Gospodarka platformowa: laboratorium przyszłego ładu pracy

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł stanowi głęboką analizę współczesnej gospodarki platformowej, którą autor określa mianem laboratorium przyszłego ładu pracy. Tekst dekonstruuje popularne mity o wolności i elastyczności gig economy, wskazując, że za nowoczesnym interfejsem kryją się archaiczne formy wyzysku, takie jak praca na akord czy podległość ekonomiczna. Kluczowym elementem rozważań jest rola algorytmów, które pełnią funkcję cyfrowych majstrów, oraz mechanizm dynamic pricing, optymalizujący koszty kosztem pracowników. Autor przygląda się zjawisku „The Great Risk Shift", czyli przenoszeniu ryzyka biznesowego na jednostkę pod płaszczykiem fikcji przedsiębiorczości. W tekście znajdziemy również omówienie strategii oporu, roli związków zawodowych takich jak OZZS Wbrew oraz unijnych dyrektyw mających na celu uregulowanie statusu osób pracujących przez platformy. To kompleksowe spojrzenie na transformację rynku pracy w dobie cyfryzacji.

This article is an in-depth analysis of the contemporary platform economy, which the author describes as a laboratory for the future of work. The text deconstructs popular myths about the freedom and flexibility of the gig economy, pointing out that behind its modern interface lie archaic forms of exploitation, such as piecework and economic subordination. A key element of the discussion is the role of algorithms, which act as digital masters, and the dynamic pricing mechanism, which optimizes costs at the expense of employees. The author examines the phenomenon of "The Great Risk Shift," the transfer of business risk to individuals under the guise of entrepreneurship. The text also discusses resistance strategies, the role of trade unions such as OZZS Wbrew, and EU directives aimed at regulating the status of platform workers. This is a comprehensive look at the transformation of the labor market in the age of digitalization.

Artykuł dekonstruuje mit gig economy jako rewolucyjnej zmiany, ukazując ją jako odnowioną formę wyzysku, w której pracownik traci zabezpieczenia socjalne, a

platformy zyskują przewagę. Autor argumentuje, że pod płaszczykiem wolności i elastyczności kryje się optymalizacja kosztów pracy poprzez fikcję przedsiębiorczości, gdzie algorytmy zastępują tradycyjne relacje pracodawca-pracownik. Analiza porównuje różne modele regulacji gig economy w Europie, od pragmatycznego podejścia Izraela po normatywne stanowisko Francji, podkreślając zderzenie logiki rynkowej z potrzebą ochrony praw pracowniczych. Wskazuje na inicjatywy takie jak Strategia Dobrych Miejsc Pracy i działania związków zawodowych, które kwestionują dominujący paradygmat niskich kosztów pracy. Artykuł stawia tezę, że kluczem do sprawiedliwej gig economy jest uznanie, że kontrola pociąga za sobą odpowiedzialność, a fikcja samozatrudnienia nie może usprawiedliwiać braku ochrony socjalnej. Celem jest wywołanie refleksji nad przyszłością pracy i rolą państwa w zapewnieniu godnych warunków zatrudnienia w erze cyfrowej.

SŁOWA KLUCZOWE

gospodarka platformowa | gig economy | zarządzanie algorytmiczne | fikcja przedsiębiorczości | The Great Risk Shift | dynamic pricing | domniemanie stosunku pracy | OZZS Wbrew | Strategia Dobrych Miejsc Pracy | optymalizacja kosztów pracy | podległość ekonomiczna | dyrektywa o pracy platformowej | algorytmiczna kontrola | urzeczowienie struktur świadomości | kapitał platformowy

Gig economy: powrót do dziewiętnastowiecznych form pracy

Kessler z chirurgiczną precyzją rozbraja jeden z najtrwalszych mitów Doliny Krzemowej. Okazuje się, że gig economy to nie futurystyczne zerwanie z przeszłością, lecz powrót do starych form pracy – na akord, chałupniczej, tymczasowej – opakowanych jedynie w mobilny interfejs i podlanych sosem retoryki o wolności. Narzędzia są nowe, lecz logika ta sama. Algorytm odgrywa rolę majstra, wykres stawek jest cyfrową tablicą ogłoszeń, a dynamic pricing, czyli mechanizm cen kształtowanych w czasie rzeczywistym, zastępuje niewidzialną rękę rynku. W tej grze pracownik zostaje zdegradowany do roli usługodawcy, a przedsiębiorstwo awansuje do pozycji platformy, która jedynie pobiera rentę za koordynację transakcji.

Mantra „Uber dla X” przez lata napędzała gorączkę, w której każdy analogowy sektor usług miał zostać sprowadzony do eleganckiego zestawu API. W tej pozornie technicznej redukcji kryje się jednak fundamentalny zabieg prawny i normatywny. Oto bowiem tam, gdzie istniała relacja pracodawca–pracownik, pojawia się transakcja klient–usługodawca, a cały gmach prawa pracy rozpływa się w mglistej klauzuli swobody umów. Gdy kurier, kierowca czy tłumacz stają się jedynie niezależnymi węzłami w sieci, można wreszcie zbudować firmę, która skaluje się z prędkością oprogramowania, nie ponosząc przy tym żadnych typowych zobowiązań wobec ludzi.

The Great Risk Shift: transfer ryzyka na wykonawcę

W tym miejscu na scenę wkracza koncepcja „The Great Risk Shift”. To nie jest drobny detal mikroekonomiczny, lecz fundamentalna zmiana ustrojowa: państwo i korporacje systematycznie oczyszczają swoje bilanse z ryzyk związanych z życiem i zdrowiem, cedując je w całości na jednostki. W tradycyjnym modelu etatu ryzyka egzystencjalne były rozproszone przez siatkę ubezpieczeń społecznych, obowiązkowe składki i minimalne standardy płacowe. W modelu platformowym kierowca sam finansuje narzędzia pracy, własne bezpieczeństwo i przyszłość. Gdy choruje, algorytm nie zna pojęcia zwolnienia lekarskiego; zna tylko bezlitosny status „offline”.

Mechanizm ten jest dla kapitału niezwykle pociągający, pozwala bowiem zaoszczędzić blisko jedną trzecią kosztów pracy. Wystarczy sklasyfikować zatrudnionych jako „niezależnych wykonawców”, co magicznie zwalnia z obowiązku płacenia składek, zapewniania urlopów, odpraw i całego aparatu ochronnego. To czysta logika optymalizacji kosztów pracy poprzez fikcję przedsiębiorczości, w której pracownik staje się jednoosobową firmą, pozbawioną jednak jakichkolwiek przywilejów, jakie daje realne prowadzenie biznesu.

W tym kontekście slogan „Like an ATM in your pocket” – platforma jako podręczny bankomat – jest metaforą wprost genialną. Obiecuje natychmiastową gratyfikację, wypłatę drobnych kwot w każdej chwili, pod warunkiem dorzucenia do systemu kolejnej godziny własnego życia. Pracownik ma postrzegać aplikację jako maszynę do łatwych pieniędzy, a nie jako strukturę, która przerzuca na niego pełną odpowiedzialność za inwestycje, amortyzację sprzętu i wszelkie możliwe ryzyka. To iluzja wolności, która maskuje twardą strukturę zależności.

Trzy logiki: konflikt rynku, technologii i ochrony pracy

Potraktujmy gig economy jako pole bitwy, na którym ścierają się trzy potężne, sprzeczne logiki. Pierwsza to logika optymalizacji kosztów pracy poprzez fikcję przedsiębiorczości. Druga to

obywatelska walka o uznanie fundamentalnych uprawnień do ochrony socjalnej i podmiotowości. Trzecia, najmniej ludzka, to logika automatyzacji, dla której człowiek jest jedynie tymczasową technologią pomostową. Działania OZZS Wbrew, strategia Good Jobs czy regulacje we Francji i Izraelu – wszystko to ukazuje te siły w nieustannym, dynamicznym starciu.

Zarządzanie algorytmiczne: automatyzacja nadzoru i kar

Hasło „No boss" pełni przede wszystkim funkcję zasłony dymnej. Szef bowiem nie znika, a jedynie ulega translacji: z figury ludzkiej w bezosobowy system. Kierowca nie widzi już przełożonego, lecz jego cyfrowy surogat – strumień powiadomień push, wykresy wydajności, system gwiazdek i chłodne komunikaty o jakości usług. Na tym właśnie polega zarządzanie algorytmiczne, w którym zadania są przydzielane, kontrolowane i rozliczane przez maszynę. Do intensyfikacji pracy wykorzystuje ona cały arsenał znany z psychologii gier i ekonomii behawioralnej, zastępując formalny przymus subtelną, lecz nieustanną presją.

To, co w teorii prawa pracy nazywa się podległością, w gig economy zostaje rozpuszczone w mechanizmach oceny, rankingów i potencjalnej dezaktywacji. Jeżeli stopień akceptacji zleceń jest zbyt niski, konto może zostać wyłączone. Jeżeli ranking spadnie poniżej określonego progu, algorytm bezlitośnie zepchnie pracownika na cyfrowy margines. Z formalnego punktu widzenia wciąż mówimy o niezależnym wykonawcy, jednak w sensie materialnym mamy do czynienia z relacją pełnej zależności ekonomicznej i organizacyjnej. To logika optymalizacji kosztów pracy poprzez fikcję przedsiębiorczości.

W tym miejscu przydaje się klasyczne zdanie Karla Polanyiego, że rynek pracy nie jest zwykłym rynkiem, ponieważ towarem jest tu człowiek w swojej zdolności do działania i cierpienia. Gdy tę zdolność redukujemy do przepływów czasoprzestrzennych w aplikacji, dokonuje się urzeczowienie struktur świadomości. Podmiot zaczyna postrzegać samego siebie jako element kodu, którego wartość jest pochodną ratingu i szybkości reakcji. Staje się awatarem własnej efektywności.

OZZS WBREW: samoorganizacja kurierów w polskich realiach

Na tym tle polska rzeczywistość nabiera szczególnego wymiaru. Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych „WBREW" konstytuuje się bowiem jako odpowiedź na podwójną opresję. Z jednej strony fiskus traktuje samozatrudnionego z całym rygorem przedsiębiorcy, z drugiej zaś

korporacja, monopol czy aparat państwowy widzą w nim pracobiorcę, tyle że pozbawionego praw. Związek stawia sprawę jasno: sprzeciw wobec drapieżnego państwa, zawyżonych danin i zaniżonych emerytur jest nierozerwalnie związany ze sprzeciwem wobec wyzysku przez korporacje i przymusu samozatrudnienia jako warunku podjęcia pracy.

To fundamentalne przełamanie dominującej narracji. Samozatrudniony przestaje być mityczną figurą przedsiębiorcy sukcesu, który świadomie wybiera wolność od etatu. Staje się postacią pracownika, którego status przekształcono – jednostronnie i często fikcyjnie – by realizować bezlitosną logikę optymalizacji kosztów pracy poprzez fikcję przedsiębiorczości. Gdy Trybunał Konstytucyjny przyznaje, że część tych osób to de facto pracownicy z należnymi im prawami, otwiera to zupełnie nową przestrzeń. Pozwala zdemaskować całą kategorię „niezależnego kontrahenta" nie jako naturalny fakt rynkowy, lecz jako konstrukcję czysto polityczną.

Inicjatywa „WBREW" wpisuje się przy tym w szerszy, europejski ruch na rzecz zakończenia fikcji samozatrudnienia na platformach internetowych. Przyjmując dyrektywę o pracy platformowej, Parlament Europejski wprowadza domniemanie stosunku pracy, co całkowicie odwraca dotychczasowy porządek. To już nie kierowca czy kurier, często parobek algorytmu, musi udowadniać, że jest pracownikiem. Teraz to platforma ma wykazać, że nie sprawuje nad nim typowej kontroli pracodawcy, nie zarządza jego pracą i nie ustala stawek. Ciężar dowodu spoczął tam, gdzie jego miejsce.

Strategia Good Jobs: jakość pracy napędza zysk firmy

W tę pozornie pozbawioną alternatyw przestrzeń wkracza Zeynep Ton ze swoją Strategią Dobrych Miejsc Pracy, którą można opisać jako model biznesowy będący jawną herezją wobec dogmatu, że niskie ceny wymagają niskich płac. Jej fundamentalne założenie jest proste, choć rewolucyjne: pracownik nie jest kosztem podlegającym bezwzględnej minimalizacji, lecz kluczowym aktywem, którego jakość i zaangażowanie bezpośrednio determinują jakość usług, lojalność klientów i, co najważniejsze, długoterminową rentowność firmy. To odwrócenie logiki, w której człowiek jest zaledwie pozycją w arkuszu kalkulacyjnym.

Doskonałą ilustracją tej wolty jest historia startupu Managed by Q. Firma zaczynała w zgodzie z duchem czasów, opierając się na podwykonawcach i modelu gigowym, co zaowocowało podręcznikowym festiwalem chaosu: fatalną jakością, nieustanną rotacją i chronicznym niedotrzymywaniem obietnic składanych klientom. Dopiero radykalna zmiana kursu – zatrudnienie personelu sprzątającego i opiekunów biur na klasyczne umowy, z wyższą stawką, benefitami, planem emerytalnym, a nawet udziałami w spółce – przyniosła efekt, który rzekomo był

nieosiągalny przy „drogiej pracy”: stabilną zyskowność i retencję klientów przekraczającą dziewięćdziesiąt procent.

Z perspektywy ekonomicznej Strategia Dobrych Miejsc Pracy obnaża krótkowzroczność cięcia kosztów pracowniczych. Generuje ono bowiem olbrzymie, choć często ukryte, wydatki na nieustanną rekrutację, naprawianie błędów, obsługę reklamacji i gaszenie pożarów wizerunkowych. Gdy w miejsce tej chronicznej fluktuacji wprowadzi się przemyślane nadzatrudnienie i ciągłe szkolenia, praca przestaje być jednorazowym odpadem po okresie próbnym, a staje się stabilnym, przewidywalnym zasobem produkcyjnym.

Tu właśnie materializuje się fundamentalna opozycja wobec mantry: „Bez grafików. Bez szefa. Bez limitów”. Strategia Dobrych Miejsc Pracy z premedytacją zakłada istnienie odpowiedzialnego zarządzania, przewidywalnych harmonogramów i rozsądnych ograniczeń. Uznaje bowiem, że tylko w takich warunkach człowiek jest w stanie utrzymać jakość, rozwijać kompetencje i prowadzić spójne, godne życie, zamiast być jedynie elastycznym interfejsem służącym do alokacji ryzyka.

Francja vs. Izrael: dwa modele regulacji pracy cyfrowej

Jeśli potraktować gig economy jako globalne laboratorium innowacji społecznych, to Izrael i Francja stanowią dwa fascynujące studia przypadku. Obserwujemy w nich zderzenie dwóch odmiennych tradycji prawnych i kulturowych, które mierzą się z tym samym fundamentalnym wyzwaniem rzuconym przez model platformowy.

Izrael prezentuje frapujący paradoks: jest agresywnym eksporterem technologii, a jednocześnie krajem o silnych instytucjach związkowych i ugruntowanej tradycji arbitrażu w sporach pracowniczych. Analizy rynku platformowego ujawniają tam dwie równoległe tendencje. Z jednej strony część izraelskich specjalistów angażuje się w pracę dla globalnych platform zdalnych, zderzając się z niejasnościami klasyfikacji prawnej i opodatkowania. Z drugiej potężne związki zawodowe skutecznie używają swojej siły politycznej, by blokować lub przynajmniej opóźniać ekspansję modeli biznesowych zagrażających istniejącym układom zbiorowym.

Francja stała się z kolei poligonem niemal frontalnego zderzenia klasycznego prawa pracy z logiką Ubera. Tamtejsze sądy wielokrotnie orzekały o przekwalifikowaniu kurierów i kierowców z samozatrudnionych na pracowników. Uznawały bowiem, że realna zależność organizacyjna i wszechobecna kontrola algorytmiczna wyczerpują znamiona stosunku podporządkowania. Debaty parlamentarne, jak te z dwa tysiące dwudziestego piątego roku, toczą się wokół transpozycji unijnej

dyrektywy o domniemaniu zatrudnienia, podsycane obawą, że pełna ochrona pracownicza może skłonić część platform do opuszczenia rynku.

Model izraelski cechuje się pragmatyzmem i selektywnością. Zamiast rewolucji poszukuje rozwiązań niwelujących najostrzejsze ryzyka, takich jak Employer of Record, czyli podmiot formalnie zatrudniający pracownika na lokalnym rynku na rzecz globalnej platformy. To logika negocjowania wyjątków i tworzenia statusów hybrydowych, gdzie pracownik jest formalnie chroniony przez lokalną umowę, lecz w praktyce funkcjonuje w logice zdalnej, globalnej siły roboczej.

Model francuski jest natomiast bardziej normatywny i doktrynalny. Stara się wprost odpowiedzieć na fundamentalne pytanie: czy kurier jest pracownikiem, czy przedsiębiorcą? A może należy stworzyć dla niego zupełnie nowy, trzeci status prawny? Spór ten wykracza daleko poza techniczną formę umowy – staje się debatą o samą definicję godności pracy w XXI wieku.

Ciekawa różnica ujawnia się, gdy korporacje z obu krajów działają poza własną jurysdykcją. Izraelskie firmy technologiczne bez wahania korzystają z globalnych platform pracy zdalnej do obsługi procesów wsparcia, realizując logikę optymalizacji kosztów pracy poprzez fikcję przedsiębiorczości, podczas gdy na rynku krajowym pozostają w orbicie wpływów silnych związków. Francuskie koncerny z kolei często eksportują swoisty kompromis: starają się utrzymać wysokie standardy układów zbiorowych w Europie, ale na peryferiach globalnego systemu bez skrupułów wykorzystują lokalne luki prawne. Doskonałym tego przykładem są spory wokół kurierów w krajach, które dopiero zaczynają mierzyć się z regulacją tego sektora.

Niezależny wykonawca: fikcja autonomii w cieniu algorytmu

Wewnętrzną sprzeczność gig economy można obnażyć za pomocą prostej, niemal szkolnej zagadki logicznej. Zbudujmy model oparty na czterech fundamentalnych twierdzeniach. Niech P oznacza, że kurier czy kierowca jest niezależnym przedsiębiorcą, panem swojego losu. Niech Q stwierdza, że platforma nie sprawuje nad nim kontroli typowej dla pracodawcy. Z tych dwóch przesłanek, wedle oficjalnej narracji, wynika R: platforma nie ponosi za tę osobę żadnej odpowiedzialności socjalnej. A skoro tak, to S – czyli prawo do ochrony pracowniczej – musi być fałszywe.

W idealnym świecie platform logika jest prosta i elegancka: skoro jesteś przedsiębiorcą (P) i nikt cię nie kontroluje (Q), to sam dbasz o swoje świadczenia (R) i nie masz praw pracowniczych (negacja S). Tyle teorii. Rzeczywistość, jak to ma w zwyczaju, brutalnie weryfikuje ten logiczny witraż.

Badania empiryczne i wyroki sądów od Francji po Meksyk pokazują bowiem zupełnie inny obraz. Okazuje się, że rzekoma niezależność (P) jest w najlepszym razie iluzoryczna, a brak kontroli (Q) jest jawnym fałszem. Mimo to konsekwencje – brak odpowiedzialności platformy (R) i brak ochrony pracownika (negacja S) – pozostają w mocy. System działa tak, jakby fałszywe przesłanki wciąż prowadziły do prawdziwych (dla platformy) wniosków.

Zagadka polega więc na tym, by wskazać, które założenie należy odrzucić, aby przywrócić systemowi spójność i elementarną zasadę: kto kontroluje, ten odpowiada. Rozwiązanie jest prostsze, niż się wydaje. Skoro empirycznie dowiedziono, że platforma sprawuje realną kontrolę za pośrednictwem algorytmu (a więc Q jest fałszywe), a rzekomy przedsiębiorca jest ekonomicznie uzależniony od jednego podmiotu (a więc P jest co najwyżej półprawdą), to cała logiczna konstrukcja się rozpada. Implikacja, która prowadziła od wolności do braku odpowiedzialności, po prostu upada. W konsekwencji nie ma żadnych podstaw, by utrzymywać R, czyli zwalniać platformę z ciężarów socjalnych. Co więcej, skoro kontrola istnieje i przypomina stosunek pracy, to S – ochrona pracownicza – musi stać się prawdą. Spójny system wymaga nazwania rzeczy po imieniu: mamy do czynienia z pracownikami, nawet jeśli opakowano ich w retorykę start-upu.

Tę abstrakcyjną łamigłówkę można zresztą streścić znacznie prościej, w języku codziennej praktyki. Jeżeli upierasz się, że „nie masz szefa", ale ktoś inny decyduje o cenie twojej usługi, kolejności zleceń, dostępie do klienta, a na dodatek może cię ukarać lub wykluczyć z systemu jednym kliknięciem – to twoja przedsiębiorczość jest tylko starannie wyreżyserowaną fikcją. To logika optymalizacji kosztów pracy poprzez fikcję przedsiębiorczości w najczystszej postaci.

Stop gap: praca platformowa jako technologia pomostowa

Kessler trafnie określa gig economy mianem „stop-gap technology" – technologii pomostowej, która wypełnia lukę między tradycyjną pracą ludzką a pełną automatyzacją. To swoista poczekalnia dla przyszłości. Kierowcy Ubera wykonują zadania, które docelowo mają przejąć autonomiczne pojazdy, a anonimowi turkerzy z platformy Mechanical Turk składają w całość mikrozadania, trenując w ten sposób algorytmy rozpoznawania obrazu i języka. W tej perwersyjnej logice pracownik staje się więc mimowolnym nauczycielem własnego cyfrowego następcy.

W tym kontekście ukuta przez Jeffa Bezosa formuła „Artificial Artificial Intelligence" odsłania cały cynizm tej konstrukcji. Sztuczna sztuczna inteligencja oznacza bowiem, że klient obcuje z interfejsem, który obiecuje przyszłość i zachowuje się jak automat, lecz za jego fasadą kryje się

rozproszona, niewidzialna praca ludzka. To wygodna iluzja, która ma jednak swoją mroczną stronę: jeżeli jeden z tych ludzi, trybik w maszynie, zbyt głośno upomni się o swoje prawa, można go natychmiast i bezkosztowo zastąpić innym.

W pewnym momencie praca zostaje zredukowana do tak elementarnych cegieł logicznych, że przejście z człowieka na maszynę staje się już tylko kwestią ceny obliczeń. Jeżeli zadanie daje się opisać jako skończony zbiór instrukcji wejścia i wyjścia, system nie potrzebuje już ludzkiego fantomu. Może wreszcie porzucić „sztuczną sztuczną inteligencję" na rzecz tej prawdziwej, maszynowej, gdy tylko arkusz kalkulacyjny da zielone światło.

Dyrektywa unijna: domniemanie etatu i jawność algorytmów

Dyrektywa o pracy platformowej miała być dla europejskiego prawa pracy zastrzykiem adrenaliny, tymczasem w Polsce wdraża się ją w tempie, które sam ustawodawca mógłby złośliwie określić jako „spychanie taczek przez żółwia". Rada UE przyjęła dokument w październiku 2024 roku, a już od grudnia obowiązuje on w porządku unijnym, dając państwom członkowskim dwa lata na jego implementację. W tym samym czasie, w grudniu, ale dopiero 2025 roku, Stały Komitet Rady Ministrów w Polsce łaskawie przyjmuje projekt reformy Państwowej Inspekcji Pracy – reformy, która ma dopiero stworzyć narzędzia pozwalające odróżnić realny stosunek pracy od cywilnoprawnej fikcji. Równolegle Główny Inspektor Pracy zapowiada, że czeka nas wdrożenie dyrektywy, która wprowadzi domniemanie etatu dla pracowników platformowych, odwracając wreszcie ciężar dowodu – to platforma będzie musiała udowodnić, że jej relacja z pracownikiem nie jest stosunkiem pracy.

Ten czasowy dysonans nie jest technicznym detalem. To podręcznikowy przykład sytuacji, w której prawo traktuje nową rzeczywistość gospodarczą jako margines, podczas gdy ta rzeczywistość stała się już krwiobiegiem gospodarki opartej na nieetatowych, rozproszonych relacjach. Według Głównego Urzędu Statystycznego ponad dwa miliony dwieście dziewięćdziesiąt tysięcy osób w Polsce pracuje na umowach zlecenia i pokrewnych, głównie w sektorze prywatnym. W tej liczbie kryją się zarówno wysoko opłacani eksperci, jak i całe armie prekaryjnego personelu usługowego. To właśnie dla nich dyrektywa platformowa i reforma PIP są narzędziami ostatecznymi. Jeśli zostaną uruchomione na czas, nietypowe formy zatrudnienia przestaną być protezą maskującą bezrobocie. Jeśli jednak ugrzęzną w politycznych targach o stanowiska, owa proteza zamieni się w trwały gips, który usztywni całe społeczeństwo na pokolenia.

Reforma PIP: nowe uprawnienia w ustalaniu stosunku pracy

Taki horyzont jest logiczną konsekwencją założenia, że wolny i godny człowiek zasłużył na wakacje i świadczenia w chorobie. Dyrektywa platformowa nie obiecuje urlopów sama z siebie, ale uruchamia mechanizm, na który polskie prawo czeka od dekad. Wprowadza bowiem konstrukcję domniemania stosunku pracy, która wreszcie umożliwia Państwowej Inspekcji Pracy wykonanie decydującego ruchu.

Projekt ustawy daje bowiem PIP kompetencję do stwierdzania istnienia stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej. Będzie to możliwe w sytuacji, gdy formalnie zawarto umowę cywilnoprawną, natomiast faktyczne warunki jej wykonywania odpowiadają definicji pracowniczego podporządkowania z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. To jest logiczne domknięcie zagadki, którą wcześniej opisywaliśmy w rachunku zdań. Jeżeli platforma sprawuje realną kontrolę nad czasem, miejscem i sposobem świadczenia pracy, nie może dłużej korzystać z wygodnej fikcji niezależnego wykonawcy.

Kurier i parobek: prekaryjna ciągłość form wyzysku

Na drugim biegunie polskiej gospodarki, z dala od aplikacji i algorytmów, toczy się życie parobka, który co prawda zmienił telefon i kraj pochodzenia, ale nie swój status antropologiczny. Historyczne opisy losu najemnych robotników rolnych z początku XX wieku brzmią jak ponure echo: ciężka praca, niski status, całkowita zależność od gospodarza i brak zabezpieczenia na starość. Współczesne raporty o pracownikach sezonowych malują zgoła inny obraz – mówią o chronicznym niedoborze rąk do pracy, rosnących stawkach przy zbiorach i napływie cudzoziemców, których liczba w całej gospodarce przekroczyła milion. Oficjalnie wszystko wygląda lepiej: rolnicy oferują zakwaterowanie i wyżywienie, a minimalne stawki godzinowe obejmują także umowy cywilnoprawne.

Wystarczy jednak spojrzeć na tę sytuację oczami pracownika, który przyjechał z daleka, nie znając języka, prawa ani lokalnego rynku, by dostrzec, że struktura zależności zmieniła się w niewielkim stopniu. To gospodarz wciąż decyduje o planie dnia, o dachu nad głową, a nierzadko także o dokumencie pozwalającym legalnie przebywać w kraju. Państwo wlicza go wprawdzie do statystyk zatrudnienia, ale w rzeczywistości jego pozycja negocjacyjna jest bliska zeru. Zmieniły się dekoracje, lecz nie istota relacji władzy.

Dyrektywa platformowa i reforma Państwowej Inspekcji Pracy wydają się stąd odległą abstrakcją, a jednak logika pozostaje ta sama. Tam, gdzie naprzeciw siebie stają silny, jedyny zleceniodawca i słaby samozatrudniony lub migrant sezonowy, nietypowe formy zatrudnienia przestają być narzędziem elastyczności. Stają się protezą na bezrobocie, która pozwala zaniżać koszty i maskować strukturalny deficyt bezpieczeństwa socjalnego. Z punktu widzenia ekonomii instytucjonalnej, czyli nauki badającej społeczne reguły gry, mamy tu do czynienia z klasycznym problemem słabego zabezpieczenia praw własności do własnej pracy. Ani pracownik sezonowy, ani parobek platformowy nie ma realnej możliwości dochodzenia swoich roszczeń, ponieważ koszt sporu wielokrotnie przekracza wartość kontraktu, a instytucje reprezentujące jego interesy są dla niego praktycznie niewidoczne.

Rada Dialogu Społecznego: bezradność wobec prekariatu

Na tym tle Rada Dialogu Społecznego jawi się jako instytucja z innej epoki, mentalnie zakotwiczona w czasach fordowskich fabryk i wielkich państwowych przedsiębiorstw. Oficjalnie jest to najważniejsze forum dialogu trójstronnego w Polsce, mające stanowić nowe otwarcie w relacjach między rządem, pracodawcami a pracownikami. W praktyce jednak skład Rady odzwierciedla świat, który powoli znika: świat, w którym modelowym pracownikiem jest osoba na etacie w dużym zakładzie, a modelowym pracodawcą potężna organizacja branżowa.

W tej strukturze kurierzy platformowi, samozatrudnieni specjaliści IT, pracownicy sezonowi w rolnictwie czy pracownicy tymczasowi stają się co najwyżej przedmiotem debaty, a nie jej równoprawnym podmiotem. RDS intensywnie debatuje o podwyżkach w sektorze publicznym i krytykuje rządowe propozycje płacowe, co ma oczywiście swoją wagę. Jednocześnie jednak reprodukuje niewidzialność tych, których nie chronią ani układy zbiorowe, ani klasyczne mechanizmy negocjacyjne. W tym sensie Rada, deklarując dążenie do „porozumienia ponad podziałami", mimowolnie cementuje fundamentalny podział współczesnej gospodarki: przepaść między chronionym etatem a niechronioną pracą usługowo-platformową.

Można zaryzykować tezę, że RDS kultywuje pewną formę ekonomicznego zniewolenia nie dlatego, że go pragnie, lecz dlatego, że jej struktura reprezentacji systemowo wyklucza tych, dla których niewola przybiera dziś formę chronicznej niepewności i braku płatnych urlopów. Z perspektywy teorii demokracji deliberatywnej mamy tu do czynienia z klasycznym przypadkiem patologii legitymizacji. Instytucja, która formalnie ma ucieleśniać dialog, w rzeczywistości reprezentuje tylko

tę część świata pracy, która w ogóle posiada głos. Ci, którzy dla swoich zleceniodawców są zaledwie numerem NIP albo awatarem w aplikacji, pozostają całkowicie poza horyzontem jej percepcji.

Fundacja Dobre Państwo: rzecznik naprawy relacji pracy

W ten krajobraz wkracza Fundacja Dobre Państwo, posługując się zupełnie inną metaforyką. Na swojej stronie pisze o działaniu na rzecz lepszego państwa dla wszystkich, a w petycjach do Senatu deklaruje gotowość wsparcia inicjatyw legislacyjnych zasobami eksperckimi. W tej optyce Dobre Państwo staje się figurą normatywną, gdzie prawo nie jest już instrumentem jednego z graczy. Staje się raczej wspólną szkatułką, w której przechowujemy warunki minimalnej przyzwoitości społecznej. Nic dziwnego, że Wbrew bez wahania wpisuje Dobre Państwo do własnego manifestu jako prawo i cel.

> W świecie, gdzie algorytmy piszą nowe umowy społeczne, a granice między pracownikiem a przedsiębiorcą stają się coraz bardziej płynne, kluczowe jest pytanie: czy technologia wyzwoli nas z okowów pracy, czy też stworzy nowe formy zależności? Czy potrafimy zbudować cyfrowy ekosystem, w którym innowacja idzie w parze z godnością i bezpieczeństwem socjalnym, czy skażemy się na wieczny wyścig w dół, gdzie jedynym kryterium jest optymalizacja kosztów, a człowiek staje się jedynie trybikiem w algorytmicznej machinie? Odpowiedź na to pytanie zadecyduje o kształcie przyszłego społeczeństwa.

Inspiracje

[1] **"Giged. The gig economy, the end of the job and the future of work"** Sarah Kessler

2018 | St.

Sarah Kessler jest medioznawczynią, której badania obejmują porównawcze studia nad mediami, krytyczną teorię rasy i studia queer. Jest adiunktem na wydziale języka angielskiego na Uniwersytecie Południowej Kalifornii. Jej prace ukazywały się w takich publikacjach jak „Film Quarterly" i „Public Books".

***Sarah Kessler** is a media scholar whose research spans comparative media studies, critical race theory, and queer studies. She is an assistant professor of English at the University of Southern California. Her work has appeared in publications such as Film Quarterly and Public Books.*

University of Southern California

Literatura uzupełniająca

Książki

Literatura pokrewna (Google Scholar):

[1] **"The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time"**

Karl Polanyi

1944 | Farrar & Rinehart

[2] **"Trade and Market in the Early Empires"**

Karl Polanyi, C. Arensberg, H. Pearson

1957

[3] **"The Good Jobs Strategy: How the Smartest Companies Invest in Employees to Lower Costs and Boost Profits"**

Zeynep Ton

2014 | Harper Business

[4] "The Great Risk Shift: The New Economic Insecurity and the Decline of the American Dream"

Jacob S. Hacker

2006 | Oxford University Press

[5] "AI in Asset Management: Tools, Applications, & Frontiers"

Joseph Simonian

2025 | CFA Institute Research Foundation and CFA Institute Research and Policy Center

Artykuły naukowe

Autorzy przywoływani:

[1] "Article - "A történelmi materializmus drámája""

Karl Polanyi

1907 | Huszadik Század

[2] "Algorithmic Management. Theoretical Perspectives and Implications for Organizational Development"

Lucian Sfetcu

2024 | Technium Social Sciences Journal

Tekst opracowany z udziałem sztucznej inteligencji.
Redakcja i kontrola merytoryczna: Fundacja Dobre Państwo.
APA ONE Publishing System
Fundacja Dobre Państwo © 2026
Article ID: 0c71612b-e173-4f7b-98f9-48637693db31