použitých zdrojov.....	56

Úvod

Prekérna práca začína byť v dnešnej dobe novým štandardom na trhu práce. Zatiaľ čo táto problematika je v západnej Európe a v USA už preskúmanou témou, v Česku a na Slovensku sa jedná skôr o nový koncept, ktorému začína byť venovaná pozornosť len v posledných pár rokoch. Ekonomika sa mení a s ňou aj podmienky práce, ktoré začínajú byť čoraz neštandardnejšie. Často sa očakáva, že prekérne podmienky sú len záležitosťou nekvalifikovanej práce. Čoraz častejšie ale začínajú byť súčasťou aj kvalifikovaných typov práce, či už v svete akadémie alebo prekladateľstve. Firmy sa snažia na práci čo najviac ušetriť a zároveň posilniť svoju pozíciu, a tak často volia neštandardné pracovné úväzky.

Flexibilita je bežnou súčasťou prekérnej práce a môže sa prejavovať v rôznych aspektoch, ako časová, mzdová, či priestorová flexibilita. Flexibilita prináša na jednej strane pocit slobody týkajúci sa voľby času alebo miesta práce. Na druhej strane so sebou prináša neistotu, ktorá spočíva v tom, že sa pracovník nemôže spoľahnúť na to koľko práce dostane v konkrétnom mesiaci ani na to, aký vysoký bude jeho zárobok.

Vo svojom výskume som sa zameriavala na to, ako sa v prekérnych podmienkach práce vytvára zdieľaná skúsenosť medzi pracovníkmi, akým spôsobom je udržiavaná a ako sa podieľa na vytváraní kolektivity a rezistencie. Sústredila som sa na to, ako respondenti vnímajú neisté podmienky práce a ako je skúsenosť týchto pracovných podmienok zdieľaná. Zdieľaná skúsenosť je najčastejšie medzi pracovníkmi prenášaná verbálne, a to nie len tvárou v tvár, ale často pomocou technológií ako internet, ktoré premošujú inak oddelených a na sebe nezávislých pracovníkov. Tento častý spoločný kontakt, ktorý slúži na zdieľanie skúseností tak aj na spoločné

zvládanie krízových situácií, podporuje u pracovníkov pocit solidarity, v ktorej pracovníci môžu nachádzať zdroj spoločnej podpory. Je v nej tak možno bádať zárodky organizovanej rezistencie a vyjednávania, ale hlavne vzájomnú podporu a pomoc medzi pracovníkmi. V konečnom dôsledku tento proces môže viesť k tomu, že sa dá na prekarizovaných pracovníkov nazerať ako na novú spoločenskú triedu - prekariát.

Za vlastnú výhodu považujem to, že sama mám skúsenosť s prekérnou prácou a tak som dokázala pri rozhovoroch lepšie vcítiť do pozície respondentov. Ďalšia z výhod, ale aj jedna z prekážok bola, že môj terén bolo pracovisko, ktorého som sama bola súčasťou. Takto som sa v teréne nachádzala niekoľkokrát do týždňa, a mala som už vytvorené vzťahy s kolegami – zamestnancami. Zároveň bolo veľmi náročné prejsť za vlastnú žitú skúsenosť brigádnika a nahliadať na terén z pohľadu výskumníčky.

Prácu som rozdelila na teoretickú a empirickú časť. V teoretickej časti som sa najskôr venovala prekariátu ako triede v utváraní na základe v tejto oblasti kľúčového diela ekonóma Guya Standinga, *Precariat: the New Dangerous Class* (2011). Ďalej som sa venovala rôznym aspektom prekérnej práce a ukotvila som ich v konceptoch odcudzenia, individualizácie a anómie. Uvažovala som nad tým ako ovplyvňujú schopnosť prekarizovaných pracujúcich sa organizovať a vytvárať zdieľanú skúsenosť. Zároveň som sa venovala definovaniu rôznych foriem každodennej rezistencie voči prekérnym podmienkam práce.

V empirickej časti som pracovala s dátami, ktoré boli vytvorené pomocou pološtrukturovaných rozhovorov s respondentami, ktorí sú súčasťou prekariátu. Moje dáta sa tiež opierajú o niekoľkomesačné zúčastnené pozorovanie v prevádzke rýchleho občerstvenia, ktorej som zamestnankyňou. S pomocou týchto dát sa snažím zistiť či existuje nejaká zdieľaná skúsenosť

medzi pracovníkmi v prekariáte a tiež to akým spôsobom je zdieľaná. Tiež sa zaoberám tým, ako sa snažia respondenti odporovať prekérnym podmienkam práce a akú má tento odpor podobu. Vo svojom výskume sa tiež venujem vnímaniu neistoty z perspektívy respondentov.

Teoretická časť

1 Prekariát

1.1 Trieda v utváraní

Na začiatok je potrebné definovať si samotný pojem prekariát. Tomuto pojmu sa podrobne venoval ekonóm Guy Standing, z ktorého definície budem v mojej práci vychádzať. Standing (2011) definuje prekariát ako osobitnú socio-ekonomickú skupinu, ktorá je úplným opakom proletariátu. Ďalej uvažuje o prekariáte ako o „triede v utváraní“ a nedá sa tvrdiť, že by išlo o triedu, ako ju poznáme doteraz. Proletariát je socio-ekonomická skupina, ktorú spája rovnaká pozícia v procese práce a rovnaký sociálny vzťah produkcie. Prekariát je na rozdiel od proletariátu fragmentovaný a neuvedomuje si svoju vlastnú existenciu, čo znamená, že je zatiaľ len spoločenskou triedou, ktorá existuje v mysli výskumníka.

„Deskriptívny termín prekariát prvýkrát použili francúzski sociológovia v 80. rokoch 20. storočia, aby opísali dočasných a sezónnych robotníkov“ (Standing, 2011, s. 9). Niektorí sa snažia dať prekariátu pozitívny imidž v podobe romantizovania slobodného ducha, ktorý odmieta staré normy pracujúcej triedy v stabilnom zamestnaní. Prekariát sa vyznačuje najmä neistotou v rôznych sférach práce, pretože na rozdiel od klasických zamestnancov s trvalým pracovným pomerom im tieto istoty nikto negarantuje. Standing (2011) tvrdí, že dôležitá je nie len zamestnanecká istota, ale tiež pracovná istota, to znamená, že pracovník nemusí neustále meniť pracovné prostredie a pozíciu, čo sa spája so stresom a neschopnosťou vykonávať dobrú prácu. Veľmi významnou neistotou s ktorou sa stretáva prekariát je aj neistý príjem. Na rozdiel od zamestnancov im nikto nezabezpečí, že ich príjem bude stabilný, s týmto súvisia aj rôzne zamestnanecké benefity. Standing opisuje aj nedostatok komunitnej podpory alebo štátnych benefitov. Prekariát sa necíti byť časťou solidárnej pracovnej komunity a to podporuje jeho odcudzenie od

práce. Standing (2011) ďalej opisuje, že prekariát nevidí budúcnosť v tom, čo robí, žije v akejsi prítomnosti bez ďalších plánov, pretože žije v neustálej v neistote.

Prekariát je definovaný neistými podmienkami práce. Ide o také podmienky práce, ktoré vytvárajú neistotu, či už vo výške mzdy, alebo neistotu v existencii samotnej práce. Prekérna práca je často platená úkolovo, čo núti pracujúcich k extrémnej produktivite. Veľa pracujúcich v prekérnych podmienkach tak nemá len jednu prácu alebo zamestnanie, ale niekoľko prekérnych záväzkov s rôznymi sprostredkovateľmi práce. V takýchto podmienkach práce sa neocitajú len nekvalifikovaní pracovníci, ale aj pracujúci profesionáli. Aj keď rozdiel vo vykonávaní ich práce je veľký, obe skupiny majú rovnaké, teda prekérne podmienky práce.

Podľa Standinga prekariát nie je triedou pre seba, teda triedou, ktorá by si uvedomovala samú seba. Táto „trieda v utváraní“ je tak fragmentovaná, že sa dostáva do vojny sama so sebou a jedna skupina obviňuje druhú z jej slabosti a pokory. Standing rozdeľuje prekariát na tzv. „grinners“ a „groaners“. Medzi „grinners“ patria napríklad študenti, cestovatelia alebo zaopatrené matky na materskej dovolenke, ktorým sa hodí príjem navyše. Ide o skupinu ľudí, ktorej nevadí, alebo dokonca vyhovuje neistota, krátkodobý úväzok, a flexibilita. Druhá skupina, „groaners“, sú ľudia, ktorí prácu potrebujú, a nie sú v pozícii vyberať si. Môžu to byť napríklad seniori s nízkym dôchodkom alebo ľudia, ktorí nie sú dostatočne kvalifikovaní a pod. Tieto dve skupiny sú vo svojich dôvodoch vykonávania prekérnej práce, tak odlišné, že nie je pravdepodobné, že by sa navzájom považovali za členov rovnakej sociálnej triedy.

O prekariáte nemôžeme premýšľať ako o triede jednoznačne aj preto, že to trieda z praktického hľadiska určite nie je. Členovia tejto triedy v utváraní „Žijú v zložito porovnateľných situáciách, nemajú triedne vedomie, nie sú (až na epizodické výnimky) schopní spoločnej akcie“ (Keller, 2010, s. 89). Český

sociológ Daniel Prokop rozdeľuje českú spoločnosť na základe výskumu „Česká spoločnosť po tridsať rokoch“ na niekoľko sociálnych vrstiev. Vychádza tak z Bourdieuhovho konceptu, ktorý je založený na kategóriách sociálneho, kultúrneho a ekonomickeho kapitálu. Nižšiu vrstvu českej spoločnosti Prokop (2020) rozdeľuje na nižšiu strednú triedu, tradičnú pracujúcu triedu a strádajúcu triedu. O strádajúcej triede Prokop tvrdí, že jej chýba akýkoľvek kapitál, pracuje v nekvalifikovanej práci a má nulové alebo len malé úspory. Túto triedu niektorí výskumníci nazývajú aj ako prekariát, ten je ale podľa Prokopa, ktorý vychádza z definície Standinga, hlavne triedou nestabilnej práce. Do strádajúcej triedy patria však aj ľudia, ktorí majú stabilnú, ale zle platenú prácu. Prokop teda umiestňuje prekariát do pozície podtriedy, ktorá nemá žiadny kapitál a je ponechaná svojmu osudu. Prekariát však nemusí byť len nekvalifikovaná pracovná sila, čoraz častejšie tu patria aj kvalifikovaní a vzdelaní ľudia, ktorí pracujú v práci s väčšou autonómiou, ale tiež väčšou neistotou. Prokop sa tak v svojej štúdii o rozdelení českej spoločnosti venuje prekariátu veľmi okrajovo a takmer vôbec ho neberie do úvahy.

Na rozdiel od Prokopa sa Keller strednej triede venuje z pohľadu jej pomalého rozpadu v postindustriálnej spoločnosti. Pracuje okrajovo aj s prekariátom, ktorý zaraďuje do tzv. podtriedy, resp. tvrdí, že sa márne snaží udržať na úrovni nižších stredných vrstiev. Nerozdeľuje spoločnosť schematicky, ako to robí Prokop vo svojom prieskume, ale pristupuje k nej ako k fluidnej a premieňajúcej sa. Keller (2010) tvrdí, že sa predchádzajúce rozdiely medzi robotníckym postavením a nerobotníckymi profesiami viac menej vyrovnávajú. Tvrdí, že došlo k deklasovaniu určitej časti robotníkov a časti stredných vrstiev prostredníctvom neplnohodnotných pracovných kontraktov, čo malo za dôsledok vznik tzv. „proletariátu služieb“. Táto nová skupina poskytuje služby firmám alebo jednotlivým klientom za nízku mzdu, majú zlé pracovné podmienky a neistú perspektívu (Keller, 2010). Je jedno,

akú prácu vykonávajú, spájajú ich rovnaké podmienky práce a námezdna mzda. „Podľa tohto názoru sú aj vyššie vrstvy námezdnych pracovníkov (zamestnanci s vyšším vzdelaním, s vyššími príjmami a väčšou autonómiou práce), vrátane stredných a vyšších riadiacich pracovníkov, vystavení v zásade rovnakým tlakom a čelia podobným rizikám ako proletariát služieb“ (Keller, 2010, s. 91). Keller sa teda nevydáva rovnakým smerom ako Prokop a nerozdeľuje pracovníkov alebo členov spoločnosti do jednotlivých krabičiek podľa socioekonomických faktorov, ale spája do jednej fluidnej triedy na základe ich podmienok práce a mzdy podobne ako Standing. Členovia tohto „proletariátu služieb“ sú si však navzájom tak odlišní a majú príliš odlišné záujmy, že by bolo naivné vidieť v nich nejakého kolektívneho aktéra. Ten už prestáva existovať aj v tradičnom proletariáte, kde sa jednotlivci stávajú čoraz viac izolovanejšími a viazanými len na svoje nukleárne rodiny (Keller, 2010).

Keller opisuje postindustriálnu spoločnosť ako spoločnosť nesúmerností. Prechod od industriálnej k postindustriálnej spoločnosti podľa neho rozdelil predtým relatívne homogénnu skupinu robotníkov na dve časti. Keller preberá kategorizáciu dnešného robotníctva od dvoch austrálskych sociológov, Pakulskiho a Watersa. Tí hovoria o dvojitej mentalite robotníkov. Status týchto robotníkov je podľa nich založený na životnom štýle, ktorý prebral rysy stredných vrstiev. Sú skeptickí voči autoritám, zároveň sú výrazne ovplyvnení masovými médiami. Neorganizujú sa a sú nanajvýš členmi dočasných asociácií alebo hnutí (Keller, 2010). „Ludia, na ktorých zostala len neistá práca, musia spravidla pracovať intenzívnejšie a majú menej autonómie, než stáli zamestnanci. [...] Flexibilizovaná práca rozbíja pracovný kolektív a vedie k izolácii každého z nich. To prehĺbuje ich podriadenosť tým, ktorí im zadávajú úlohy“ (Keller, 2010, s. 95 – 96). Druhým typom je „marginalizovaný robotník“. Tento typ robotníka pracuje manuálne v oblasti služieb, je závislý na sociálnom štáte, verí v silné authority a nezapája sa do

trvalých organizácií, ale len do jednorazových protestov dožadujúcich sa prístupu k sociálnym právam alebo ich udržaniu (Keller, 2010). V stredných vrstvách sa udržiava „individualizovaný robotník“. „Ten pracuje buď v informačnom sektore, alebo zastáva relatívne kvalifikované miesto v oblasti služieb“ (Keller, 2010, s. 94). Jan Keller hovorí o prekérnej práci ako o neplnohodnotnej forme práce. Tvrdí, že je ťažké nájsť výstižný český ekvivalent výrazu „prekarizácia“ alebo „prekérna práca“. „Ide o prácu krehkú, neistú, neplnohodnotnú, teda o všetky formy dočasných a prechodných pracovných kontraktov, ktoré sú spojené s nízkou odmenou a s podriadeným postavením zamestnanca, s nemožnosťou plánovať dlhodobjšiu kariéru a s len minimálnym sociálnym zaistením pracovníka“ (Keller, 2010, s. 22 – 23). Autor opisuje nerovnosť tejto formy práce medzi pracovníkmi, manažérmi a vlastníkmi firiem, a to aj tak, že manažéri sa správajú v svoj prospech a na úkor pracovníkov v prekérnej práci. „Rozvoj prekérnych foriem práce patrí k hlavným nástrojom, s ich pomocou manažéri dosahujú vyšší krátkodobý zisk firmy, a teda aj svoje vyššie odmeny. Nástup neplnohodnotných foriem práce má umožniť, aby prchavosť a nestabilita finančných trhov bola čo najvernejšie kopírovaná prchavosťou a nestabilitou trhu práce“ (Keller, 2010, s. 23).

Ďalšiu definíciu triedy, ktorá je v súvislosti s prekariátom ako triedou v utváraní dôležitá, ponúka historik E. P. Thompson. Ten premýšľa o utváraní triedy ako o dôsledku zdieľaných skúseností medzi ľuďmi, ktoré sú zdedené alebo zdieľané. Títo ľudia pociťujú a vyjadrujú totožnosť ich záujmov ako medzi sebou, tak aj proti iným ľuďom, ktorých záujmy odporujú tým ich (Joyce 1995). Jedná sa o Marxovo poňatie triedy, kedy je trieda definovaná pomocou výrobných vzťahov a výrobných prostriedkov. S touto definíciou triedy pracuje aj Standing pri konceptualizovaní prekariátu ako triedy v utváraní. Prekariát sa nemôže spoliehať na výplatu a zvyčajne zažíva

finančné výkyvy, pretože nemá zaistený príjem. Podľa Standinga má prekariát nielen charakteristický vzťah k sprostredkovateľovi, ale aj ku štátu, pretože ten mu poskytuje menej práv ako ostatným občanom. V tomto prípade sa o seba musí živnostník postarať sám a nemá garantované rôzne zamestnanecké práva. Thomson ďalej tvrdí, že triedna skúsenosť je zväčša určovaná výrobnými vzťahmi, do ktorých sa človek dostane nevedome, nedobrovoľne, alebo sa do nich narodí (Joyce 1995). Zdieľaná skúsenosť by potom mala viesť k vytvoreniu triedneho vedomia.

2 Neistota

2.1.1 Flexibilizácia práce a globalizácia

Pojem globalizácia sa nedá jednoducho definične vymedziť, preto si vyberám niekoľko jeho výstižných a jednoduchých vymedzení. Globalizácia je vo svojej širokej definícii trendom, v ktorom sa ekonomické, politické a kultúrne aktivity ľudí v rôznych častiach sveta navzájom stále viac ovplyvňujú a stávajú sa na sebe stále závislejšími (Watson, 2017). Ďalšie definície globalizácie vystihujú tento pojem podobne. Napríklad, Tomlinson opisuje globalizáciu ako komplexnú konektivitu v rýchlo sa vyvíjajúcom svete plnom prepojení. Walby zase opisuje globalizáciu ako proces zvýšenej hustoty a frekvencie medzinárodných a globálnych sociálnych interakcií relatívny k lokálnym alebo národným interakciám.

Prekérna práca je súčasťou, ak nie dôsledkom, globalizovaného sveta. Standing vníma prekariát ako trend globalizovaného sveta a spája globalizáciu s flexibilizáciou miezd v prekérnych prácach. Veľa ľudí po celom svete pracuje pre veľké firmy, ktoré im ponúkajú nevýhodné pracovné podmienky, a ich zamestnanci alebo pracovníci často nemusia ani poznať svojho zamestnávateľa alebo kolegov. Standing (2011) tvrdí, že hlavným aspektom globalizácie je komodifikácia každého aspektu života. Táto

komodifikácia sa stala súčasťou pracovného trhu, na ktorom sa práca stala komoditou a je kupovaná a predávaná. To, čo podľa Standinga (2011) prispelo k nárastu prekariátu, je komodifikácia samotných spoločností. Tá podľa neho ovplyvňuje chod spoločností v tom, že sa nezaujímajú o svojich zamestnancov, ale len o zisky. V rámci globalizácie veľa veľkých spoločností prechádza na dočasný pracovný úväzok, a tak sú aj ostatné spoločnosti nútené hrať rovnakú hru, aby sa udržali na trhu.

V dnešnej dobe je už takmer štandardom flexibilita času aj priestoru práce. Zamestnávateľia, resp. tí, ktorí ponúkajú prácu, flexibilitu prezentujú nielen ako normálnu súčasť práce, ale ako jej výhodu. Dochádza k tzv. deštandardizácii práce. Podľa sociológov Becka a Castellsa bola štandardná forma platenej práce založená na vysokej štandardizácii pracovnej zmluvy, miesta práce a pracovného času (Edgell, 2012). Toto všetko je v procese deštandardizácie, čo znamená, že čas nie je daný a pracovné miesto sa mení a nie je oddelené od domova. Zmluva nie je kolektívne vyjednávaná, ani regulovaná a zarábajúci nie je len muž, ale obaja zakladatelia domácnosti. Táto forma práce, však nemá len negatívnu stránku. Ako výhodu majú určitú mieru slobody, ktorú im flexibilita ponúka ohľadom toho, ako si môžu organizovať prácu a voľný čas. Na druhú stranu sa im zosilnila pracovná neistota a celková zraniteľnosť ako dôsledok oslabenia inštitucionálnej ochrany, ktorá je spojená s Fordizmom.

Flexibilita sa v prekariáte vyskytuje v rôznych aspektoch. Nie je to len časová flexibilita, ale tiež mzdová flexibilita. Standing (2011) to opisuje, ako rýchle sa prispôsobovanie zmenám v dopyte, v súvislosti s ktorým väčšinou ide o pokles. Ďalšia forma flexibility, o ktorej Standing píše, je zamestnanecká flexibilita. Ide o schopnosť firiem meniť počty zamestnancov rýchlo a bez nákladov. Táto forma flexibilita súvisí hlavne so znižovaním počtu zamestnancov, čo v sebe zahŕňa nízke zabezpečenie zamestnancov. Existuje

ešte pracovná flexibilita. Tá sa týka priradenia úlohy, čo umožňuje zamestnávateľovi meniť pracovnú štruktúru s minimálnymi nákladmi a odporom zamestnancov. V praxi to vyzerá tak, že zamestnávateľ svojim zamestnancom mení pracovnú pozíciu podľa toho, ako mu to práve vyhovuje. A napokon, zručnostná flexibilita slúži na jednoduché prispôsobenie pracovníkových zručností na to, čo je práve potreba.

Vo svojej podstate flexibilita podľa Standinga systematicky vytvára viac nezabezpečených pracovníkov s neistou formou práce. Napriek tomu je flexibilita práce často odôvodňovaná zo strany ponuky práce ako nutná, alebo je zdôrazňovaná ako pozitívna súčasť práce. Keller píše (2010, s. 24), že: „Šírenie neplnohodnotných pracovných kontraktov (nazývané tiež „flexibilizáciou“ práce) býva zdôvodňované radom krajne účelových argumentov. Striedavo sa tak stretávame s tvrdením, že flexibilizácia vlastne zamestnancom vyhovuje, alebo je len prvou etapou pri nástupe nováčikov na trh práce, že je nevyhnutná kvôli zaisteniu svetovej konkurencieschopnosti firiem v podmienkach globalizácie, že určitá miera neistoty zvyšuje výkonnosť pracovníka a na koniec – že aj neplnohodnotná práca je koniec koncov lepšia než práca žiadna.“ Takýmto odôvodňovaním si zamestnávatelia a sprostredkovatelia práce legitimizujú svoje prekérne podmienky. S flexibilitou sú automaticky spojené neplnohodnotné pracovné úväzky, ide o dohody o pracovnej činnosti alebo prácu pre agentúru. Autor tvrdí, že sa táto forma úväzku sa stáva čoraz bežnejšou, stále sa ale najviac týka mladých ľudí, migrantov a slobodných matiek.

S flexibilizáciou práce sa spája aj tzv. zero hour kontrakt, to znamená, že zamestnanec nemá garantovaný žiadny počet hodín, ktoré má v práci odpracovať. Na takomto spôsobe často funguje práca napr. vo fastfoodoch, kde zamestnanci nemajú garantovaný počet smien, ak nejaké v daný mesiac dostanú. Zero hour kontrakt je súčasťou práce na dohodu, kedy zamestnanec

nemá vôbec garantovanú určitú výšku výplaty. Takto často pracujú najmä študenti, ktorým táto flexibilita do určitej miery vyhovuje.

2.1.2 Odcudzenie

V minulom storočí v 60. rokoch sa v priemyselnej sociológii presadzoval názor, že schopnosť pracovníkov organizovať sa v konkrétnej práci by mohla závisieť od samotnej techniky, resp. štýlu a druhu práce. Výskumníci z tohto obdobia ako Woodward, Blauner a Sayles tvrdili, že to, ako spolu pracovníci dokážu nadväzovať vzťahy, ich kvalita pracovnej skúsenosti a tendencia ísť do konfliktu z vedením silne závisí na technológii (Watson, 2017). Autor nám dáva príklad dvoch robotníkov, jeden z nich je murár a druhý pracovník v mäso priemysle. Murár, ktorý má špinavú a ťažkú prácu, pracuje s kolegami, ktorých pozná od mladosti a majú spolu blízke vzťahy. Pracovník v mäso priemysle svojich kolegov veľmi nepozná, pretože sa často menia a nemá príležitosť sa socializovať v práci ani mimo nej a je stále manažovaný na rozdiel od murára, ktorý má vo svojej práci voľnosť. Týmto príkladom chce autor ukázať, že samotná technológia neovplyvňuje jednotlivca, ale skôr to, akú mu dáva príležitosť sa socializovať s ostatnými a tiež akú časť hrá v mocenských vzťahoch medzi manažérom a manažovaným (Watson, 2017).

Týmto vychádza z Blaunerovej významnej štúdie, *Alienation and Freedom* z roku 1964. Ten vo svojej štúdii opisuje niekoľko hlavných faktorov, ktoré ovplyvňujú spokojnosť s prácou a vzťahujú sa k pracovným skúsenostiam v rozdielnych technologických prostrediach (Watson 2017). Nazýva ich dimenzie odcudzenia, a medzi nich patria:

- **bezmocnosť** alebo nedostatok príležitosti pre kontrolu,
- **bezvýznamnosť** alebo nedostatok príležitosti pocítiť zmysel v spájaní práce s celkovou produkciou práce.
- **Izolácia** alebo neschopnosť nadväzovať kontakt s ostatnými v práci a

- **seba-odcudzenie** alebo nedostatok príležitosti dosiahnuť seba-účasť a osobné naplnenie v práci.

Všetky tieto dimenzie odcudzenia hrajú veľkú rolu v tom, ako zamestnanec vníma svoju prácu, ako ho naplňa a ako k nej pristupuje, ako sa v nej cíti byť angažovaný alebo odcudzený. Základným konceptom odcudzenia je oddelenie alebo separácia. V Marxovom použití je definovaných niekoľko foriem „separácie“ v rámci ľudskej skúsenosti v kapitalizme.

„Jedinci začnú byť odcudzení, alebo odlúčení od iných, keď sa vzťahy stanú vypočítavé, sebastredné a nedôverčivé; stanú sa odcudzenými od produktu ich úsilia, odkedy je im to, čo vyprodukujú, vyvlastnené, resp. im nepatrí a neformulujú svoje vlastné potreby; sú odcudzení alebo oddelení od svojej vlastnej práce v tom zmysle, že nezískavajú satisfakciu alebo radosť zo svojej práce, odkedy je práca od nich vynútená ako prostriedok, ktorý plní potreby iných, a pretože sa dávajú do pozície, kedy ich prácu kontrolujú iní; a skúsenosť funguje ako cudzia vec, ktorá ich utláča“ (Watson, 2017, s. 286).

Jednou zo zložiek odcudzenia je, že prácu, ktorú vykonáva nie je jeho vlastná práca, ale práca pre niekoho iného. To znamená, že vo svojej práci nepatrí sám sebe, ale niekomu inému (Volti, 2012). Standing tvrdí, že odcudzenie je významnou súčasťou prekariátu, a to hlavne preto, že im neostáva nič iné, len predávať svoju vlastnú prácu a plniť podmienky, ktoré sa od nich vyžadujú. Nemajú nárok kreatívne prispievať do práce, alebo sa na nej nezávisle podieľať. „Odcudzenie je stav existencie, v ktorej ľudskej bytosti nenapĺňajú svoju ľudskosť.“ (Volti, 2012, s. 285). Ak je človek odcudzený od svojej práce, vníma ju ako nástroj na zárobok, nedefinuje ho. Podľa Standinga (2015) je prekariát prvá trieda, kde sú ľudia viac kvalifikovaní, ako je práca, ktorú vykonávajú, a toto podľa neho prispieva viac k uvedomovaniu si odcudzenia.

2.1.3 Gig ekonomika

Gig ekonomika má už v krajinách globálneho západu svoju históriu a sem, do centrálnej Európy, sa začína do širokého povedomia dostávať až v posledných rokoch. Najmä covid a dlhotrvajúce lockdowny podporili účasť ľudí v gig ekonomike, či už zo strany zákazníka, alebo zo strany pracovníka. A aj preto sa o tejto téme začalo vo verejných médiách viac diskutovať, ako napr. posledný prípad kuriérov firmy Rohlík, ktorí začali po sprísnení pracovných podmienok upozorňovať na už aj tak nevyhovujúce pracovné podmienky. Tým, že sa viac ľudí v Česku a na Slovensku stáva jej súčasťou, začínajú si viac uvedomovať jej existenciu a jej neštandardné podmienky.

Tony Watson (2017) v krátkosti definuje gig ekonomiku, známu aj ako zákazková ekonomika, či ekonomika platforiem, ako dohodu, prostredníctvom ktorej sa nezávislí pracujúci dohodnú s organizáciami a súkromnými zákazníkmi na krátkodobom záväzku cez internetové stránky s pracovnými ponukami, freelancer-ské platformy, aplikácie na prácu na diaľku alebo rôzne agentúry. Jednoducho povedané, ide o prijímanie krátkodobých zákaziek, či už takých, ktoré trvajú len pár minút, alebo niekoľko mesiacov, často pracujú zo svojich domovov a sú platení za splnenie úlohy. Tento druh ekonomiky sa podieľa na vytváraní prekérnych podmienok práce. Kateřina Smejkalová (2017) tvrdí, že gig ekonomika je súčasťou širšieho fenoménu, ktorý sa nazýva kapitalizmus platforiem. Platformy, ktoré sú aktívne v zákazkovej ekonomike, sa zatiaľ vo väčšine prípadov bránia tomu vystupovať ako zamestnávateľa a svojich pracovníkov označujú ako partnerov alebo dokonca zákazníkov, len aby sa vyhli zodpovednosti zamestnávateľa (Smejkalová, 2017). Smejkalová pracovníkov v gig ekonomike nazýva digitálnymi nádenníkmi. Toto označenie je veľmi výstižné hlavne pre pracujúcich pre platformy na rozvoz jedla, ktorí vyslovene pracujú na deň a tiež nemajú vôbec garantované, či nejakú prácu v deň, kedy sa rozhodnú

pracovať, dostanú. Smejkalová (2017) ale tvrdí, že samotní digitálni nádenníci si svoju situáciu začínajú uvedomovať a začínajú bojovať o svoje práva. S týmto tvrdením sa dá súhlasiť, vzťahuje sa ale hlavne na krajiny globálneho západu, ako napr. kuriéri vo Veľkej Británii, ktorí sa súdili s platformou Deliveroo o štatút zamestnancov s právom mať svoje vlastné odbory, alebo prípad vo Viedni, kde vznikla odborová organizácia kuriérov Riders Collective alebo veľká odborová organizácia Gig workers rising v USA, ktorá spája ľudí pracujúcich pre platformy ponúkajúce prácu cez aplikáciu a pomáha im vyjednávať lepšiu plat a pracovné podmienky a pod. Aj napriek tomu, že práca pre platformy v gig ekonomike tvorí zatiaľ len malé percento, podľa Wratneho sú dva dôvody, prečo treba tento fenomén pozorne sledovať. Prvý dôvod je, že je veľa náznakov, že podiel pracujúcich v gig ekonomike narastá a druhým, že v gig sektore pracuje vysoký počet pracovníkov na plný úväzok (Wratny, 2020). Podľa Petra Fleminga, na ktorého sa autor odkazuje, je socio-ekonomická logika, na ktorej je „Uberizovaná“ ekonomika postavená, nie len vykorisťovať pracovníkov priamo, ale aj nahľadávať pracovné práva nepriamo (Wratny, 2020). Ako príklad autor uvádza dôsledok nízkych cien Uberu, ktorý berie zákazníkov bežným taxikárom núteným znižovať ceny. Vedci a právnici neustále debatujú o tom či gig pracovníkov možno považovať za nezávislých partnerov, ako tvrdí väčšina platforiem, alebo skôr za zamestnancov (Wratny, 2020). Z mojej perspektívy majú pracovníci v gig ekonomike mnoho z povinností radového zamestnanca, len bez náležitých práv a ochrán, v čom sa javí tvrdenie o rovnom partnerstve ako v lepšom prípade nepochopenie reality a v tom horšom zámerné zavádzanie.

3 Kolektivita a rezistencia

3.1 Individualizácia

Téma individualizácie je v postkapitalistickej dobe dôverne známa a v sociálnych vedách sa jej venuje mnoho teoretikov. Naša spoločnosť je

v dnešnej dobe veľmi individualizovaná a tento prístup sa prejavuje aj v práci, o to viac v tej prekérnej. Individualizácii sa v tejto práci venujem aj preto, že za hlavnú slabosť prekariátu sa považuje jeho roztrieštenosť, ktorá je podporená individualizáciou v samotnej prekérnej práci. Pracovníci sa často medzi sebou nestretávajú a každý pracuje sám za seba, takmer nezávisle od toho druhého. Individualizácia sa prejavuje aj v samotnom uzatváraní zmlúv so zamestnávateľom. Trendom sa stali individuálne pracovné zmluvy. Kolektívne zmluvy, ktoré boli štandardom v industriálnej spoločnosti, sú dnes už skôr výnimkou. Keďže je súčasná ekonomika založená na súťaživosti medzi jednotlivcami, predpokladá sa, že v prekérnej práci dochádza medzi pracujúcimi k rivalite a súťaži, a to sa prejavuje na absencii kolektivity medzi pracovníkmi.

Trend individuálnych kontraktov sa pretavil do transformácie ekonomiky, tzv. terciálizácie. „Individuálne kontrakty, neformalita a iné formy vonkajšej flexibility sú združené pod termínom terciálizácia. [...] Terciálizácia vyjadruje kombináciu foriem flexibility, v ktorej je delba práce fluidná, pracovný priestor splyva s domovom a verejným priestranstvom, pracovný čas kolíše a ľudia môžu kombinovať rôzne pracovné statusy a mať niekoľko kontraktov súčasne“ (Standing, 2011, s. 38). Časťou funkčnej flexibility a terciálizácie je nárast práce na diaľku, ktorá oddeľuje od seba skupiny zamestnancov a izoluje ich. To je jeden z hlavných dôvodov, prečo nedochádza k zdieľanej skúsenosti v prekariáte. Takáto forma práce, teda hlavne práca z domu, je pre firemné spoločnosti ekonomicky výhodná, pretože ušetrí na prenajímaní a udržiavaní priestorov a zároveň im dá možnosť hľadať svojich zamestnancov aj mimo svojho sídla. Preto sa táto forma práce stáva čoraz väčším trendom. V individualizovanej spoločnosti triedne postavenie stráca na dôležitosti a do popredia vystupujú skôr jednotlivé zložky. Keller (2010) preberá tvrdenie Lipovetskyho, že v postmodernej spoločnosti ovplyvňujú

spôsob života jednotlivých ľudí skôr peniaze než sociálna vrstva, z ktorej pochádzajú. Individualizmus pôsobí na sociálne skupiny rozkladovo tým, že kladie dôraz na jedinca ako aktéra nepodmieneného okolím. Autor teda tvrdí, že v individualizovanej spoločnosti dochádza k rozkladu triednej príslušnosti. „Individualizácia funguje predovšetkým ako cielený tlak na rozpad statusových skupín stredných vrstiev a ako tlak na rozloženie univerzálnej statusovej skupiny založenej na zdieľaní spoločných sociálnych práv“ (Keller, 2010, s. 158). Individualizmus ovplyvňuje hlavne príslušníkov strednej a nižšej vrstvy, ktorí stratili medzi sebou podporu a garanciu svojho postavenia na rozdiel od členov vyšších vrstiev. Dochádza tak k akémusi postupnému zániku strednej triedy, pretože jej individualizovanosť prispieva k strate triedneho vedomia jej členov. „(Individualizmus) celkom bez hraníc však slúži inému účelu – slúži na to, aby sa všetkým s výnimkou majetkových a mocenských špičiek znemožnilo využívať stratégie statusových skupín. Individualizmus umožňuje, aby uprostred spoločnosti aj na jej spodku mohol každý celkom slobodne súperiť s každým, a tak si navzájom znižovali šance“ (Keller, 2010, s. 158). Takýto efekt by mal mať individualizmus aj na prekariát. Členovia tejto potenciálnej triedy sú tak roztriešení, nestretávajú sa medzi sebou a sú motivovaní k tomu, aby si boli navzájom konkurenciou, že sa u nich nepredpokladá nejaká kolektivita. Ľudia v prekérnych prácach často pracujú ako živnostníci, kedy každý pracuje sám pre seba a dostáva sa tak do súťaže s ostatnými v tom, kto odvedie danú prácu lepšie, rýchlejšie a lacnejšie. Tí, ktorí sú zamestnaní na dohodu, zas často pracujú v prevádzkach, kde sa zamestnanci často striedajú, takže ani v takýchto podmienkach nie je prakticky možné, aby dochádzalo ku kolektivitě.

Individualizácia má rôzny vplyv na rôzne sociálne postavenie v spoločnosti. Sociológ Robert Castel rozdelil individualizmus na dve časti, na „individualizmus z prebytku“ a „individualizmus z nedostatku“. Keller

(2010) tieto dva pojmy vysvetľuje tak, že „individualizmus z prebytku“ sa týka členov spoločnosti, ktorí sú vysoko postavení a majú taký nadbytok zdrojov, že s pomocou tohto nadbytku žijú s pocitom úplnej nezávislosti na druhých, sú ponorení sami do seba a svojich preferencií. Druhý „individualizmus z nedostatku“ je pravým opakom, patria tu členovia na nízkych stupienkoch spoločnosti. Sú odkázaní sami na seba, aj keď im potrebné zdroje zúfalo chýbajú, dostávajú neplnohodnotné pracovné kontrakty, zo sociálnych práv im ostávajú len minimálne dávky a aj napriek tomu sú vyzývaní, aby konkurovali tým, ktorí majú zdrojov nadbytok. Rovnako tak sa dá opísať aj situácia prekariátu, ktorá je neistá.

3.1.1 Anómia

Teóriu anómie prvý krát predstavil Durkheim vo svojej štúdiu samovraždy. V nej definuje anómiu ako klesajúcu solidaritu a stratu noriem spôsobenú štrukturálnou nerovnováhou medzi rýchlo sa meniacimi ekonomickými podmienkami a pomalým prispôbovaním noriem sociálneho života (Fritz, 2013). Anómia sa spája s pocitom pasivity vyplývajúcej z beznádeje, čo tiež často súvisí s prácou v prekérnych podmienkach. Práca, v ktorej sa prekariát nachádza, je často bez možnosti zlepšenia pracovných podmienok, povýšenia a pod. Tento pocit môže byť ešte posilnený pri nekvalifikovanej práci, ktorá pre človeka nemá iný než zárobkový význam. Standing (2011) tvrdí, že anómia pochádza z letargie spojenej s neustálou porážkou, pozostávajúcej z odsúdení vyslovovaných strednotriednymi členmi spoločnosti a politikmi, ktorí sa o nich vyjadrujú ako o lenivých, bezcieľných, nezasluhujúcich alebo sociálne nezodpovedných. Nikto tak neprejavuje empatiu voči situácii, v ktorej sa ocitli, a ostávajú v nej sami.

Dore aplikuje koncept anómie na analýzu čoraz väčšej flexibilizácie práce. Anómiu rozdeľuje do troch typov, a to: rozklad, nesystematickosť

a dezorientácia. Rozklad, reprezentuje anomickú záťaž, ktorá sa vyskytuje na systémovej úrovni. Tam, kde globalizácia prekonáva národné regulácie narastá nerovnosť v rámci sociálnej štruktúry a na úrovni obchodných spoločností. V tejto sfére flexibilizácia často vytvára konflikt medzi humanitným opodstatnením (napr. tímová práca, autonómia, participácia a pod.) a ich ekonomickými cieľmi (Fritz, 2013). Druhým typom anómie je nesystematickosť, ktorá znamená oslabovanie súdržnej sily prostredných inštitúcií. Tu patria napríklad odborové organizácie a politické strany. Tie v našom prostredí neprejavujú záujem často ani o zamestnancov v továrňach, a už vôbec nie o pracovníkov s prekérnymi podmienkami pracujúcich pre agentúry a podobne. Posledný typ je dezorientácia. Tá sa odvoláva na pracovnú rolu, ktorá vďaka flexibilizácii práce stráca svoju funkciu ako sociálne začleňovací element (Fritz, 2013). V prekariáte pracovníci bežne pracujú pre viac spoločností a vykonávajú rôzne typy práce, a nedokážu si tak vytvoriť identitu spojenú s konkrétnym druhom práce. Dôsledkom týchto troch typov anómie je strata solidarity v spoločnosti a nedôvera v štát.

3.1.2 Rezistencia a organizovanie sa

Rezistencia sa môže v prekérnej práci objavovať hlavne v neformálnej a každodennej forme. Samozrejme, objavuje sa aj organizovaná rezistencia v podobe protestov, ktorá ale v slovenskom a českom prostredí nie je pri tomto type práce skoro vôbec viditeľná. Častokrát je každodenná forma rezistencie v konečnom dôsledku účinnejšia, než jej oficiálna a organizovaná forma. Pri prekariáte sa predpokladá, že kvôli už spomínaným prekážkam, ako je napríklad individualizácia, flexibilizácia práce, alebo odcudzenie, jej členovia nemajú tendenciu bojovať za lepšie podmienky práce a nejakým spôsobom sa organizovať. Okrem toho je prekariát zložený z rôznych skupín pracovníkov, čo im tiež potencionálne môže brániť v organizovaní sa.

3.1.3 Neformálna rezistencia

Aktívne formy rezistencie sú často organizované cez odborové organizácie, ktoré slúžia na to, aby bránili práva zamestnancov a vyjednávali lepšie pracovné podmienky u zamestnávateľa. Prekariát na Slovensku a v Česku sa však nachádza v situácii, kedy je na svoje vyjednávanie podmienok práce sám a nezaujíma sa oň žiadne odborové organizácie. Dôležité je si uvedomiť, že rezistencia v práci sa neobmedzuje len na organizované stávky, ale dokáže byť omnoho rafinovanejšia. V mnohých smeroch je štrajk (dočasné prerušenie práce pracovníkmi) archetypom rezistencie v práci. Štrajk je teda kolektívne, viditeľné a nepriateľské narušenie vzťahu medzi pracovnou silou a kapitálom, ktorá tieto dve skupiny jasne rozdeľuje a upozorňuje na rozpor medzi nimi (Woodcock, 2017). Je to jasné vyjadrenie nesúhlasu s podmienkami práce, alebo platovými podmienkami zo strany pracujúcich. Scott túto formu rezistencie označuje ako aktívnu rezistenciu. Existujú ale aj formy nesúhlasu, alebo rezistencie, ktoré sú tiché ako napr. sabotáž alebo spomaľovanie práce. Táto pasívna metóda rezistencie je takmer neporaziteľná, za predpokladu, že nie je otvorene vyjadrená (Woodcock, 2017).

Ako príklad každodennej rezistencie Scott (1985) opisuje napr. pomalé vykonávanie práce, predstieranie práce, falošné vyhovie, krádež, predstieranie ignorancie, ohováranie a pod. Táto forma rezistencie je podľa Scotta účinná a veľmi jednoducho sa plánuje a koordinuje. Nevyžaduje náročné organizovanie a dokáže fungovať aj pre jednotlivcov, aj keď nie tak účinne ako v skupine. Takýmto spôsobom sa pracujúci môžu vyhnúť priamej konfrontácii s autoritou. Každodenná forma rezistencie nepotrebuje lídra, pomenovanie ani usporiadanie. Dokáže fungovať bez priamej dohody medzi pracovníkmi, a aj napriek tomu dokáže byť kolektívna. Nenásilnú a nekonfrontačnú formu rezistencie Scott nazýva pasívnou rezistenciou. Táto

forma rezistencie sa využíva v prípadoch, kedy by bol otvorený štrajk pre pracovníkov nebezpečný, alebo by nikam neviedol. Pre mnohých pracovníkov je každodenná rezistencia jediný spôsob, ako môžu vyjadriť svoj nesúhlas. Do formy rezistencie nemusia patriť len konflikty, ale môže sem patriť napríklad aj nevhodné správanie, ktoré autor Woodcock definuje ako čokoľvek, čo by sme v práci nemali robiť, a to môže byť veľká škála aktivít. Ako príklad uvádza tzv. usmievací štrajk, kedy letušky vychádzali z reklamy leteckej spoločnosti „servis s úsmevom“ a robili len prácu, ktorú mali v zmluve. Ďalšia a najčastejšia forma rezistencia je podvádzanie. Tu autor (Woodcock, 2017) udáva príklady rezistencie, ktoré pomáhajú pracovníkom vyhýbať sa práci, to môže byť napr. že sa v práci neobjavia, predstierajú chorobu, alebo skorší odchod bez povolenia, prípadne samovoľné predlžovanie predpísanej pauzy. Ďalšou formou rezistencie je fajčenie. Táto forma rezistencie dáva zamestnancom príležitosť na prestávku navyše. Fajčiarske pauzy utužujú kolektívitu zamestnancov a zdieľanie pocitov krivdy, kedy zamestnanci môžu riešiť sklamanie z platu, nadmerného kontrolovania alebo tlaku na produktivitu. Posledná forma rezistencie je odchod z práce. Woodcock (2017) tvrdí, že aj keď sa výpoveď z práce zdá ako archetypálny akt jednotlivca, predstavuje oveľa rozšírenejší vzor odmietnutia práce. V odchode z práce môže byť skupinová sila, ktorá môže fungovať ako vyjednávanie so zamestnávateľom, ak sú pracovníci nespokojní s pracovnými podmienkami. Táto forma rezistencie môže byť aj neorganizovaná, keď zamestnanci nie sú spokojní s podmienkami práce a zamestnávateľ nemá záujem s nimi spolupracovať.

Ak sa niektorí z pracovníkov do neorganizovanej neformálnej rezistencie nezapájajú a navyše spolupracujú s manažérom, sú často vyčleňovaní z kolektívu. „Je nepravdepodobné, že ostatní pracovníci by s nimi zdieľali ich skúsenosť alebo debatovali na témy rezistencie, ak si myslia, že by ich mohli

nahlásiť manažérovi“ (Woodcock, 2017, s. 111 – 112). V pracovnom prostredí sa dokáže vytvoriť aj nevyslovená kolektivita, teda zamestnanci sa pomocou neformálnej rezistencie dokážu skolektivizovať aj bez toho aby sa na tom dohodli pomocou vyčleňovania z kolektívu tých, ktorí sa do rezistencie nezapoja. To vytvára určitú formu kolektivity medzi pracovníkmi v prekérnosti. Keďže v našich podmienkach sa nedá zatiaľ pozorovať vytvorenie odborových organizácií v prekérnych prácach, vo svojej práci sa sústredím na organizovanie jednotlivých skupín tzv. neformálnu organizáciu. Už len diskusia o organizovaní sa pracovníkov, môže týchto pracovníkov vystaviť nebezpečenstvu straty práce (Woodcock, 2017), preto sa organizujú radšej neformálne, tak aby zbytočne neriskovali stratu práce. Takouto formou organizácie môže byť napr. čítanie v skupine kuriérov, alebo vytvorenie skupiny na internetovej sociálnej sieti a pod. Virtuálne priestory pomáhajú prekonávať fyzickú individualizáciu medzi pracovníkmi, a aj napriek tejto prekážke sa dokážu medzi sebou neformálne organizovať.

Neformálna rezistencia má pre pracovníkov hlavne symbolickú funkciu. Nedodržiavaním pravidiel dávajú pracovníci najavo, že sú nespokojní so svojimi pracovnými podmienkami a odmietajú tak vykonávať prácu podľa pravidiel. Tiež si prácu takýmto spôsobom uľahčujú, pretože niektoré predpísané pravidlá v praxi nedávajú zmysel. Ale tu sa zas vraciam k jej symbolickej funkcii, pretože vzťah medzi pracovníkom a sprostredkovateľom práce je nerovný a zadania ako by sa práca mala vykonávať udávajú ľudia, ktorí konkrétnu prácu nikdy nevykonávali.

Empirická časť

4 Metodológia výskumu

Výskum vychádza z definície prekariátu od Standinga a skúma vytváranie zdieľanej skúsenosti medzi pracujúcimi v prekérnych podmienkach. Aby som dokázala zistiť vzťahy a vnímanie prekérnosti u respondentov, zvolila som kvalitatívny prístup. Na tvorbu dát som zvolila pološtruktúrovaný rozhovor a zúčastnené pozorovanie. Do výskumnej vzorky som zahrnula respondentov, ktorých práca sa vyznačuje prekérnymi podmienkami, tak ako o nich píše Standing a iní, a viedla som s nimi rozhovory. Zúčastnené pozorovanie spojené s neformálnymi rozhovormi prebiehalo počas celej doby výskumu v priestoroch rýchleho občerstvenia.

4.1 Cieľ výskumu

Cieľom výskumu bakalárskej práce je zistiť či a do akej miery vôbec vzniká zdieľaná skúsenosť pracovníkov v prekérnych podmienkach práce. Guy Standing ich zaradzuje do triedy v utváraní, tzv. prekariátu. Keďže sa prekérne podmienky práce vyznačujú flexibilitou, neistotou a kolektívnou roztrieštenosťou, bude ma zaujímať do akej miery sú pracovníci v prekérnych podmienkach práce schopní vytvárať kolektívitu. Tiež sa sústredím na to čo im v tom bráni alebo prípadne napomáha. Následne ma bude zaujímať ako prítomnosť alebo neprítomnosť zdieľanej skúsenosti napomáha k vyjednávaniu lepších pracovných podmienok práce. Zameriam sa na každodennú rezistenciu pri ktorej ma bude zaujímať akým spôsobom a či vôbec sa na nej podieľa kolektívita. Budem sa zaoberať aj tým ako jednotliví respondenti vnímajú svoju pozíciu v rámci prekérnej práce a či si uvedomujú, že sa nachádzajú v prekérnych podmienkach práce. A ako sa toto vedomie podieľa na každodennej rezistencii.

4.2 Výber témy

Výskumnú tému o prekariáte som si vybrala, pretože si myslím, že sa jej v našom prostredí nevenuje dostatok pozornosti. Svojím výberom témy som chcela upozorniť a zapojiť sa do pomaly rozvíjajúcej sa diskusie o prekariáte. Samotný prekariát je pojem, ktorý je v českom prostredí širokej verejnosti viac menej neznámy a v odbornej literatúre sa s ním často stretávam len veľmi okrajovo. Téma prekariátu mi tiež pripadá veľmi aktuálna vzhľadom k rozrastajúcim sa platformám, ktoré ponúkajú v našom prostredí v poslednej dobe hlavne kuriérsku prácu. Prítomnosť prekérnej práce je vidieť všade v uliciach. Na mysli mám hlavne kuriérov pracujúcich pre rôzne platformy, o ktorých sa v médiách pomaly začína diskutovať. Vo svojom výskume som sa neobmedzila len na prácu kuriérov, ale aj na iné druhy práce, ktorú sú tiež prekarizované, len nie tak viditeľne.

Ako pracujúca študentka mám k tejto téme veľmi blízko, už niekoľko rokov sa stretávam s rôznymi druhmi prekérnej a nekvalifikovanej práce, či už sa jedná o sezónnu prácu v záhrade, alebo prácu cez personálnu agentúru a pod. Rovnako tak mám aj vo svojom okolí veľa známych, ktorí pracujú v prekérnych podmienkach práce. Tieto okolnosti taktiež určite ovplyvnili výber tejto témy pre moju bakalársku prácu. Zaujímalo ma nazrieť na problematiku práce z pohľadu výskumníčky a využiť tak príležitosť premýšľať o svojej práci v rôznych súvislostiach.

4.3 Výskumné otázky:

Hlavnou výskumnou otázkou, ktorú som si pri výskume položila bola: *Akým spôsobom a do akej miery dochádza k zdieľanej skúsenosti s prekérnymi podmienkami práce medzi pracujúcimi v prekérnej práci?*

K tejto hlavnej výskumnej otázke som si položila niekoľko vedľajších výskumných otázok:

- *Ako individualizácia práce ovplyvňuje vytváranie zdieľanej skúsenosti?*
- *Ako zdieľaná skúsenosť medzi pracovníkmi v prekérnych podmienkach práce formuje odpor a kolektívitu?*
- *Ako vytvára organizačná štruktúra práce zdieľanú skúsenosť pracujúcich a spôsob odporu?*
- *Aké vzťahy sa vytvárajú medzi zamestnancami v prekérnych pracovných pozíciách?*
- *Ako vnímajú pracujúci svoju pozíciu vo vzťahu ku zamestnávateľovi a svojim kolegom?*

4.4 Výskumný dizajn:

Ako výskumný dizajn som zvolila zakotvenú teóriu. Zakotvená teória je kvalitatívny výskumný dizajn, v ktorom výskumník vytvára všeobecné vysvetlenie procesu, činov alebo interakcií, ktoré sú formované pohľadmi participantov (Creswell, 2007). Pre svoj výskum som zvolila tento dizajn, pretože som chcela zistiť ako zdieľaná skúsenosť prispieva k vytváraniu kolektivity a odporu. Chcem tak vytvoriť novú teóriu, ktorú mám podloženú dátami. Táto teória je generovaná alebo zakotvená v dátach, ktoré si výskumník vytvoril pomocou participantov, ktorí majú skúsenosť s jeho výskumným procesom (Creswell, 2007). Na nazbieranú analýzu dát som použila otvorené kódovanie, ktoré sa používa na analýzu dát v zakotvenej teórii. Na zber dát som použila tzv. cik-cak spôsob, to znamená, že vytvorené dáta v teréne som následne analyzovala a znovu vytvárala a znovu analyzovala. Respondentov som vyberala na základe teoretického ukotvenia výskumu, čo mi následne pomohlo vytvoriť teóriu. Následne som na analýzu dát použila axiálne kódovanie, ktoré je častou súčasťou analýzy dát

v zakotvenej teórii. V kódovaní som sa sústredila na tzv. základný fenomén a okolo neho vytvárala kategórie. Pri zakotvenej teórii je dôležité nahliadať na problém z emic aj etic perspektívy a tieto jednotlivé perspektívy pri analýze prepájať.

4.5 Etika výskumu:

Etika výskumu je veľmi dôležitá súčasť každého výskumu. Pri rozhovore je dôležité dať respondentom dostatočný priestor a právo na to aby mohli požiadať o zamlčanie niektorých informácií a o dodržanie anonymity. Pri vedení každého rozhovoru som respondentov oboznámila o tom, že rozhovor bude nahrávaný, ale že ho nebudem nikde zverejňovať a nahrávka bude slúžiť len na prepis a spätnú analýzu rozhovoru. Tiež som im dala priestor na to aby mohli nahrávanie rozhovoru odmietnuť a nevyvíjala som žiadny nátlak na samotné vedenie rozhovoru. Pri vedení rozhovoru bolo pre mňa veľmi dôležité aby sa respondenti cítili bezpečne. Určitá dôvera, ktorá sa vytvorí medzi respondentom a výskumníkom je dôležitá nie len pre validitu dát. Keďže som viedla s respondentmi rozhovor ohľadom ich práce, je dôležité zachovať čo najväčšiu anonymitu, aby ich práca nemohla byť žiadnym spôsobom ohrozená. Je samozrejmé rešpektovať ich požiadavky a niektoré časti rozhovoru vôbec neuverejňovať.

4.6 Tvorba dát:

Ako metódu pri tvorbe dát som používala hlavne pološtruktúrovaný hĺbkový rozhovor respondent vs. výskumník. Pološtruktúrovaný rozhovor dáva priestor na pýtanie sa hĺbkových otázok, podľa toho aké informácie sa od respondenta počas rozhovoru dozviem. Vytvorila som si okruhy otázok na základe toho, čo som sa chcela od respondenta dozvedieť a k nim som vytvorila otvorené otázky, ktoré udávali smer rozhovoru. Tento spôsob rozhovoru mi respondenta nezaškatulkuje len do odpovedí, ktoré očakávam, ale môže ma prekvapiť informáciami, ktoré by som nijakým spôsobom

nedokázala predpokladať. Pološtrukturované rozhovory som mala rozdelené do štyroch základných okruhov na ktoré som sa pri ich vedení sústredila. Prvý z okruhov bol sústredený na základné informácie o každom z respondentov a slúžil na prelomenie ľadov na začiatku rozhovoru. Druhý okruh sa sústredil na podmienky práce, ich prekérnosť a to ako si ju uvedomujú samotní respondenti. Tretí okruh slúžil na to odhaliť, či je respondent súčasťou, resp. má možnosť byť súčasťou nejakého pracovného kolektívu, a to ako podmienky práce ovplyvňujú vytvárania kolektívu. Na záver som viedla rozhovor smerom aby som zistila, či v práci respondenta dochádza k rezistencii a akým spôsobom. Okruh rezistencie, ktorý som si vymedzila bol ale jednoduchšie pozorovateľný v teréne, než zistiteľný zo samotného rozhovoru. S niektorými respondentmi som viedla rozhovor cez telefón, alebo video chat, čo sa mohlo odraziť na kvalite samotného rozhovoru. Táto okolnosť ale tiež vypovedá o ich pracovnej vyťažnosti. Zároveň som ale tak dokázala zachytiť respondenta v jeho pracovnom prostredí, čo dodávalo rozhovoru autenticitu.

Ako druhú metódu tvorby dát som zvolila zúčastnené pozorovanie v teréne spojené s neformálnymi rozhovormi. Terén v ktorom som zúčastnené pozorovanie robila bola práca v rýchlom občerstvení v ktorej som sa nachádzala niekoľkokrát do týždňa. Creswell opisuje zúčastnené pozorovanie ako činnosť v ktorej je výskumník ponorený do každodenných životov ľudí, sleduje a robí neformálne rozhovory so skupinou participantov. Výskumník študuje význam chovania, jazyku a interakcie medzi skupinou ľudí (Creswell, 2007). Pozorovanie som vo svojom teréne využila hlavne na pozorovanie dynamiky pracovného kolektívu, ktorého som bola sama súčasťou. Sama som sa zúčastnila rôznych foriem každodennej rezistencie, ktoré sú bežnou súčasťou tohto terénu.

4.7 Výskumná vzorka:

Pri výbere respondentov som sa sústredila na to aby sa ich práca vyznačovala prekérnosťou. Riadila som sa definíciou Standinga a vyberala som respondentov hlavne na základe neistoty ich práce. Túto nestabilitu práce som si vymedzila tak, že som vyberala respondentov pracujúcich na živnosť, alebo na dohodu. V takomto pracovnom statuse pracovníci nemajú žiadnu istotu ohľadom toho kedy bude s nimi ukončená spolupráca, koľko odpracujú hodín a iné zamestnanecké práva. Ďalej som sa snažila zahrnúť do vzorky nie len respondentov pracujúcich v nekvalifikovanej práci ale aj kvalifikovaných pracovníkov, ktorí sa tiež stávajú súčasťou prekariátu. Keďže som chcela vo svojom výskume rozobrať problematiku z rôznych typov prekérnej práce, nemohla som zbierať respondentov snehovou guľou, ani žiadny zo zaužívaných metód získavania respondentov. Rovnako, tak ma samotní respondenti často nemali na koho odkázať zo samého zmyslu ich práce, ktorá je často veľmi individualizovaná. Respondentov som získavala cez svoje okolie, vždy sa vyskytol niekto kto mal vo svojom okolí niekoho s prekérnymi podmienkami práce. Niektorých respondentov som získala sama zo svojho okolia a k niektorým som bola sprostredkovaná. Tiež som sa snažila na získanie respondentov použiť internetovú sociálnu sieť, tento pokus ale nebol príliš úspešný.

4.8 Charakteristika respondentov:

Vo svojom výskume som zahrnula respondentov rôznej vekovej kategórie a genderu. Väčšina respondentov pracuje v nekvalifikovanom type práce, avšak snažila som sa do svojej vzorky zaradiť aj pracovníkov s vyššou kvalifikáciou. Veľká časť respondentov pracuje v konkrétnej práci dlhšie než rok.

Respondentka Silvia

Respondentka Silvia je študentka vysokej školy, ktorá pracuje v Call centre zhruba polroka. Jej práca bola najskôr situovaná v kancelárii v meste do ktorého musela dochádzať. Neskôr sa ale jej práca presunula do „home officu“, pretože ona, ale aj ostatní študenti už nedokázali dochádzať do práce kvôli štúdiu v inom meste. Prácu má ako privyrobenie ku vreckovému, ktoré dostáva od rodičov. Práca ju baví a opisuje ju ako nenáročnú. Jediné, čo ju na práci štve je až príliš veľa smien, ktoré od nej požadujú, aj keď je brigádnička.

Respondentka Pavla

Respondentka Pavla je matka niekoľkých detí, ktorá má svoju súkromnú živnosť a zároveň pracuje pre platformu ako kuriérka jedla už dlhšie než rok a pol. Prácou v kuriérskej branži si tak vynahrádza nestabilitu počtu klientov v jej súkromnej živnosti. Na svojej práci ako kuriérka má najradšej kolektív, ktorého je súčasťou. Obe práce ju naplňujú, tvrdí, že jej práca je jej koníčkom a pokiaľ by nebola, tak by ju nerobila. Nevadí jej, že aj napriek tomu, že vyštudovala vysokú školu s červeným diplomom vykonáva nekvalifikovanú prácu, najdôležitejšie je, že ju práca naplňa. Spolu so skupinou kuriérov, ktorí tiež túto prácu vykonávajú dlhodobo má konflikty s novým manažmentom.

Respondentka Erika

Respondentka Erika je študentka vysokej školy. Pracuje ako predavačka a k tomu pár krát do mesiaca pracuje ako aupair. Na práci jej najviac prekáža nepredvídateľné plánovanie smien. Inak je s prácou spokojná, má pocit, že prispieva dobrej veci, keďže predáva prírodnú kozmetiku. Má pocit voľnosti, pretože väčšinou pracuje sama bez dozoru manažérky a prácu si manažuje sama. Od práce vyslovene nezávisí, pracuje v nej hlavne preto aby si udržala svoj vyšší životný štandard.

Respondent Richard

Respondent Richard pracuje ako živnostník, živý sa prekladom už viac než 15 rokov. Pracuje hlavne pre agentúry, čo ho frustruje, pretože agentúry si berú polovičný podiel z jeho zárobku. Zároveň ale v práci pre agentúru vidí istotu, avšak cíti sa trochu ako v pasci, pretože keby nemusel tráviť toľko času prácou pre agentúru, mohol by si vytvoriť svoju vlastnú zákaznícku základňu a mal by zaplatené viac. Respondent je ale hlavným živiteľom rodiny a tak sa spolieha na relatívnu istotu, ktorú mu ponúka práca pre agentúru.

Respondent Félix

Respondent Félix je čerstvým študentom vysokej školy a popri brigáde v obchode s bicyklami pracuje ako kuriér pre jednu z platforiem, ktoré fungujú v jeho meste. Kuriérsku prácu samú o sebe nemá rád, ale páči sa mu flexibilita na akej funguje (stačí mu len zapnúť aplikáciu a prihlásiť sa) a tak ju využíva ako zárobok keď potrebuje viac peňazí. Nepozná sa s inými kuriérmi a nemá o to ani záujem. V svojich vyjadreniach sa od ostatných kuriérov výrazne vyčleňuje.

Respondent Adam

Respondent Adam pracuje už dlhé roky ako živnostník prekladateľ. Teraz je na dôchodku, ale stále pracuje aby si udržal svoj životný štandard, ktorý mu malý dôchodok (kvôli práci na živnosť) neposkytne. Svoju prácu berie do istej miery ako koníček, možno aj preto, že v nej strávil dlhé roky a veľa hodín do dňa. Prekladať začal aby mal zárobok popri podnikaní. Špecializuje sa v technickom preklade a to mu zaisťuje dostatok ponúk práce, pretože je jeden z mála, ktorý sa špecializuje na takýto typ prekladu. Keďže už má za sebou dlhé roky praxe má vytvorenú určitú zákaznícku základňu u prekladateľských agentúr, ktorá mu zabezpečuje dostatočný príjem. V minulosti ale zažíval krátke obdobia bez príjmu.

Respondent Karol

Respondent Karol pracuje na živnosť ako kuriér zásielok po severnej časti Európy. Vykonáva rovnakú prácu ako zamestnanci v kamiónoch, len za ňu dostáva zaplatené menej. Aj napriek tomu, že sa vyjadruje o svojej práci hlavne v pozitívnom zmysle plánuje ju v lehote pol roka ukončiť, pretože je preňho neudržateľná, za čo viní sámého seba. Je platený od počtu kilometrov, ktoré prekoná a preto si robí malé pauzy aby dokázal zarobiť čo najviac. K svojmu „šéfovi“ teda sprostredkovateľovi práce má veľmi pozitívny vzťah. Má vytvorenú silnú sociálnu sieť s ostatnými kuriérami, aj keď je jeho práca z veľkej časti individuálna.

4.9 Analýza dát

Analýzu vytvorených dát som spravila mocou otvoreného kódovania. Jednotlivé rozhovory som prepísala a následne ich analyzovala. Každý prepísaný rozhovor som rozobrala na jednotlivé jednotky, ktoré som zakódovala pod jednoslovné alebo viac slovné kódy. Následne som tieto kódy, ktoré som rozdelila do skupín medzi sebou porovnávala pomocou techniky axiálneho kódovania. Toto porovnávanie mi pomohlo k následnej interpretácii každej skupiny kódov a k nachádzaniu ich vzájomným vzťahom. Na záver som vytvárala tvrdenia a generalizácie na základe sa opakujúcich kódov a ich vzťahov a významov.

5 Analýza a interpretácia

Prekariát sa vyznačuje rôznymi formami neistoty, ktoré ovplyvňujú aj chovanie jej členov a vnímanie svojej práce. Môj výskum ukázal, že existujú tri základné javy prekérnej práce, ktoré dokážu ovplyvniť vnímanie prekérnej práce respondentmi a následna rezistencia a zdieľanie tejto skúsenosti s ostatnými prekérnymi pracovníkmi. Prvým javom objasním to, ako respondenti vnímajú neistotu svojej práce a s ňou spojenú

flexibilitu. Toto vnímanie neistoty a flexibility ovplyvňuje to do akej miery chcú na svojich podmienkach práce niečo zmeniť. Druhým javom, je binge working, ktorý je následkom prekérnej práce. Jeho vnímanie taktiež ovplyvňuje to do akej miery sa respondenti snažia zmeniť svoje podmienky práce. Posledným javom je rezistencia spojená s kolektivitou. V tejto časti sa budem venovať tomu ako sa tieto dva javy navzájom ovplyvňujú a ako rezistencia vytvára kolektivitu.

5.1 Flexibilita a neistota:

Neistota je hlavnou zložkou prekérnej práce, tá sa môže prejavíť v rôznych podobách. Najviac diskutovaná je zamestnanecká neistota, kedy pracovník nemá garantovanú prácu na dlhodobé obdobie. Táto súčasť pracovnej neistoty zohrávala v mojom výskume významnú rolu a na základe nej boli jednotliví respondenti selektovaní.

Respondentov by som mohla rozdeliť na dve skupiny, tak ako rozdeľuje prekariát Standing. Teda na „grinners“ a „groaners“. Pre obe tieto skupiny má neistota úplne iný význam. Do skupiny „grinners“ som zaradila respondentov so pseudonymami Félix, Silvia a Erika. Títo respondenti sú študentmi a určitú mieru finančnej istoty za nich zabezpečujú rodičia. Práca, ktorú majú im slúži hlavne na zvýšenie životného štandardu, ktorý by inak nemali ako dosiahnuť a tak určitú mieru neistoty dokážu zniesť. Naopak skupina „groaners“ do ktorej patria zvyšní respondenti, vnímajú neistotu úplne inak. Snažia sa ju vynahradiť ďalšími prekérnymi záväzkami, alebo prácou pre agentúru, ktorá im istotu do istej miery zabezpečí, ale vezme si z toho vysoký podiel zo zárobku. Avšak už aj mladí študenti sa dostávajú do riešenia neistoty v jednej práci hľadaním práce druhej, ktorá by im túto neistotu vyplnila. Aj keď na práci teda vyslovene nezávisia snažia sa túto situáciu riešiť podobne ako respondenti zo skupiny „groaners“. Zároveň ale nevyhľadávajú stabilné a dlhodobé zamestnanie a to je to, čo tieto dve skupiny

odlišuje. Ako študentom im vyhovuje viac flexibilita práce a vedia sa jej lepšie prispôbiť. Často si flexibilnú prácu vyberajú zámerne, pretože ju vnímajú ako niečo prechodné, na to aby si našetrili na letnú dovolenku, alebo mali väčšie vreckové a pod. „Groaners“ sa do flexibilnej práce dostali skôr z nutnosti, napr. v prípade respondenta Adama, ktorý má nízky dôchodok a musel by žiť veľmi šetrne bez práce, alebo respondentka Pavla, ktorá sa ocitla v prekérnej situácii po rozvode, respondent Richard zas nemohol nájsť zamestnanie so svojim typom práce a Karol potreboval prácu po období nezamestnanosti.

Väčšina respondentov vníma neistotu v práci do istej miery ako jej prirodzenú súčasť, ktorá je daná a nemenná. Môže to súvisieť s tým, že do takýchto podmienok práce už vstupovali a nemenili sa časom, ale aj s post Fordistickým vnímaním práce. Post Fordizmus je obdobie, kedy firmy začali prechádzať na individuálne pracovné zmluvy a začali sa používať tzv. zero-hour kontrakty. Respondentka Pavla, ktorá kvôli nepravidelnému prílivu klientov vo svojej živnosti a rozvodu musela hľadať iné zdroje zárobku. Práve rozvod s manželom ju dostal do prekérnej situácie, pretože respondentka v ňom mala okrem iného aj finančnú oporu s pomocou ktorej mohla bez nutnosti ďalšej práce podnikáť. O tomto fakte sa ale nevyjadruje negatívne, prijíma to ako dané a namiesto toho, aby sa o pracovaní v ďalšej práci vyjadrovala ako o tlaku, vyjadruje sa o ňom skôr ako o zdroji uvoľnenia napätia ako o odstránení prekérnej situácie v ktorej sa nachádzala.

Respondentka: „Takže tam šlo hlavne o to abych ja se sama vnitřně dostala do takovýho pocitu jakoby toho klidu a toho plynutí, protože to už jsem věděla, že v tu chvíli jakoby to všechno jde líp, takže jsem hledala něco dalšího a moje základní kritéria byli samozřejmě aby mě to bavilo, protože ja už jako nejsem ve stavu kdy bych mohla dělat něco co me fakt nebaví a zároveň abych měla časovou flexibilitu. Jo abych si to mohla prostě ten čas zorganizovat podle sebe a nejsem přítel úplně nějakýho extra tvrdýho

plánování, že musím každý den od do být někde ale budu tam ráda za určitou jakoby svoji volnost, kdy ja si ten čas mužu plánovat podle sebe (Rozhovor Pavla, 7. 2. 2022).“

Respondentka sa o flexibilitu, ktorá je s neistotou do veľkej miery previazaná vyjadruje ako o veľmi pozitívnom aspekte, ktorý vníma ako prostriedok k tomu, aby si čas mohla plánovať ako jej to vyhovuje. Respondentka tak paradoxne hľadá istotu v ďalšej prekérnej práci, tak aby mala dostatočnú voľnosť vykonávať svoju živnosť ak má práve nejakých klientov. Zároveň respondentka v rozhovore neustále kladie dôraz na to, že ju práca naplňa a to je pre ňu najdôležitejšie. Znovu sa jedná o post-Fordistické vnímanie práce, kedy sa kladie dôraz na to aby bola práca naše hobby.

Napriek tomu, že flexibilita by mala potencionálne prinášať respondentom neistotu a vplývať na ich život negatívne, často sa o nej respondenti vyjadrujú ako o aspekte práce, ktorú vyslovene vyhľadávajú. To čo respondenti opisujú ako najdôležitejšie je flexibilita času, kedy si oni môžu určovať kedy budú pracovať a ako dlho. Flexibilita je spájaná s pocitom slobody aj v prípade flexibility pracovného úväzku. To sa týka hlavne študentov, kedy práca na dohodu umožňuje kedykoľvek odísť a zmeniť prácu, pokiaľ mu niečo na aktuálnej práci nevyhovuje. Pracovníci na homeoffice sa v pozitívnom zmysle vyjadrovali aj o flexibilitu času a priestoru. Čo je aj prípad respondentky pracujúcej pre call centrum. *Výskumníčka: „ ... Prečo tam vlastne pracuješ, prečo si si vybrala tú prácu?“ Respondentka Silvia : „... No a asi aj z toho dôvodu, že sa tam proste dalo vyberať tie smeny. To bola tiež veľká výhoda. Teraz sa mi to páči, že to dali na ten homeoffice, lebo na tú prevádzku to nebolo také dobré chodiť. ... (Rozhovor Silvia, 6. 11. 2021)“* Flexibilita a určovanie si čas a priestoru práce je často aj rozhodujúcim faktorom, prečo respondenti konkrétnu prácu vykonávajú.

Neistota sa často nachádza v podvedomí respondentov. Tá sa naplno prejaví pri výpadku klientov, alebo objednávok. Neistota v práci spôsobuje aj to, že respondenti zostávajú v prekérnych podmienkach ako keby zaseknutí.

Príklad respondentka Richarda: „ ... One of the things that I do feel, which has been a big mistake in my professional life, is that I didn't build up like good relationship with a few professional clients early on. That I'm in a position where because I earn so little from the agency work I have to do a lot of agency work and that leaves me with no time to do marketing activity to build relationships with private clients. I'm just constantly doing little job agency agency agency and that - but I don't know how to get out of this at all (laughs nervously) (Rozhovor Richard, 27.2. 2022).“ Respondent je tak zaseknutý v práci pre agentúru, u ktorej nachádza istotu, ale ktorá si zároveň berie veľkú časť z jeho zárobku. Kvôli neistote, ktorá by bola bez agentúry pre neho ešte citelnejšia pokračuje v práci pre agentúru. V práci pre agentúru nachádza respondent paradoxne istotu, aj keď z racionálneho hľadiska mu nič dlhodobú istotu u agentúry nezabezpečuje.

Istota pre zamestnávateľa, ktorý potrebuje vyplniť chýbajúce smeny spôsobuje neistotu pre pracujúcich. Sama som sa s tým problémom stretávala v teréne. Manažér prevádzky chcel zabezpečiť obsadenosť všetkých miezd a snažil sa túto situáciu riešiť častým prijímaním nových zamestnancov. Zároveň sa snažil všetkým zamestnancom vyjsť v ústrety a rozdeliť smeny spravodlivo. To nakoniec spôsobovalo menej smien ako si zamestnanci želali. Podobný problém opisuje aj respondentka Pavla. Zmena manažéra, ktorý sa riadi požiadavkami platformy spôsobilo neustále naberanie nových kuriérov, tak aby bol rozvoz plynulý a aby platforma nemala problém obsadiť smeny na polroka dopredu. Takýmto spôsobom sa respondentka ocitá v situácii, kedy platforma, ktorá prezentuje prácu ako flexibilnú plánuje smeny mesiac dopredu. Nakoniec tak táto práca začína strácať svoju flexibilnú časť a kuriéri si tak musia plánovať smeny dopredu rovnako ako v zamestnaní. Tento problém respondentka spája s novým manažmentom. Respondentke prekvapivo istota získaných smien v budúcnosti nevyhovuje, pretože to narúša flexibilitu, ktorú potrebuje kvôli jej živnosti. Podobný problém má aj

respondentka Erika, ktorá bola predchádzajúce mesiace zvyknutá aspoň na 10 smien. Túto relatívnu istotu jej narušila manažérka, ktorá jej priradila na jeden mesiac nečakane len 2 smeny. Tento náhly pokles smien bol spôsobený veľkým počtom predavačiek na trvalý pracovný pomer, ktoré majú zákonom garantovaný počet odpracovaných hodín, na rozdiel od zamestnancov na dohodu. Firmy teda zaistením si stability a zároveň lacnej pracovnej sily dávajú svojich pracovníkov do nejistej situácie.

Prekérni pracovníci často pracujú vo švarcsytéme, ktorý je výhodný hlavne pre poskytovateľa práce. Jednotliví respondenti často v spojitosti so svojim typom práce rozprávajú o pocite slobody, ktorý im dáva práca na živnosť. Táto sloboda je ale relatívna. Respondenti sa v podstate ocitajú v pozícii zamestnancov, ktorí musia plniť jednotlivé úkoly a cenu, ktorú im za to zaplatia. Tieto úkoly im zadávajú platformy, agentúry alebo podnikatelia. Musia ich splniť do určitej doby, rovnako ako bežní zamestnanci. Na rozdiel od zamestnancov týmto pracovníkom chýba ochrana zamestnaneckých práv. Respondentka Pavla si túto situáciu uvedomuje a vtipkuje o nej. Jedná sa akési prijatie prekérnych podmienok aj napriek uvedomovaniu si absurdnej situácie. *Výskumníčka: „To ste v podstate ako takí zamestnanci, len nie ste zamestnanci...“ Respondentka: „Ano, je to tak, je to tak no. Akurát proste keď marodíte, alebo si chcete vzít dovolenou, tak proste za to nic nemáte (smiech), má to spoustu výhod (Rozhovor Pavla, 7. 2. 2022).“* V tomto prípade sa platforma skôr ku svojim kuriérom chová skôr ako k zákazníkom, než k spolupracovníkom (ako sa o kuriéroch často platformy vyjadrujú v médiách). Pracovníci si musia kúpiť uniformy a termo boxy aby mohli túto prácu pre platformu vôbec vykonávať. Respondentka si tento paradox uvedomuje, avšak vníma túto situáciu ako nevyriešiteľnú. Platforma si vyhradila právo kontroly toho, či kuriéri dodržiavajú všetky pravidlá, nosia uniformy a pod. Respondentka túto situáciu vníma ako neriešiteľnú s platformou. Uvedomuje si, že ak nesúhlasí

so zmluvou, tak jej povedia, že má na výber a môže s nimi ukončiť spoluprácu. Respondentka tiež vníma, že ju neochraňuje žiadne zamestnanecké právo ani žiadne odbory. Respondent Richard si taktiež uvedomuje svoju prekérnu pozíciu vo švarcsystéme a svoju situáciu vyjadruje vo výstižnom tvrdení: „ ... *but in fact we are workers, we don't really own the MEANS OF PRODUCTION (laughs) (Rozhovor Richard, 27. 2. 2022).*” Na druhú stranu respondent Karol svoju situáciu využíva vo svoj prospech, a to tak, že obchádza povinnosti, ktoré má ako živnostník voči štátu a tak dosahuje vyšší zárobok ako by mal mať. Preto mu táto pozícia vyhovuje a tvrdí, že na živnosť plánuje pracovať aj v budúcnosti, keď skončí so svojou aktuálnou prácou.

Flexibilita a s ňou spojená neistota je každodennou súčasťou respondentov. Na moje prekvapenie sa respondenti o flexibilitate vyjadrovali v pozitívnom zmysle. Flexibilitu času, ale aj priestoru vnímajú ako jednu z kľúčových súčastí ich práce. Neistotu, ktorá s flexibilitou súvisí vnímajú respondenti ako súčasť práce, z ktorej sa musia sami vysporiadať, a to napríklad nájdením si ďalšej práce, ktorá pocit neistoty zmierni. Dvaja z respondentov si svoju prekérnu situáciu uvedomujú a vo svojich vyjadreniach často používajú sarkazmus, ktorý im pomáha vysporiadať sa s vedomím si svojho prekérneho postavenia. Neistota a úkolová mzda núti prekérnych pracovníkov vykonávať svoju prácu v dlhých časových blokoch, tzv. binge working. Tento binge working je bežnou súčasťou prekérnej práce a v nasledujúcej kapitole sa na tento problém pozriem z perspektívy respondentov.

5.2 Binge working

Práca s prekérnymi podmienkami je často platená úkolovou mzdou. Tá ma na pracovníkov taký efekt, že ich núti spraviť čo najviac práce za čo najkratší z čas. Často musí pracovník odvieť prácu za ktorú nemá zaplatené, pretože táto práca sa nedá nijak odmerať. Jedná sa napr. o prácu pri preklade, kedy si musí prekladateľ dohľadať veľa doplnkových informácií aby mal preklad náležitú

kvalitu. Jednotliví respondenti vnímali úkolovú mzdu ako danosť a moc sa nezaoberali tým, prečo nie sú platení hodinovo. Túto letargiu vysvetľuje teória anómie, kedy pocit bezmocnosti ktorý prekariát zažíva spôsobuje nečinnosť a prijatie prekérnych podmienok práce. Môže to byť aj dôsledok toho, že sú schopní pracovať tak veľa, že nakoniec je ich zárobok vyšší ako pri hodinovej mzde, čo mnohých motivuje.

Všetci respondenti zo skupiny „groaners“ sú zvyknutí pracovať vo veľmi dlhých časových úsekoch. Z najväčšej miery je to ovplyvnené tým, že sú finančne ohodnotení za úkol. Tiež ale na rozdiel od „grinners“ od tejto mzdy závisia a tak sú nútení pracovať oveľa viac aby dokázali zarobiť mzdu, ktorá ich dostatočne zabezpečí. Často sa o tomto respondenti vyjadrujú ako o bežnej súčasťi ich práce, robia si z toho vtipy alebo tvrdia, že im to vyhovuje. Táto irónia je častou súčasťou vyjadrení respondentov, hlavne čo sa týka binge workingu. Vyjadrovať sa o náročných podmienkach práce s iróniou respondentom pomáha sa s nimi vyrovnáť. Jedná sa teda o coping mechanizmus s prekérnymi podmienkami práce.

Respondent Karol obviňuje sám seba z toho, že pracuje dlhé hodiny bez prestávky. *Respondent Karol: „.... naozaj, je to moja chyba trochu, proste som blbý a nezastavím si trebárs na tú prestávku [...] lebo ja sedím za tým volantom v jednej polohe úplne bežne 20 - 25 hodín ... (Rozhovor Karol, 25. 11. 2021)“* Na výške mzdy sa dohodol so svojim sprostredkovateľom práce, čo mu môže dodávať pocit, že nie je v pozícii vykorisťovaného. Sám tvrdí, že mu dohoda vyhovovala, ale samozrejme musí robiť kompromisy on aj „šéf“. Zároveň si respondent uvedomuje, že je nahraditeľný a nie je vo vyjednávacjej pozícii. Úkolovú mzdu berie ako danosť a protesty by podľa neho nikomu nepomohli. Respondent tak vníma „binge working“ ako nutnú súčasť práce. Pretože chce tráviť nejaký čas doma, nie len v dodávke na cestách a zároveň zarobiť dostatok. Na to aby respondent prekonal túto záťaž má rôzne adaptačné mechanizmy, v podobe

neustáleho telefonovania s ostatnými kuriérmi, alebo v podobe rôznych doplnkov do auta, ktoré ho udržujú v strehu pri dlhej jazde v aute.

Ďalším prípadom „binge workingu“ je respondent Adam, ten aj napriek tomu, že je na dôchodku pracuje dlhé hodiny. Musel ale posledných pár rokov svoju pracovnú výkonnosť znížiť kvôli zdravotným dôvodom. Dnes sa snaží pracovať maximálne 10 hodín denne, ale v minulosti zvykol pracovať aj 18 hodín. Vyjadruje sa o tom ako o normálnej súčasť jeho práce na to aby dosiahol potrebný zárobok. Zároveň tvrdí, že bez svojej práce by prežil, ale nudil by sa. Za ten čas čo respondent v minulosti strávil práci bol nútený si vytvoriť tzv. post fordovské vnímanie práce, to znamená vnímanie práce ako koníček, ktorý je súčasťou jeho celého života. Post-Fordizmus núti pracujúceho predať celého seba, kedy zamestnávateľ požaduje určitú úroveň oddanosti a iniciatívy, čo môže ohrozovať identitu a osobnú autonómiu pracujúceho (Watson, 2017). Pracujúci musia tak často vyvíjať iniciatívu voči sprostredkovateľovi práce a spraviť z práce dôležitú súčasť svojho života. Vnímanie práce sa tak zmenilo oproti Fordovskému obdobiu, kedy zamestnanci odpracovali čas, ktorý bol od nich vyžadovaný a viac sa o svoju prácu zaujímať nemuseli.

Respondent Richard si uvedomuje, že práca dlho do noci je daň za flexibilitu, ktorú mu jeho práca ponúka. Sám sa ale o práci vyjadruje ako o práci ktorá dokáže byť veľmi vyčerpávajúca, zvykne pracovať od rána do polnoci. Každopádne respondent sa pri rozhovore vyjadril o túžbe pracovať ako zamestnaný prekladateľ, avšak nikdy sa mu tá príležitosť nenaskytla. *Respondent Richard: „ ... I've been jealous of people who were employed in companies and they seem to have a nice life, they just sat around and waited until the company needed a translation, but it's a thing that companies love to cut. [...] On the other hand I also don't know whether I'd like.. I like to be my own boss. I like to be able to work the hours I want and to not have to go into an office (Rozhovor Richard, 27. 2.*

2022).” Respondent si uvedomuje, že mu jeho práca nezabezpečí istotu, ale zároveň má pre neho flexibilita na ktorú si zvykol a ktorá mu dodáva pocit slobody vyššiu cenu. Sarkazmom, ktorý vyplýva z jeho vyjadrenia sa snaží situáciu zľahčiť. Tiež môže mať funkciu coping mechanizmu a pomáha respondentovi zmieriť sa s prekérnou situáciou.

Respondenti Richard a Adam musia vykonávať veľa neplatenej práce, pretože sú platení len za výsledok, ktorý vyprodukovali. Každý z respondentov na túto formu finančného hodnotenia reagujú inak. Zatiaľ čo respondent Adam to berie ako bežnú súčasť práce a moc tomuto aspektu nevenuje pozornosť, respondent Richard sa nad týmto zamýšľa. Vníma to z ich strany ako komodifikáciu jeho práce. *Respondent: „... I have to do a lot of research and it's always a bugbear like you're only payed for what you produce, not for the time that you have to put in. ... Like if they start saying this letter is very similar to that letter, so we should only pay you for these two sentences that are different. Okay then, but that's like my privilege, that's like my little bonus for all the research I had to do to get to this point, that I know. You know, they always think they're paying for the translation, but they're not. They're paying for my knowledge, which is... Same with a lawyer, it's like why do you have to pay a lawyer 50 euros just to write a letter for you, like he can write lawyer letter in 5 minutes. You're not paying for the letter, you're paying for his, paying for her knowledge. But people don't try to commodify lawyers so much as they try to commodify translators and push us on this words thing (sigh). It's difficult. (laughs) (Rozhovor Richard, 27.3. 2022)“* Respondent vníma nespravodlivú situáciu a nerovné postavenie na trhu práce. Z jeho vyjadrenia vyplýva, že občas cíti nátlak zo strany agentúry využiť jeho nazbieranú prácu vo svoj prospech a zarobiť na tom, on sa ale tejto snahe o vykorisťovanie snaží brániť vydiskutovaním si to s agentúrou a nepoddaním sa.

Binge working je podporovaný hlavne formou úkolovej mzdy. Keďže sú respondenti platení od prekonania kilometrov, alebo počtu strán musia snažiť

odpracovať čo najviac. Toto sa odzrkadľuje aj na zdraví respondentov, ktorí musia sedieť často dlhé hodiny v jednej polohe. Namiesto vyžadovania platenia práce od hodiny sa respondenti podmienkam podvolia a vytvárajú si skôr coping mechanizmy aby dlhé hodiny často monotónnej práce zvládli. Toto podvolenie sa podmienkam súvisí aj s individualizáciou práce a nemožnosti rezistencie v takejto podobe práce. Pretože by respondenti išli proti svojmu záujmu zarobiť čo najviac za čo najkratší čas. Formám neformálnej rezistencie a tomu ako sa na jej efektívnosti podieľa kolektivita sa budem venovať v ďalšej kapitole.

5.3 Kolektivita a rezistencia

O prekariáte sa Standing vyjadruje ako o fragmentovanej triede. Prekérna práca by tak mala byť veľmi individualizovaná bez možnosti vytvárania kolektívnych vzťahov. V tejto kapitole sa budem venovať prípadom, kedy je táto individualizácia prekonávaná a sú vytvárané vzájomné vzťahy.

Práca väčšiny respondentov je zo svojej podstaty veľmi individualizovaná. Túto podstatu ale narúšajú dvaja z respondentov, ktorí aj napriek tomu, že svoju prácu vykonávajú individuálne si dokázali vytvoriť okolo seba akúsi komunitu. K tomuto vytvoreniu pracovného kolektívu im pomohli internetové sociálne siete.

V prípade respondenta Karola, ktorý je v kontakte s ostatnými kuriérmi cez telefón (jedná sa hlavne o kuriérov z rovnakej a susednej firmy) sa jedná o vzájomnú pomoc pri prekonaní časovo náročnej práce a izolácie v dodávke. Toto spoločné prekonávanie vytvára pocit spolunáležitosti medzi kuriérmi. Respondent sa o ostatných kuriéroch vyjadruje ako o rodine. Vysvetľuje, že ak niekto z nich potrebuje pomoc napíše na facebook-ovú skupinu a nejaký kuriér ak má práve cestu okolo príde a pomôže mu. *Výskumníčka: „Ešte sa ťa opýtam na tú fb skupinu, tak ako si tam väčšinou radíte, alebo ohľadom čoho si tam píšete?“ Respondent: „Vieš čo viac menej tam sa píše, chalani sa tam informujú o tom*

kde stoja policajti, kde sú váhy a takéto kde sú cestné kontroly v rámci Slovenska, Česka, Poľska, Nemecka, Rakúska a keď je niekde nehoda, kolóna a tak proste sa to tam napíše, chlapi napíšu, že diaľnica v Nemecku má byť uzavretá, lebo proste neviem niečo sa tu deje atď. proste niečo sa tu deje. Tak takto, alebo proste keď niekto potrebuje pomoc, alebo proste niekde keď iba niekto niekde víkenduje teraz chalani niekde v Španielsku tak napíšu, že chlapi víkendujem pod Barcelonou kto máte cestu prídite na pivko atď. Takže my sme taká rodinná komunita by som povedal (Rozhovor Karol, 25. 11. 2021).“ Aj napriek tomu, že respondent Karol má svoju komunitu kuriérov tým, že každý pracuje pre iného sprostredkovateľa práce je nakoniec každý sám vo svojom vyjednávaní ohľadom podmienok práce. Takže aj v tomto prípade, kedy je respondent na prvý pohľad výnimka platí Standingove tvrdenie o fragmentácii prekariátu.

Druhou výnimkou je respondentka Pavla, ktorá si tiež vytvorila malú komunitu s ostatnými kuriérmi. V tomto prípade sa kolektivita medzi skupinou kuriérov vytvárala ľahšie, pretože všetci dlhodobo pracujú pre jednu platformu. Túto skupinu spája hlavne vyčleňovanie sa od ostatných kuriérov, ktorí pracujú pre platformu prechodne, alebo sú noví. Respondentka samotná ich opisuje ako nezaučených a s nie veľkým intelektom. To, že si vytvorila malý pracovný kolektív dokazuje okrem iného aj jej opisovanie konfliktu s manažmentom v množnom čísle. *Výskumníčka: „Takže ste boli v podstate ako takí kolegovia, ktorí sa dohadujú medzi sebou.“ Respondentka: „Ano, ale že i všetci sme, alebo ne všetci, ale takový to jadro sme vnímali, že jde o to aby to fungovalo jako celek, protože ve chvíli kdy to tak nebude fungovat, tak na tom nakonec ztratíme všichni. Jo, když jakoby to nebude fungovat dobře, lidi si budou míň objednávat a celkově se to prostě odrazí i na nás (Rozhovor Pavla, 7. 2. 2022).“* V tomto prípade z tvrdenia respondentky vyplýva, že kolektívna práca je dosť dôležitá nie len pre skupinu ako celok ale aj samotných jednotlivcov. Kuriéri tak sami od seba zistili, že kolektívna práca je pre nich výhodnejšia ako

individuálna práca, kedy sa každý musí spoliehať sám na seba. Pretože sa jedná o menšie mesto, kuriéri tak majú väčšiu príležitosť sa spolu stretávať a vytvoriť si kolektív nezávisle od toho ako je ich práca postavená. V tomto prípade si kuriéri navzájom pomáhajú a vytvárajú dohody, tak aby práca fungovala plynule. Zmena vedúceho ale túto súkromnú dohodu narušila, pretože sa jedná o profesionálneho manažéra a nie o manažéra z rady kuriérov ako tomu bolo doposiaľ. Nespokojnosť so zmenou manažéra a novými požiadavkami sa snažila skupinka kuriérov komunikovať s vedením, avšak nedostalo sa im žiadnej odozvy. Kolektívna spolupráca tu funguje aj pri ohlasovaní, kde sa práve nachádza kontrola, ktorá ich má fotiť, ako dôkaz, že nedodržiavajú predpísané postupy. Ako formu rezistencie respondentka nespomína len nedodržiavanie pravidiel, ale aj odchod zo smeny niektorých kuriérov ak majú málo objednávok.

S kolektivitou a rezistenciou som sa pravidelne stretávala aj vo svojom teréne. V malej prevádzke rýchleho občerstvenia sa kolektivita vytvorí ľahko a je silná hlavne medzi kolegami, ktorí tu brigádujú aj niekoľko rokov. Už pri zaučaní nového kolegu starší zamestnanci učia robiť prácu nie úplne podľa predpisov, tak aby si prácu uľahčil. A je dôležité aby každý prácu trochu odflákol aby mala rezistencia zmysel. V celej prevádzke funguje tichá dohoda, že sa pri práci netreba príliš snažiť, pretože za prácu aj tak nemáme až tak dobre zaplatené. Pokiaľ sú kmeňoví brigádnici s niečím veľmi nespokojní dokážu sa zorganizovať, hlavne keď dochádza k veľkým zmenám. To sa ukázalo pri zmene manažéra z rád brigádnikov, o ktorej neboli ostatní informovaní a nemohli sa na výbere podieľať. Táto situácia vyvolala krátkodobý ale silný odpor, ktorý ústil aj do vyhrážania sa odchodom niektorých brigádnikov. Avšak tento odpor bol krátky a bez odozvy. Oveľa účennejšia je v tomto prípade každodenná rezistencia už v spomínanej podobe nevykonávania si svojej práce poriadne, alebo v podobe drobných

krádeží ako napr. konzumácia kávy, sladených nápojov, sušienok bez zaplatenia, alebo nelegálne nechávanie si prepitného. Táto rezistencia má v sebe symbolickú silu v podobe nepoddania sa podmienkam od zamestnávateľa a tiež slúži na vytváranie si benefitov.

Ku zdieľanej skúsenosti medzi kolegami dochádzalo aj pri jednomesačnom náhlom poklese smien pre všetkých, čo všetkých znepokojilo a vytváralo pocit hnevu voči novej manažérke, kvôli ktorej celá situácia vznikla. Práve pozícia manažéra je ale v prevádzke najviac prekérna. Manažérka pracuje na rovnaký pracovný pomer ako ostatní brigádnici a jej výška platu je nižšia ako predavačky v Alberte, napriek tomu musí byť veľmi flexibilná a zastávať všetky pozície práce. Pracuje ako personalistka, zároveň vyjednáva podmienky práce. Vykonáva tiež tú istú prácu ako ostatní brigádnici a je zodpovedná za celú prevádzku. Tá ale nemôže až tak zdieľať svoju skúsenosť s ostatnými, pretože je v inej situácii ako ostatní brigádnici. Tým, že je zodpovedná za celú prevádzku musí sa pri práci viac snažiť a odvieť kvalitnejšiu prácu ako všetci ostatní, pretože ako jediná prichádza často do kontaktu s vyšším manažmentom franšízy. Zostáva tak vo svojej skúsenosti osamotená.

Zdieľaná skúsenosť hrá dôležitú rolu pri kolektivitě pracovníkov. V týchto troch prípadoch sa jedná o zdieľanej skúsenosti prekérnych podmienok práce, ktoré spájajú pracovníkov. Táto zdieľaná skúsenosť nemusí byť vyjadrená len priamo v konverzácii, kedy sa pracovníci medzi sebou sťažujú na nízky plat, alebo nepríjemného šéfa, ale môže byť vyjadrená aj nepriamo. Napríklad v prípade respondenta Karola, ktorý si volá s ostatnými kuriérmi aby vydržal byť bdely zdieľa rovnakú skúsenosť s ostatnými kuriérmi, ktorí sú v tej chvíli tiež za volantom a volajú pravdepodobne z rovnakého dôvodu. Alebo v prípade respondentky Pavly zdieľaná skúsenosť so zhoršujúcimi sa podmienkami pre kuriérov a väčší nátlak sa neprejavuje len v našťvaných

správach v skupinovom chate, ale aj v oznamovaní ostatným kde sa nachádza kontrola.

Pri respondentoch Richardovi a Adamovi, ktorí pracujú ako živnostníci v home officoch sa jedná o opačný prípad. Ich práca je individualizovaná a k tomu prispieva aj práca z domu, kedy sa respondenti nemajú veľmi šancu stretnúť s ďalšími prekladateľmi a vytvárať zdieľanú skúsenosť. K tejto individualizácii prispieva aj ten fakt, že každý z prekladateľov ponúka svoju službu individuálne agentúram alebo klientom a to podporuje medzi nimi súťaživosť. Respondent Richard by aj chcel byť súčasťou nejakej prekladateľskej komunity, ale keď sa o to snažil zistil, že prostredie medzi ostatnými prekladateľmi je veľmi súťaživé. *Respondent: "... it's very difficult to know what you can get away with, because we don't talk to the other translators, nobody talks about what their rates are. We act as if we were all competitors (Rozhovor Richard, 27. 2. 2022).*" Táto individualizovanosť pracovníkov prispieva k tomu, že prijímajú podmienky práce také aké im agentúra ponúkne, pretože nedochádza k zdieľanej skúsenosti a tak nemôžu prekérni pracovníci zistiť, ako veľmi sú prekarizovaní. V prípade respondenta Adama sa jedná o podobnú situáciu, samotný respondent bol v kontakte s pár prekladateľmi, s ktorými sa snažil spolupracovať. Avšak postupne spolupráca ustala, pretože každý sa musel sústrediť na svoju prácu a nemal čas na iných. Teraz o nejakú spoluprácu ani nemá záujem, chce si splniť prácu a všetky problémy s prekladom rieši agentúra s ktorou spolupracuje. Aj v prípade respondentky Silvie sa dá sledovať pokles zdieľania skúsenosti s ostatnými kolegami, keď sa jej práca presunula do domáceho prostredia. Brigádnici tak neprichádzajú pravidelne do kontaktu a ani nemajú potrebu vyvíjať snahu kontaktovať sa iným spôsobom.

Na vytvorenie zdieľanej skúsenosti je tak dôležité, aby všetci pracovníci zažívali rovnaké podmienky práce a mali príležitosť sa dlhodobo stretávať.

Túto zdieľanú skúsenosť podporuje aj veľkosť pracoviska, resp. mesta v ktorom je práca vykonávaná. Čím menšie, tým je pravdepodobnejšie, že sa vzťahy vytvoria ľahšie a tak bude pravdepodobnejšie dochádzať k zdieľanej skúsenosti, pretože častejšie spolu prichádzajú do styku rovnakí pracovníci. Najčastejšie dochádza k zdieľanej skúsenosti verbálne či už priamo v podobe sťažovania sa na podmienky práce, alebo nepriamo kedy konverzáciu pracovníci používajú na to aby zvládli prekérne podmienky práce. Zdieľaná skúsenosť slúži na utužovanie vzťahov medzi pracovníkmi a tiež môže slúžiť ako zárodok odporu voči prekérnym podmienkam práce.

Záver

Tak, ako píše Standing, prekariát je trieda v utváraní, ktorá slúži skôr ako ideálny typ pre výskumníka. Prekariát totiž nemá triedne vedomie pre seba. Vyznačuje sa rovnakými pracovnými podmienkami a neistota práce je spoločnou súčasťou každého, kto sa dá zaradiť do tejto triedy. Z vyjadrení respondentov sa však nedá pozorovať, že by si boli vedomí, že patria do rovnakej sociálnej vrstvy s inými pracovníkmi prekariátu. Ako píše Standing, prekariát je tak fragmentovaný, že sa dostáva do vojny sám so sebou.

Táto práca si kladie za cieľ objasniť, či existuje zdieľaná skúsenosť medzi pracovníkmi prekariátu, ako sa táto skúsenosť vytvára, čo bráni a naopak, čo respondentom napomáha k zdieľaniu skúsenosti prekérnych podmienok práce. Venujem sa tiež formám každodennej rezistencie a tomu, ako k nej prispieva zdieľaná skúsenosť medzi pracovníkmi. Sústredila som sa aj na emické vnímanie neistoty prekérnej práce, a ako toto vnímanie ovplyvňuje správanie aktérov. Základné aspekty prekérnej práce som opísala v teoretickej časti práce a následne som sa ich snažila aplikovať na jej výskumnú časť.

V tejto práci sa ukázalo, že respondenti vnímajú neistotu ako súčasť práce, s ktorou sami nič nezmôžu a zostáva im ju len prijať. Túto apatiu, opisuje teória anómie. Respondenti vnímajú neistotu ako niečo, s čím sa musia zmieriť a snažia sa ju zmierniť hľadaním ďalšej neistej práce, alebo tým, že ostanú v práci, ktorá je nevýhodná, ale poskytuje im dočasný pocit istoty. V rozhovoroch respondenti často používali sarkazmus, keď sa vyjadrovali o svojej práci. Tento sarkazmus im pravdepodobne slúži ako coping mechanizmus. Respondenti si uvedomujú svoje prekérne podmienky práce, nechcú si ich ale pripustiť, pretože majú pocit, že nemajú na výber a musia v tejto práci pokračovať.

Aj napriek tomu, že je prekérna práca individualizovaná, v niektorých prípadoch dochádza k zdieľanej skúsenosti medzi pracovníkmi. Avšak v mojom výskume ide skôr o výnimky. Zdieľaná skúsenosť slúži hlavne na vyrovnanie sa s prekérnymi podmienkami. Pocit zdieľania vytvára malé komunity, ktoré si dokážu navzájom pomôcť. Z vyjadrení respondentov vyplýva, že k tomu, aby sa zdieľaná skúsenosť dokázala vytvoriť, prispieva to, že existuje malá skupina ľudí, ktorá pracuje v konkrétnej práci dlhodobo. Zároveň, ako je možné vidieť v prípade respondenta Karola, sa táto skupina môže pomocou internetových sociálnych sietí postupne rozširovať. Zdieľaná skúsenosť okrem vzájomnej podpory vo vytrvaní v práci dokáže vytvárať aj neformálnu rezistenciu. Zdieľaná skúsenosť a neformálna rezistencia sa navzájom podporujú. Následne táto zdieľaná skúsenosť o prekérnych podmienkach práce podporuje v jednotlivých aktéroch pocit oprávneného hnevu, ktorý sa podieľa na neformálnej rezistencii. A táto neformálna rezistencia vytvára neformálne kolektívne organizovanie sa pracovníkov, čo prispieva k ďalšej zdieľanej skúsenosti.

Každodenná rezistencia má skôr symbolickú funkciu a slúži skôr na podporu kolektivity a zdieľanej skúsenosti. Pracovníci pomocou nej síce nedokážu vyjednať lepšie pracovné podmienky, ale dokážu jednať vo svoj prospech poza chrbát sprostredkovateľa práce a uľaviť si od frustrácie s podmienkami práce.

Zdieľaná skúsenosť v prekérnych podmienkach práce do istej miery existuje, ide ale skôr o výnimky. Dokáže sa vytvárať hlavne tam, kde majú na ňu pracovníci dostatočný priestor, prichádzajú spolu nejakým spôsobom do styku a pracujú v konkrétnej práci dostatočne dlho. Pracovníci dokážu prekonávať do istej miery aj individualizáciu práce. Tá musí byť ale pravidelne narušovaná, inak sa zdieľaná skúsenosť vytratí. Zdieľaná skúsenosť sa dokáže

podieľať na vytváraní kolektivity, ktorá môže ústiť aj do kolektívneho vyjednávania lepších podmienok práce so sprostredkovateľom práce.

Prekariát sa dá považovať za triedu v utváraní a dajú sa pozorovať prípady narúšania jeho fragmentovanosti. O prekariáte ako triede sa však zatiaľ treba vyjadrovať s opatrnosťou, pretože aj napriek prípadom kolektivity je triedne vedomie o prekariáte ako triedy pre seba stále ešte v nedohľadne.

Zoznam použitých zdrojov

Literatúra

CRESWELL, John. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (s. 62-67). USA: Sage Publications. ISBN 978-1-4129-1606-6.

EDGEELL, Stephen. (2012). *The sociology of work: continuity and change in paid and unpaid work*. London: Sage. ISBN 978-1-84920-413-2. KELLER, Jan. (2010). *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-031-5.

JOYCE, Patrick. a kol. (1995). *Class*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 0192892525.

KOCH, Max a Martin FRITZ. *Non-Standard Employment in Europe*. London: Palgrave Macmillan. (s. 209 – 228). ISBN 978-1-349-44331-4.

PROKOP, Daniel. (2020). *Slepé skvrny: o chudobě, vzdělávání, populismu a dalších výzvách české společnosti*. Brno: Host. ISBN 978-80-7577-991-5.

SCOTT, James C. (1985). *Weapons of the Weak*. USA: Yale University Press. ISBN 0-300-03641-8.

SMEJKALOVÁ, Kateřina. (2017). *Digitální nádeníci hledají svá práva.: Texty o společnosti v časech systémové změny*. Brno: Masarykova demokratická akademie. ISBN 978-80-87348-37-6.

VOLTI, Rudi. (2012). *An introduction to the sociology of work and occupations*. Los Angeles: Sage. ISBN 978-1-4129-9285-5.

WATSON, Tony J. (2017). *Sociology, work and organisation*. Abingdon: Routledge, Taylor & Francis Group. ISBN 978-1-138-94181-6.

WRATNY, Jerzy., Agata LUDERA-RUSZEL. a kol. (2020). *News Forms of Employment: Current problems and future challenges*. Nemecko: Springer VS. ISBN 78-3-658-28511-1.

Elektronické zdroje

Boynton, Andrew a Milazzo, G. Tom, 1996. *Post-fordist debate: a theoretical perspective to information technology and the firm*. *Accounting, Management and Information Technologies*, 6(3), 157–173. doi:10.1016/0959-8022(96)00008-2

Standing, Guy. (2015). *The Precariat and Class Struggle: RCCS Annual Review*, Citované dňa 27. februára 2022. Dostupné z: <http://journals.openedition.org/rccsar/585>

Woodcock, Jamie. (2017). *Working the Phones: Control and Resistance in Call Centres*. Pluto Press, Citované dňa 3. marca 2022. Dostupné z: <https://doi.org/10.2307/j.ctt1h64kww>.