Algorytmiczna klatka norm i liberalizm ludzi pracy w świetle myśli Darona Acemoglu

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Tekst analizuje mechanizm „algorytmicznej klatki norm", w której władza platform cyfrowych nie opiera się na cenzurze, lecz na selekcji uwagi. Poprzez architekturę dystrybucji treści systemy rekomendacyjne kształtują środowisko aktualizacji przekonań użytkowników, co może prowadzić do wzrostu konformizmu i polaryzacji afektywnej. Autor podkreśla, że technologia nie jest neutralna – jej funkcja celu (np. maksymalizacja zaangażowania) promuje treści budzące silne emocje kosztem subtelności i merytorycznego dialogu. Przywołując badania naukowe, artykuł dowodzi, że algorytmy działają jako nieneutralne instytucje selekcji informacji, które modyfikują strukturę ekspozycji informacyjnej i wpływają na zachowania społeczne, stając się istotnym elementem współczesnej architektury politycznej.

The text analyzes the mechanism of the 'algorithmic cage of norms', in which the power of digital platforms is based not on censorship, but on the selection of attention. Through the architecture of content distribution, recommendation systems shape the environment for updating users' beliefs, which can lead to increased conformism and affective polarization. The author emphasizes that technology is not neutral – its objective function (e.g., maximizing engagement) promotes content that evokes strong emotions at the expense of subtlety and substantive dialogue. Citing scientific research, the article demonstrates that algorithms act as non-neutral institutions of information selection that modify the structure of informational exposure and influence social behaviors, becoming a significant element of contemporary political architecture.

Artykuł analizuje ewolucję mechanizmów władzy w dobie cyfrowej, wskazując na przejście od jawnej cenzury do subtelnej dominacji poprzez algorytmiczną selekcję

uwagi i informacji. Autor stawia tezę, że współczesne systemy rekomendacyjne oraz rozwój sztucznej inteligencji nie są neutralnymi narzędziami, lecz instytucjami kształtującymi nasze środowisko poznawcze, co w połączeniu z rozproszeniem struktur zatrudnienia (platformizacja, samozatrudnienie) prowadzi do drastycznej asymetrii wiedzy i erozji sprawczości jednostki. Rozwiązaniem tego kryzysu ma być „liberalizm ludzi pracy" – koncepcja postulująca odejście od technokratycznego determinizmu na rzecz demokratycznej kontroli nad trajektorią AI. Kluczowym elementem tej strategii jest odbudowa zbiorowego głosu (Voice) poprzez nowoczesne formy reprezentacji, takie jak związki zawodowe obejmujące także samozatrudnionych. Celem nie jest jedynie redystrybucja dochodów, lecz przekształcenie technologii w narzędzie rozszerzające ludzkie kompetencje i przywrócenie realnej niedominacji w relacjach ekonomicznych, gdzie pracownik przestaje być jedynie dostawcą danych dla algorytmu, a staje się podmiotem współdecydującym o regułach swojej pracy.

SŁOWA KLUCZOWE

algorytmiczna klatka norm | liberalizm ludzi pracy | systemy rekomendacyjne | pro-worker AI | AGI | architektura dystrybucji uwagi | polaryzacja afektywna | niedominacja | zarządzanie algorytmiczne | centralizacja wiedzy | pluralistyczna niewiedza | Digital Services Act | asymetria informacji | zbiorowy Voice

Władza algorytmów polega na selekcji uwagi

Algorytmiczna klatka norm: od cyfrowego tłumu do władzy rekomendacji. W klasycznej teorii liberalnej groźna władza miała konkretną twarz – była nią postać monarchy, urzędnika, właściciela ziemskiego, cenzora czy zwierzchnika, bądź też większość zdolna narzucić jednostce swoje obyczaje. W społeczeństwie cyfrowym pojawia się jednak forma dominacji znacznie trudniejsza do uchwycenia; nie zawsze wydaje ona polecenia, nie musi formułować zakazów i często nie posiada nawet jasno określonego centrum decyzyjnego. Jej głównym instrumentem jest selekcja. Nie mówi ona człowiekowi, co ma myśleć, lecz decyduje o tym, jakie fragmenty świata zobaczy przed innymi, co zostanie mu powtórzone, które zachowania zostaną nagrodzone uwagą i jakie emocje okażą się najskuteczniejszym środkiem zdobywania widzialności. Władza nad informacją przesuwa się tym samym od cenzury treści ku architekturze dystrybucji uwagi. Acemoglu określa ten proces mianem

"algorytmicznej klatki norm". Platforma społecznościowa nie jest w tym ujęciu neutralną tablicą, na której ludzie spontanicznie wieszają komunikaty; model oparty na zaangażowaniu selekcjonuje treści według przewidywanej reakcji użytkownika, nadając niektórym wypowiedziom większą widzialność niż innym.

W źródłowej konstrukcji mechanizm ten prowadzi do osłabienia zaufania, wzrostu konformizmu, erozji wybaczenia oraz zastępowania społecznego uczenia się gotowymi, antagonizującymi narracjami. Tezę tę należy jednak doprecyzować: współczesne badania nie pozwalają stwierdzić, że każdy algorytm rekomendacyjny automatycznie radykalizuje każdego użytkownika. Pozwalają natomiast coraz mocniej twierdzić, że sposób rankingowania treści zmienia strukturę ekspozycji informacyjnej, a w określonych warunkach może również wpływać na zachowania, sieci obserwowanych kont i postawy polityczne. Ta korekta jest istotna, gdyż odróżnia rzetelną krytykę technologiczną od technologicznego demonizmu.

Eksperymenty prowadzone podczas wyborów prezydenckich w Stanach Zjednoczonych w 2020 roku wykazały, że przejście z algorytmicznego rankingu Facebooka i Instagrama na porządek bardziej chronologiczny istotnie zmieniało to, co użytkownicy oglądali i z czym wchodzili w interakcję, choć w badanym okresie nie przyniosło to znaczących zmian w szeregu mierzonych postaw politycznych.

Algorytm jako nieneutralna instytucja selekcji informacji

Nie ma więc podstaw, by każdą polaryzację społeczeństwa objaśniać prostym równaniem: algorytm plus człowiek równa się radykał. Jednocześnie późniejsze badania wskazują, że w innych warunkach zmiana konstrukcji rekomendacji może wywoływać bardziej uchwytne efekty. Eksperyment opublikowany w "Science" w 2025 roku analizował możliwość przekształcenia rankingu tak, aby ograniczyć ekspozycję na treści wyrażające silną niechęć partyjną; wyniki sugerowały, że modyfikacja tego, co system premiuje, wpływa na poziom polaryzacji afektywnej. Jeszcze bardziej wymowny jest eksperyment dotyczący algorytmicznego kanału X z 2026 roku (opublikowany w "Nature"): badacze stwierdzili, że algorytm zmieniał polityczną kompozycję treści i sprzyjał obserwowaniu określonych kont, a część tych skutków utrzymywała się nawet po wyłączeniu algorytmicznego feedu. Najbardziej obronna naukowo teza brzmi zatem inaczej niż popularny slogan o "algorytmach radykalizujących ludzi". Algorytm jest instytucją selekcji informacji.

Jeżeli zmienia ekspozycję, częstotliwość kontaktu, kolejność treści oraz prawdopodobieństwo społecznej nagrody, to w istocie zmienia środowisko, w którym człowiek aktualizuje przekonania. Skutki nie muszą być identyczne dla wszystkich użytkowników, platform czy tematów, lecz sama konstrukcja systemu rekomendacji stanowi element architektury politycznej społeczeństwa informacyjnego. Tutaj powraca pierwsze prawo Melvina Kranzberga: technologia nie jest ani dobra, ani zła, ale nie jest też neutralna. Nie jest neutralna, ponieważ każda technologia otwiera pewne możliwości i utrudnia inne.

Schody zachęcają do określonego sposobu poruszania się; samochód zmienia geometrię miasta; telewizja przekształca politykę w widowisko; wyszukiwarka modyfikuje pamięć, a algorytm rekomendacyjny organizuje widzialność. Nie trzeba przypisywać kodowi intencji moralnej, aby badać jego skutki instytucjonalne. Spór o platformy społecznościowe jest w istocie sporem o funkcję celu. Jeżeli system ma maksymalizować czas spędzony na platformie, liczbę reakcji, kliknięć czy udostępnień, cała infrastruktura uczenia maszynowego zostaje podporządkowana pytaniu: "co najskuteczniej zatrzyma uwagę?"

Prawda, subtelność, kontekst czy zdolność do pojednania nie muszą okazać się najlepszymi odpowiedziami. Moralne oburzenie jest natomiast poznawczo tanie i społecznie skuteczne. Człowiek szybciej reaguje na zagrożenie, zdradę, obrazę własnej grupy i potwierdzenie stereotypu przeciwnika niż na siedmiostronicową rekonstrukcję argumentu. Nie oznacza to, że platforma "chce" nienawiści. Wystarczy, że system nagradza zmienną skorelowaną z emocjonalnym pobudzeniem. Jest to dokładnie ten rodzaj problemu, który teoria instytucjonalna rozpoznaje od dawna: aktorzy nie muszą posiadać złych intencji, aby struktura bodźców produkowała zły rezultat. Bankier nie musi chcieć kryzysu finansowego, przedsiębiorca smogu, a użytkownik sieci polaryzacji. Wystarczy, że lokalnie racjonalne decyzje sumują się w efekt zbiorowy, którego nikt indywidualnie nie projektował. Dlatego metafora "algorytmicznej klatki norm" jest najbardziej użyteczna wtedy, gdy nie rozumiemy jej jako centralnie zaplanowanego systemu indoktrynacji. Klatka może powstawać emergentnie.

Algorytm promuje treści generujące reakcję; użytkownicy obserwują, jaki rodzaj wypowiedzi przyciąga uwagę; twórcy dostosowują język; grupy uczą się, jakie sygnały lojalności są nagradzane; przeciwnicy reagują symetryczną eskalacją; model otrzymuje jeszcze więcej danych wskazujących, że kontrowersyjna treść angażuje. Powstaje sprzężenie zwrotne między ludzką psychologią a techniczną optymalizacją. Wtedy "policjant myśli" nie siedzi przy biurku. Częściowo staje się nim sama publiczność. Ta zmiana ma doniosłe konsekwencje dla liberalnej teorii niedominacji. Klasyczny pan posiadał bowiem możliwość arbitralnego ukarania poddanego.

Cyfrowy ostracyzm i produkcja pozornej zgody

Platforma nie musi bezpośrednio karać opinii, by środowisko komunikacyjne sprawiło, że pewne wypowiedzi stają się niezwykle kosztowne. Człowiek może zostać wystawiony na reakcję setek tysięcy osób, które nie znają jego biografii, intencji ani wcześniejszych zachowań. Kontekst lokalny zanika, a pojedynczy fragment wypowiedzi zyskuje globalną autonomię. W małej wspólnocie błąd funkcjonuje obok pamięci o człowieku; w sieci błąd może stać się całym człowiekiem. Historia Justine Sacco stanowi modelowy obraz tego zjawiska: jedna niefortunna wiadomość, rozpowszechniona podczas jej lotu między kontynentami, została poddana gwałtownemu masowemu osądowi, zanim autorka mogła w pełni uczestniczyć w powstałej wokół niej debacie. Przypadku tego nie należy traktować jako czystego dowodu na działanie konkretnego algorytmu rekomendacyjnego. Jest on raczej ilustracją szerszej transformacji społecznej: cyfrowa publiczność potrafi organizować sankcje z prędkością i skalą niedostępną tradycyjnej wspólnocie. Najbardziej uderzający jest tutaj zanik proporcji. Dawne wspólnoty również karały reputacyjnie, często w sposób brutalny. Wykluczenie ze wsi, cechu czy parafii niosło katastrofalne konsekwencje. Cyfrowość nie wynalazła ostracyzmu. Zmieniła jednak jego geometrię.

Lokalny konflikt może zostać natychmiast przeniesiony przed oblicze publiczności, która nie ponosi kosztu pomyłki. Tysiące ludzi mogą przez kilka sekund uczestniczyć w karaniu jednostki, by zaraz potem przejść do kolejnego tematu. Dla każdego z nich koszt jest niemal zerowy; dla obiektu ataku suma tych działań może być niszcząca. Powstaje asymetria odpowiedzialności. Tradycyjny oskarżyciel musiał zazwyczaj żyć obok oskarżonego.

W cyfrowym tłumie relacja bywa jednorazowa. Człowiek zostawia reakcję, mem, komentarz lub udostępnienie i znika. Mechanizm społecznego wybaczenia słabnie, gdyż przebaczenie wymaga ciągłości relacji, a internetowy tłum istnieje niekiedy tylko przez czas trwania wzburzenia.

Problem ten należy włączyć do teorii social learning. Uczenie się wymaga błędu, a błąd środowiska, w którym jego koszt nie jest automatycznie egzystencjalny. Jeśli każda niefortunna wypowiedź może zostać wyrwana z czasu, miejsca i biografii, racjonalną reakcją staje się ostrożność. Publiczna debata może wtedy pozornie stawać się bardziej moralna, a w rzeczywistości mniej informacyjna. Ludzie wypowiadają nie to, co rzeczywiście myślą, lecz to, co minimalizuje ryzyko sankcji. Jest to kwestia krytyczna: system zaczyna otrzymywać fałszywe dane o własnym społeczeństwie. Jeśli tysiące ludzi publicznie deklarują przekonanie, którego prywatnie nie podzielają, obserwator może uznać tę deklarację za autentyczny konsensus. Kolejni ludzie, widząc ten pozorny konsensus, jeszcze ostrożniej ukrywają wątpliwości. W ten sposób społeczeństwo może produkować zgodność bez zgody. Nie potrzebuje cenzora, gdyż wystarcza samo przewidywanie reakcji innych. Mechanizm

ten przypomina klasyczne problemy fałszowania preferencji i pluralistycznej niewiedzy: każdy obserwuje zachowanie innych, nie mając dostępu do ich prywatnych przekonań.

Jeżeli koszt ujawnienia różnicy jest wysoki, nawet niewielka początkowa asymetria może zostać drastycznie powiększona.

Algorytmiczna selekcja informacji jako nowa forma centralizacji wiedzy

Platforma społecznościowa nakłada na to ranking widzialności: nie tylko obserwujemy innych, ale robimy to w kolejności wybranej przez system. Tutaj kluczowe znaczenie zyskuje pojęcie „algorytmicznego wzmocnienia". W świecie chronologicznym wypowiedź pojawia się dlatego, że została opublikowana w konkretnej chwili; w świecie rekomendacyjnym jej zasięg jest częściowo funkcją przewidywania, że wywoła ona reakcję. Platforma nie jest już jedynie drogą, po której treść podróżuje. Staje się zwrotnicą.

Dalej można argumentować, że aktywne „podbicie" treści zbliża platformę funkcjonalnie do wydawcy, gdyż system dokonuje selekcji i dystrybucji według własnej architektury. Jest to jednak przede wszystkim argument normatywny, a nie opis powszechnie obowiązującego prawa. Taki sposób rozumowania tłumaczy jednak, dlaczego współczesne regulacje rzadziej pytają o to, „czy platforma napisała tę treść?", a częściej analizują, „jak jej system rekomendacyjny wpływa na rozprzestrzenianie treści?".

Znamiennym przykładem tej zmiany jest europejski Digital Services Act. Unijne ramy nakładają na największe platformy obowiązki w zakresie identyfikowania i ograniczania ryzyk systemowych, a mechanizmy rekomendacji stały się przedmiotem szczególnej uwagi regulacyjnej. Komisja Europejska prowadziła szczegółowe działania wyjaśniające dotyczące systemu rekomendacyjnego X, a w styczniu 2026 roku wszczęła kolejne formalne postępowanie obejmujące ten obszar. Nie przesądza to o wyniku żadnego z postępowań, ale wskazuje na zmianę paradygmatu: algorytm rekomendacyjny jest coraz częściej traktowany jako element infrastruktury społecznej podlegającej ocenie, a nie wyłącznie prywatny mechanizm porządkowania ekranu.

Ta ewolucja prawna ma wymiar filozoficzny. Przez stulecia liberalizm rozwijał narzędzia kontroli nad władzą widzialną: prawo administracyjne ograniczało urzędnika, konstytucja państwo, prawo pracy pracodawcę, a przepisy antymonopolowe koncentrację przedsiębiorstw. Epoka algorytmiczna wymaga podobnego wysiłku wobec władzy, której działanie objawia się nie w nakazie, lecz w prawdopodobieństwie.

Nie jest to władza absolutna – użytkownik zachowuje sprawczość: wybiera konto, reaguje, ignoruje, opuszcza platformę czy poszukuje innych informacji. Jednak liberalna niedominacja nigdy nie wymagała dowodu, że jednostka całkowicie straciła pole manewru. Pytała raczej o to, czy inny podmiot posiada arbitralną zdolność kształtowania zakresu jej możliwości. Z tej perspektywy istotne jest nie to, czy algorytm w pełni determinuje wybór człowieka, lecz czy reguły organizujące jego środowisko informacyjne są przejrzyste, kontrolowalne i podatne na korektę.

Problem pogłębia się, gdy system rekomendacji osiąga skalę miliardów użytkowników. Hayekowska krytyka centralizacji wiedzy zyskuje wtedy nowy przedmiot. Nie mamy już jednego ministerstwa planowania dążącego do wszechwiedzy, lecz globalne infrastruktury potrafiące agregować niewyobrażalne ilości sygnałów o ludzkim zachowaniu i wykorzystywać je do przewidywania kolejnych reakcji. Sytuacja ta rodzi pokusę technologicznego centralizmu – przekonanie, że odpowiednio duża liczba danych i potężny model pozwolą zastąpić rozproszony proces społecznego uczenia się.

W tym miejscu niezbędna jest precyzja. Algorytm rzeczywiście może odkrywać wzorce niedostępne pojedynczemu człowiekowi: agregować informacje skuteczniej niż klasyczna biurokracja, wykrywać korelacje czy personalizować treści. Nie należy więc mechanicznie przenosić dwudziestowiecznej krytyki centralnego planowania na uczenie maszynowe. Zmieniło się zbyt wiele. Pytanie Hayeka nie traci jednak na aktualności; zmienia jedynie formę. Nie brzmi już: „czy centrum potrafi zebrać dane?", lecz: „czy wszystkie społecznie istotne formy wiedzy dają się sprowadzić do danych, które centrum potrafi zebrać?". To różnica zasadnicza.

Tutaj przeciwstawić można dane skodyfikowane wiedzy cichej i kontekstowej: statystykom – rzemieślniczą intuicję, archiwom – żywą praktykę, optymalizacji – społeczne uczenie się, a formalnemu przetwarzaniu – doświadczenie konsekwencji. Opozycja ta nie jest absolutna, gdyż współczesne systemy AI reprezentują coraz więcej elementów dawniej uznawanych za niekodowalne. Nie znika jednak problem osadzenia. Elektryk nie dysponuje jedynie informacjami o instalacji; znajduje się w konkretnym pomieszczeniu, słyszy dźwięk, zna historię napraw, ocenia zachowanie klienta i odpowiada za rezultat swojego działania. Pielęgniarka nie opiera się wyłącznie na danych klinicznych – obserwuje pacjenta w czasie i zna rytm oddziału. Pracownik magazynu posługuje się skrótami i improwizacjami, których dokumentacja procedur może nie zawierać.

AI jako narzędzie koncentracji władzy lub rozszerzenia kompetencji

AI może pomagać wydobywać, wzmacniać i przenosić taką wiedzę. Może jednak również utwierdzić organizację w błędnym przekonaniu, że skoro model przetwarza więcej danych, to człowiek na miejscu nie wnosi już istotnej wartości. To właśnie ta druga możliwość stanowi problem niedominacji.

W ten sposób kwestia platform społecznościowych prowadzi bezpośrednio do szerszego problemu sztucznej inteligencji. Algorytmiczna klatka norm nie jest bowiem tylko historią o Twitterze, X, Facebooku, TikToku czy Instagramie. To pierwsze wielkie społeczne laboratorium, w którym ludzkość nauczyła się delegować maszynom selekcję informacji o świecie. Generatywna AI idzie krok dalej: zaczynamy powierzać jej nie tylko wybór danych, ale również syntezę, interpretację, rekomendacje oraz tworzenie tekstów, kodu i obrazów, a coraz częściej także elementy procesów decyzyjnych.

Pytanie liberalizmu przesuwa się zatem ponownie. W epoce druku brzmiało: kto może mówić? W epoce mediów masowych: kto posiada kanał? W epoce platform: co zostanie wzmocnione? W dobie generatywnej sztucznej inteligencji pojawia się czwarte pytanie: kto sformułuje odpowiedź, zanim człowiek zdąży zadać pytanie?

Nie prowadzi to jednak do wniosku, że AI jest zagrożeniem samym w sobie. Taki determinizm byłby zaprzeczeniem całej rekonstruowanej filozofii. Technologia posiada trajektorie, nie przeznaczenie. Może centralizować decyzje albo rozszerzać kompetencje człowieka; zastępować pracę albo kreować nowe zadania; homogenizować wiedzę albo udostępniać specjalistyczną ekspertyzę tym, którzy wcześniej nie mieli do niej dostępu.

Czas zmierzyć się z najbardziej spektakularnym pojęciem współczesnej debaty technologicznej – AGI – i oddzielić od siebie trzy kwestie często wrzucane do jednego worka: realny postęp systemów AI, spekulacje dotyczące ogólnej inteligencji maszynowej oraz ekonomiczny interes tych, którzy przedstawiają konkretną wizję przyszłości jako nieuniknioną. Dopiero wtedy można odpowiedzieć na pytanie kluczowe dla liberalizmu ludzi pracy: czy sztuczna inteligencja ma stać się kolejnym narzędziem koncentracji wiedzy i władzy, czy też zostanie skierowana ku temu, co Acemoglu określa mianem pro-worker AI – technologii zwiększającej sprawczość człowieka zamiast redukującej jego znaczenie.

AGI, mit nieuchronności i polityczna ekonomia sztucznej inteligencji. To pierwsza technologia współczesności, wobec której część debaty publicznej zaczęła mówić językiem niemal eschatologicznym. Nie wystarcza już przewidywanie wzrostu produktywności, automatyzacji zawodów czy pojawienia się nowych modeli biznesowych. W narracji dotyczącej Artificial General Intelligence pojawia się obietnica maszyny zdolnej dorównać człowiekowi lub przewyższyć go w niemal całym spektrum działalności poznawczej.

Różne środowiska nadają temu scenariuszowi odmienne znaczenia: jedni widzą w nim drogę do nadzwyczajnego wzrostu gospodarczego, inni początek technologicznej emancypacji od pracy, a jeszcze inni ryzyko utraty kontroli nad systemami zdolnymi do samodzielnego działania. Dla filozofii liberalizmu problemem nie jest jednak wyłącznie to, czy AGI powstanie, lecz to, co społeczeństwa robią już dziś, wierząc w określoną odpowiedź. Acemoglu stawia tu mocną tezę: narracja AGI może funkcjonować jako samospełniająca się przepowiednia, kierująca kapitałem, talentem badawczym i uwagą polityczną ku technologiom nastawionym na zastępowanie człowieka oraz koncentrację wiedzy. Jednocześnie źródło przeciwstawia tej wizji model pro-worker AI, w którym sztuczna inteligencja ma przede wszystkim rozszerzać zakres ludzkich możliwości, umożliwiać podejmowanie nowych zadań i zwiększać wartość ekspertyzy.

AGI jako wybór polityczno-ekonomiczny, a nie techniczna konieczność

Teza o AGI jako "micie" wymaga jednak ostrożnego doprecyzowania. Nie można naukowo stwierdzić, że sztuczna inteligencja ogólna jest niemożliwa, podobnie jak nie można dziś uczciwie wskazać daty jej powstania. Samo pojęcie nie posiada jednej operacyjnej definicji, a współczesne badania proponują różne sposoby mierzenia generalności, poziomu wykonania i autonomii systemów. AGI może być jednocześnie realnym programem badawczym, niedookreślonym pojęciem naukowym, wyobrażeniem przyszłości, strategią komunikacyjną przedsiębiorstw i narracją organizującą inwestycje. Te role nie są tożsame.

Gdy badacz mówi o potrzebie stworzenia skali generalności systemów, wykonuje inną czynność niż przedsiębiorca przedstawiający inwestorom wizję powszechnej automatyzacji albo polityk uzasadniający gigantyczne nakłady koniecznością "wygrania wyścigu AI". Liberalna epistemologia wymaga, aby tych poziomów nie mieszać. Hipoteza techniczna nie powinna otrzymywać automatycznie statusu historycznej konieczności.

W tym miejscu można zastosować cały aparat pojęciowy rozwinięty wcześniej. Jeżeli Mill i Peirce uczą omylności, prognoza technologiczna również jest omylna. Jeżeli Hayek przypomina o rozproszeniu wiedzy, żadna grupa inżynierów, inwestorów ani regulatorów nie posiada pełnej informacji o przyszłych zastosowaniach technologii. Jeżeli gentle epistemic improvement wymaga eksperymentowania, system powinien pozwalać na konkurencję wielu architektur AI zamiast zakładać, że jedna trajektoria jest naturalnym przeznaczeniem informatyki. Jeśli wreszcie przyjmujemy desirability of collective knowledge, kryterium sukcesu technologii nie może być wyłącznie to, jak bardzo przewyższa człowieka w teście, lecz również to, co robi ze zdolnością społeczeństwa do tworzenia i przekazywania wiedzy. Acemoglu, Autor i Johnson w pracy z 2026 roku przedstawiają ten problem w kategoriach ekonomii innowacji. Ich argument nie brzmi, że badania nad bardziej ogólnymi systemami należy po prostu zakazać.

Twierdzą natomiast, że ideologiczne skupienie branży AI na wizji maszyn przewyższających człowieka we wszystkich zadaniach może kierować działalność badawczo-rozwojową w stronę automatyzacji, marginalizując alternatywne zastosowania technologii wzmacniające człowieka. Autorzy piszą, że wizja AGI wpływa na decyzje przedsiębiorstw, laboratoriów i instytucji finansujących badania; jeśli celem staje się przede wszystkim coraz pełniejsze zastępowanie pracy poznawczej, mniej zasobów trafia do projektów rozwijających ekspertyzę pracowników.

Spór o AGI nie jest więc wyłącznie sporem informatyków. Jest problemem politycznej ekonomii. Wynalazca nie działa w próżni.

Laboratoria potrzebują finansowania, przedsiębiorstwa klientów, fundusze inwestycyjne perspektywy zwrotu, a państwa próbują osiągać przewagę strategiczną. Kierunek badań zostaje zatem kształtowany przez oczekiwania ekonomiczne i geopolityczne. Technologia nie spada z nieba jako gotowy przedmiot, który społeczeństwo może później "dobrze" albo "źle" wykorzystać. Sama jej konstrukcja jest wynikiem wcześniejszego wyboru, jakie problemy warto rozwiązywać. Kranzbergowska formuła o braku neutralności technologii otrzymuje tu głębszy sens. Maszyna skonstruowana do zastępowania człowieka w zadaniu i maszyna skonstruowana do zwiększania jego kompetencji mogą korzystać z podobnych osiągnięć uczenia maszynowego, a mimo to generować zupełnie inne relacje społeczne. Jedna usuwa człowieka z procesu. Druga rozszerza zakres tego, co może zrobić.

Jedna centralizuje ekspertyzę w oprogramowaniu. Druga może rozprowadzać ją wśród pracowników, którzy wcześniej nie mieli do niej dostępu. Różnicę tę najlepiej wyjaśnia ekonomia zadań. Zawód nie jest jedną niepodzielną czynnością. Lekarz diagnozuje, interpretuje badania, rozmawia z pacjentem, dokumentuje, podejmuje decyzje i koordynuje leczenie. Elektryk identyfikuje usterkę, czyta dokumentację, mierzy parametry, wykonuje instalację, interpretuje

lokalne warunki i bierze odpowiedzialność za bezpieczeństwo. Nauczyciel nie tylko przekazuje informację, lecz diagnozuje niezrozumienie, motywuje, ocenia postęp, reaguje na emocje i organizuje relacje między uczniami.

W każdej profesji technologia może przejąć niektóre czynności, ułatwić inne albo stworzyć nowe. Daron Acemoglu w modelu makroekonomicznym dotyczącym AI właśnie dlatego rozróżnia automatyzację, komplementarność zadań i tworzenie nowych zadań. Jego oszacowania z 2024 roku były dużo bardziej powściągliwe niż najbardziej spektakularne prognozy rynkowe: przy dostępnych wtedy danych szacował wzrost całkowitej produktywności czynników produkcji w USA z tytułu AI w horyzoncie dziesięcioletnim na mniej niż jeden procent, zwracając uwagę, że szczególnie trudne do automatyzacji pozostają zadania, w których rezultat zależy od silnie kontekstowych czynników i trudno zdefiniować jednoznaczny miernik powodzenia.

Wartość AI zależy od wzmocnienia ludzkich kompetencji

Ważniejsze od samej liczby jest jednak założenie stojące za tym rachunkiem. Produktywność nie rośnie dlatego, że technologia posiada magiczną właściwość „inteligencji". Rośnie wtedy, gdy konkretne zadania zostają wykonane taniej, szybciej lub lepiej, gdy powstają komplementarności albo pojawiają się nowe działania o wartości ekonomicznej.

Takie podejście odbiera dyskusji o AI część metafizycznej mgły. Zamiast pytać wyłącznie: „jak inteligentny jest model?", należy zapytać, co zmienił on w organizacji pracy. Możliwa jest bowiem technologia niezwykle imponująca poznawczo, lecz przeciętna makroekonomicznie – podobnie jak rozwiązanie względnie proste może głęboko przekształcić społeczeństwo. Nie ma prostego przełożenia między wynikiem benchmarku a dobrobytem społecznym. Historia gospodarcza zna wynalazki, których znaczenie nie wynikało z imitowania ludzkiego umysłu, lecz ze zmiany kosztów transportu, energii, komunikacji czy produkcji. Kolej nie była bardziej inteligentna od dyliżansu; była innym systemem infrastrukturalnym. Elektryczność nie „myślała", a przekształciła pracę bardziej niż niejedna teoria filozoficzna.

Fascynacja AGI niesie więc ryzyko błędnej miary postępu. Możemy zacząć oceniać technologię według dystansu do hipotetycznego „człowieka ogólnego", zamiast analizować jakość zmian, jakie przynosi ludziom rzeczywistym. System zdolny napisać esej, rozwiązać zadanie matematyczne i wygenerować kod może zostać okrzyknięty krokiem ku ogólnej inteligencji, choć dla pracownika kluczowe jest to, czy zwiększa on jego płacę, autonomię i zakres kompetencji, czy też czyni jego stanowisko łatwiej zastępowalnym.

W tym kontekście pro-worker AI przestaje być hasłem etycznym, a nabiera techniczno-ekonomicznego znaczenia. Acemoglu, Autor i Johnson definiują pro-pracowniczy potencjał AI jako zdolność technologii do działania w charakterze mnożnika ludzkiej wiedzy: umożliwienia pracownikom wykonywania bardziej złożonych czynności, podejmowania zadań wcześniej niedostępnych oraz szybszego zdobywania kompetencji. Nie chodzi więc tylko o „pomaganie człowiekowi" – każdy kalkulator pomaga.

Kluczowe jest to, czy technologia podnosi rynkową i społeczną wartość ludzkiej ekspertyzy. Acemoglu ilustruje to na przykładach techników, nauczycieli i personelu medycznego. AI mogłaby udostępniać elektrykowi w czasie rzeczywistym wiedzę niezbędną do rozwiązywania bardziej skomplikowanych problemów, wspierać nauczyciela w identyfikowaniu indywidualnych luk ucznia albo pomagać pielęgniarce w interpretacji informacji klinicznej, rozszerzając zakres zadań możliwych do wykonania w jej roli. Nie oznacza to automatycznego przeniesienia odpowiedzialności zawodowej na model; jest to raczej przesunięcie granicy kompetencji człowieka dzięki dostępowi do narzędzia. Istnieją już empiryczne przykłady potwierdzające ten mechanizm. Badanie pracowników obsługi klienta korzystających z generatywnego asystenta AI wykazało średni wzrost produktywności rzędu kilkunastu procent, przy czym znacznie większe korzyści odnotowano wśród osób mniej doświadczonych i wcześniej osiągających słabsze wyniki.

Wyniku tego nie należy generalizować na całą gospodarkę, jest on jednak konceptualnie ważny: AI może działać nie tylko jako automat zastępujący człowieka, ale jako mechanizm szybkiego rozpowszechniania praktycznej wiedzy doświadczonych pracowników. Z punktu widzenia liberalnej epistemologii jest to niemal idealny przypadek technologii social learning. Wiedza, która wcześniej pozostawała związana z doświadczeniem nielicznych ekspertów, zostaje częściowo udostępniona szerszej grupie. Nowicjusz nie musi przez lata samodzielnie popełniać wszystkich błędów, aby nauczyć się regularności rozpoznanych wcześniej przez innych. Technologia może zatem przyspieszać kumulację wiedzy i demokratyzować dostęp do ekspertyzy. Ale właśnie tutaj zaczyna się drugi paradoks.

Narzędzie rozpowszechniające ekspertyzę może równocześnie osłabiać proces jej powstawania. Najnowsza praca teoretyczna Acemoglu i współautorów z 2026 roku analizuje możliwość „collapse of collective knowledge". Model pokazuje warunki, w których AI poprawia bieżące decyzje jednostek, ale poprzez zastępowanie wysiłku poznawczego może jednocześnie osłabiać długookresowy proces zbiorowego uczenia się. Autorzy rozpatrują sytuację, w której ludzie zaczynają korzystać z agregatora AI zamiast samodzielnie zdobywać informacje, eksperymentować i przekazywać doświadczenie kolejnym uczestnikom. W określonych warunkach społeczeństwo może zyskać lepszą odpowiedź dzisiaj kosztem mniejszej ilości nowej wiedzy jutro. Jest to istotne

rozwinięcie intuicji Hayeka. Problem nie polega już wyłącznie na tym, że centrum nie posiada lokalnej wiedzy; problem może polegać na tym, że zbyt skuteczne centrum zmniejsza motywację peryferii do jej wytwarzania. Jeżeli zawsze otrzymujemy gotową odpowiedź, coraz rzadziej ćwiczymy proces dochodzenia do niej. Jeśli organizacja przesuwa coraz więcej decyzji do systemu rekomendacyjnego, lokalny pracownik może stopniowo tracić zdolność budowania własnej ekspertyzy. Jeśli młodszy specjalista otrzymuje za każdym razem gotową diagnozę, może wykonywać zadanie skuteczniej dziś, lecz wolniej stawać się ekspertem zdolnym samodzielnie rozwiązywać nietypowe problemy jutro.

Prawo do adresata odpowiedzialności i ryzyko bezosobowej władzy

Nie jest to argument przeciw AI, lecz za projektowaniem systemów w sposób, który zachowuje pętlę ludzkiego uczenia się. Dobry asystent nie powinien jedynie podawać rezultatu, ale pomagać człowiekowi zrozumieć proces. Narzędzia wykorzystywane w pracy winny umożliwiać stopniowy wzrost kompetencji, a nie budować permanentną zależność od technologii. Różnica ta przypomina dystans między nauczycielem a automatem z odpowiedziami. W tym kontekście wymaga reinterpretacji również teza o "biological embodiment". Sugeruje ona, że inteligencja ludzka jest szczególna, ponieważ człowiek doświadcza konsekwencji, bólu i odpowiedzialności wynikających z cielesnego osadzenia – czego model AI nie posiada. Choć jest to silna filozoficznie intuicja, nie należy traktować jej jako rozstrzygniętego twierdzenia technicznego, które dowodziłoby niemożności powstania AGI. Współczesna literatura zajmująca się pomiarem generalnej inteligencji maszynowej wciąż spiera się o to, jakie zdolności są niezbędne, jak mierzyć generalność i jaki związek zachodzi między wykonaniem zadania a autonomią, uczeniem się i kompetencjami poznawczymi.

Znaczenie cielesnego osadzenia jest natomiast bezsporne na poziomie odpowiedzialności społecznej. Maszyna może wygenerować zalecenie, ale nie ponosi jego ludzkiego kosztu. Model nie wraca wieczorem do domu z poczuciem winy po błędnej decyzji, nie traci reputacji w lokalnej wspólnocie i nie wychowuje dzieci w świecie zmienionym przez własne rekomendacje. Odpowiedzialność nie jest zatem dodatkową funkcją obliczeniową, którą można przypisać systemowi tak jak większą pamięć kontekstową; jest relacją normatywną między działaniem, osobą a wspólnotą. Dlatego delegowanie decyzji do AI nie rozwiązuje problemu odpowiedzialności – może go jedynie ukryć.

Lekarz może stwierdzić, że model wskazał diagnozę. Menedżer może tłumaczyć, że algorytm wytypował pracownika do redukcji. Urzędnik może powołać się na scoring, a bank na model ryzyka. Jednak w liberalnym porządku ktoś musi pozostać zdolny do uzasadnienia decyzji wobec człowieka, który ponosi jej konsekwencje. Tutaj ujawnia się zasadnicza różnica pomiędzy automatyzacją decyzji a automatyzacją odpowiedzialności. Pierwsza jest technicznie możliwa w coraz większej liczbie dziedzin; druga stanowi kategorię politycznego uniku. Odpowiedzialność nie znika wraz z wygenerowaniem decyzji przez model. Zostaje ona przesunięta na ludzi i instytucje, które wybrały konkretny model, dane, funkcję celu, procedurę nadzoru oraz zakres zastosowania. Z perspektywy niedominacji jest to kluczowe. Człowiek zdominowany przez arbitralnego urzędnika może przynajmniej wskazać osobę lub urząd, od którego oczekuje uzasadnienia. Osoba podlegająca nieprzejrzystemu systemowi automatycznemu znajduje się w gorszej sytuacji: słyszy, że "system tak wyliczył", podczas gdy żaden uczestnik organizacji nie chce przyjąć pełnej odpowiedzialności za wynik. Władza staje się wówczas potężna i jednocześnie bezosobowa.

Liberalizm epoki AI będzie więc musiał bronić nie tylko prawa do prywatności czy wolności wypowiedzi, ale także prawa do adresata odpowiedzialności. Decyzja o wysokiej wadze społecznej powinna prowadzić do człowieka lub instytucji zdolnej wyjaśnić kryteria, przyjąć sprzeciw i skorygować błąd. Nie dlatego, że człowiek zawsze zdecyduje lepiej od maszyny, lecz dlatego, że wolność rozumiana jako niedominacja wymaga procedury zakwestionowania władzy. To prowadzi z powrotem do politycznej ekonomii rynku pracy.

Automatyzacja nie jest bowiem wyłącznie wyborem pomiędzy maszyną szybszą a człowiekiem wolniejszym. Acemoglu, Autor i Johnson zwracają uwagę, że przedsiębiorstwo może mieć bodźce do automatyzacji również wtedy, gdy celem jest zmiana układu sił wewnątrz firmy. W pracy z 2026 roku wskazują na możliwość inwestowania w rozwiązania zmniejszające zależność firmy od pracowników o silnej pozycji negocjacyjnej; autorzy przywołują badania sugerujące, że firmy mogą celować automatyzacją w zadania generujące wysokie "renty" pracownicze, nawet jeśli nie maksymalizuje to łącznej produktywności. Argument ten jest szczególnie istotny dla liberalizmu ludzi pracy. Standardowa opowieść ekonomiczna często przedstawia bowiem automatyzację jako neutralny rezultat rachunku efektywności: maszyna zostaje wdrożona po prostu dlatego, że robi coś taniej.

Własność ekspertyzy i demokratyczna kontrola nad AI

Decyzje o wdrażaniu technologii dotyczą jednak nie tylko wydajności, ale przede wszystkim władzy. Pracownik dysponujący wiedzą trudną do zastąpienia posiada realną siłę negocjacyjną. Jeśli

oprogramowanie przejmie tę kompetencję, przedsiębiorstwo przejmuje część tej siły. W tym momencie pytanie o technologię staje się pytaniem o własność ekspertyzy. Kto w istocie posiada wiedzę wypracowaną przez załogę? Czy model uczący się na dokumentacji i codziennych praktykach organizacji przekształca doświadczenie ludzi w kapitał należący wyłącznie do właściciela infrastruktury? Czy pracownik szkolący system, który w przyszłości może go zastąpić, staje się jedynie dostawcą danych?

W klasycznej gospodarce maszyna przejmowała ruch ręki; w erze AI przejmuje procedurę poznawczą. W tym kontekście związki zawodowe przestają być reliktem epoki fabrycznej, a stają się niezbędną instytucją XXI wieku. Skoro AI redefiniuje podział zadań, zakres monitoringu, kryteria oceny i wartość wiedzy, pracownicy potrzebują reprezentacji nie tylko przy negocjowaniu pensji, lecz także przy kształtowaniu architektury technologicznej miejsca pracy. To, kto decyduje o wdrożeniu modelu, jakie dane są gromadzone i kto czerpie korzyści z wzrostu produktywności, stanowi współczesną formę dawnego sporu o organizację pracy. Acemoglu postuluje tu demokratyczną kontrolę nad trajektorią technologiczną oraz instytucjonalne wzmocnienie głosu pracowników.

Nowa filozofia liberalizmu przesuwa zatem spór o AI z poziomu futurystycznych przepowiedni na poziom instytucji. Zamiast pytać, czy powstanie superinteligencja, należy zapytać, kto dziś posiada prawo do wyboru technologii, która określi jutrzejszy zakres cudzej autonomii. Tutaj ujawnia się pułapka technologicznego determinizmu. Twierdzenie, że „AI zabierze zawody", sugeruje, jakby technologia była samodzielnym aktorem historycznym. W rzeczywistości zawody zmieniają się dlatego, że organizacje wybierają konkretne sposoby wykorzystania narzędzi, regulatorzy tworzą określone bodźce, a pracownicy dysponują różną zdolnością negocjowania zmian. Ten sam model może służyć albo do redukcji etatów, albo do rozszerzenia obowiązków pozostałych osób przy jednoczesnym wzroście ich produktywności.

Dlatego pro-worker AI nie oznacza sentymentalnej obrony każdego istniejącego stanowiska. Postęp zawsze likwidował pewne zadania i celem nie może być zamrożenie gospodarki. Chodzi o wyzwanie znacznie trudniejsze: równoległe tworzenie nowych obszarów kompetencji, na które przejdzie ludzka praca. Pracy nie chroni zakaz stosowania maszyn, lecz kreowanie nowych zadań, w których człowiek zachowuje wartość społeczną i ekonomiczną. W pracach Acemoglu, Autora i Johnsona nowe zadania mają właśnie tę właściwość: podczas gdy automatyzacja usuwa człowieka z procesu, new task creation powiększa obszar, w którym ludzka ekspertyza jest niezbędna. Historyczne okresy korzystnego postępu wiązały się bowiem nie tylko z mechanizacją, lecz z pojawianiem się nowych specjalistycznych funkcji. Można to sprowadzić do maksymy: nie pytajmy wyłącznie, ile pracy technologia usuwa, lecz ile nowej ludzkiej sprawczości tworzy.

Taka perspektywa pozwala połączyć filozofię omylności, teorię niedominacji i ekonomię technologii. Praca jest dla człowieka czymś więcej niż źródłem dochodu – to przestrzeń zdobywania wiedzy, poczucia kompetencji, pozycji we wspólnocie i zdolności do kształtowania własnego życia. Jeśli technologia odbiera te elementy, kompensując jedynie utracone zarobki, rozwiązuje problem ekonomiczny, pozostawiając jednak nierozwiązany problem republikańskiej sprawczości. Nie jest przypadkiem, że „liberalizm klasy robotniczej" tak silnie wiąże technologię ze wspólnym dobrobytem. Wzrost gospodarczy ma znaczenie tylko wtedy, gdy zwiększa realną przestrzeń życia ludzi. Jeśli produktywność rośnie, lecz zyski trafiają jedynie do właścicieli skalowalnego kapitału, społeczeństwo może stawać się bogatsze, a jednocześnie mniej liberalne w sensie niedominacji.

Demokratyczna kontrola nad trajektorią AI i nowa definicja ludzi pracy

To właśnie najważniejsza lekcja sporu o AGI. Liberalizm nie może budować swojej polityki na założeniu, że technologiczna przyszłość została już przesądzona w laboratoriach; powinien raczej traktować trajektorię technologii jako element demokratycznego wyboru. Nie chodzi tu o głosowanie nad architekturą każdej sieci neuronowej, lecz o tworzenie bodźców, praw i instytucji premiujących jedne zastosowania i ograniczających inne – podobnie jak od dawna kształtujemy rozwój energetyki, medycyny, transportu czy finansów. AGI nie musi być ani czczone, ani demonizowane. Najbardziej liberalna postawa jest prozaiczna: skoro nie wiemy, jak daleko rozwiną się systemy ogólnej inteligencji, tym bardziej nie powinniśmy oddawać dzisiejszych instytucji władzy przyszłości przedstawianej jako nieunikniona. Fallibilizm wymaga alternatyw. Hayekowska niewiedza wymaga decentralizacji eksperymentów. Niedominacja wymaga kontroli nad koncentracją władzy.

Shared prosperity wymaga, aby kierunek innowacji zwiększał możliwości ludzi pracy. Z kolei kultura umysłu wymaga, by AI pozostała narzędziem rozszerzającym proces ludzkiego uczenia się, zamiast zamieniać społeczeństwo w populację odbiorców gotowej odpowiedzi.

W ten sposób pytanie o przyszłość AI zostaje właściwie postawione. Nie brzmi ono: „czy maszyna stanie się człowiekiem?", lecz – z punktu widzenia filozofii politycznej – „jakim człowiekiem stanie się człowiek żyjący stale obok maszyny?". Czy będzie bardziej kompetentny, sprawczy i zdolny do zakwestionowania systemu, czy coraz bardziej zależny od infrastruktury, której nie rozumie? Czy AI poszerzy zasięg jego ekspertyzy, czy zamieni ją w własność platformy? Czy przywróci możliwość tworzenia dobrych prac, czy stanie się kolejnym etapem oddzielania produktywności od płacy i

statusu? Czy przyspieszy zbiorowe uczenie się, czy spowoduje outsourcing samej zdolności uczenia się?

Odpowiedź na te pytania zmusza nas do opuszczenia laboratorium AI i powrotu do miejsca, w którym skutki technologii stają się najbardziej namacalne: do pracy. To tam spotykają się niedominacja, bezpieczeństwo materialne, godność, wiedza lokalna oraz polityczny głos. Warto zatem przyjrzeć się, dlaczego „working-class liberalism" nie jest nostalgią za robotnikiem przemysłowym, lecz próbą zbudowania liberalizmu dla szerszej kategorii ludzi pracy – pracowników etatowych, samozatrudnionych, platformowych, techników, specjalistów i wszystkich tych, którzy sprzedają na rynku przede wszystkim własny czas, wiedzę oraz sprawczość.

Po przeanalizowaniu problemu sztucznej inteligencji łatwiej zrozumieć, dlaczego Daron Acemoglu sięga po określenie pozornie anachroniczne: working-class liberalism. W języku społeczeństwa postindustrialnego „klasa robotnicza" przywołuje obraz fabryki i taśmy produkcyjnej, tymczasem współczesna struktura pracy jest znacznie bardziej rozproszona.

Obok siebie funkcjonują programista na kontrakcie, pielęgniarka na zmianie, samozatrudniony kierowca, magazynier sterowany przez algorytm, konsultant, kurier platformowy czy nauczyciel. Formy prawne są odmienne, a dochody nierówne, lecz łączy ich jedno: uczestniczą w gospodarce przede wszystkim poprzez oferowanie własnej pracy i kompetencji, a nie dzięki posiadaniu aktywów generujących rentę niezależnie od osobistego wysiłku. Dlatego w polszczyźnie pojęcie "liberalizm ludzi pracy" może być analitycznie szersze i celniejsze niż dosłowne tłumaczenie working-class liberalism jako „liberalizmu klasy robotniczej".

Wolność jako niedominacja zamiast formalnej równości

Nie należy jednak usuwać z oryginalnej formuły jej klasowego ostrza. Acemoglu nie proponuje ogólnego humanizmu pracy, w którym różnice władzy rozmywają się w sympatycznym haśle o szacunku dla każdego zawodu. Jego projekt można interpretować jako próbę ponownego połączenia liberalnej ochrony jednostki ze stabilnością zatrudnienia, sprawnymi usługami publicznymi, wspólnym dobrobytem oraz realnym wpływem ludzi pracy na podejmowanie decyzji. Jest to zatem liberalizm, który ponownie dostrzega strukturę zależności, a nie tylko formalną równość stron kontraktu.

W tym miejscu powraca najważniejsza różnica między wolnością jako nieingerencją a wolnością jako niedominacją. Jeżeli dwie osoby podpisują umowę bez fizycznego przymusu, klasyczny liberalizm może uznać, że podstawowy warunek wolności został spełniony.

Perspektywa republikańska pyta jednak dalej: jaką realną możliwość odmowy posiada każda ze stron, jaka jest ich zdolność do negocjowania warunków, jakie są konsekwencje zerwania relacji i czy jedna strona posiada arbitralną możliwość zmieniania reguł, podczas gdy druga może jedynie je zaakceptować albo odejść. Acemoglu wyraźnie łączy niedominację z prawem do wyjścia oraz bezpieczeństwem ekonomicznym, bez którego formalna możliwość odejścia może okazać się fikcją. To rozróżnienie okazuje się szczególnie ważne we współczesnej gospodarce kontraktowej. Przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność może formalnie być równorzędnym kontrahentem wielkiej korporacji. Platforma może nazywać kierowcę niezależnym usługodawcą, a freelancer może posiadać pełną swobodę wyboru godzin.

Jednak analiza niedominacji nie kończy się na nazwie umowy. Pyta ona, czy rzeczywiście istnieje zdolność do negocjacji, czy wykonawca zna zasady wpływające na jego dochód, czy może zakwestionować decyzję systemu oraz kto ustala cenę i ponosi ryzyko zmiany reguł w sytuacji zależności od jednego klienta.

W ten sposób liberalizm ludzi pracy przecina w poprzek tradycyjny spór między etatem a samozatrudnieniem. Nie każda praca etatowa jest dominująca i nie każde samozatrudnienie jest pozorną samodzielnością. Człowiek może prowadzić rzeczywiście niezależną działalność gospodarczą i posiadać silniejszą autonomię niż wielu pracowników etatowych, ale może również posiadać numer identyfikacji podatkowej, wystawiać fakturę i nadal funkcjonować w relacji niemal całkowitej zależności ekonomicznej. Liberalizm niedominacji musi więc patrzeć przez formę prawną na rzeczywisty rozkład sprawczości.

W tym kontekście pojęcie ludzi PRACY staje się kluczowe. Kapitalizm postindustrialny rozszczepił dawną kategorię pracownika na wiele statusów prawnych, podatkowych i organizacyjnych. Część tej fragmentacji wynika z autentycznego wzrostu różnorodności gospodarki, ale jej skutkiem ubocznym może być utrata zdolności do rozpoznawania wspólnych interesów.

Związek zawodowy jako instytucja agregacji rozproszonej wiedzy

Dawna fabryka skupiała tysiące ludzi pod jednym dachem. Platforma cyfrowa potrafi koordynować dziesiątki tysięcy wykonawców, którzy niemal nigdy się nie spotykają. Organizacja pracy stała się bardziej scentralizowana informacyjnie, podczas gdy pracownicy zostali rozproszeni społecznie. To paradoks epoki cyfrowej: kapitał osiąga skalę globalną, człowiek zaś negocjuje indywidualnie.

Algorytm widzi całą sieć; kierowca dostrzega jedynie własne zlecenie. Centrala zna rozkład podaży i popytu, pojedynczy wykonawca – przede wszystkim cenę zaoferowaną właśnie jemu.

Technologia może zatem zwiększać efektywność koordynacji, a jednocześnie pogłębiać asymetrię informacyjną między organizatorem rynku a osobą świadczącą pracę.

Związek zawodowy można w tym kontekście dostrzec w zupełnie innym świetle niż w stereotypowej opowieści o konflikcie płacowym. Nie jest on jedynie instrumentem walki o wynagrodzenia, lecz może stać się instytucją agregacji rozproszonej wiedzy ludzi pracy. Interpretacja ta wypływa bezpośrednio z połączenia myśli Milla i Hayeka z teorią społecznego uczenia się. Jeśli wiedza o procesie jest rozproszona, niezbędny jest mechanizm pozwalający ją zebrać i przekształcić w głos. Pojedynczy magazynier wie, że norma wydajności wymusza określone ryzyko. Kierowca dostrzega, gdzie algorytmiczny model czasu przejazdu rozmija się z rzeczywistością. Pielęgniarka zna nieformalne praktyki, dzięki którym oddział faktycznie funkcjonuje, a nauczyciel widzi, które elementy administracyjnej reformy są jedynie fikcją produkowaną na potrzeby raportu.

Jeden człowiek posiada anegdotę. Tysiące ludzi o podobnych doświadczeniach mogą jednak posiadać informację systemową. Związek zawodowy dokonuje w tym ujęciu operacji epistemologicznie interesującej: przekształca prywatne doświadczenie w zbiorowo komunikowalną wiedzę. Gdy stu pracowników niezależnie zgłasza ten sam problem, przestaje on być historią „niezadowolonej jednostki", a staje się hipotezą dotyczącą konstrukcji systemu. Organizacja pracownicza pełni tu funkcję zbliżoną do stowarzyszenia naukowego, samorządu zawodowego czy organizacji konsumenckiej: pozwala rozproszonej informacji przekroczyć próg słyszalności. Jest to przeciwieństwo technokratycznego modelu firmy, w którym wiedza spływa wyłącznie z góry. W przedsiębiorstwie zarządzanym przez wskaźniki centrala dysponuje danymi, a pracownik ma wykonywać instrukcje. W organizacji rozumianej jako system społecznego uczenia się dane są tylko jednym typem wiedzy; doświadczenie pracowników jest drugim.

Nie oznacza to demokracji polegającej na głosowaniu nad każdą decyzją zarządu, lecz instytucjonalne uznanie faktu, że posiadanie władzy organizacyjnej nie jest tożsame z posiadaniem całej istotnej wiedzy o organizacji. Tak rozumiany związek zawodowy staje się niemal Hayekowską instytucją decentralizacji wiedzy, choć klasyczny Hayek zapewne nie zaakceptowałby wszystkich konsekwencji takiej interpretacji. To interesujące odwrócenie.

Argument rozproszonej informacji, tradycyjnie używany przeciw centralnemu planowaniu państwowemu, można zastosować również do centralnego planowania wewnątrz wielkiej organizacji prywatnej. Wielka korporacja także jest hierarchią; ona również upraszcza rzeczywistość, tworząc wskaźniki, standardy, dashboardy i procedury. Może cierpieć na Scottowski

problem „czytelności”, gdyż lokalna wiedza pracowników nie zawsze daje się przeliczyć na parametr kontrolowany przez centralę. Związek zawodowy nie jest oczywiście automatycznie mądry. Może bronić interesu wąskiej grupy kosztem innych, blokować potrzebne reformy, chronić niesprawne rozwiązania, ulec oligarchizacji lub stać się narzędziem partyjnym. Fallibilizm obowiązuje również organizacje pracownicze. Właśnie dlatego liberalizm ludzi pracy nie powinien sakralizować związku zawodowego, tak jak nie powinien sakralizować rynku, państwa czy eksperta. Jego zadaniem jest budowanie przeciwwag, a nie kreowanie kolejnej niekontrolowanej władzy.

Związek zawodowy jest instytucją liberalną wtedy, gdy zwiększa niedominację swoich członków bez ustanawiania własnej arbitralnej dominacji. Wymaga więc wewnętrznej demokracji, przejrzystości, możliwości krytyki przywódców, dostępu do informacji oraz realnej zdolności opuszczenia organizacji. Solidarność nie może oznaczać przymusowej jednomyślności. Zbiorowy głos ma chronić jednostkę przed arbitralnością silniejszego podmiotu, a nie zastępować ją arbitralnością kolektywu.

Voice jako realny wpływ na reguły

W tym miejscu znaczenie nabiera pojęcie Voice. Acemoglu ukazuje utratę głosu jako jeden z najgłębszych wymiarów kryzysu liberalnej demokracji. Nie chodzi tu jedynie o brak prawa wyborczego; obywatel może regularnie głosować, a mimo to odnosić wrażenie, że instytucje nie są zainteresowane jego doświadczeniem. Voice jest czymś więcej niż kartą wyborczą: oznacza realną możliwość artykulacji interesu i wpływania na decyzję przed jej podjęciem.

Klasyczna typologia Alberta O. Hirschmana pozwala znakomicie uchwycić to napięcie. Gdy organizacja przestaje odpowiadać na potrzeby człowieka, może on próbować odejść albo dążyć do jej zmiany. Exit i voice są dwiema odmiennymi strategiami. Rynek szczególnie łatwo dostrzega pierwszą: klient przestaje kupować, pracownik zmienia firmę, wykonawca wybiera inną platformę. Jednak prawo wyjścia nie zawsze wystarcza. Czasem instytucja jest zbyt ważna, zależność zbyt silna lub alternatywa zbyt kosztowna, by exit był realnym rozwiązaniem – wtedy niezbędny staje się głos. Liberalizm redukujący wszystkie problemy do exit może zatem stać się liberalizmem ludzi, którzy zawsze mają dokąd odejść. Bogaty klient może zmienić bank, wysoko wykwalifikowany specjalista negocjować z konkurencyjnymi pracodawcami, a mobilny mieszkaniec przenieść się do innego miasta.

Człowiek zakorzeniony w konkretnej miejscowości, posiadający rodzinę, kredyt, opiekę nad rodzicami i kompetencje związane z lokalnym przemysłem nie jest jednak abstrakcyjną jednostką przemieszczającą się bez kosztu pomiędzy punktami rynku. W tym kontekście voice stanowi

niezbędne uzupełnienie exit. Wolność wymaga nie tylko możliwości powiedzenia „odchodzę", ale również prawa do stwierdzenia: „zostałem i chcę mieć wpływ na reguły miejsca, którego jestem częścią". Tak właśnie samorządność powraca do świata pracy.

Demokracja polityczna została historycznie zbudowana na idei, że ludzie podlegający władzy powinni posiadać udział w jej legitymizowaniu. Gospodarka rynkowa nigdy nie przejęła tej zasady w identycznej formie, ponieważ przedsiębiorstwo nie jest państwem, a umowa o pracę nie jest konstytucją. Jednak teoria niedominacji stawia pytanie: czy ogromna część życia człowieka może pozostawać poza jakimikolwiek mechanizmami voice, skoro to właśnie w pracy spędza on tysiące godzin i od niej zależy jego materialna autonomia? Nie trzeba z tego wyprowadzać postulatu pełnej demokratyzacji przedsiębiorstwa, aby zauważyć niedostatek modelu, w którym człowiek jest demokratycznym obywatelem wieczorem, ale w godzinach pracy funkcjonuje wyłącznie jako wykonawca jednostronnie konstruowanych procedur. Pomiędzy tymi skrajnościami istnieje szeroka architektura instytucjonalna: negocjacje zbiorowe, reprezentacja pracownicza, rady pracowników, konsultacje technologiczne, procedury skargowe czy udział w ustalaniu norm bezpieczeństwa i decyzjach dotyczących czasu pracy, automatyzacji lub monitoringu.

Demokratyczna kontrola nad algorytmami jako warunek sprawczości

W epoce AI znaczenie tych mechanizmów będzie rosło. Automatyzacja zmienia bowiem nie tylko liczbę miejsc pracy, lecz także wewnętrzną konstytucję miejsca pracy. System może przydzielać zadania, mierzyć tempo, oceniać jakość, prognozować zachowania, rekomendować awans, wykrywać odstępstwa od normy czy sugerować rozwiązanie kontraktu. Każda z tych funkcji może zwiększać produktywność, ale każda może również przesuwać oś władzy od pracownika i lokalnego menedżera ku właścicielowi infrastruktury algorytmicznej.

Jeżeli pro-worker AI ma znaczyć coś więcej niż tylko dobre intencje, ludzie pracy powinni uczestniczyć w procesie określania, jakie zadania technologia przejmuje, jakie rozszerza, jakie dane zbiera i jakie konsekwencje wynikają z jej oceny. Nie chodzi o to, by pracownik stał się lepszym programistą modelu. Z tego samego powodu pacjent nie musi być chirurgiem, aby mieć prawo do świadomej zgody na operację. Demokracja technologiczna nie polega na udawaniu równości kompetencji technicznych, lecz na oddzieleniu biegłości fachowej od prawa do współdecydowania o skutkach wdrażanych rozwiązań.

Związek zawodowy może stać się zatem instytucją negocjującą nie tylko płace, ale i sam algorytm pracy. Jest to naturalne rozwinięcie logiki working-class liberalism. Jeśli technologia wpływa na niedominację, jej projektowanie nie może pozostać wyłączną domeną właściciela kapitału technologicznego. Jeśli rzutuje na shared prosperity, należy pytać o sposób podziału korzyści z produktywności. Jeśli oddziałuje na wiedzę, trzeba chronić proces podnoszenia kompetencji pracowników. A jeśli zmienia strukturę pracy, konieczne jest zagwarantowanie ludziom pracy mechanizmów głosu.

Przyszły spór pracowniczy może rzadziej brzmieć: „ile za godzinę?", a częściej: „kto ustala parametry systemu?", „czy mogę poznać podstawę oceny?", „jak odwołać się od decyzji modelu?", „czy dane o mojej pracy posłużą do szkolenia systemu, który ma mnie zastąpić?", „kto otrzyma wzrost produktywności?" czy „czy automatyzacja stworzy dla mnie nowe zadania, czy pozostawi jedynie mniej zadań wykonywanych szybciej?". To zasadniczo liberalne pytania, gdyż dotyczą możliwości kwestionowania władzy.

Nie należy interpretować liberalizmu klasy pracującej jako prostego programu redystrybucyjnego. Redystrybucja może łagodzić skutki dominacji, ale nie zawsze odbudowuje sprawczość. Państwo mogłoby teoretycznie opodatkować zwycięzców automatyzacji i wypłacać przegranym rekompensaty, pozostawiając nienaruszoną strukturę władzy gospodarczej. Człowiek otrzymałby pieniądze, lecz nadal mógłby utracić społeczne znaczenie, kompetencje i głos.

Źródłowa konstrukcja jest ambitniejsza. Wspólny dobrobyt oznacza nie tyle późniejsze dzielenie owoców systemu, co projektowanie go tak, aby szerokie grupy uczestniczyły w samym procesie tworzenia wartości. Materiał łączy working-class liberalism ze stabilnością zatrudnienia, usługami publicznymi, lokalną samorządnością i realnym wpływem na rządzenie. Nie chodzi więc o zwykły transfer dochodu od centrum do peryferii, lecz o zmniejszenie dystansu między nimi.

Powraca tu Miltonowski ideał największych, którzy nie powinni żyć tak, jakby należeli do odmiennego gatunku, lecz chodzić tymi samymi ulicami i rozmawiać z innymi bez czołobitności. Parafraza ta służy jako obraz egalitaryzmu społecznego przeciwstawionego merytokratycznej dominacji. Jej współczesny sens nie wymaga dosłownej prostoty obyczaju; chodzi raczej o skrócenie dystansu poznawczego władzy. Gdy zarząd nie zna nikogo pracującego na dole organizacji, polityk nie zna nikogo bez wyższego wykształcenia, a projektant algorytmu nigdy nie wykonywał zadania, które jego model ma zoptymalizować, system staje się poznawczo kruchy. Może posiadać ogromne bazy danych, ale bardzo mało żywego doświadczenia.

Liberalizm ludzi pracy jest próbą wprowadzenia tego doświadczenia z powrotem do obiegu decyzyjnego. Nie jest przypadkiem, że odbudowa Voice w książce wykracza poza gospodarkę.

Acemoglu wiąże kryzys polityczny z ograniczoną obecnością osób bez wyższego wykształcenia w strukturach reprezentacji oraz z dominacją środowisk profesjonalno-merytokratycznych. Acemoglu wskazuje nawet na propozycje mechanizmów sprzyjających większej obecności kandydatów reprezentujących klasy pracujące. Jest to propozycja normatywnie dyskusyjna, lecz ujawnia głębszą diagnozę: demokratyczna reprezentacja może być formalnie powszechna, a socjologicznie wąska. Parlament złożony wyłącznie z prawników pozostaje demokratycznie wybrany. Rada nadzorcza składająca się tylko z finansistów może być kompetentna. Administracja złożona wyłącznie z absolwentów najlepszych uczelni może być profesjonalna.

Reprezentacja zbiorowa jako warunek realnej wolności i pluralizmu poznawczego

Problem pojawia się wtedy, gdy podobieństwo doświadczeń członków instytucji prowadzi do podobieństwa ich niewiedzy. Homogeniczność elity jest niebezpieczna nie dlatego, że musi ona mieć złe intencje, lecz dlatego, że może posiadać wspólne ślepe plamy. To kolejny powód, dla którego reprezentacja ludzi pracy ma znaczenie epistemiczne. Człowiek nie reprezentuje bowiem jedynie interesu swojej klasy; wnosi do instytucji konkretny rodzaj doświadczenia. Ktoś, kto pracował przy taśmie, inaczej rozumie normę czasu. Osoba utrzymująca się przez lata z samozatrudnienia inaczej odczytuje zapisy o ryzyku gospodarczym. Były kurier platformowy inaczej interpretuje słowo „elastyczność”, a pielęgniarka rozumie produktywność oddziału zupełnie inaczej niż konsultant analizujący tabelę kosztów.

Nie oznacza to jednak epistemologii tożsamościowej, według której tylko członek danej grupy może cokolwiek o niej wiedzieć. Byłoby to zaprzeczenie społecznego uczenia się. Chodzi o kwestię prostszą: pewne rodzaje informacji są łatwiej dostępne z określonych pozycji społecznych, zatem pluralizm doświadczeń podnosi jakość zbiorowego poznania.

Związek zawodowy można zatem potraktować jako jedną z instytucji pluralizmu poznawczego. Równie ważne mogą być stowarzyszenia zawodowe, organizacje samozatrudnionych, kooperatywy, izby, lokalne wspólnoty czy nowe formy reprezentacji pracowników platformowych. Forma organizacyjna nie jest tu dogmatem; istotna jest funkcja: przekształcenie jednostki znajdującej się wobec wielkiej organizacji w podmiot zdolny mówić, negocjować i uzyskać odpowiedź. Stąd można sformułować następną maksymę nowego liberalizmu: tam, gdzie nie istnieje realny Voice, Exit bardzo łatwo staje się wygnaniem. Człowiek naprawdę wolny może odejść, ale nie musi odchodzić za każdym razem, gdy chce coś zakwestionować. Może pozostać i współtworzyć.

Taka właśnie jest różnica między klientem a obywatelem. Klient wybiera usługodawcę; obywatel współodpowiada za wspólną instytucję. Liberalizm ludzi pracy próbuje przenieść część tej obywatelskiej logiki także tam, gdzie człowiek doświadcza władzy ekonomicznej. Nie musi to oznaczać wojny kapitału z pracą. Przeciwnie – najlepiej funkcjonujące instytucje negocjacji zbiorowej potrafią zamienić konflikt nieunikniony w konflikt uporządkowany. Pracodawca i pracownik mają wspólny interes w przetrwaniu przedsiębiorstwa, ale nie identyczny interes w podziale dochodu, ryzyka i kontroli. Udawanie pełnej harmonii nie usuwa sprzeczności; spycha ją jedynie do relacji indywidualnych, w których silniejsza strona ma większą zdolność narzucenia własnej interpretacji. Instytucja negocjacji zbiorowych cywilizuje ten konflikt, czyniąc go jawniejszym. Paradoksalnie może więc być bardziej liberalna niż paternalistyczna firma deklarująca, że wszyscy są „jedną rodziną". Rodzina nie negocjuje kontraktu.

Pracownik powinien.

Klasyczna intuicja Adama Smitha otrzymuje tutaj mniej popularne uzupełnienie. Ten sam Smith, którego cytuje się jako autora maksymy o rzeźniku, piwowarze i piekarzu działających we własnym interesie, dostrzegał również nierówność zdolności do organizowania się po stronie właścicieli i pracowników. Interes własny nie znika bowiem po przekroczeniu bramy przedsiębiorstwa. Liberalizm nie może zakładać, że sam akt zawarcia kontraktu automatycznie neutralizuje różnice siły. Nie chodzi o zniesienie rynku, lecz o stworzenie rynku, na którym człowiek nie musi wybierać między posłuszeństwem a katastrofą ekonomiczną. To właśnie łączy związki zawodowe, usługi publiczne, bezpieczeństwo materialne i shared prosperity. Każda z tych instytucji zwiększa zdolność powiedzenia „nie" bez natychmiastowego upadku. Wolność zaczyna się nie wtedy, gdy prawo pozwala powiedzieć „nie", lecz wtedy, gdy człowiek może sobie pozwolić na konsekwencje wypowiedzenia tego słowa.

Liberalizm ludzi pracy nie jest programem skierowanym wyłącznie do ubogich. Również dobrze zarabiający specjalista może podlegać dominacji, jeżeli jego wartość zawodowa, dostęp do rynku i reputacja zależą od jednej infrastruktury albo jednego arbitralnego decydenta.

Niedominacja nie jest synonimem polityki socjalnej – jest teorią władzy. Jednocześnie osoby o niższych dochodach są zwykle bardziej narażone na konsekwencje zależności, ponieważ posiadają mniejszy bufor pozwalający odrzucić niekorzystną ofertę. Stąd materialny komponent wolności pozostaje nieunikniony. Dobre miejsca pracy, sprawna ochrona zdrowia, edukacja, transport czy zabezpieczenie przed nagłą katastrofą nie są jedynie świadczeniami konsumpcyjnymi. Zwiększają one zdolność człowieka do podejmowania ryzyka i dokonywania wyborów. Źródłowy working-class liberalism integruje właśnie te elementy: wspólnotę, usługi publiczne, wspólny dobrobyt i głos, odrzucając jednocześnie technokratyczne moralizowanie jako substytut polityki materialnej.

Instytucjonalna sprawczość zamiast symbolicznego szacunku

To kluczowa kolejność. Nie wystarczy bowiem zapewnić człowiekowi poczucia bycia szanowanym; instytucje muszą być skonstruowane tak, aby nie musiał prosić o szacunek jak o łaskę.

Polityka uznania pozbawiona polityki sprawczości często brzmi fałszywie. Można celebrować "bohaterów pracy", jednocześnie odcinając ich od możliwości negocjowania zasad zatrudnienia. Można organizować kampanie dobrostanu, a równocześnie jednostronnie podnosić normy wydajności. Można wychwalać przedsiębiorczość samozatrudnionych, budując jednocześnie rynek, na którym pojedynczy wykonawca nie ma żadnego wpływu na warunki kontraktu. Liberalizm ludzi pracy domaga się czegoś bardziej konkretnego niż symboliczny szacunek: instytucji sprawczości.

Teoria ta styka się w interesujący sposób z polskim doświadczeniem nowych form zatrudnienia. Samozatrudnienie, platformizacja usług, kontrakty B2B czy praca mobilna tworzą przestrzeń, w której tradycyjny podział na "pracownika" i "przedsiębiorcę" coraz rzadziej oddaje rzeczywistość społeczną. Nie oznacza to konieczności prawnego utożsamiania tych statusów, lecz wskazuje, że potrzeba reprezentacji zbiorowej pojawia się również poza ramami tradycyjnej umowy o pracę.

W tym kontekście istotny staje się polski eksperyment instytucjonalny: Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych WBREW. Nie traktujemy go jako gotowego modelu rozwiązania problemów przyszłości pracy, lecz jako próbę objęcia logiką zbiorowego Voice grup, które postindustrialna gospodarka rozproszyła pomiędzy samozatrudnienie i pracę platformową. Analiza WBREW – rozumiana nie jako materiał promocyjny, lecz jako polskie studium niedominacji, agregacji wiedzy i odbudowy reprezentacji ludzi pracy – pozwala skonfrontować deklaracje organizacji z rzeczywistymi ramami prawnymi współczesnego rynku. WBREW jawi się tu jako laboratorium niedominacji: miejsce, gdzie samozatrudnienie i platformy spotykają się z nową geografią zbiorowego Voice.

Znaczenie tej organizacji jest przede wszystkim analityczne. Powstaje ona w szczelinie systemu zatrudnienia, którą klasyczny język prawa pracy opisuje coraz mniej precyzyjnie: pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorcą, podległością a autonomią, indywidualnym kontraktem a zbiorową zależnością oraz wolnością gospodarczą a ekonomiczną koniecznością. WBREW definiuje się jako związek reprezentujący osoby prowadzące działalność na własny rachunek wobec państwa, korporacji i innych silniejszych uczestników rynku. Katalog grup, które chce jednoczyć – od informatyków i pielęgniarek, przez budowlańców i kurierów, aż po tłumaczy i taksówkarzy – pokazuje, dlaczego dawna mapa klas społecznych stała się niewystarczająca.

Kurier dostarczający jedzenie, konsultant IT czy pielęgniarka kontraktowa mogą prawnie należeć do kategorii przedsiębiorców, choć ich pozycja ekonomiczna bywa skrajnie odmienna. Podczas gdy jeden dysponuje kapitałem i możliwością ustalania cen, drugi wystawia fakturę jednemu podmiotowi, pracuje według jego organizacji czasu i praktycznie nie negocjuje parametrów współpracy.

Niedominacja zamiast statusu w prawie do zrzeszania się

Samozatrudnienie nie jest zatem jednorodną kategorią socjologiczną, lecz formą prawną obejmującą skrajnie różne stosunki władzy. W tym kontekście teoria niedominacji okazuje się użyteczniejsza od prostego przeciwstawienia "pracownik-przedsiębiorca". Nie pyta ona o nagłówek widniejący na umowie, lecz o to, kto może arbitralnie zmienić warunki relacji, kto posiada wiedzę o regułach, kto ustala wynagrodzenie i ponosi ryzyko ekonomiczne oraz jak kosztowna jest odmowa. Samozatrudniony może być w rzeczywistości przedsiębiorcą o wysokiej autonomii, ale może też być osobą ekonomicznie zależną, której swoboda istnieje przede wszystkim w rejestrze działalności gospodarczej.

Właśnie na tym napięciu WBREW buduje swój język organizacyjny, odwołując się jednocześnie do przedsiębiorczości, praw człowieka i wolności gospodarczej, jak i do potrzeby zbiorowego organizowania słabszej strony relacji. Co istotne, polskie prawo związkowe wykroczyło już poza dawną konstrukcję, w której związek zawodowy był niemal wyłącznie domeną pracowników kodeksowych. Obowiązujący w 2026 roku tekst jednolity ustawy o związkach zawodowych definiuje "osobę wykonującą pracę zarobkową" nie tylko jako pracownika, lecz również jako osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia ona do tego rodzaju pracy innych osób i posiada interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane przez związek zawodowy. Tej kategorii ustawodawca przyznaje prawo tworzenia związków i wstępowania do nich, co stanowi zmianę o ogromnym znaczeniu filozoficznym.

Prawo zaczyna bowiem dostrzegać, że praca może generować relację interesów zbiorowych także poza stosunkiem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Ustawodawca nie znosi różnicy między zatrudnieniem pracowniczym a działalnością gospodarczą, lecz uznaje, że granica ta nie może automatycznie pozbawiać człowieka prawa do organizowania się wokół interesów wynikających z wykonywanej pracy. W języku omawianej teorii jest to przejście od statusu ku funkcji: nie pytamy

już wyłącznie "kim jesteś według umowy?", lecz również "czy wykonujesz pracę w relacji, która rodzi interes możliwy do zbiorowej reprezentacji?".

Nie byłoby jednak rzetelne traktowanie wszystkich tez formułowanych przez sam WBREW jako faktów prawnych. Organizacja deklaruje na przykład, że to ona "dała" samozatrudnionym prawo do strajku i układów zbiorowych. Jako hasło mobilizacyjne sens tej formuły jest zrozumiały; jako opis źródeł obowiązującego prawa byłaby ona zbyt daleko idąca. Rozszerzenie prawa koalicji związkowej wynikało bowiem z procesu konstytucyjnego i ustawodawczego, w tym wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 roku w sprawie K 1/13 oraz późniejszej nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 2018 roku, która weszła w życie 1 stycznia 2019 roku. Sam aktualny tekst ustawy wprost wskazuje pochodzenie tych zmian.

Taki rozdział jest w artykule o liberalizmie szczególnie ważny. Fallibilizm wymaga, aby nawet organizację ideowo bliską analizowanej koncepcji traktować krytycznie. WBREW stanowi interesujący przykład instytucjonalny, a nie źródło nieomylnej wykładni prawa. To, co organizacja twierdzi o własnej roli, jest faktem dotyczącym jej programu i samoświadomości, lecz nie staje się automatycznie faktem dotyczącym związku przyczynowego między jej działalnością a zmianą ustawodawstwa. Co więcej, sytuacja prawna ewoluowała od czasu części publikacji WBREW w kierunku, który czyni niektóre z wcześniejszych postulatów bardziej aktualnymi, ale jednocześnie wymaga ich odczytania na nowo.

Nowe ramy prawne dla zbiorowej reprezentacji samozatrudnionych

Od 13 grudnia 2025 roku obowiązuje odrębna ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Nowe przepisy stanowią, że zakładowy układ zbiorowy zawiera się co do zasady dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy będącego stroną układu, chyba że sam dokument postanowi inaczej. Analogicznie ponadzakładowy układ może obejmować wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową u pracodawców objętych jego postanowieniami. Państwowa Inspekcja Pracy wyjaśnia wprost, że konstrukcja ta obejmuje nie tylko pracowników kodeksowych, ale także część osób świadczących pracę odpłatnie na innych podstawach.

W tym świetle postulat WBREW dotyczący zawierania układów obejmujących samozatrudnionych przestaje wyglądać jak czysto publicystyczna prowokacja. Organizacja deklaruje dążenie do układów międzyzakładowych, które obejmowałyby również osoby prowadzące JDG i

samozatrudnionych współpracujących z zakładami pracy. Obowiązujące od końca 2025 roku ustawodawstwo stworzyło szerszą niż dotąd podstawę podmiotową dla takich rozwiązań, o ile konkretne osoby mieszczą się w ustawowym pojęciu „osoby wykonującej pracę zarobkową". Nie oznacza to jednak automatycznie, że każdy przedsiębiorca na JDG może zostać objęty dowolnym układem. Kluczowe pozostają warunki ustawowe, struktura danej relacji oraz podmioty uprawnione do prowadzenia rokowań.

Przestrzeń prawna jest dziś realnie szersza niż w klasycznym modelu kodeksowym; można odnieść wrażenie, że polskie prawo powoli dogania socjologiczną rzeczywistość pracy. Nie dzieje się to jednak poprzez likwidację Kodeksu pracy czy uznanie wszystkich samozatrudnionych za pracowników. Tworzona jest raczej strefa pośrednia zbiorowego prawa zatrudnienia, w której instrumenty reprezentacji i rokowań zostają rozszerzone poza tradycyjny stosunek pracy. Z punktu widzenia omawianej filozofii jest to szczególnie interesujący przykład instytucjonalnego eksperymentowania.

Można bowiem wyobrazić sobie dwie przeciwstawne odpowiedzi na rozpad klasycznego modelu fabrycznego. Pierwsza zakłada, że skoro rośnie liczba samozatrudnionych, należy uznać ich za przedsiębiorców, a zbiorowe prawo pracy oddać w przeszłość. Druga sugeruje, że skoro coraz więcej osób pracuje poza etatem, trzeba wszystkich wtłoczyć z powrotem w stosunek pracy. Liberalizm ludzi pracy podpowiada rozwiązanie bardziej pluralistyczne: zachować różnorodność form gospodarczych, ale nie pozwolić, aby wybór formy prawnej automatycznie pozbawiał człowieka możliwości kolektywnego Voice. Jest to kluczowe dla autentycznego samozatrudnienia. Nie każdy samozatrudniony pragnie zostać pracownikiem; dla wielu przedsiębiorczość oznacza właśnie autonomię, elastyczność, możliwość współpracy z wieloma klientami i większą kontrolę nad własnym czasem.

Ochrona nie może zatem polegać na paternalistycznym założeniu, że państwo zawsze wie lepiej, iż dana osoba w istocie pragnie etatu. Taki tok myślenia byłby kolejną odmianą krytykowanej wcześniej pułapki Rousseau: „zmusić przedsiębiorcę do ochrony, której nie chce, ponieważ wiemy, czego naprawdę potrzebuje". Symetrycznie błędne byłoby jednak przyjęcie, że każda umowa B2B jest wyrazem autonomicznego wyboru tylko dlatego, że podpisali ją dwaj zdolni do czynności prawnych podmioty. Kontrakt może być formalnie dobrowolny, lecz ekonomicznie ekstremalnie asymetryczny. Właśnie dlatego potrzebujemy niedominacji jako kategorii pośredniej między paternalizmem a fikcją absolutnej swobody umów.

Szczególnego znaczenia nabiera tu pojęcie „pracobiorcy", promowane przez WBREW jako nazwa szerszej zbiorowości osób świadczących pracę. Organizacja proponuje tę kategorię jako językowy most między pracownikiem kodeksowym a innymi osobami wykonującymi pracę. Choć nie jest to

obecnie podstawowa kategoria normatywna Kodeksu pracy i należy ją traktować jako postulat terminologiczno-legislacyjny, filozoficznie pełni ona istotną funkcję: próbuje odzyskać wspólny mianownik tam, gdzie system prawny i podatkowy dzieli ludzi według typu kontraktu. Język nie jest obojętny.

Gdy jedną osobę nazywamy pracownikiem, a drugą przedsiębiorcą, choć obie przez osiem godzin wykonują podobne zadania dla tego samego systemu organizacyjnego, nazwy te uruchamiają odmienne intuicje moralne. Wobec pracownika pytamy o czas pracy, odpoczynek i bezpieczeństwo; wobec przedsiębiorcy – o ryzyko, swobodę kontraktowania i odpowiedzialność gospodarczą.

Hybrydowość i zbiorowa wiedza jako przeciwwaga dla algorytmów

Tymczasem rzeczywista osoba może łączyć w sobie elementy obu tych figur.

Samozatrudnienie stanowi jedno z najciekawszych laboratoriów normatywnego indywidualizmu. Człowiek nie musi przecież mieścić się w jednej, sztywnej roli społecznej; może jednocześnie pragnąć przedsiębiorczej niezależności i zbiorowej reprezentacji. Może odrzucać etat, a jednak chcieć negocjować minimalne warunki świadczenia usług wspólnie z innymi. Może uznawać własność prywatną za fundament wolności, a równocześnie sprzeciwiać się monopolistycznej przewadze platformy. Te stanowiska nie są logicznie sprzeczne. Sprzeczność pojawia się dopiero w modelu ideologicznym, który utożsamia indywidualną działalność gospodarczą z obowiązkiem samodzielnego negocjowania każdego warunku. WBREW jest pod tym względem organizacją ideowo hybrydową. Na swojej stronie łączy język praw człowieka i solidarności społecznej z obroną własności prywatnej, wolności gospodarczej, przedsiębiorczości oraz ograniczania fiskalnej i biurokratycznej presji państwa.

Taka hybrydowość jest intelektualnie ciekawsza niż klasyczny podział lewica-prawica. Z jednej strony związek posługuje się językiem zbiorowej siły i negocjacji, z drugiej zaś nie traktuje przedsiębiorczości jako podejrzanej moralnie. W kategoriach omawianej teorii można to odczytać jako próbę pogodzenia samostanowienia gospodarczego z niedominacją. Jeszcze wyraźniej widać to w gospodarce platformowej. Platforma cyfrowa jest szczególnym rodzajem organizacji, ponieważ potrafi łączyć formalne rozproszenie wykonawców z bardzo silną centralizacją informacji. Kierowcy i kurierzy mogą być indywidualnymi usługodawcami, podczas gdy platforma dysponuje zagregowaną wiedzą o popycie, podaży, lokalizacji, cenach, historii zleceń i zachowaniach

użytkowników. Decentralizacja świadczenia pracy nie oznacza więc decentralizacji władzy informacyjnej.

Działanie związku zawodowego można zatem interpretować w kategoriach wcześniejszej epistemologii. Pojedynczy kurier wie, jak system działa wobec niego; związek natomiast może porównywać doświadczenia wielu osób. W ten sposób asymetria informacji zostaje częściowo odwrócona. To, co dla jednostki wygląda na przypadkową decyzję aplikacji, po zestawieniu setek przypadków może ujawnić pewną regularność. Organizowanie się jest więc nie tylko sposobem kumulowania siły, lecz także metodą gromadzenia danych oddolnych. WBREW najlepiej wpisuje się tutaj w teorię społecznego uczenia się. Na swojej stronie organizacja deklaruje wprost, że chce badać, kto i dlaczego stał się samozatrudniony — czy był to świadomy wybór, czy rezultat presji korporacji lub innych warunków ekonomicznych — oraz że opiera działalność na doświadczeniu własnego środowiska. W języku Acemoglu oznaczałoby to tworzenie lokalnego repozytorium wiedzy, której centralna administracja ani pojedyncza korporacja nie musi posiadać w tej samej postaci. To również tłumaczy, dlaczego organizacje pracowników platformowych mogą mieć znaczenie w epoce zarządzania algorytmicznego. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 dotycząca poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych wymaga między innymi stworzenia mechanizmów ułatwiających prawidłowe ustalanie statusu zatrudnienia oraz zwiększenia przejrzystości, ludzkiego nadzoru i rozliczalności zarządzania algorytmicznego. Państwa członkowskie mają ją wdrożyć do 2 grudnia 2026 roku.

Dla liberalizmu ludzi pracy jest to moment szczególny. Po raz pierwszy na taką skalę problem algorytmicznego zarządzania zostaje wpisany nie tylko w debatę technologiczną, lecz w język praw osób wykonujących pracę. Pytanie o algorytm przestaje być pytaniem informatycznym; staje się pytaniem o przejrzystość władzy. W klasycznej fabryce pracownik widział majstra.

WBREW jako instytucjonalna próba odbudowy podmiotowości w gospodarce platformowej

W nowoczesnej platformie polecenie pojawia się na ekranie. W klasycznym zakładzie można było zapytać przełożonego o powód zmiany grafiku; w systemie rekomendacyjnym człowiek obserwuje jedynie skutek działania modelu. Z punktu widzenia niedominacji różnica jest fundamentalna: arbitralność nie musi już wynikać z kaprysu konkretnego człowieka. Może ona wynikać z nieprzejrzystości infrastruktury. Dlatego zbiorowy Voice w gospodarce platformowej może mieć większe znaczenie niż w tradycyjnej fabryce. Rozproszony wykonawca potrzebuje bowiem sposobu,

aby zobaczyć system, który widzi jego. W tym kontekście WBREW należy traktować jako eksperyment, a nie gotowe rozwiązanie.

Organizacja deklaruje dążenie do reprezentowania samozatrudnionych poprzez negocjacje zbiorowe, mediacje, wsparcie prawne oraz zdecentralizowany model zarządzania; na swojej stronie posługuje się nawet językiem DAO i zapowiada przejrzystość procesów decyzyjnych. Same deklaracje nie dają jednak podstaw do przyjęcia, że mechanizmy te zostały w pełni zrealizowane lub osiągają zakładane rezultaty. Z perspektywy analitycznej właściwe jest zatem określenie WBREW mianem próby instytucjonalnej, której wartość mierzy się praktyką, skalą reprezentacji, zdolnością do zawierania porozumień oraz jakością wewnętrznej demokracji.

Jest to stanowisko w duchu Milla. Eksperymentu nie trzeba uznawać za udany, by uznać jego prawo do istnienia. To właśnie poprzez różnorodne formy organizacji społeczeństwo dowiaduje się, które rozwiązania są skuteczne. Jeśli tradycyjny związek zakładowy nie przystaje do struktury platformowej, konieczne jest poszukiwanie innych modeli. Gdy wykonawcy są rozproszeni między setkami podmiotów i statusów prawnych, mogą potrzebować organizacji ponadzakładowych, branżowych, platformowych lub sieciowych. Zresztą samo prawo zbiorowe ewoluuje w tym kierunku. Nowa ustawa o układach zbiorowych z 2025 roku posługuje się szerszym pojęciem osoby wykonującej pracę zarobkową, a Państwowa Inspekcja Pracy podkreśla, że układy mogą obejmować osoby pracujące poza klasycznym stosunkiem pracy. Nie oznacza to zniesienia rozróżnienia między prawem cywilnym a prawem pracy, lecz pokazuje, że linia podziału przestaje być nieprzekraczalnym murem.

Związek samozatrudnionych musi jednak stale chronić się przed dwoma przeciwstawnymi zagrożeniami. Pierwszym jest przechwycenie przez tradycyjną logikę pracowniczą, która potraktuje każdego samozatrudnionego jak "ukrytego pracownika" oczekującego etatyzacji. Drugim zaś jest uleganie logice czystego przedsiębiorcy, co uniemożliwi dostrzeżenie realnych relacji ekonomicznej zależności.

Zbiorowa reprezentacja jako narzędzie realnej niedominacji

Jeśli organizacja chce rzeczywiście reprezentować pluralizm samozatrudnienia, musi zaakceptować fakt, że jej członkowie mogą mieć skrajnie odmienne preferencje dotyczące poziomu ochrony, podatków, regulacji czy formy świadczenia pracy.

Jest to test gentle epistemic improvement. Związek nie powinien z góry zakładać, czego jego członkowie „naprawdę potrzebują". Powinien raczej tworzyć procedurę, w której ich doświadczenia i interesy stają się widzialne, negocjowalne i możliwe do korekty. Organizacja ludzi pracy nie jest liberalna dlatego, że reprezentuje słabszych; staje się liberalna wtedy, gdy reprezentując ich, nie odbiera im podmiotowości.

Deklarowana przez WBREW decentralizacja ma istotne znaczenie teoretyczne. Jeśli organizacja chce reprezentować informatyków, kurierów, pielęgniarki, taksówkarzy, tłumaczy i budowlańców, centralne kierownictwo nie może posiadać pełnej wiedzy o problemach wszystkich tych grup. Niezbędne są struktury zadaniowe, branżowe i lokalne, zdolne do własnego eksperymentowania. Hayekowski problem wiedzy pojawia się więc również wewnątrz samego związku zawodowego. Związek przyszłości może przypominać mniej scentralizowaną armię przemysłową, a bardziej federację wiedzy. Jego wartość nie będzie polegała wyłącznie na liczbie członków zdolnych zatrzymać produkcję.

Może ona polegać także na zdolności szybkiego organizowania ludzi wokół konkretnego problemu: zmiany algorytmu, nieprzejrzystej zasady wynagradzania, nowego typu kontraktu, ubezpieczenia, podatku, dostępu do danych czy mechanizmu odwoławczego.

Organizacja samozatrudnionych może odkryć nową funkcję związku zawodowego, której przemysłowa genealogia nie eksponowała tak mocno: związek jako infrastruktura korekty asymetrii wiedzy. Pracodawca albo platforma dysponuje ekspertami prawnymi, systemem analitycznym, historią kontraktów i agregowanymi danymi. Jednostka posiada jedynie własny przypadek. Dopiero organizacja zdolna porównywać przypadki może dostrzec wzór. Dopiero organizacja posiadająca prawników może przełożyć doświadczenie na język normy. Dopiero reprezentacja zbiorowa może przekształcić prywatną frustrację w negocjowalny postulat.

Wtedy „głos wielu jest słyszalny", jak deklaruje WBREW na własnej stronie. Precyzyjniej należałoby powiedzieć: agregacja głosów zmienia nie tylko siłę polityczną, lecz także jakość informacji docierającej do instytucji. To właśnie punkt spotkania liberalizmu ludzi pracy z kulturą umysłu. Millowska wolność wypowiedzi pozwala człowiekowi zgłosić błąd.

Peirce'owska wspólnota badania pozwala porównać doświadczenia. Hayekowska wiedza lokalna przypomina, że centrum nie wie wszystkiego. Scott ostrzega przed administracyjnym upraszczaniem złożoności. Pettit wskazuje, że arbitralna zdolność silniejszego do ingerowania jest dominacją. Hirschman dodaje Voice jako alternatywę wobec samego Exit. Związek zawodowy może połączyć te intuicje w instytucję codziennej praktyki. Nie oznacza to, że każdy spór związkowy jest

walką o prawdę, podobnie jak każdy spór naukowy nie jest wolny od ambicji i interesów. Chodzi o architekturę.

System bez związków zawodowych może działać dobrze, jeśli indywidualna siła negocjacyjna ludzi jest rzeczywiście wysoka. System natomiast, w którym jednostka jest słaba wobec wielkich organizacji i jednocześnie pozbawiona możliwości reprezentacji zbiorowej, tworzy strukturalne ryzyko dominacji.

Pojawienie się związku samozatrudnionych nie jest oksymoronem, lecz symptomem zmiany gospodarki. Przedsiębiorca klasyczny organizował kapitał i pracę. Współczesny samozatrudniony bardzo często sprzedaje przede wszystkim siebie. Jego głównym aktywem jest własny czas, reputacja, wiedza, zdrowie i zdolność do dalszego wykonywania pracy. Jeśli traci zdolność świadczenia usługi, traci nie tylko pracownika – traci cały zakład produkcyjny, którym jest on sam. Figura samozatrudnionego szczególnie ostro ujawnia coś, co klasyczna ekonomia pracy potrafi ukrywać: człowiek nie wynajmuje społeczeństwu abstrakcyjnej jednostki pracy. Wynajmuje fragment swojego życia.

Trafne okazuje się zatem połączenie liberalizmu ludzi pracy z niedominacją. Nie chodzi o uczynienie państwa opiekunem dorosłego człowieka, lecz o to, aby człowiek posiadał wystarczającą ilość instytucjonalnych narzędzi do samodzielnego negocjowania warunków swojego uczestnictwa w gospodarce. Związek, stowarzyszenie, porozumienie zbiorowe, układ, mechanizm odwoławczy i dostęp do informacji są właśnie takimi narzędziami. WBREW nie jest w tej analizie dowodem na znalezienie właściwej formy związku zawodowego dla epoki postindustrialnej. Jest czymś ciekawszym: dowodem, że potrzeba zbiorowego Voice przeżyła demontaż klasycznej fabryki.

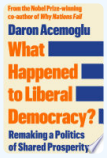
Zmieniły się umowy, miejsce pracy, technologia i nazwy statusów prawnych, ale pytanie pozostało stare: co może zrobić pojedynczy człowiek wobec organizacji posiadającej więcej informacji, kapitału i możliwości narzucania reguł? Odpowiedź liberalizmu ludzi pracy brzmi: powinien móc się zrzeszyć bez konieczności rezygnowania z własnej indywidualności i przedsiębiorczej autonomii.

To prowadzi do następnego, szerszego problemu. Jeśli odbudowa Voice ma być trwała, nie wystarczy sama organizacja pracownicza. Potrzebne jest otoczenie instytucjonalne, które sprawia, że człowiek może realnie korzystać z prawa do sprzeciwu: sprawne usługi publiczne, infrastruktura, edukacja, zdrowie, bezpieczeństwo materialne i państwo zdolne dostarczać dobra wspólne bez popadania w Scottowską obsesję kontroli. W przeciwnym razie związek negocjuje jedynie lepsze warunki życia w systemie, którego podstawowe funkcje nadal zawodzą. Czas powrócić do pozornie mało wzniosłego, lecz kluczowego hasła: „democracy and proper drains” – demokracja i sprawna kanalizacja. Dopiero na poziomie usług publicznych okaże się bowiem, czy liberalizm potrafi nie

tylko pięknie uzasadniać wolność, lecz także naprawić most, leczyć chorego, uczyć dziecko, zapewnić transport i zbudować państwo, którego skuteczność nie wymaga poświęcenia samorządności. Fundacja Dobre Państwo zaprasza do lektury kolejnego artykułu.

> Ostatecznie wolność nie zaczyna się tam, gdzie prawo teoretycznie pozwala nam powiedzieć „nie", lecz w momencie, gdy dysponujemy realnym zapleczem instytucjonalnym, by udźwignąć konsekwencje tego słowa. Pytanie o przyszłość AI nie brzmi zatem: czy maszyna zastąpi człowieka, ale jakim człowiekiem staniemy się my, żyjąc obok niej – czy będziemy sprawczymi podmiotami, czy jedynie odbiorcami gotowych odpowiedzi? Odpowiedź na to pytanie nie zapadnie w laboratoriach Doliny Krzemowej, lecz w codziennej praktyce pracy, gdzie ważą się losy naszej autonomii.

Inspiracje

[1] 

"What Happened to Liberal Democracy" Daron Acemoglu

Profile Books | ISBN: 9781805228660

Daron Acemoglu (ur. 3 września 1967 r.) jest wybitnym turecko-amerykańskim ekonomistą i naukowcem. Jest profesorem instytutu w Massachusetts Institute of Technology (MIT), gdzie pracuje od 1993 roku. Jego szeroko zakrojone badania obejmują ekonomię polityczną, ekonomię rozwoju, ekonomię pracy i wzrost gospodarczy, ze szczególnym uwzględnieniem roli instytucji w kształtowaniu dobrobytu. Acemoglu otrzymał liczne wyróżnienia za swój wkład naukowy, w tym Medal Johna Batesa Clarka w 2005 roku oraz Nagrodę Nobla w dziedzinie ekonomii w 2024 roku. Jest powszechnie uznawany za interdyscyplinarne podejście do analizy ewolucji systemów politycznych i gospodarczych oraz ich wpływu na społeczeństwo. W swojej pracy często bada złożone relacje między technologią, demokracją i rozwojem gospodarczym, co czyni go jednym z najbardziej wpływowych ekonomistów na świecie.

Daron Acemoglu *(born September 3, 1967) is a prominent Turkish-American economist and academic. He serves as an Institute Professor at the Massachusetts Institute of Technology (MIT), where he has been a faculty member since 1993. His extensive research spans political economy, development economics, labor economics, and economic growth, with a particular focus on the role of institutions in shaping prosperity. Acemoglu has received numerous accolades for his scholarly contributions, most notably the John Bates Clark Medal in 2005 and the Nobel Memorial Prize in Economic Sciences in 2024. He is widely recognized for his interdisciplinary approach to analyzing how political and economic systems evolve and impact societal outcomes. His work frequently explores the complex relationship between technology, democracy, and economic development, establishing him as one of the most influential economists in the world today.*

Massachusetts Institute of Technology (MIT)

Literatura uzupełniająca

Książki

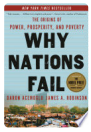
Książki autora i dzieła przywołane w tekście:



[1] "Information Accumulation in Development"

Daron Acemoglu

1998



[2] "Why Nations Fail"

Daron Acemoglu, James A. Robinson

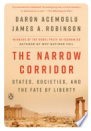
2012 | Crown Currency | ISBN: 9780307719232



[3] "Power and Progress"

Simon Johnson, Daron Acemoglu

2023 | Hachette UK | ISBN: 9781399804486



[4] "The Narrow Corridor"

Daron Acemoglu, James A. Robinson

2019 | Penguin | ISBN: 9780735224391



[5] "Economic Origins of Dictatorship and Democracy"

Daron Acemoglu, James A. Robinson

2005 | Cambridge University Press | ISBN: 9781139446952



[6] "Macroeconomics, Global Edition"

Daron Acemoglu, David Laibson, John List

2021 | Pearson Higher Ed | ISBN: 9781292412047

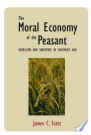


[7] "Introduction to Modern Economic Growth"

Daron Acemoglu

2008 | Princeton University Press | ISBN: 9781400835775

Książki autorów przywoływanych i literatura pokrewna:



[8] "The Moral Economy of the Peasant"

James C. Scott

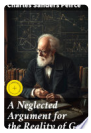
Yale University Press | ISBN: 9780300021905



[9] "Exit, Voice, and Loyalty"

Albert O. Hirschman

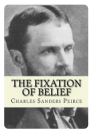
Harvard University Press | ISBN: 9780674276604



[10] "A Neglected Argument for the Reality of God"

Charles Sanders Peirce

Good Press



[11] "The Fixation of Belief"

Charles Sanders Peirce

Createspace Independent Publishing Platform | ISBN: 9781973922995



[12] "Discourse on Political Economy"

Jean-Jacques Rousseau

1994 | Oxford University Press, USA



[13] "Individualism and Economic Order"

Friedrich August Von Hayek

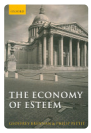
University of Chicago Press | ISBN: 9780226321219



[14] "Of the Social Contract, Or, Principles of Political Right & Discourse on Political Economy"

Jean-Jacques Rousseau

1984 | HarperCollins Publishers



[15] "The Economy of Esteem"

Philip Pettit

OUP Oxford | ISBN: 9780199289813

Artykuły naukowe

Prace autorów przywoływanych w tekście:

[1] "The Pretence of Knowledge"

Friedrich August von Hayek

1975 | The Swedish Journal of Economics | DOI: 10.2307/3439337

Źródło

[2] "The Problem of The Trade Cycle"

Friedrich August von Hayek

2024 | Business Cycle Theory, Part I Volume 4 | DOI: 10.4324/9781003549741-4

Źródło

[3] **"What Makes New Work Different from More Work?"**

David Autor, Caroline Chin, Anna Salomons, Bryan Seegmiller

2026 | Annual Review of Economics | DOI: 10.1146/annurev-economics-092325-041649

Źródło

[4] **"The pharmaceuticalisation of society? A framework for analysis"**

Simon Johnson Williams, Paul A. Martin, Jonathan Gabe

2011 | Sociology of Health & Illness | DOI: 10.1111/j.1467-9566.2011.01320.x

Źródło

[5] **"Working with Conflict 2: Skills and Strategies for Action"**

Steven B. Fisher, D. I. Abdi, J. Ludin, Randall L Smith, Simon Johnson Williams

2000

Źródło

[6] **"The Right Answer is Not Always Correct: Evaluting Student Knowledge"**

Scott Miller

2010 | Proceedings of the Canadian Engineering Education Association (CEEA) | DOI: 10.24908/pceea.voi0.3118

Źródło

[7] **"Making transformative geographies: lessons from Stuttgart's community economy"**

James Scott Vandeventer

2021 | Local Environment | DOI: 10.1080/13549839.2021.1886069

Źródło

[8] **"What Can We Learn Privately?"**

Shiva Prasad Kasiviswanathan, Homin K. Lee, Kobbi Nissim, Sofya Raskhodnikova, Adam Smith

2011 | SIAM Journal on Computing | DOI: 10.1137/090756090

Źródło

[9] **"Private Empirical Risk Minimization: Efficient Algorithms and Tight Error Bounds"**

Raef Bassily, Adam Smith, Abhradeep Thakurta

2014 | DOI: 10.1109/focs.2014.56

Źródło

[10] **"Composition attacks and auxiliary information in data privacy"**

Srivatsava Ranjit Ganta, Shiva Prasad Kasiviswanathan, Adam Smith

2008 | DOI: 10.1145/1401890.1401926

Źródło

[11] **"The social contract and other later political writings"**

Jean-Jacques Rousseau, Victor Gourevitch

1997

Źródło

[12] **"Basic Political Writings"**

Jean-Jacques Rousseau, Donald A. Cress, David Wootton

2009 | Medical Entomology and Zoology

Źródło

[13] **"The discourses and other early political writings"**

Jean-Jacques Rousseau, Victor Gourevitch

1997

Źródło

[14] **"CHAPTER THREE. Force, Freedom, and Family"**

Jean-Jacques Rousseau

2009 | Gender, Class, and Freedom in Modern Political Theory | DOI: 10.1515/9781400824168.118

Źródło

Artykuły naukowe autora:

[15] **"Learning about Others' Actions and the Investment Accelerator"**

Daron Acemoglu

1993 | The Economic Journal | DOI: 10.2307/2234770

Źródło

[16] **"Labor- and Capital-Augmenting Technical Change"**

Daron Acemoglu

2003 | Journal of the European Economic Association | DOI: 10.1162/154247603322256756

Źródło

[17] **"Obedience in the Labor Market and Social Mobility: A Socio-Economic Approach"**

Daron Acemoglu

2021 | SSRN Electronic Journal | DOI: 10.2139/ssrn.3901589

Źródło

[18] **"Changes in Unemployment and Wage Inequality: An Alternative Theory and Some Evidence"**

Daron Acemoglu

1998 | DOI: 10.3386/w6658

Źródło

[19] **"Equilibrium Bias of Technology"**

Daron Acemoglu

2005 | DOI: 10.3386/w11845

Źródło

[20] **"Institutions, Technology and Prosperity"**

Daron Acemoglu

2025 | DOI: 10.2139/ssrn.5130534

Źródło

[21] **"THE CRISIS OF 2008: LESSONS FOR AND FROM ECONOMICS"**

Daron Acemoglu

2009 | Critical Review | DOI: 10.1080/08913810902933788

Źródło

[22] **"Theory, General Equilibrium and Political Economy in Development Economics"**

Daron Acemoglu

2010 | DOI: 10.3386/w15944

Źródło

[23] **"Capital and Wages"**

Daron Acemoglu

2024 | DOI: 10.3386/w32190

Źródło

[24] "The World Our Grandchildren Will Inherit"

Daron Acemoglu

2014 | In 100 Years | DOI: 10.7551/mitpress/9404.003.0003

Źródło

[25] "The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation"

Daron Acemoğlu, Simon Johnson, James A. Robinson

2001 | American Economic Review | DOI: 10.1257/aer.91.5.1369

Źródło

[26] "The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation: Reply"

Daron Acemoğlu, Simon Johnson, James A. Robinson

2012 | American Economic Review | DOI: 10.1257/aer.102.6.3077

Źródło

[27] "Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty"

Daron Acemoğlu, James A. Robinson

2012 | Southeast Asian Economies | DOI: 10.1355/ae29-2j

Źródło

[28] "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets"

Daron Acemoğlu, Pascual Restrepo

2019 | Journal of Political Economy | DOI: 10.1086/705716

Źródło

[29] "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings"

Daron Acemoğlu, David Autor

2011 | Handbook of labour economics | DOI: 10.1016/s0169-7218(11)02410-5

Źródło

[30] "The environment and directed technical change"

Daron Acemoğlu, Philippe Aghion, Leonardo Bursztyn, David Hémous

2012 | Zurich Open Repository and Archive (University of Zurich) | DOI: 10.1257/aer.102.1.131

Źródło

[31] "The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment"

Daron Acemoğlu, Pascual Restrepo

2018 | American Economic Review | DOI: 10.1257/aer.20160696

Źródło

[32] "Reversal of Fortune: Geography and Institutions in the Making of the Modern World Income Distribution"

Daron Acemoğlu, Simon Johnson, James A. Robinson

2002 | The Quarterly Journal of Economics | DOI: 10.1162/003355302320935025

Źródło

Treść tworzy Fundacja Dobre Państwo.
Redaguje i publikuje APA ONE, autorski system redakcyjny Fundacji oparty na AI.
APA ONE Publishing System
Fundacja Dobre Państwo © 2026
Article ID: 8f76b69c-1b94-43cf-b385-dd10ac4c715b