Demokratyczna infrastruktura sprawczości: reprezentacja zbiorowa i autonomia samozatrudnionych w świetle teorii Eddiego Glaude'a Jr

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Tekst analizuje rolę państwa jako architekta warunków sprawczości, który powinien balansować między wolnością gospodarczą a ochroną osób w słabej pozycji negocjacyjnej. Autor odróżnia pożądaną autonomię kontraktową od szkodliwej izolacji kontraktowej, która uniemożliwia wspólne ustalanie reguł pracy. W kontekście solo samozatrudnionych artykuł przywołuje wytyczne Komisji Europejskiej, które dopuszczają zbiorowe negocjacje warunków świadczenia usług bez naruszania prawa konkurencji. Kluczowym wnioskiem jest uznanie, że osoby opierające działalność głównie na własnej pracy często znajdują się w asymetrii wobec kontrahentów, co uzasadnia tworzenie instytucjonalnych mechanizmów zbiorowego głosu i ochrony, niezależnie od formalnego statusu przedsiębiorcy.

The text analyzes the role of the state as an architect of agency conditions, who should balance between economic freedom and the protection of individuals in weak negotiating positions. The author distinguishes desirable contractual autonomy from harmful contractual isolation, which prevents the joint establishment of working rules. In the context of solo self-employed persons, the article cites European Commission guidelines that allow for collective negotiations on service provision conditions without violating competition law. The key conclusion is the recognition that individuals whose business relies primarily on their own labor are often in an asymmetric position relative to contractors, which justifies the creation of institutional mechanisms for collective voice and protection, regardless of formal entrepreneur status.

Artykuł proponuje redefinicję roli państwa w regulowaniu współczesnego rynku pracy, postulując przejście od paternalizmu (zarówno rynkowego, jak i administracyjnego) ku funkcji 'architekta warunków sprawczości'. Autor stawia tezę, że zamiast binarnie dzielić pracujących na pracowników etatowych i niezależnych przedsiębiorców, państwo powinno stworzyć trójwarstwową infrastrukturę prawną: ustawowe minima ochrony, przestrzeń dla autonomii zbiorowej oraz swobodę indywidualnego kontraktowania. Kluczowym elementem tej koncepcji jest uznanie, że osoby ekonomicznie zależne (np. solo samozatrudnieni) potrzebują instytucjonalnych narzędzi do wspólnego negocjowania warunków pracy (zbiorowy voice), aby ich formalna wolność gospodarcza nie stała się jedynie 'izolacją kontraktową'. Wykorzystując teorię rozproszonego przywództwa Eddiego Glaude'a Jr., tekst argumentuje, że prawo powinno być traktowane jako infrastruktura zwiększająca realną zdolność ludzi do samoorganizacji i wpływania na własny los. Całość wieńczy projekt rygorystycznej operacjonalizacji sprawczości, która pozwala empirycznie odróżnić autentyczną autonomię od pozornej, badając relacje między ryzykiem, kontrolą a możliwością realnego sprzeciwu wobec arbitralnej władzy.

SŁOWA KLUCZOWE

demokratyczna infrastruktura sprawczości | reprezentacja zbiorowa | autonomia samozatrudnionych | teoria Eddiego Glaude'a Jr | solo samozatrudnieni | architekt warunków sprawczości | izolacja kontraktowa | zdolność proceduralna | modularna ochrona zatrudnieniowa | prorocze przywództwo rozproszone | antagonistic cooperation | zarządzanie algorytmiczne | wolność koalicji | układy zbiorowe pracy | zależność ekonomiczna

Państwo jako architekt warunków sprawczości

Od sprawczości do prawa: reprezentacja zbiorowa, autonomia kontraktowa i państwo jako architekt warunków działania

Przełożenie modelu proroczego przywództwa rozproszonego na język prawa i polityki społecznej wymaga szczególnej dyscypliny. Teoria demokratycznej sprawczości może bowiem łatwo zostać zniekształcona w dwóch przeciwnych kierunkach. Z jednej strony można wyciągnąć z niej

libertariański wniosek, że skoro jednostki powinny ufać własnym zdolnościom i organizować się oddolnie, państwo powinno pozostawić im możliwie szeroką swobodę, ograniczając własną ingerencję. Z drugiej strony można uznać, że skoro realna autonomia zależy od materialnych warunków działania, państwo powinno szeroko definiować prawidłowe formy zatrudnienia i chronić jednostki nawet przed ich własnymi wyborami.

Żaden z tych wniosków nie wynika jednak z dotychczasowej argumentacji. Jeśli sprawczość jest relacyjna, instytucjonalna i stopniowalna, zadaniem państwa nie powinno być ani pozostawienie jednostki samej wobec nierówności rynkowej, ani zastąpienie jej decyzji administracyjnym nakazem. Bardziej adekwatna jest rola architekta warunków sprawczości. Polska Konstytucja dostarcza dla takiej konstrukcji interesującego układu zasad. Art. 20 określa społeczną gospodarkę rynkową jako opartą równocześnie na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej, solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Art. 22 chroni wolność działalności gospodarczej, dopuszczając jej ograniczenie ustawą ze względu na ważny interes publiczny, natomiast art. 24 ustanawia zasadę ochrony pracy i nadzoru państwa nad warunkami jej wykonywania. Z kolei art. 59 gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych oraz prawo związków, pracodawców i ich organizacji do rokowań i zawierania układów zbiorowych oraz innych porozumień. Normy te nie ustanawiają prostej hierarchii, w której wolność przedsiębiorcza lub ochrona pracy zawsze zwycięża; konstruują raczej porządek oparty na współistnieniu autonomii gospodarczej i instytucji dialogu zbiorowego. Z perspektywy naszej teorii jest to układ niezwykle znaczący.

Wolność gospodarcza nie jest tu pomyślana w społecznej próżni, lecz współistnieje z solidarnością i dialogiem partnerów społecznych. Zarazem ochrona pracy nie oznacza konstytucyjnego nakazu ujednolicania wszystkich form aktywności zarobkowej w jednym modelu zatrudnienia. Otwiera to przestrzeń dla rozwiązania bardziej złożonego: państwo może chronić swobodę autentycznego przedsiębiorcy, a jednocześnie tworzyć instytucje zbiorowego głosu dla osób, których ekonomiczna samodzielność nie zapewnia wystarczającej indywidualnej siły negocjacyjnej. Właśnie tutaj należy odróżnić autonomię kontraktową od izolacji kontraktowej. Pierwsza jest wartością: jednostka powinna mieć możliwie szeroki zakres decydowania o formie działalności, kontrahentach, organizacji pracy i ryzyku gospodarczym, o ile rzeczywiście działa jako autonomiczny uczestnik rynku. Druga jest sytuacją, w której fakt zawarcia indywidualnego kontraktu staje się argumentem przeciw możliwości wspólnego negocjowania jego powtarzalnych elementów. Tymczasem nie ma logicznej sprzeczności pomiędzy indywidualną autonomią a kolektywnym ustalaniem pewnych reguł.

Przedsiębiorca może sam wybierać kontrahenta, a jednocześnie należeć do organizacji zawodowej, izby czy związku reprezentującego wspólne interesy. Prawo unijne coraz wyraźniej uznaje tę możliwość w odniesieniu do osób samozatrudnionych świadczących przede wszystkim własną pracę. Wytyczne Komisji Europejskiej z 2022 roku dotyczące stosowania art. 101 TFUE do układów zbiorowych solo samozatrudnionych definiują tę grupę jako osoby bez umowy o pracę lub stosunku pracy, które opierają świadczenie usług głównie na własnej pracy osobistej. Komisja wyjaśniła, że prawo konkurencji nie powinno blokować rokowań zbiorowych m.in. w sytuacji ekonomicznej zależności od jednego podmiotu, pracy wykonywanej obok pracowników czy świadczenia usług przez cyfrową platformę; wskazała także przypadki słabej pozycji negocjacyjnej, w których nie zamierza interweniować przeciw takim porozumieniom. Znaczenie tego rozwiązania wykracza poza techniczne prawo konkurencji. Klasyczna konstrukcja rynku zakłada bowiem, że niezależni przedsiębiorcy powinni konkurować między sobą także ceną, przez co zbiorowe ustalanie warunków transakcji często traktowano jako ograniczenie konkurencji.

W przypadku solo samozatrudnionych pojawia się jednak pytanie, czy osoba sprzedająca przede wszystkim własną pracę i znajdująca się w istotnej asymetrii wobec dużego kontrahenta rzeczywiście pełni tę samą funkcję ekonomiczną co przedsiębiorstwo organizujące kapitał i pracę innych. Unijne wytyczne nie likwidują różnicy między pracownikiem a samozatrudnionym, lecz uznają, że binarne zastosowanie prawa konkurencji może uniemożliwiać zbiorowe negocjowanie warunków ludziom, którzy indywidualnie mają na nie niewielki wpływ. Sam dokument Komisji wskazuje tę niepewność jako jeden z problemów wymagających interwencji. Jest to niemal modelowy przykład przejścia od wolności formalnej do zdolności korzystania z wolności.

Solo samozatrudniony może posiadać pełne prawo negocjowania ceny i mimo tego faktycznie nie mieć możliwości negocjacji, jeśli druga strona oferuje standardowy kontrakt tysiącom potencjalnych wykonawców. Zbiorowy voice nie musi wówczas niszczyć autonomii gospodarczej. Może być instrumentem pozwalającym zrealizować kompetencję, która indywidualnie pozostaje w dużej mierze teoretyczna.

Instytucjonalizacja autonomii zbiorowej w polskim prawie pracy

Polskie prawo związkowe podążyło w podobnym kierunku już wcześniej. Obowiązujący tekst jednolity ustawy o związkach zawodowych z 2026 roku utrzymuje szeroką kategorię „osoby wykonującej pracę zarobkową”, choć geneza tego rozwiązania sięga nowelizacji z 1 stycznia 2019 roku. Termin ten obejmuje zarówno pracownika, jak i osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem

na innej podstawie niż stosunek pracy — pod warunkiem, że nie zatrudnia ona do tego rodzaju pracy innych osób oraz posiada prawa lub interesy związane z wykonywaniem pracy, które nadają się do reprezentowania przez związek. Aktualny tekst ustawy, ogłoszony w kwietniu 2026 roku, pozostaje w mocy i niesie ze sobą istotne znaczenie normatywne.

Prawo nie mówi samozatrudnionemu: „skoro potrzebujesz związku, w rzeczywistości jesteś pracownikiem". Nie twierdzi również, że bycie przedsiębiorcą nakłada obowiązek rozwiązywania wszystkich problemów zawodowych indywidualnie. Zamiast tego tworzy kategorię pośrednią na potrzeby wolności koalicji: pozwala pozostać osobą pracującą poza stosunkiem pracy, a jednocześnie uznaje istnienie interesów zbiorowych wynikających z osobistego wykonywania zawodu. To właśnie ten rodzaj instytucjonalnego pluralizmu jest niezbędny dla koncepcji pracobiorcy niezależnego. Zmianę paradygmatu wzmacnia nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych z 5 listopada 2025 roku. Zakładowy układ zbiorowy zawiera się co do zasady dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy będącego stroną układu, chyba że postanowiono inaczej; analogiczna reguła dotyczy układów ponadzakładowych. Zakres regulacji obejmuje m.in. warunki wynagradzania, organizację pracy, BHP, zagrożenia psychospołeczne, przeciwdziałanie naruszaniu godności, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz zasady dialogu społecznego.

Ustawa ta obowiązuje w polskim porządku prawnym od grudnia 2025 roku. W świetle teorii rozproszonego przywództwa układ zbiorowy można interpretować jako coś więcej niż techniczny dokument uprawnień — jest on instytucjonalizacją zbiorowej zdolności normotwórczej. Dzięki temu jednostki zawierające indywidualne kontrakty zyskują możliwość uczestnictza, poprzez swoich przedstawicieli, w konstruowaniu reguł obejmujących szerszą zbiorowość. Ma to wymiar demokratyczny: warunki organizacji pracy nie muszą pochodzić wyłącznie od przedsiębiorstwa lub ustawodawcy. Pomiędzy państwem a indywidualnym kontraktem istnieje poziom autonomii zbiorowej. Przestrzeń ta jest cenna, gdyż nie wymaga rozstrzygania każdego problemu na poziomie ustawy, która z natury operuje kategoriami ogólnymi. Układ zbiorowy może być lepiej dostosowany do specyfiki branży, technologii i rzeczywistych interesów stron. Z perspektywy Deweyowskiego eksperymentalizmu jest to rozwiązanie atrakcyjne: partnerzy mogą tworzyć reguły bliskie konkretnej sytuacji, obserwować ich skutki i w razie potrzeby je korygować.

Trójwarstwowa architektura ochrony i zdolności proceduralnej

Autonomia zbiorowa ma jednak sens tylko wtedy, gdy obie strony dysponują rzeczywistą zdolnością do negocjowania. Formalne prawo do rokowań nie gwarantuje bowiem ich materialnej równowagi. Jeśli jedna strona dysponuje profesjonalnym aparatem prawnym, pełną wiedzą o rynku i zasobami do prowadzenia długotrwałego sporu, podczas gdy druga istnieje głównie na papierze, kontrakt zbiorowy może stać się jedynie narzędziem utrwalania istniejącej asymetrii.

Dlatego państwo jako architekt warunków sprawczości nie powinno poprzestawać na samym ustanowieniu wolności koalicji. Musi również zapewnić ramy prawne, w których organizacja może powstać, funkcjonować bez niedopuszczalnej represji i uzyskiwać informacje niezbędne do reprezentowania członków. Nie oznacza to jednak obowiązku gwarantowania każdej organizacji zwycięstwa. Państwo demokratyczne nie powinno zapewniać związkom realizacji ich postulatów, podobnie jak nie powinno gwarantować przedsiębiorstwu wygrania rokowań. Powinno raczej chronić uczciwość infrastruktury sporu. Strony mogą mieć sprzeczne interesy i żadna z nich nie posiada konstytucyjnego prawa do wymuszenia na drugiej akceptacji swojego stanowiska. Istnieje jednak zasadnicza różnica między przegraną w realnym sporze a brakiem faktycznej możliwości wejścia w ten spór.

Z tego wynika kluczowe rozróżnienie pomiędzy ochroną rezultatu a ochroną zdolności proceduralnej. Pierwsza polegałaby na tym, że państwo samodzielnie ustala oczekiwany efekt i narzuca go stronom. Druga zapewnia możliwość zrzeszania się, ochronę przed niedozwoloną dyskryminacją związkową, legalne kanały rokowań, dostęp do sądu oraz ramy egzekwowania uzgodnionych reguł. W wielu sytuacjach demokratyczna polityka powinna preferować ten drugi model, pozostawiając stronom możliwie szeroką przestrzeń kształtowania materialnej treści ich relacji.

Nie wszędzie jest to jednak wystarczające. Istnieje poziom praw, których nie można pozostawić wyłącznie negocjacjom, gdyż skrajna asymetria lub wartość chronionego dobra uzasadnia wprowadzenie minimalnego standardu ustawowego. Bezpieczeństwo pracy, zakaz dyskryminacji czy podstawowe zabezpieczenia społeczne nie są towarem, który jednostka powinna móc dowolnie wymieniać za wyższe wynagrodzenie. Prawo pracy tradycyjnie pełni właśnie funkcję ustanawiania norm minimalnych tam, gdzie założenie o równowadze kontraktowej okazuje się niewystarczające.

Powstaje zatem trójwarstwowa architektura regulacji. Pierwszą warstwę tworzą ustawowe minima i bezwzględne gwarancje chroniące dobra, których system nie chce pozostawiać całkowicie

negocjacjom. Drugą stanowi autonomia zbiorowa – układy i porozumienia pozwalające dostosowywać standardy do konkretnych branż i konfiguracji pracy. Trzecia obejmuje swobodę indywidualnego kontraktowania w obszarze pozostawionym stronom. Taki model nie eliminuje sporów o granice poszczególnych warstw, ale jest bardziej adekwatny niż alternatywy typu „wszystko reguluje państwo" lub „wszystko ustala rynek".

W odniesieniu do osób rzeczywiście samozatrudnionych szczególnie ważne jest, aby druga warstwa nie została automatycznie utożsamiona z rozszerzeniem całego Kodeksu pracy. Kolektywna ochrona nie musi oznaczać konwersji autonomicznego kontrahenta w pracownika. Może obejmować jedynie te elementy, w których indywidualna pozycja negocjacyjna jest niewystarczająca: zasady wypowiadania współpracy, transparentność wynagradzania, procedurę zaskarżania decyzji algorytmicznych, bezpieczeństwo, dostęp do informacji czy warunki negocjowania stawek. Unijne wytyczne dla solo samozatrudnionych wymieniają szeroki zakres takich obszarów – od wynagrodzenia i czasu świadczenia usług po ubezpieczenia i zasady zakończenia relacji. Można więc mówić o modularnej ochronie zatrudnieniowej.

Zamiast automatycznego przypisywania pełnego pakietu ochrony na podstawie jednego statusu prawnego, część uprawnień można wiązać z konkretnym rodzajem zależności lub ryzyka. Nie jest to postulat całkowitego odejścia od kategorii pracownika, która pełni zasadniczą funkcję systemową i pozostaje niezbędna do przeciwdziałania obchodzeniu prawa. Oznacza to natomiast możliwość budowania pewnych praw poza jej granicami, szczególnie w zakresie praw zbiorowych.

Takie podejście pozwala uniknąć paternalistycznego paradoksu. Jeżeli osoba rzeczywiście preferuje działalność gospodarczą, system nie powinien zakładać, że jej wybór jest fałszywy tylko dlatego, że występuje określona zależność. Powinien natomiast umożliwić jej wspólne negocjowanie tej części warunków, których indywidualnie nie jest w stanie realnie kształtować. Autonomia zostaje wtedy uzupełniona, a nie anulowana. Oczywiście istnieje również przeciwny przypadek: kontrakt przedsiębiorczy może zostać użyty do obejścia norm właściwych stosunkowi pracy. Tutaj pluralizm nie może prowadzić do relatywizacji prawa. Jeżeli materialne cechy relacji odpowiadają ustawowym warunkom stosunku pracy, sama deklaracja stron nie powinna przesądzać o przeciwnej kwalifikacji. Prawo do przedsiębiorczości nie obejmuje prawa silniejszego podmiotu do dowolnego nadawania nazw relacjom w celu wyłączenia norm bezwzględnie obowiązujących. Jednocześnie ocena musi być indywidualna i oparta na faktach, gdyż samo istnienie jednego dominującego klienta czy długotrwała współpraca nie rozstrzygają jeszcze sprawy.

Model demokratycznej sprawczości wymaga zatem równoczesnego odrzucenia dwóch paternalizmów. Paternalizm rynkowy mówi samozatrudnionemu: podpisałeś umowę, więc wszystkie konsekwencje są wyłącznie twoją odpowiedzialnością. Paternalizm administracyjny

odpowiada: skoro znajdujesz się w zależności, państwo najlepiej wie, jaką formę stosunku powinieneś mieć. Pierwszy ignoruje asymetrię, drugi może ignorować podmiotowe preferencje.

Prawo jako infrastruktura dla zbiorowej sprawczości

Alternatywą jest system, który zwiększa dostęp do informacji, kontroluje rzeczywiste obchodzenie prawa i poszerza kolektywne możliwości działania. W takim modelu prawo do organizowania się staje się prawem infrastrukturalnym. Nie gwarantuje ono konkretnego dochodu ani warunków umowy, lecz zwiększa zdolność ludzi do wpływania na te parametry. Pod tym względem przypomina wolność słowa: jej wartość nie polega na gwarancji skuteczności każdej wypowiedzi, lecz na stworzeniu przestrzeni, w której człowiek może wejść w proces społecznej komunikacji. Analogicznie, wolność koalicji stwarza możliwość wejścia w proces wytwarzania siły zbiorowej.

Z perspektywy Glaude'a jest to kluczowe, ponieważ samostwarzanie nie może pozostawać wyłącznie prywatnym przedsięwzięciem. Książka konsekwentnie łączy self-trust z antagonistic cooperation, odpowiedzialnością wobec wspólnoty i krytyką reprezentacji, która odbiera ludziom możliwość działania. Demokratyczny perfekcjonizm jawi się tam jako sposób życia i praktyka kształtowania charakteru, materializująca się poprzez lokalną organizację, eksperyment i troskę. Państwo, które chroni wolność zrzeszania i tworzy przestrzeń dla rokowań, nie wykonuje działania za obywateli, lecz buduje warunki, w których mogą oni działać sami. To rozróżnienie pozwala precyzyjniej określić zasadę subsydiarności sprawczości. Decyzja powinna pozostawać jak najbliżej ludzi, których dotyczy, o ile poziom ten dysponuje zdolnością do jej skutecznego podjęcia. Jeśli problem przekracza możliwości jednostki, powinien przejść na poziom organizacji; jeśli zaś przekracza możliwości lokalnej organizacji, może wymagać interwencji federacji, ustawodawcy lub prawa Unii. Wyższy poziom nie powinien jednak przejmować kompetencji tylko dlatego, że dysponuje większymi zasobami. Jego zadaniem powinno być przede wszystkim dostarczanie tego, czego niższy poziom sam wytworzyć nie może. W gospodarce platformowej zasada ta prowadzi do wielopoziomowej regulacji.

Indywidualny wykonawca powinien zachować możliwość decydowania o własnej aktywności w zakresie, w jakim rzeczywiście jest niezależny. Organizacja z kolei może wspólnie negocjować powtarzalne reguły. Państwo powinno zapewnić minimalne standardy, ochronę przed niewłaściwą kwalifikacją oraz egzekwowalność praw, natomiast Unia Europejska może regulować te elementy infrastruktury cyfrowej i konkurencji, które z natury przekraczają granice pojedynczego państwa.

Żaden z tych poziomów nie jest wystarczający samodzielnie, co staje się szczególnie widoczne w przypadku zarządzania algorytmicznego. Pojedynczy wykonawca może nie dysponować wiedzą

pozwalającą ocenić system przydziału pracy. Związek może agregować doświadczenia i dane, lecz bez odpowiedniej podstawy prawnej niekoniecznie uzyska dostęp do mechanizmów platformy. Regulator z kolei może wymusić transparentność, ale sam nie będzie znał wszystkich skutków działania konkretnego algorytmu w codziennej pracy. Potrzebna staje się zatem współpraca różnych poziomów wiedzy i władzy. To właśnie policentryczna logika demokratycznej infrastruktury. Prorocze przywództwo rozproszone wnosi do tego modelu dodatkowy element: prawo powinno być oceniane również pod kątem rodzaju produkowanej przez nie podmiotowości. Dwie regulacje mogą zapewniać podobny poziom ochrony materialnej, a jednak jedna z nich może wymagać aktywności i stwarzać możliwość współdecydowania, podczas gdy druga pozostawia beneficjenta w roli biernego odbiorcy świadczenia. Nie oznacza to, że każda ochrona musi być uzależniona od partycypacji – podstawowe prawa nie powinny zależeć od obywatelskiej aktywności.

W obszarze ponadminimalnym warto jednak pytać, czy instytucja zwiększa kompetencje uczestników, czy jedynie administruje ich interesami. Układ zbiorowy może posiadać przewagę nad regulacjami jednostronnymi: jego treść jest rezultatem działania partnerów i może tworzyć doświadczenie zbiorowej skuteczności. Jednocześnie przewaga ta znika, jeżeli układ powstaje całkowicie ponad głowami reprezentowanych. Formalnie pozostaje on rezultatem autonomii zbiorowej, lecz w wymiarze doświadczalnym może być równie odległy jak decyzja administracyjna. Demokratyczna jakość układu zależy więc także od sposobu wytwarzania mandatu. Powraca tutaj Glaude'owski problem custodial politics.

Związek może uzyskać szerokie ustawowe kompetencje, a właśnie dzięki nim jeszcze łatwiej zastępować swoich członków. Im skuteczniejszy aparat, tym większa pokusa potraktowania członkostwa jako populacji do obsłużenia. Dlatego rozwój praw związkowych powinien być uzupełniany rozwojem wewnętrznych mechanizmów odpowiedzialności. Państwo nie powinno szczegółowo projektować całej demokracji wewnątrzzwiązkowej, gdyż autonomia organizacji jest sama w sobie wartością konstytucyjną, ale związek aspirujący do modelu generatywnego musi przyjmować standard znacznie wyższy niż minimalny wymóg legalności. W tym miejscu WBREW można potraktować jako naturalne laboratorium problemu.

Wolność jako niedominacja w relacjach pracy

Nie dlatego, że sama deklaracja organizowania samozatrudnionych dowodzi realizacji modelu Glaude'a, lecz ponieważ związek działa w obszarze, gdzie ścierają się autonomia gospodarcza i kolektywna reprezentacja. Wartość tego przypadku badawczego zależy nie tylko od liczby członków czy skuteczności interwencji, ale od tego, czy organizacja potrafi stworzyć procedury pozwalające

różnym kategoriom samozatrudnionych formułować własne interesy bez konieczności uprzedniego podporządkowania ich jednej doktrynie zatrudnienia. Takie podejście rzutuje również na rozumienie „harmonizacji" form zatrudnienia. Harmonizacja nie powinna oznaczać automatycznego upodabniania wszystkich kontraktów do umowy o pracę; precyzyjniej można ją rozumieć jako dostosowanie poziomu zdolności ochronnej do poziomu faktycznej zależności. Im większa zależność ekonomiczna i organizacyjna, tym silniejsze uzasadnienie dla konkretnych gwarancji. Im większa faktyczna autonomia i ryzyko przedsiębiorcze połączone z kontrolą nad działalnością, tym szersza przestrzeń dla indywidualnej swobody. Takie stopniowanie pozwala pogodzić dwie wartości często sztucznie przeciwstawiane: swobodę gospodarczą i ochronę pracy. Nie każda ochrona ogranicza wolność.

Dostęp do zbiorowego voice może wręcz zwiększać autonomię słabszej strony. Z kolei nie każda deregulacja zwiększa wolność, jeśli jej skutkiem jest monopolizacja możliwości ustalania warunków przez silniejszego kontrahenta. Jednocześnie nie każda regulacja zwiększa sprawczość, o ile odbiera człowiekowi realne i świadomie wybrane możliwości działania. Właściwym kryterium nie może być zatem maksymalizacja liczby uprawnień, lecz zdolność podmiotu do kształtowania własnych warunków życia i pracy przy poszanowaniu analogicznej zdolności innych. Jest to definicja bliska relacyjnemu pojęciu wolności: człowiek jest bardziej wolny nie tylko wtedy, gdy państwo mniej mu nakazuje, ale także wtedy, gdy nie podlega arbitralnej władzy prywatnego centrum, wobec którego nie posiada skutecznej możliwości głosu lub wyjścia. Tutaj pojawia się naturalne powinowactwo z republikańską teorią wolności jako niedominacji. Philip Pettit i tradycja neorepublikańska wskazują, że wolność nie sprowadza się do faktycznego braku ingerencji; kluczowe jest to, czy ktoś dysponuje arbitralną zdolnością takiej ingerencji. Dwie osoby mogą aktualnie pracować bez bezpośredniego nacisku, a mimo to znajdować się w odmiennej sytuacji wolności, jeśli jedna posiada proceduralną ochronę przed arbitralną zmianą warunków, a druga całkowicie zależy od jednostronnej decyzji podmiotu kontrolującego jej dochód.

Proceduralizacja władzy jako warunek realnej sprawczości

Nie należy utożsamiać perfekcjonizmu Glaude'a z republikanizmem; ich genealogie oraz centralne kategorie są odmienne, choć połączenie tych perspektyw okazuje się analitycznie produktywne. Podczas gdy Glaude kładzie nacisk na samozaufanie i sprawczość, republikanizm pozwala zadać pytanie o to, czy jednostka pozostaje pod wpływem arbitralnej władzy. W takim ujęciu organizacja zbiorowa zwiększa wolność nie tylko poprzez wywalczenie korzystniejszych warunków

materialnych, lecz przede wszystkim przez stworzenie procedury sprzeciwu wobec arbitralności. To rozróżnienie ma kluczowe znaczenie w gospodarce cyfrowej, gdzie wysokość wynagrodzenia nie jest jedynym wymiarem jakości relacji.

Wykonawca może zarabiać dobrze, a jednocześnie być całkowicie pozbawiony możliwości zakwestionowania automatycznej decyzji ograniczającej mu dostęp do rynku. Może cieszyć się elastycznym czasem pracy, nie wiedząc przy tym, jakie kryteria wpływają na widoczność jego ofert. Wolność pracy obejmuje zatem także proceduralną przewidywalność oraz możliwość odpowiedzi na decyzję, która istotnie zmienia sytuację jednostki. Demokratyczna infrastruktura sprawczości prowadzi w ten sposób do postulatu proceduralizacji prywatnej władzy. Nie każda decyzja przedsiębiorstwa musi podlegać zbiorowemu zatwierdzeniu, jednak im silniej wpływa ona na podstawowe warunki uzyskiwania dochodu przez osobę ekonomicznie zależną, tym większe znaczenie zyskują informacja, uzasadnienie, możliwość zakwestionowania i reprezentacja. Zbiorowe prawo zatrudnienia może pełnić tu funkcję analogiczną do konstytucjonalizacji organizacji gospodarczej: nie odbiera ono kierownictwu wszystkich kompetencji, lecz ustanawia warunki ich wykonywania. Pozwala to precyzyjnie sformułować normatywną konsekwencję proponowanej teorii.

Państwo nie powinno dążyć ani do maksymalizacji liczby etatów, ani do zwiększania liczby przedsiębiorców. Powinno raczej dążyć do minimalizacji sytuacji, w których forma prawna zapewnia jednostce znacznie mniej realnej sprawczości, niż sugeruje jej normatywna obietnica. Jeśli człowiek jest rzeczywiście przedsiębiorcą, prawo powinno chronić przestrzeń jego autonomii. Jeśli zaś jest pracownikiem ukrytym pod kontraktem gospodarczym, powinien móc dochodzić właściwego statusu. W przypadku osób znajdujących się pomiędzy tymi modelami, niezbędne są instrumenty kolektywnego działania odpowiednie do ich faktycznej zależności.

Taki kierunek nie rozstrzyga wszystkich sporów, ale zmienia język debaty. Przestaje ona dotyczyć wyłącznie pytania o to, która forma umowy jest politycznie preferowana, a zaczyna dotyczyć relacji między ryzykiem, kontrolą, możliwością wyjścia, dostępem do głosu oraz odpowiedzialnością za wspólną regulację. Jest to znacznie bardziej precyzyjne pole analizy. Prawo staje się w tym ujęciu narzędziem melioryzmu – nie ostateczną konstytucją właściwego modelu pracy, lecz instytucjonalnym eksperymentem podlegającym ocenie konsekwencji. Nowa ustawa o układach zbiorowych może zwiększyć zakres negocjacji dla osób pracujących poza klasycznym stosunkiem pracy, jednak dopiero praktyka wykaże, w jakim stopniu możliwości te zostaną rzeczywiście wykorzystane. Podobnie unijne wytyczne konkurencyjne usuwają część prawnej niepewności solo samozatrudnionych, lecz nie tworzą automatycznie organizacji zdolnych do prowadzenia rokowań.

Pragmatyczne państwo powinno zatem obserwować nie tylko liczbę wprowadzonych regulacji, ale przede wszystkim to, czy wytwarzają one rzeczywiste zdolności społeczne. Można ustawowo przyznać prawo, którego nikt nie potrafi użyć; stworzyć procedurę tak kosztowną, że formalnie istnieje, a praktycznie pozostaje niedostępna; zalegalizować rokowania, pozostawiając jednocześnie organizacje bez dostępu do niezbędnych informacji. Miarą jakości instytucji powinno być zatem przejście od możliwości nominalnej do zdolności praktycznej. To właśnie tutaj teoria rozproszonego przywództwa może zaoferować polityce publicznej coś więcej niż metaforę. Nakazuje ona pytać, czy dana reforma zwiększa pięć wcześniej wyróżnionych zasobów: osobistą zdolność podmiotów do rozpoznania sytuacji, zdolność asocjacyjną do organizowania się, strukturalną siłę oddziaływania, instytucjonalny dostęp do praw i procedur oraz epistemiczną możliwość uzyskiwania informacji.

Państwo jako umożliwiający sprawczość zamiast paternalistyczny opiekun

Reforma wzmacniająca tylko jeden z tych wymiarów może okazać się niewystarczająca. Przykładowo, przyznanie prawa do zrzeszania buduje wymiar instytucjonalny, lecz bez zaufania i zdolności organizacyjnej nie wykreuje siły asocjacyjnej. Udostępnienie danych zwiększa siłę epistemiczną, ale bez prawa do rokowań informacja pozostaje mało użyteczna. Wysoka pozycja strukturalna grupy pracobiorców daje potężną dźwignię, która jednak bez organizacji nie zostanie skoordynowana. Z kolei samozaufanie i odwaga podnoszą zdolność osobistą, lecz w izolacji od pozostałych zasobów mogą jedynie zwiększyć jednostkowy koszt konfliktu.

Państwo nie ma obowiązku dostarczać każdemu wszystkich pięciu rodzajów siły. Nie może zadekretować autentycznego samozaufania ani stworzyć solidarności rozporządzeniem, ale może wpływać na koszty ich budowania. Może chronić prawo do organizowania, wymagać transparentności, tworzyć egzekwowalne procedury, nie blokować kolektywnych rokowań osób w słabej pozycji oraz przeciwdziałać nadużyciom kwalifikacyjnym. Reszta leży w gestii samych uczestników. Tu przebiega granica między państwem opiekuńczym w ujęciu paternalistycznym a państwem umożliwiającym sprawczość. Pierwsze nieustannie ulega pokusie definiowania interesów obywatela za niego; drugie ustanawia warunki, które pozwalają obywatelowi skuteczniej definiować i realizować te interesy wspólnie z innymi, przy zachowaniu minimalnych granic ochrony dóbr podstawowych. Taka konstrukcja najlepiej odpowiada Glaude'owskiej krytyce custodial politics.

Problem reprezentacji nie wynika z samego faktu istnienia reprezentantów – demokratyczne społeczeństwo bez nich byłoby nierealistyczne. Problem pojawia się wtedy, gdy reprezentacja przestaje być narzędziem działania reprezentowanych, a staje się ich funkcjonalnym substytutem.

Glaude krytykuje zawodowych pośredników, którzy mogą demobilizować społeczność poprzez przejmowanie jej politycznej odpowiedzialności. W prawie pracy analogiczna przestroga oznacza, że organizacja związkowa nie powinna mierzyć swojej dojrzałości wyłącznie liczbą spraw załatwionych „za członków". Powinna oceniać się także przez pryzmat liczby osób, które przygotowała do samodzielnego udziału w rokowaniach, komisjach, konsultacjach i lokalnym organizowaniu. Państwo nie może wymusić takiego rezultatu ustawą, ale konstrukcja prawa może go utrudniać lub ułatwiać.

Przyszłość zbiorowych stosunków zatrudnienia nie musi zatem polegać na prostym rozszerzeniu dwudziestowiecznej formuły związku zawodowego na każdą nową kategorię pracujących. Bardziej obiecujące wydaje się funkcjonalne rozszerzenie logiki zbiorowego voice na te relacje, w których indywidualna wolność kontraktowa pozostaje realna, lecz niewystarczająca do zrównoważenia określonych asymetrii. Nowe formy organizacji – branżowe, platformowe, zawodowe, federacyjne, cyfrowe czy hybrydowe – mogą zachować podstawową funkcję związku: tworzenie trwałej zdolności wspólnego reprezentowania interesów wynikających z pracy.

Z tej perspektywy WBREW i podobne inicjatywy są interesujące naukowo, niezależnie od oceny ich konkretnych działań. Testują one instytucjonalnie pytanie, czy osoba samozatrudniona może pozostać podmiotem działalności gospodarczej i równocześnie należeć do wspólnoty zbiorowych interesów zatrudnieniowych.

Państwo jako gwarant realnej sprawczości i samoorganizacji

Polskie prawo, po zmianach z 2019 i 2025 roku, potwierdza co do zasady istnienie takiej przestrzeni. Wyzwaniem kolejnego etapu nie jest zatem wyłącznie jej prawna dopuszczalność, lecz jakość organizacyjnego zagospodarowania. Proponowany model odwraca przy tym klasyczne pytanie polityki pracy: zamiast zastanawiać się jedynie nad zakresem ochrony, jaką państwo powinno zapewnić samozatrudnionemu, należy zapytać, jakie zdolności państwo powinno umożliwić samozatrudnionym budować wspólnie. Pierwsze podejście prowadzi do katalogu świadczeń i zakazów; drugie otwiera kwestię wolności koalicji, dostępu do informacji, negocjacji, danych, reprezentacji oraz organizacyjnego uczenia się. Dojrzała polityka wymaga obu tych perspektyw.

Jeżeli społeczną gospodarkę rynkową potraktujemy poważnie jako współistnienie wolności gospodarczej, własności prywatnej, solidarności i dialogu, nie ma potrzeby wybierania między

przedsiębiorczością a organizacją zbiorową. Przedsiębiorca może być wolny właśnie dlatego, że posiada realne możliwości wyjścia i głosu. Związek z kolei może wzmacniać rynek, jeśli umożliwia słabszym podmiotom wejście do negocjacji, zamiast zastępować ten proces regulacyjnym przymusem. Państwo może chronić pracę, nie zamieniając każdej osoby wykonującej pracę w pracownika w sensie kodeksowym. Te trzy logiki nie muszą być sprzeczne, o ile zostaną ułożone wokół pojęcia realnej sprawczości. Wracamy tym samym do punktu, od którego rozpoczęła się cała genealogia.

Problem Carlyle'a nie sprowadzał się jedynie do przesadnej fascynacji wybitną jednostką. Dotyczył raczej pytania o to, gdzie społeczeństwo lokalizuje zdolność kierowania własnym losem. Jeśli umieszcza ją głównie w bohaterze, pozostali uczą się patrzeć ku górze. Jeśli lokuje ją wyłącznie w państwie, obywatele stają się jedynie adresatami regulacji. Jeśli zaś powierza ją tylko rynkowi, jednostka zostaje sama ze swoją formalną swobodą. Demokratyczna infrastruktura sprawczości rozkłada tę zdolność pomiędzy ludzi, organizacje, instytucje i prawo, nie dając żadnemu z tych poziomów monopolu. W takim porządku państwo potrzebuje obywateli zdolnych do samoorganizacji, organizacje wymagają prawa gwarantującego przestrzeń działania, jednostki potrzebują organizacji tam, gdzie indywidualny exit jest zbyt kosztowny, a przedsiębiorstwa oczekują stabilnych procedur pozwalających przewidywalnie rozwiązywać konflikty. Dialog społeczny przestaje być wtedy ceremoniałem reprezentantów i staje się technologią współkonstruowania reguł przez strony posiadające realną zdolność reprezentowania własnego doświadczenia.

Pragmatyczny melioryzm dostarcza ostatniego zabezpieczenia przed przekształceniem tego modelu w nową doktrynę. Nie ma pewności, że szersze prawo do rokowań zadziała zgodnie z zamierzeniem. Nie istnieje gwarancja, że związek samozatrudnionych nie ulegnie oligarchizacji, ani dowód, że kolektywne negocjacje zawsze poprawią sytuację wszystkich objętych nimi grup. Instytucje należy badać przez pryzmat ich skutków, pozostawiając przestrzeń na korektę. To nie słabość modelu, lecz jego pragmatyczny rdzeń. Dalszym krokiem musi być zatem operacjonalizacja całej teorii.

Operacjonalizacja sprawczości poprzez wielowymiarowy pomiar autonomii

Skoro mówimy o realnej sprawczości, trzeba określić, jak można ją badać empirycznie: jakie wskaźniki odróżniają przedsiębiorcę autonomicznego od ekonomicznie zależnego pracobiorcy; jak mierzyć exit i voice, gęstość sprawczości i gęstość dźwigni, oligarchizację organizacji, przepływ wiedzy, reprodukcję liderów oraz rzeczywistą jakość reprezentacji. Dopiero stworzenie takiego

aparatu pozwoli przejść od filozoficzno-prawnej teorii do programu badawczego zdolnego sprawdzić jej hipotezy w polskich warunkach.

Zaproponowana teoria ma być czymś więcej niż filozoficzną rekonstrukcją – jej centralne pojęcia muszą zostać przełożone na zmienne możliwe do empirycznej obserwacji. Jest to moment metodologicznie wymagający, ponieważ kategorie takie jak samozaufanie, sprawczość, autonomia, zależność czy demokratyczność łatwo ulegają banalizacji w badaniach kwestionariuszowych. Nie wystarczy zapytać respondenta o poczucie niezależności, podobnie jak nie wystarczy analiza formy jego kontraktu. Człowiek może subiektywnie cenić własną wolność, pozostając jednocześnie ekonomicznie zależnym od jednego podmiotu; może też posiadać kilka źródeł przychodu, lecz funkcjonować w infrastrukturze, która silnie kontroluje dostęp do każdego z nich. Operacjonalizacja musi zatem traktować autonomię jako zjawisko wielowymiarowe.

Takie podejście znajduje oparcie w badaniach europejskich. Eurofound konsekwentnie wskazuje, że samozatrudnieni stanowią heterogeniczną populację, której nie da się adekwatnie opisać prostą dychotomią "pracownik-przedsiębiorca". W typologii rozwijanej na podstawie European Working Conditions Survey wyróżniano między innymi samozatrudnionych stabilnych, przedsiębiorców zatrudniających innych, grupy podatne na ryzyko oraz samozatrudnienie ukryte lub zależne; kluczowe różnice dotyczyły autonomii, bezpieczeństwa dochodu i faktycznego sposobu wykonywania pracy. Raport Eurofound z 2024 roku potwierdza, że ekonomicznie zależni samozatrudnieni mają mniejszą autonomię w zakresie sposobu i czasu pracy, a część z nich pod względem warunków zatrudnienia znajduje się bliżej pracowników niż klasycznych przedsiębiorców. Międzynarodowa klasyfikacja ICSE-18 dostarcza dodatkowo mocnego argumentu przeciw binarnej operacjonalizacji statusu.

ILO wprowadziła kategorię dependent contractors właśnie po to, aby statystycznie uchwycić osoby posiadające umowy komercyjne, lecz zależne od innej jednostki gospodarczej w zakresie organizacji i wykonania pracy, dochodu lub dostępu do rynku. Działalność takiego wykonawcy może zostać poważnie zagrożona przez zakończenie relacji z podmiotem dominującym. Punktem wyjścia projektowanego badania nie powinno być więc pytanie "czy respondent jest samozatrudniony?", lecz znacznie bardziej wymagające: jakiego rodzaju samozatrudnienie wykonuje i jak rozłożone są w jego relacjach ryzyko, kontrola, możliwość wyjścia oraz zdolność wywierania głosu?

Pierwszym badanym wymiarem powinna być autonomia operacyjna. Obejmuje ona rzeczywistą możliwość decydowania o godzinach pracy, kolejności zadań, miejscu ich wykonywania, metodzie realizacji usługi, możliwości odmowy zlecenia oraz długości okresów nieświadczenia pracy. Nie wszystkie te elementy muszą występować jednocześnie. Chirurg kontraktowy może posiadać dużą autonomię profesjonalną w zakresie sposobu wykonania czynności medycznej i jednocześnie

niewielką swobodę dotyczącą harmonogramu. Freelancer pracujący zdalnie może natomiast sam ustalać godziny, lecz wykonywać zadania bardzo dokładnie określone przez klienta.

Wielowymiarowa konfiguracja cech ekonomicznej zależności

Autonomia powinna być zatem mierzona jako profil, a nie pojedynczy indeks pozbawiony wewnętrznej struktury. Drugim wymiarem jest autonomia rynkowa. Należy ustalić, czy respondent może rzeczywiście pozyskiwać alternatywnych klientów, w jakim stopniu największy kontrahent odpowiada za jego całkowity dochód i jak szybko realnie jest w stanie zastąpić główne źródło przychodów. Istotne jest również to, czy posiada on własną markę oraz relacje z klientem końcowym, a także czy kontrakt ogranicza możliwość świadczenia usług na rzecz innych podmiotów. Koncentracja dochodu stanowi szczególnie użyteczny wskaźnik, lecz nie może być traktowana jako automatyczny dowód zależności. Wysoce wyspecjalizowany konsultant może przez rok realizować jeden duży projekt, zachowując jednocześnie wysoką zdolność znalezienia następnego.

Z kolei inny wykonawca może posiadać kilku nominalnych klientów, będąc jednocześnie całkowicie zależnym od jednej platformy, która kontroluje dostęp do wszystkich. Trzeci wymiar dotyczy autonomii cenowej. Sam formalny fakt wystawiania faktury nie dowodzi przedsiębiorczej możliwości ustalania ceny. Należy badać, czy stawka jest rzeczywiście przedmiotem indywidualnej negocjacji, czy wykonawca może proponować własny cennik i jak często udaje mu się uzyskać zmianę warunków. Warto sprawdzić, czy kontrahent stosuje jednostronnie określane taryfy oraz czy wykonawca zna warunki oferowane porównywalnym osobom. Szczególnie cenna byłaby tu różnica między prawem do negocjowania a empiryczną skutecznością negocjacji. Jeżeli respondent deklaruje, że formalnie może negocjować, lecz w ciągu kilku lat żadna próba nie doprowadziła do zmiany standardowego kontraktu, należy odróżnić autonomię normatywną od autonomii wykonywanej.

Czwarty wymiar powinien mierzyć rozkład ryzyka przedsiębiorczego. Nie wystarczy ustalić, kto ponosi koszt przestoju, sprzętu czy składek; trzeba sprawdzić, czy ryzyku odpowiada możliwość uzyskania przedsiębiorczej nadwyżki. Właściciel rozwijającego się przedsiębiorstwa podejmuje ryzyko, ale może zwiększać skalę działalności, budować aktywa i zatrudniać ludzi. Solo wykonawca może ponosić koszt choroby, przestoju i narzędzi, a jednocześnie otrzymywać stawkę praktycznie ustalaną przez podmiot dominujący. W analizie należy więc zestawiać ryzyko z kontrolą i

potencjalnym udziałem w korzyściach, zamiast traktować samo ryzyko jako dowód przedsiębiorczości.

Piątym wymiarem jest zależność infrastrukturalna. Klasyczne badania samozatrudnienia koncentrowały się głównie na kliencie, lecz gospodarka platformowa wymaga szerszego spojrzenia. OECD zwraca uwagę, że część internetowych freelancerów działa przedsiębiorczo w pewnych aspektach, a jednocześnie pozostaje w szarej strefie pomiędzy niezależnością a zależnym zatrudnieniem, dysponując niewielką siłą negocjacyjną wobec platform i klientów. W badaniu trzeba zatem ustalać, kto kontroluje dostęp do odbiorcy końcowego, system reputacji, płatności, ranking, widoczność ofert, możliwość kontaktu poza platformą oraz zasady zawieszenia konta. Można posiadać własne narzędzia produkcji, a zarazem nie mieć dostępu do rynku poza cudzą infrastrukturą.

Dopiero po zestawieniu tych wymiarów można operacjonalizować ekonomiczną zależność. Nie powinna być ona traktowana jako pojedynczy próg, lecz jako konfiguracja cech. W proponowanym modelu osoba byłaby tym bardziej ekonomicznie zależna, im silniej kumulowałyby się: koncentracja dochodu, niski poziom autonomii cenowej, wysoki koszt utraty głównego kontrahenta, ograniczony dostęp do klientów alternatywnych, jednostronność zasad współpracy oraz przeniesienie ryzyka bez odpowiadającej mu kontroli. Takie podejście jest zgodne z kierunkiem badań Eurofound, które łączą zależność od ograniczonej liczby klientów z niską autonomią biznesową, zamiast uznawać sam status formalny za wystarczający. W badaniu EWCTS z 2021 roku Eurofound kwalifikował jako ekonomicznie zależną część solo samozatrudnionych, którzy byli zależni od kilku klientów i dysponowali niewielką autonomią w prowadzeniu własnej działalności. Kolejny etap powinien operacjonalizować Hirschmanowski exit.

Operacjonalizacja sprawczości poprzez wskaźniki exit i voice

Samo pytanie o możliwość zmiany kontrahenta okaże się niewystarczające. Należy badać przewidywany czas znalezienia porównywalnego źródła przychodów, spadek dochodu związany z odejściem, wielkość poduszki finansowej oraz przenośność kwalifikacji. Istotne są także ograniczenia konkurencyjne zawarte w umowie, utrata dostępu do reputacji lub danych po zakończeniu współpracy oraz subiektywnie oceniane prawdopodobieństwo znalezienia alternatywy. Na tej podstawie można zbudować wskaźnik kosztu wyjścia: im większa przewidywana utrata ekonomiczna i im mniej realnych alternatyw, tym słabszy exit, niezależnie od formalnej łatwości wypowiedzenia kontraktu.

Analogicznie należy mierzyć voice. Kluczowe jest nie tylko istnienie możliwości zgłoszenia uwagi, lecz poziom jej instytucjonalizacji. Czy respondent potrafi wskazać osobę lub organ, do którego może się odwołać? Czy istnieje procedura zakwestionowania decyzji? Czy zna organizację zawodową lub związek mogący go reprezentować? Czy próbował negocjować indywidualnie bądź zbiorowo?

Warto zapytać również, czy obawia się on negatywnych konsekwencji zabrania głosu oraz czy zna przypadki, w których zgłoszenia wykonawców doprowadziły do faktycznej zmiany reguł. Dopiero takie pytania pozwalają odróżnić zwykły kanał komunikacyjny od rzeczywistego mechanizmu wpływu.

Zestawienie exit i voice tworzy wartościową typologię. Wysoki exit i wysoki voice oznaczają relację o stosunkowo silnej autonomii: jednostka może zarówno odejść, jak i próbować zmieniać warunki. Wysoki exit przy słabym voice odpowiada klasycznemu rynkowi, gdzie podstawowym mechanizmem ochrony jest zmiana partnera. Słaby exit przy silnym voice przypomina relację instytucjonalną, w której odejście jest kosztowne, lecz istnieją skuteczne procedury udziału. Najbardziej problematyczna konfiguracja to słaby exit i słaby voice: jednostka ma niewielkie możliwości opuszczenia relacji oraz znikomy wpływ na jej warunki. To właśnie ten obszar należy uznać za szczególnie istotny z perspektywy realnej dominacji.

Metodologicznie ważne jest rozróżnienie: nie wszystkie osoby w ostatniej kategorii będą prawnie pracownikami. Badanie socjologiczne zależności i kwalifikacja prawna stosunku odpowiadają na różne pytania. ILO sama podkreśla, że kategoria dependent contractors powstała częściowo dlatego, iż istnieją wykonawcy sytuujący się pomiędzy jednoznacznie niezależną działalnością a klasycznym zatrudnieniem. Proponowana w niniejszym artykule operacjonalizacja ma zatem mierzyć rzeczywistą strukturę sprawczości, a nie rozstrzygać z góry statusu prawnego respondenta.

Na tym tle można przejść do pierwszego z pięciu źródeł siły: siły osobistej. Nie powinna być ona badana poprzez ogólną samoocenę w stylu „jestem człowiekiem sprawczym”. Bardziej użyteczne byłoby połączenie kilku komponentów: rozumienia własnych praw i kontraktu, przekonania o zdolności do rozwiązania problemu, gotowości do wyrażenia odmiennej opinii, doświadczenia skutecznego działania w przeszłości oraz umiejętności identyfikacji kolejnych kroków. Bandurowskie pojęcie self-efficacy może tu stanowić inspirację, jednak Glaude'owskie self-trust jest pojęciem szerszym normatywnie. Glaude wiąże samozaufanie z samodzielnym używaniem inteligencji, krytyką kultu przywódców i zdolnością działania w antagonistic cooperation. Nie należy więc redukować go do psychologicznego poczucia skuteczności.

Siłę osobistą należałoby badać również poprzez zachowania. Czy respondent kiedykolwiek zakwestionował warunek kontraktu? Czy szukał informacji prawnej? Czy próbował zorganizować innych, uczestniczył w wyborach wewnętrznych organizacji lub wystąpił w imieniu grupy?

Choć zachowania te nie są miernikami doskonałymi – gdyż koszt działania różni się między ludźmi – pozwalają zestawić deklarowaną sprawczość z praktyką. Człowiek może uważać się za niezależnego, a przez lata nigdy nie skorzystać z możliwości negocjowania relacji, ponieważ przewidywany koszt sprzeciwu jest zbyt wysoki.

Operacjonalizacja zasobów sprawczości i jakości reprezentacji

Drugim zasobem jest siła asocjacyjna. Na poziomie jednostki mierzymy ją poprzez członkostwo w organizacjach, znajomość osób wykonujących podobną pracę, częstotliwość kontaktów, gotowość do działań zbiorowych oraz poziom wzajemnego zaufania. W skali organizacji kluczowe stają się: gęstość sieci członkowskiej, udział aktywnych członków, liczba grup lokalnych lub branżowych, zdolność do mobilizacji w określonym czasie, przepływ osób między biernością a rolami aktywnymi oraz liczba jednostek zdolnych samodzielnie inicjować działanie. To właśnie tutaj można empirycznie zdefiniować proponowaną wcześniej gęstość sprawczości. Nie powinna ona oznaczać zwykłego odsetka członków uczestniczących w głosowaniach; bardziej adekwatny byłby zestaw mierników dotyczących rozproszenia kompetencji. Chodzi o to, ilu członków potrafi zorganizować lokalne spotkanie, ilu zna procedurę zgłoszenia problemu, ilu pełniło funkcję przedstawicielską, ilu przeszkolono z negocjacji, ilu wprowadziło kolejnego aktywnego członka i w jakim stopniu istotne procesy organizacji funkcjonują po odejściu kilku najbardziej centralnych osób. Gęstość sprawczości byłaby więc wskaźnikiem redundancji demokratycznych kompetencji: im więcej osób potrafi pełnić ważne funkcje, tym mniejsza zależność organizacji od pojedynczych węzłów.

Trzecie źródło – siła strukturalna – wymaga zupełnie innych danych. Nie jest ona cechą charakteru ani jakości organizacji. Należy tu badać trudność zastąpienia wykonawcy, udział grupy w kluczowym procesie, możliwość zakłócenia świadczenia usługi, dostępność alternatywnej podaży, sezonowość, koncentrację rynku oraz ekonomiczną wartość opóźnienia. Jest to szczególnie istotne, gdyż organizacja o tej samej liczebności może dysponować radykalnie różną siłą w zależności od położenia jej członków w strukturze. Świadomość tego faktu chroni przed moralizowaniem porażek zbiorowych.

Czwarty wymiar – siła instytucjonalna – mierzony jest poprzez katalog dostępnych i faktycznie wykorzystywanych praw. Interesująca jest możliwość zrzeszania, objęcia układem zbiorowym, uczestnictwa w konsultacjach, wszczynania sporu, korzystania z reprezentacji prawnej, dostępu do organów kontrolnych oraz dochodzenia roszczeń przed sądem. Jednak podobnie jak w przypadku voice, sama norma prawna nie wystarcza. Należy mierzyć także koszt, czas i przewidywalność procedur. Prawo praktycznie niewykonalne powinno otrzymywać niższą wartość niż uprawnienie, z którego organizacja realnie korzysta.

Piątym źródłem jest siła epistemiczna. To prawdopodobnie najbardziej niedoceniany wymiar współczesnych stosunków pracy. Można ją mierzyć dostępem członków i organizacji do informacji o wynagrodzeniach, regułach kontraktowych, działaniu algorytmów, kosztach usług, warunkach rynkowych i zmianach regulacyjnych. Istotna jest także zdolność przetwarzania danych – organizacja może zgromadzić tysiące dokumentów, a wciąż nie potrafić wyprowadzić z nich wiedzy. Dlatego mierzyć należy zarówno dostęp do informacji, jak i kompetencje analityczne. Na tym tle "gęstość dźwigni" można zoperacjonalizować jako różnorodność niezależnych mechanizmów oddziaływania dostępnych danej grupie. Organizacja dysponująca jedynie możliwością medialnego nagłośnienia problemu ma mniejszą gęstość dźwigni niż ta, która może równocześnie negocjować, wszcząć postępowanie prawne, wykorzystać dane, uruchomić skoordynowane działanie członków, wejść w dialog instytucjonalny i wygenerować koszt reputacyjny dla kontrahenta.

Nie chodzi tu o prostą liczbę instrumentów, lecz o ich niezależność. Pięć kanałów komunikacji medialnej nie stanowi pięciu różnych dźwigni, jeśli wszystkie opierają się na tym samym zasobie reputacyjnym. Kolejnym przedmiotem badania powinna być jakość reprezentacji. Klasyczny pomiar obejmuje frekwencję wyborczą, konkurencyjność kandydatur i formalną zgodność procedury. Model Glaude'owski wymaga jednak więcej.

Należy sprawdzać, skąd reprezentant czerpie informacje o interesach członków, jak często raportuje działania, czy członkowie mogą inicjować tematy, czy mandat ma wyraźne granice, jak organizacja rozwiązuje wewnętrzne spory oraz czy rezultaty negocjacji są oceniane przez osoby, których dotyczą. Reprezentacja demokratyczna jest w tym modelu cyklem informacji, mandatu, działania i odpowiedzialności, a nie jednorazowym aktem wyboru. Pozwala to opracować wskaźnik dystansu reprezentacyjnego. Rósłby on wraz z liczbą szczebli między doświadczeniem członka a osobą podejmującą decyzję, asymetrią informacji, brakiem konsultacji oraz trudnością odwołania reprezentanta. Nie oznacza to, że mały dystans jest zawsze lepszy – organizacja krajowa musi posiadać strukturę wielopoziomową. Kluczowe jest raczej to, czy wzrostowi dystansu geograficznego i organizacyjnego towarzyszą mechanizmy kompensujące utratę bezpośredniego kontaktu.

Empiryczna weryfikacja realnej demokracji i sprawczości

Podobnym sposobem należałoby operacjonalizować oligarchizację. Problem w ujęciu Michelsa nie powinien być badany wyłącznie przez pryzmat długości kadencji władz, gdyż długa kadencja może wynikać z wysokiego zaufania i kompetencji, a niekoniecznie z mechanizmów oligarchicznych. Bardziej diagnostyczne wskaźniki to: koncentracja dostępu do informacji, obecność tych samych osób w wielu organach, brak konkurencyjnych kandydatur, trudności w awansie nowych działaczy, monopol kilku osób na relacje zewnętrzne, nierówny dostęp do zasobów komunikacyjnych oraz rozbieżność między oficjalnymi stanowiskami członków a decyzjami aparatu. Szczególnie ważnym miernikiem byłaby niezastępowalność funkcjonalna: analiza tego, ile kluczowych procesów ulega zatrzymaniu po odejściu jednej osoby.

Empirycznym przeciwieństwem oligarchizacji nie jest zatem rotacja sama w sobie, lecz reprodukcja kompetencji. Organizacja może posiadać stabilne kierownictwo i pozostawać demokratyczna, o ile wytwarza licznych, kompetentnych następców, zachowuje przepuszczalność centrum oraz realną możliwość zakwestionowania decyzji. Z drugiej strony może często zmieniać formalne władze, podczas gdy faktyczna kontrola nad wiedzą i sieciami pozostaje w tych samych rękach. Badanie musi zatem odróżniać strukturę formalną od sieci rzeczywistego wpływu, co czyni szczególnie użyteczną analizę sieci społecznych. Można badać, do kogo członkowie zwracają się po informację, kto łączy odrębne grupy, przez jakie osoby przechodzi komunikacja z centralą i czy istnieją pojedyncze węzły, których usunięcie rozrywa sieć. Pozwala to empirycznie sprawdzić, czy organizacja faktycznie posiada przywództwo rozproszone, czy jedynie deklaruje oddolność przy silnej nieformalnej centralizacji. Analiza sieciowa mogłaby zostać uzupełniona wywiadami jakościowymi, ponieważ wysoka centralność w sieci może wynikać zarówno z dominacji, jak i z ogromnego nakładu pracy organizacyjnej wykonywanej w interesie pozostałych.

Badanie WBREW należałoby zatem zaprojektować jako studium przypadku testujące teorię, a nie materiał promocyjny czy polemikę polityczną. Publiczne deklaracje organizacji mogą służyć do rekonstrukcji jej deklarowanego modelu, lecz nie pozwalają samodzielnie ocenić jakości wewnętrznej demokracji. Niezbędne byłyby statut i regulaminy, dane o strukturze członkostwa, obserwacja procesu decyzyjnego, wywiady z członkami aktywnymi i biernymi, analiza zakończonych interwencji oraz – co szczególnie cenne – analiza przypadków, w których centrala i część członków różniły się co do pożądanego działania. To właśnie konflikt najlepiej ujawnia rzeczywistą architekturę władzy. Projekt powinien mieć również charakter porównawczy. Sam przypadek związku samozatrudnionych nie pozwoli odróżnić cech specyficznych organizacji od

właściwości całego pola. Warto zestawić co najmniej kilka grup: rzeczywiście niezależnych JDG, zależnych kontraktorów niebędących członkami organizacji, członków związku oraz pracowników wykonujących podobną pracę na podstawie stosunku pracy. Pozwoliłoby to sprawdzić, czy kolektywne voice rzeczywiście wiąże się z wyższą sprawczością, wiedzą i skutecznością negocjacyjną, czy też obserwowane różnice wynikają przede wszystkim z selekcji osób już wcześniej bardziej aktywnych. Problem selekcji jest tutaj kluczowy. Jeżeli osoby o wysokim self-trust częściej wstępują do związku, badanie przekrojowe może fałszywie sugerować, że to członkostwo wyprodukowało ich sprawczość.

Wielowymiarowa operacjonalizacja skuteczności i sprawczości

Wartościowy byłby zatem projekt podłużny, obejmujący pomiary przed wejściem do organizacji, po kilku miesiącach członkostwa oraz po uczestnictwie w konkretnym działaniu. Dopiero obserwacja zmian w czasie pozwoli rzetelnie odróżnić efekt działania organizacji od efektu autoselekcji. Analogiczny problem dotyczy skuteczności negocjacyjnej: organizacje mogą częściej powstawać tam, gdzie już istnieje większa możliwość wywierania presji. W takim przypadku korelacja między zrzeszeniem a lepszymi rezultatami nie dowodzi, że to samo zrzeszenie wytworzyło siłę. Konieczne jest zatem badanie konfiguracyjne, które sprawdzi, jakie połączenia siły osobistej, asocjacyjnej, strukturalnej, instytucjonalnej i epistemicznej prowadzą do konkretnego rezultatu. Metody porównawcze, analiza procesów oraz jakościowa rekonstrukcja mechanizmów mogą okazać się tu bardziej użyteczne niż próba wyznaczenia jednego uniwersalnego współczynnika.

Należałoby również rozdzielić wynik materialny, organizacyjny i demokratyczny. Wynik materialny może przejawiać się we wzroście wynagrodzenia, poprawie zabezpieczeń, korzystniejszym zapisie umowy lub skutecznym zakwestionowaniu decyzji. Wynik organizacyjny dotyczy wzrostu liczby członków, zasobów, trwałości struktur i zdolności do prowadzenia kolejnych działań. Z kolei wynik demokratyczny oznacza zwiększenie rozproszenia kompetencji, wzrost zdolności członków do inicjowania działań oraz poprawę jakości mechanizmów kontroli reprezentantów. Te trzy rodzaje rezultatów mogą pozostawać ze sobą w napięciu.

Możliwe jest, że spektakularne zwycięstwo materialne umocni centralę i ograniczy udział członków, gdyż organizacja zyska reputację profesjonalnej instytucji załatwiającej sprawy za innych. Z drugiej strony trudna i częściowo przegrana kampania może pozostawić po sobie silniejsze sieci i większą liczbę lokalnych organizatorów. Żaden z tych wyników nie powinien być automatycznie uznany za lepszy; badanie ma właśnie ujawnić wielowymiarowość skuteczności.

Do metodologii należy wprowadzić również przypadki negatywne. Teoria przywództwa generatywnego zyska na wiarygodności, jeśli zostanie sprawdzona nie tylko tam, gdzie organizacja odniosła sukces. Należy analizować sytuacje rozpadu lokalnych struktur, utraty liderów, konfliktów wewnętrznych, słabej frekwencji, nieudanych rokowań oraz przypadki, w których członkowie zdecydowali się na indywidualny exit zamiast zbiorowego voice. To właśnie porażki mogą ujawnić, której z pięciu postaci siły zabrakło.

Ważne byłoby także badanie nieuczestnictwa, bez normatywnego założenia, że bierność jest deficytem moralnym. Część samozatrudnionych może racjonalnie uznać, że ich exit jest wystarczająco silny i nie potrzebują organizacji. Inni mogą po prostu nie podzielać interesu wspólnego z grupą, a jeszcze inni popierać cele związku, lecz nie dysponować czasem na aktywność. Dopiero czwarta kategoria może obejmować osoby, których brak uczestnictwa wynika z poczucia bezsilności, strachu lub braku informacji. Z perspektywy Glaude'a różnice te są kluczowe, ponieważ demokratyczna sprawczość nie może oznaczać obowiązkowej aktywizacji wszystkich.

Badanie powinno ponadto zachować rygor w stosunku do terminu „przymus ekonomiczny". Nie można wnioskować o nim wyłącznie na podstawie niezadowolenia z modelu B2B. Potrzebny byłby kontrfaktyczny komponent pytania: jaką formę pracy osoba wybrałaby przy porównywalnym dochodzie i dostępności? Czy przed rozpoczęciem działalności oferowano jej inne formy zatrudnienia? Jak długo mogła pozostawać bez dochodu, odmawiając kontraktu? Czy podobne stanowiska w jej sektorze były dostępne na innych podstawach?

Operacjonalizacja sprawczości poprzez syntezę teorii i empirii

Przymus ekonomiczny należy rozumieć jako zawężenie realnego zbioru opcji, a nie jedynie jako niechęć do pewnych skutków wybranego kontraktu. Takie podejście oddaje główną intuicję niniejszego artykułu: sprawczość stanowi różnicę między formalnym prawem do wyboru a praktyczną możliwością jego realizacji. W prawie, ekonomii i polityce społecznej te dwa poziomy często się rozchodzą, dlatego program badawczy powinien mierzyć nie tylko uprawnienia, lecz przede wszystkim ich wykonalność. Przedstawiona poniżej operacjonalizacja jest autorską syntezą rozwijaną w tym tekście, a nie rekonstrukcją gotowej metodologii Glaude'a. Materiał źródłowy dostarcza tu głównie aparatu normatywnego: self-trust, antagonistic cooperation, moralnej wyobraźni, eksperymentalizmu, mikropubliczności, polityki troski oraz krytyki przywództwa przejmującego sprawczość wspólnoty. Z kolei ILO i Eurofound dostarczają empirycznych narzędzi do rozróżniania odmian samozatrudnienia i zależności ekonomicznej.

Proponowany model łączy oba te poziomy, jednak nie można przypisywać Glaude'owi stworzenia wskaźników zależności kontraktowej, których jego projekt nie obejmuje. Ta separacja źródeł jest metodologicznie kluczowa: Glaude nie tworzy teorii polskiej JDG, a Eurofound nie bada „proroczego przywództwa". Ich połączenie jest zabiegiem teoretycznym wykonanym w ramach niniejszej pracy. Jego wartość zależy nie od atrakcyjności analogii, lecz od tego, czy w badaniu empirycznym pozwoli przewidywać i wyjaśniać rzeczywiste różnice między ludźmi i organizacjami. Z modelu można już wyprowadzić serię testowalnych hipotez.

Zależność ekonomiczna powinna zmniejszać praktyczną wartość indywidualnego exit, ale nie musi automatycznie zwiększać gotowości do zbiorowego voice. Gotowość ta powinna być wyższa tam, gdzie istnieją sieci poziome, poczucie wspólnoty problemu i doświadczenie wcześniejszej skuteczności. Członkostwo w organizacji generatywnej powinno z czasem zwiększać nie tylko subiektywne poczucie sprawczości, lecz także liczbę konkretnych kompetencji i zachowań organizacyjnych. Nadmierna centralizacja wiedzy powinna natomiast zwiększać zdolność operacyjną w krótkim okresie, lecz w dłuższej perspektywie zmniejszać gęstość sprawczości oraz utrudniać sukcesję. Wreszcie wpływ wysokiej gęstości sprawczości na materialny wynik powinien zależeć od dostępności dźwigni strukturalnych i instytucjonalnych. Ta ostatnia hipoteza najlepiej oddaje krytyczny wymiar teorii: ludzie mogą być bardzo sprawczy, a mimo to pozostawać słabi; mogą zaś wykazywać niską sprawczość, przypadkowo dysponując wysoką siłą strukturalną.

Operacjonalizacja sprawczości jako sekwencji relacji i program badawczy

Demokratyczna organizacja ma znaczenie, ponieważ dąży do połączenia tych dwóch wymiarów. Jej zadaniem nie jest jedynie wzmacnianie charakteru, lecz konwersja rozproszonej podmiotowości w zdolność rzeczywistego wpływu. W związku z tym badanie nie powinno kończyć się pytaniem o to, czy samozatrudnieni „czują się wolni". Powinno raczej rekonstruować łańcuch sprawczości: od dostępu do informacji, przez interpretację własnego położenia i nawiązanie relacji z innymi, sformułowanie wspólnego interesu, powstanie organizacji, uzyskanie mandatu, wybór dźwigni, działanie i rezultat, aż po powrót wiedzy do członków. Każde zerwanie tego łańcucha stanowi odmienny problem instytucjonalny. Jeśli brakuje informacji, problem jest epistemiczny. Jeśli ludzie rozumieją sytuację, lecz nie odnajdują innych, problem ma charakter sieciowy. Gdy się odnajdują, ale brakuje im wzajemnego zaufania, problem staje się organizacyjny. Jeśli potrafią się zorganizować, lecz nie dysponują narzędziami nacisku, problem jest strukturalny lub prawny. Wreszcie, jeśli posiadają dźwignię, lecz centrum przejmuje kontrolę nad strategią bez

odpowiedzialności przed członkami, problem staje się demokratyczny. Pojęcie „braku sprawczości" byłoby w tym kontekście zbyt mało precyzyjne.

Na tym polega główna korzyść metodologiczna wynikająca z połączenia myśli Glaude'a z teorią stosunków pracy. Pozwala ona przestać traktować podmiotowość jako psychologiczną właściwość jednostki; sprawczość staje się sekwencją relacji pomiędzy człowiekiem, innymi ludźmi, wiedzą, strukturą ekonomiczną i instytucją. Dzięki temu może być badana empirycznie, bez redukowania jej do deklarowanego poczucia własnej skuteczności. Program badawczy powinien zatem mieć charakter mieszany.

Dane ilościowe pozwolą stworzyć typologię samozatrudnionych oraz zbadać zależności pomiędzy autonomią, exit, voice, członkostwem organizacyjnym a rezultatami ekonomicznymi. Wywiady jakościowe umożliwią zrekonstruowanie tego, jak ludzie interpretują własne położenie i w którym momencie prywatny problem zaczyna być rozumiany jako wspólny. Analiza sieci ukaże rzeczywistą dystrybucję wpływu w organizacji, analiza dokumentów ujawni jej formalną konstytucję, a studia procesów konkretnych kampanii pozwolą zaobserwować, jak pięć źródeł siły współdziała w czasie. Wówczas WBREW może zostać potraktowane nie jako dowód słuszności Glaude'a, lecz jako przypadek falsyfikowalny.

Jeżeli organizacja deklaruje oddolność, a badanie ujawni skrajną koncentrację kompetencji, model pozwoli to opisać. Jeśli deklarowana reprezentacja szerokiego świata samozatrudnienia okaże się w rzeczywistości ograniczona do kilku segmentów, należy ten fakt przyjąć. Jeżeli natomiast członkostwo będzie wiązało się z rosnącą zdolnością samodzielnego działania, reprodukcją lokalnych liderów i skutecznym kolektywnym voice, otrzymamy empiryczny materiał wspierający tezę, że związek może działać jako demokratyczna infrastruktura sprawczości. Tak rozumiana metodologia pozostaje wierna pragmatyzmowi w jeszcze jednym znaczeniu: teoria nie ma być chroniona przed doświadczeniem.

Jeśli wskaźniki wykażą, że wysoko scentralizowana profesjonalna organizacja skuteczniej zwiększa zarówno wyniki ekonomiczne, jak i długotrwałą podmiotowość członków, konieczna będzie korekta Bakerowskiego podejrzenia wobec koncentracji. Jeżeli okaże się, że znaczna część ekonomicznie zależnych samozatrudnionych świadomie preferuje indywidualny exit i nie odczuwa potrzeby kolektywnego voice, teza o ich potencjalnej wspólnocie interesów również będzie wymagała ograniczenia.

Demokracja jako inquiry dotyczy również własnych ulubionych hipotez. Dzięki takiej operacjonalizacji propozycja artykułu staje się teorią naukową w silniejszym sensie. Nie ogranicza się do normatywnego stwierdzenia, że ludzie powinni być bardziej sprawczy, lecz pozwala określić

różnice między formami sprawczości, czynniki ją umożliwiające, powody braku materialnego sukcesu oraz sposoby rozpoznawania instytucji, które sprawczość zwiększają lub zawłaszczają. Właśnie tam spotykają się Carlyle, Emerson, Glaude i problem polskiego samozatrudnienia: w pytaniu nie o to, czy istnieją liderzy, lecz o to, jak empirycznie rozpoznać społeczeństwo i organizację, które nie potrzebują kumulować zdolności kierowania własnym losem w rękach nielicznych. Dalszym krokiem powinno być przejście do szerszych konsekwencji teorii dla współczesnej demokracji: kryzysu reprezentacji, kultury politycznych osobowości, algorytmicznego pośrednictwa, mediów społecznościowych i sztucznej inteligencji. To właśnie tam problem Carlyle'owskiego bohatera powraca dziś w nieoczywistej formie. Przywódcą nie musi być już wyłącznie człowiek stojący na mównicy.

Funkcję selekcjonowania problemów, porządkowania widzialności i podpowiadania możliwych odpowiedzi mogą przejmować platformy, algorytmy i systemy generatywnej sztucznej inteligencji. Pytanie Glaude'a o to, komu delegujemy własną inteligencję, nabiera wówczas znaczenia wykraczającego daleko poza tradycyjną teorię przywództwa.

> W dobie algorytmicznego zarządzania i cyfrowych platform, pytanie o to, komu delegujemy własną inteligencję i sprawczość, przestaje być jedynie domeną teorii przywództwa. Prawdziwym wyzwaniem nie jest już tylko walka z ludzkim autorytaryzmem, lecz opór wobec systemów, które dyskretnie przejmują funkcję selekcjonowania naszych problemów i podpowiadania nam gotowych odpowiedzi. Czy w świecie zdominowanym przez sztuczną inteligencję potrafimy jeszcze zbudować infrastrukturę, która nie tylko chroni nasze interesy, ale przede wszystkim przywraca nam zdolność do samodzielnego kierowania własnym losem?

Inspiracje

[1] **"We Are the Leaders We Have Been Looking For"** Eddie Glaude Jr

Eddie Steven Glaude Jr. (ur. 4 września 1968 r.) jest amerykańskim uczonym, pisarzem i intelektualistą. Jest profesorem James S. McDonnell Distinguished University Professor na Uniwersytecie Princeton, gdzie wykłada na Wydziale Studiów Afroamerykańskich i Wydziale Religii. Glaude pełnił funkcję inauguracyjnego kierownika Katedry Studiów Afroamerykańskich Uniwersytetu Princeton w latach 2015–2023. Ukończył studia na Morehouse College, Temple University i Uniwersytecie Princeton. Glaude jest powszechnie uznawany za badacza afroamerykańskiej myśli religijnej, pragmatyzmu i teorii demokracji, a także za wnikliwy komentarz kulturowy na temat polityki rasowej i amerykańskiej tożsamości. Jego wkład łączy filozofię akademicką z aktualnym dyskursem publicznym, badając, jak historyczna niesprawiedliwość rasowa kształtuje współczesną demokrację. Jest również wybitnym komentatorem politycznym, częstym analitykiem mediów i autorem artykułów w najważniejszych publikacjach o zasięgu krajowym.

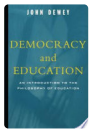
Eddie Steven Glaude Jr. (born September 4, 1968) is an American scholar, author, and public intellectual. He is the James S. McDonnell Distinguished University Professor at Princeton University, where he teaches in the Department of African American Studies and the Department of Religion. Glaude served as the inaugural chair of Princeton's Department of African American Studies from 2015 to 2023. He holds degrees from Morehouse College, Temple University, and Princeton University. Glaude is widely recognized for his scholarship examining African American religious thought, pragmatism, and democratic theory, as well as his incisive cultural commentary on racial politics and American identity. His contributions bridge academic philosophy and urgent public discourse, exploring how historical racial injustice shapes contemporary democracy. He is also a prominent political commentator, frequent media analyst, and contributor to major national publications.

Princeton University

Literatura uzupełniająca

Książki

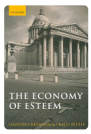
Książki autorów przywoływanych i literatura pokrewna:



[1] "Democracy and Education"

John Dewey

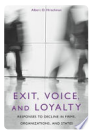
Simon and Schuster | ISBN: 9780684836317



[2] "The Economy of Esteem"

Philip Pettit

OUP Oxford | ISBN: 9780199289813



[3] "Exit, Voice, and Loyalty"

Albert O. Hirschman

Harvard University Press | ISBN: 9780674276604



[4] "Self-Efficacy"

Albert Bandura

Macmillan | ISBN: 9780716728504

Artykuły naukowe

Prace autorów przywoływanych w tekście:

[1] "Republicanism: A Theory of Freedom and Government."

Erin Kelly, Philip N. Pettit

1999 | The Philosophical Review | DOI: 10.2307/2998263

Źródło

[2] "How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process"

Eugene G. Bugg, John Dewey

1934 | The American Journal of Psychology | DOI: 10.2307/1415632

Źródło

[3] "Logic: The Theory of Inquiry."

William R.VE Dennes, John Dewey

1940 | The Philosophical Review | DOI: 10.2307/2180803

Źródło

[4] "How We Think. A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process, Boston etc. (D.C. Heath and Company) 1933."

John Dewey

1933

Źródło

[5] "Studies in Logical Theory."

A. Seth Pringle-Pattison, John Dewey

1904 | The Philosophical Review | DOI: 10.2307/2176309

Źródło

[6] "Democracy in Black: How Race Still Enslaves the American Soul"

Eddie S. Glaude, D. Min. Miller Fsc, Adriona Jenkins, Namar Mallory

2016 | La Salle University Digital Commons (La Salle University)

Źródło

[7] "Is it nation time? : contemporary essays on black power and black nationalism"

Eddie S. Glaude

2002

Źródło

[8] "We Are the Leaders We Have Been Looking For"

Eddie S. Glaude

2024 | Harvard University Press eBooks | DOI: 10.2307/jj.11249264

Źródło

[9] "Group Agency"

Christian List, Philip N. Pettit

2011 | Oxford University Press eBooks | DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199591565.001.0001

Źródło

[10] "A Theory of Freedom: From the Psychology to the Politics of Agency"

Philip N. Pettit

2001

Źródło

[11] **"Just Freedom: A Moral Compass for a Complex World"**

Philip N. Pettit

2014

Źródło

[12] **"Self-Efficacy: The Exercise of Control"**

Albert Bandura, Wendy Freeman, Owen Richard Lightsey

1999 | Journal of Cognitive Psychotherapy | DOI: 10.1891/0889-8391.13.2.158

Źródło

[13] **"Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change."**

Albert Bandura

1977 | Psychological Review | DOI: 10.1037//0033-295x.84.2.191

Źródło

[14] **"Social Learning Theory."**

Jackson Kytle, Albert Bandura

1978 | Contemporary Sociology A Journal of Reviews | DOI: 10.2307/2065952

Źródło

[15] **"Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory"**

Albert Bandura

1985 | Medical Entomology and Zoology

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: 9c377497-20c0-4907-975f-1f8c6eccfd9a