Granice sprawczości: czarny demokratyczny perfekcjonizm w obliczu struktur władzy i gospodarki platformowej

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Tekst analizuje napięcie między indywidualną podmiotowością a strukturalnymi barierami władzy. Autor krytycznie przygląda się koncepcji czarnego demokratycznego perfekcjonizmu, ostrzegając przed nadmierną responsybilizacją jednostki, która może przypominać neoliberalny model samodoskonalenia. Kluczowym punktem jest rozróżnienie między siłą asocjacyjną (wynikającą z organizacji) a siłą przetargową (zależną od pozycji rynkowej i strategicznej roli w produkcji). Analiza dowodzi, że sama odwaga i organizacja nie wystarczają do przełamania asymetrii strukturalnej, jeśli grupa dysponuje niskimi zasobami materialnymi lub jest łatwo zastępowalna. Wnioski te są szczególnie istotne w kontekście pracowników platformowych i samozatrudnionych, gdzie tradycyjne formy oporu zderzają się z algorytmicznym zarządzaniem i nadwyżką podaży pracy.

The text analyzes the tension between individual subjectivity and structural barriers of power. The author critically examines the concept of Black Democratic Perfectionism, warning against the excessive responsibilization of the individual, which may resemble a neoliberal model of self-improvement. A key point is the distinction between associative power (resulting from organization) and bargaining power (dependent on market position and strategic role in production). The analysis demonstrates that courage and organization alone are not enough to break structural asymmetry if a group possesses low material resources or is easily replaceable. These conclusions are particularly relevant in the context of platform workers and the self-employed, where traditional forms of resistance clash with algorithmic management and an oversupply of labor.

Artykuł stanowi krytyczną analizę czarnego demokratycznego perfekcjonizmu Eddiego Glaude'a Jr. w kontekście współczesnych stosunków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem gospodarki platformowej i samozatrudnienia. Główną tezą autora jest przekonanie, że choć etyka samostwarzania i budowanie podmiotowości są niezbędne dla demokratycznego oporu, to sama sprawczość jednostek i grup nie wystarczy do przełamania głębokich asymetrii strukturalnych. Autor argumentuje, że bez analizy ekonomii politycznej, zasobów instytucjonalnych oraz tzw. „gęstości dźwigni" (realnych narzędzi nacisku), projekt emancypacyjny ryzykuje przekształcenie się w pusty moralizm lub neoliberalną pułapkę nadmiernej odpowiedzialności jednostki. Tekst proponuje syntezę antropologii demokratycznej Glaude'a z teorią klasową i prawem pracy, postulując stworzenie „demokratycznej infrastruktury sprawczości". Taka konstrukcja ma łączyć rozwój osobistych kompetencji obywatelskich z twardymi zasobami: wiedzą algorytmiczną, ochroną prawną i strategicznym pozycjonowaniem w procesie produkcji, co pozwala przejść od formalnej wolności przedsiębiorcy do realnej wolności praktykowanej.

SŁOWA KLUCZOWE

czarny demokratyczny perfekcjonizm | gospodarka platformowa | asymetria strukturalna | siła asocjacyjna | zarządzanie algorytmiczne | demokratyczna infrastruktura sprawczości | siła przetargowa | asymetria epistemiczna | antagonistic cooperation | podmiotowość demokratyczna | neoliberalny podmiot | dźwignia instytucjonalna | policentryczność Ostrom | voice i exit | samozatrudnienie

Podmiotowość nie wystarcza do przełamania asymetrii strukturalnej

Granice sprawczości: krytyczna próba czarnego demokratycznego perfekcjonizmu wobec władzy strukturalnej, kapitału i gospodarki platformowej

Dotychczasowa rekonstrukcja mogłaby stworzyć wrażenie, że zasadniczy problem współczesnej demokracji i stosunków pracy sprowadza się do niedostatku sprawczości: ludzie zbyt łatwo delegują

własny sąd, oczekują przywódców, nie organizują się dostatecznie, a instytucje nie potrafią reprodukować demokratycznych kompetencji. Byłaby to jednak interpretacja zbyt prosta i sprzeczna z samym projektem Glaude'a.

Teoria sprawczości zyskuje wartość intelektualną dopiero wtedy, gdy odpowiada na pytanie: co dzieje się w sytuacji, w której ludzie trafnie rozpoznają swoje położenie, organizują się, posiadają moralną wyobraźnię i gotowość do działania, a mimo to przegrywają? Przegrywają, ponieważ druga strona dysponuje znacznie większym kapitałem, informacją, możliwością przeczekania konfliktu, kontrolą infrastruktury, dostępem do państwa lub zdolnością narzucania warunków rynkowych. Demokracja potrzebuje podmiotów, lecz nie oznacza to, że sama podmiotowość wystarcza do przezwyciężenia asymetrii strukturalnej. W tym miejscu należy poddać czarny demokratyczny perfekcjonizm próbie jego własną metodą. Jeśli Deweyowskie inquiry wymaga korygowania pojęć przez doświadczenie, kategorie Glaude'a również nie mogą być chronione przed krytyką.

Książka przedstawia jego stanowisko jako sprzeciw zarówno wobec neoliberalnego "przedsiębiorcy samego siebie", jak i fatalizmu czyniącego dominację ostateczną definicją życia osób podporządkowanych. Podmiot ma rozwijać się "wewnątrz i przeciwko" twardemu światu, a samozaufanie zostaje skorygowane przez Ellisonowską antagonistic cooperation oraz praktykę organizacyjną Elli Baker. Stanowi to istotne zabezpieczenie przed prymitywnym woluntaryzmem, choć nie usuwa całkowicie napięcia między etyką samostwarzania a analizą strukturalnych źródeł władzy. Pierwszy zarzut wobec perfekcjonizmu można sformułować właśnie jako ryzyko nadmiernej responsybilizacji podmiotu. Glaude przekonuje, że człowiek nie powinien czekać na wybawcę; musi korzystać z własnej inteligencji, brać odpowiedzialność za wspólny świat i pracować nad sobą.

Wszystkie te elementy są spójne z jego antymesjanistycznym projektem. Problem polega jednak na tym, że współczesna kultura neoliberalna również niezwykle intensywnie mówi jednostce o odpowiedzialności, rozwoju, odporności i konieczności nieustannego rekonstruowania samej siebie. Materialnie odmienne projekty mogą zatem posługiwać się podobnym słownikiem. Neoliberalny podmiot słyszy: ulepszaj siebie, aby skuteczniej konkurować. Perfekcjonista demokratyczny słyszy: ulepszaj siebie, aby lepiej uczestniczyć w demokracji. Choć cel jest zasadniczo inny, podobieństwo retoryczne może zacierać pytanie o to, dlaczego tak wiele ciężaru naprawiania świata ponownie zostaje ulokowane w jednostce. Nie jest to jednak argument za odrzuceniem koncepcji Glaude'a.

Siła asocjacyjna to nie to samo co siła przetargowa

Odwołanie do Wendy Brown oraz krytyka indywidualizacji wyraźnie wskazują, że autorem nie kieruje chęć zastąpienia polityki terapią charakteru. Glaude jednoznacznie przeciwstawia perfekcjonizm demokratyczny neoliberalnemu modelowi izolowanego, kalkulującego przedsiębiorcy, łącząc proces samostwarzania z organizacją zbiorową. Pozostaje jednak ryzyko wtórne: skoro działanie demokratyczne wymaga odwagi, wyobraźni, samozaufania, odporności na konflikt i odpowiedzialności, porażkę ruchu można niepostrzeżenie zacząć tłumaczyć brakiem tych cnót. Wówczas pytanie o konstrukcję władzy zostaje zastąpione pytaniem o to, dlaczego ludzie nie byli wystarczająco odważni. Teoria pracy dobitnie obnaża ograniczenia takiego przesunięcia. Zorganizowana grupa może cechować się silną solidarnością, a mimo to dysponować niewielką siłą przetargową, jeśli jej członkowie są łatwo zastępowalni, rynek pracy cierpi na nadwyżkę podaży, a wykonywana przez nich praca nie zajmuje strategicznej pozycji w procesie produkcji.

Aparat teorii klasowej i badania ruchów pracowniczych pozwalają tutaj istotnie uzupełnić perspektywę Glaude'a. Erik Olin Wright rozróżniał siłę wynikającą z pozycji strukturalnej oraz siłę asocjacyjną, płynącą z organizacji pracowników. Beverly Silver rozwijała ten podział, wskazując m.in. na marketplace bargaining power (wynikającą z sytuacji rynkowej i rzadkości kompetencji) oraz workplace bargaining power (związaną ze strategicznym położeniem w procesie produkcyjnym). Związki zawodowe zwiększają siłę asocjacyjną, lecz jej skuteczność zależy również od zasobów strukturalnych grupy.

Rozróżnienie to jest kluczowe dla analizy samozatrudnionych. Dwudziestu wysokiej klasy specjalistów z rzadkimi kwalifikacjami może posiadać ogromną indywidualną siłę rynkową jeszcze przed stworzeniem organizacji. Z kolei kilka tysięcy łatwo zastępowalnych wykonawców może utworzyć związek i nadal pozostawać w słabej pozycji, jeśli druga strona ma dostęp do szerokiej rezerwy kontraktorów. Sama liczebność nie jest więc mocą. Organizacja przekuwa liczbę w potencjalną zdolność działania, ale ostateczny rezultat zależy od tego, czy członkowie mogą wygenerować koszt dla strony przeciwnej, przekonać regulatora, pozyskać poparcie klientów lub użyć innego zasobu negocjacyjnego. Pozwala to skorygować wcześniejsze pojęcie „gęstości sprawczości”. Duża liczba aktywnych i świadomych członków jest demokratycznie cenna, lecz nie może być utożsamiana z siłą przetargową. Należy odróżnić zdolność do działania od zdolności do wywierania skutku na aktora o przeciwstawnych interesach. Pierwsza jest właściwością podmiotu zbiorowego; druga ma charakter relacyjny.

Związek może być doskonale zorganizowany, a mimo to przegrać negocjacje, jeśli kontrahent może bezboleśnie zrezygnować z usług jego członków. Odwrotnie – niewielka grupa usytuowana w

krytycznym punkcie infrastruktury może posiadać ogromną zdolność wywołania zakłócenia. Krytyka klasowa idzie jeszcze dalej: skupienie na sprawczości jednostek i organizacji może przesłonić fakt, że niektóre podmioty wchodzą w konflikt z zasobami zgromadzonymi na długo przed jego rozpoczęciem. Własność infrastruktury, danych, kapitału finansowego, marki czy technologii nie jest wyłącznie efektem lepszej organizacji w konkretnym sporze. Tworzy ona trwałą pozycję strukturalną.

Asymetria zasobów i epistemiczna dominacja platform

Jeffrey Winters, odróżniając elitę organizacyjną od oligarchii w ścisłym znaczeniu, zauważa, że skrajna koncentracja bogactwa sama w sobie stanowi szczególny zasób władzy. Szeroka partycypacja może ograniczać elity organizacyjne, lecz nie musi automatycznie znosić materialnej koncentracji kapitału. To istotne uzupełnienie myśli Michelsa: demokratyzacja organizacji rozwiązuje problem kontroli przedstawicieli, ale nie usuwa nierówności w rozkładzie zasobów ekonomicznych między stronami konfliktu. W klasycznej tradycji marksowskiej problem ten postawiono by jeszcze ostrzej: pozycja pracującego wynika przede wszystkim z jego relacji do środków produkcji i sposobu organizacji procesu wytwarzania. Nie trzeba jednak przyjmować całej marksowskiej teorii wartości czy determinizmu historycznego, by zachować tę intuicję.

Człowiek może być wysoce autonomiczny psychologicznie, a jednocześnie głęboko zależny ekonomicznie. Może posiadać odwagę sprzeciwu, lecz nie dysponować maszyną, platformą, danymi czy kapitałem niezbędnym do przeczekania konfliktu lub dostępem do klienta końcowego. Autonomia moralna nie przekształca automatycznie struktur własności. Dla samozatrudnionych paradoks ten jest szczególnie dotkliwy. Ich status prawny sugeruje przynależność do świata kapitału, gdyż są przedsiębiorcami, choć w rzeczywistości wielu z nich pozostaje właścicielami jedynie własnej zdolności do pracy i podstawowego zestawu narzędzi. Klasyczne rozróżnienie między kapitałem a pracą formalnie się zaciera, lecz funkcjonalnie zachowuje znaczenie. Osoba może posiadać laptop, samochód czy rower i prowadzić działalność, ale dostęp do rynku, reputacja, infrastruktura transakcyjna oraz możliwość ustalania parametrów wymiany należą do podmiotu znacznie większego. Analiza samej własności narzędzia jest więc niewystarczająca; należy badać własność warunków dostępu do rynku. Gospodarka platformowa czyni tę zależność wyjątkowo jaskrawą.

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje zarządzanie algorytmiczne jako wykorzystanie systemów opartych na danych do organizowania, przydzielania, monitorowania i oceniania pracy. ILO wskazuje, że w takim układzie wykonawca kontaktuje się przede wszystkim z systemem, a nie z

ludzkim menedżerem, co czyni zarządzanie algorytmiczne cechą konstytutywną wielu cyfrowych platform. Władza organizacyjna staje się dzięki temu jednocześnie mniej osobowa i bardziej wszechobecna. Nie potrzeba już kierownika wydającego rozkazy, skoro architektura cyfrowa kształtuje zachowania poprzez przydział zadań, rankingi, bodźce i dostęp do zleceń. Dla modelu Bakerowskiego pojawia się tu problem, którego historyczne doświadczenia z Mississippi nie mogły przewidzieć.

Lokalny przeciwnik był widzialny społecznie, miejsce konfliktu dało się zlokalizować, a organizator mógł budować relacje w fizycznej wspólnocie. Wykonawca platformowy konkuruje natomiast z ludźmi, których nigdy nie spotkał, podlega decyzjom infrastruktury zaprojektowanej w innym kraju i doświadcza zmian reguł poprzez aktualizację aplikacji. Lokalność problemu zostaje oddzielona od lokalności władzy. „Polityka troski" musi zatem znaleźć odpowiednik w środowisku, w którym wspólnota nie jest dana naturalnie przez miejsce. Technologia jednocześnie rozprasza i koncentruje: izoluje wykonawców przestrzennie, utrudniając relacje poziome, a po stronie platformy centralizuje dane. Podczas gdy kierowca zna jedynie swój dzień pracy, platforma widzi wzorce zachowań całej populacji. Wykonawca obserwuje własny strumień zleceń; system natomiast monitoruje zagregowaną podaż, popyt i skuteczność konkretnych zachęt.

Powstaje w ten sposób asymetria epistemiczna: centrum nie tylko dysponuje większym kapitałem, ale wie o populacji więcej, niż ta wie o samej sobie. W tym punkcie związek jako infrastruktura wiedzy zyskuje kluczowe znaczenie. Organizowanie ludzi nie służy już tylko zwiększeniu liczby uczestników rokowań, lecz wytwarzaniu przeciw-wiedzy: agregowaniu stawek, czasu oczekiwania, kosztów czy częstotliwości decyzji algorytmicznych. Takie dane nie likwidują przewagi technologicznej firmy, ale częściowo ograniczają jej monopol informacyjny. W gospodarce cyfrowej „voice" musi zatem posiadać komponent danych. Jednocześnie byłoby uproszczeniem traktować technologię wyłącznie jako narzędzie dominacji.

ILO dokumentuje również przypadki dialogu społecznego, w których reprezentanci pracowników uczestniczą w kształtowaniu zasad używania AI i zarządzania algorytmicznego. W opublikowanym w 2025 roku zbiorze studiów przypadków organizacja analizuje dialog dotyczący tych technologii na poziomie krajowym, sektorowym oraz wewnątrz konkretnych przedsiębiorstw i miejsc pracy na kilku kontynentach.

Sprawczość wymaga instytucjonalnej możliwości sprawstwa

Pragmatyczna odpowiedź nie powinna więc brzmieć „algorytmiczna organizacja pracy jest niedemokratyczna", lecz raczej: kto kontroluje dane, według jakich reguł działa system, kto może kwestionować wynik i czy podmioty dotknięte decyzją mają dostęp do procedury korekty. Prawo europejskie również zaczyna odpowiadać na specyfikę platform. Dyrektywa (UE) 2024/2831 dotycząca poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych pozostaje obowiązującym aktem prawa Unii, a państwa członkowskie mają wprowadzić środki transpozycyjne do 2 grudnia 2026 roku. Z punktu widzenia daty niniejszego artykułu – 18 września 2026 roku – termin ten jeszcze nie upłynął.

Dyrektywa stanowi kolejny dowód na to, że problem platformowej organizacji pracy nie daje się rozstrzygnąć wyłącznie w kategorii indywidualnej przedsiębiorczości. Wymaga ona regulacji relacji między klasyfikacją statusu, technologią zarządzania, informacją a zbiorowym głosem. Podobne napięcie występuje na poziomie prawa konkurencji. Samozatrudnieni pozostają przedsiębiorcami, a wspólne ustalanie warunków handlowych przez przedsiębiorców może w zwykłych okolicznościach naruszać zakaz porozumień ograniczających konkurencję. Jednakże Komisja Europejska przyjęła w 2022 roku wytyczne dotyczące układów i porozumień zbiorowych solo samozatrudnionych, właśnie ze względu na przypadki, w których osoby formalnie działające jako przedsiębiorcy pozostają w sytuacji porównywalnej z pracownikami albo posiadają słabą pozycję negocjacyjną. Wytyczne obejmują między innymi osoby świadczące pracę głównie własną pracą osobistą, w tym zależne od jednego przedsiębiorstwa oraz wykonujące usługi za pośrednictwem platform cyfrowych. Prawo europejskie zaczyna zatem rozpoznawać paradoks, który stanowi oś naszego wywodu: formalny przedsiębiorca może potrzebować kolektywnego voice bez konieczności wcześniejszego uznania go za klasycznego pracownika.

Ta ewolucja prawna potwierdza część Glaude'owskiej intuicji, ale równocześnie obnaża jej granice. Samozaufanie, moralna wyobraźna i lokalna organizacja nie wystarczą, jeśli porządek prawny zakazuje skutecznego działania zbiorowego albo czyni je ryzykownym. Sprawczość wymaga instytucjonalnej możliwości sprawstwa. Bohaterstwo ludzi nie może być trwałym substytutem praw. Jeśli organizacja każdorazowo wymaga od członków działania na granicy dopuszczalności prawnej, tylko najbardziej zdeterminowani będą w stanie uczestniczyć, a koszt demokracji znów zostanie nierówno rozłożony. Prowadzi to do kolejnego zarzutu wobec prostego modelu oddolności: lokalna organizacja może być zbyt mała wobec skali współczesnej władzy gospodarczej. Korporacja

transnarodowa działa ponad granicami administracyjnymi, optymalizuje łańcuchy dostaw pomiędzy państwami, dysponuje zespołami prawnymi i dostępem do rynków kapitałowych.

Grupa lokalna, choć demokratycznie żywa, może nie posiadać instrumentów pozwalających wejść z nią w równoważną relację. Wolinowski lokalizm i Bakerowska praca relacyjna potrzebują więc poziomu federacyjnego, branżowego, krajowego i często ponadnarodowego. Nie jest to argument przeciw lokalności, lecz za federalizacją sprawczości. Lokalność pozostaje miejscem powstawania wiedzy i relacji; wyższy poziom agreguje zasoby, których lokalność nie posiada. Problemem nie jest zatem wertykalność sama w sobie, lecz zerwanie obiegu między poziomami.

Silna organizacja krajowa może być demokratyczna, jeśli lokalne jednostki mają wpływ na jej mandat, a zasoby centrum wracają do peryferii. Słaba organizacja lokalna może być niedemokratyczna, jeśli kontroluje ją zamknięta klika. Skala i demokracja nie są prostymi przeciwieństwami. Ostromowska policentryczność okazuje się tutaj znacznie bardziej realistyczna od romantycznego lokalizmu. Badania Ostrom wskazywały, że złożone systemy mogą wymagać wielu zagnieżdżonych poziomów organizacji, zamiast jednego centrum lub całkowicie autonomicznych małych wspólnot. Dla związku samozatrudnionych oznaczałoby to nie wybór między lokalnym kołem a centralą, lecz projektowanie funkcji na odpowiednich skalach: lokalne doświadczenie i organizowanie, branżowe rokowania, krajowa ekspertyza prawna, europejskie reguły konkurencji i platformowej pracy, a w pewnych przypadkach transnarodowa koordynacja. Kolejna trudność wynika z heterogeniczności samozatrudnionych. W dotychczasowej konstrukcji „pracobiorca niezależny” był celowo szeroką figurą pozwalającą wyjść poza prostą dychotomię pracownik-przedsiębiorca.

Demokratyczna infrastruktura jako proces negocjowania interesów

Szerokość ta rodzi jednak koszt analityczny. Im bardziej zróżnicowana jest grupa, tym mniej oczywisty staje się jej wspólny interes. Samozatrudniony konsultant o wysokiej sile negocjacyjnej może preferować minimalizację regulacji, podczas gdy ekonomicznie zależny wykonawca będzie potrzebował silniejszej ochrony. Z kolei osoba świadcząca pracę przez platformę może domagać się przejrzystości algorytmicznej, co dla tradycyjnego freelancera nie ma żadnego znaczenia.

Organizacja zbudowana wokół wspólnej formy prawnej może zatem okazać się zbyt heterogeniczna dla jednego programu materialnego. Nie jest to jednak argument za jej rozpadem; wskazuje raczej na znaczenie koncepcji antagonistic cooperation. Organizacja nie musi odkrywać jednej,

esencjalnej "woli samozatrudnionych". Powinna raczej stworzyć procedurę pozwalającą konstruować koalicje wokół problemów, które rzeczywiście są wspólne. Jedna grupa może uczestniczyć w negocjacjach dotyczących płatności i terminów, inna w sporze o algorytmiczne zarządzanie, a jeszcze kolejna w debacie o podatkach czy ubezpieczeniu społecznym. Tożsamość organizacyjna może być szersza niż każda pojedyncza agenda. Pojęcie interesu zbiorowego powinno zatem zostać odsubstancjalizowane. Interes nie zawsze istnieje jako gotowy byt przed rozpoczęciem rozmowy; często powstaje w procesie, w którym ludzie ustalają, jakie różnice są kluczowe, a gdzie możliwy jest wspólny mianownik. Demokratyczna deliberacja nie polega jedynie na agregowaniu gotowych preferencji, lecz może prowadzić do ich zmiany poprzez zrozumienie konsekwencji dla innych.

Tutaj pojawia się jednak klasyczny problem władzy agendy. Kto ustala przedmioty dyskusji, posiada władzę jeszcze przed samym głosowaniem. Profesjonalne centrum może zatem wpływać na interesy członków nie przez fałszowanie decyzji, lecz poprzez selekcję tematów, które w ogóle docierają do etapu rozstrzygnięcia. Jest to mechanizm dobrze znany z teorii politycznej: zdolność wykluczenia kwestii z debaty bywa równie znacząca, co zdolność wygrania głosowania. Dlatego demokratyczna infrastruktura musi zapewniać nie tylko prawo udziału w decyzjach, lecz również możliwość inicjowania problemów przez peryferie.

To samo dotyczy eksperckości. Współczesne prawo pracy, podatki, zabezpieczenie społeczne, prawo konkurencji, regulacje platform i ochrona danych tworzą środowisko tak złożone, że pełna demokratyzacja wiedzy jest niemożliwa. Każda organizacja będzie potrzebowała specjalistów. Glaude'owska krytyka "court prophets" nie może jednak zostać naiwnie przełożona na ogólną nieufność wobec eksperta. W niektórych sprawach nierówność wiedzy jest realna i pożądana – chcemy, aby skomplikowane zagadnienie prawne analizował ktoś, kto poświęcił lata na jego studiowanie. Rozwiązaniem pozostaje rozdzielenie autorytetu epistemicznego od politycznego. Ekspert może posiadać większą kompetencję do oceny skutków prawnych projektu, ale nie zyskuje przez to automatycznie prawa ustalenia, jakiego ryzyka grupa powinna być gotowa podjąć w realizacji swoich wartości. Demokracja nie oznacza głosowania nad treścią obowiązującego przepisu; oznacza natomiast możliwość politycznej decyzji o tym, co członkowie chcą uczynić po otrzymaniu rzetelnej informacji o prawie. W tym miejscu można postawić poważny kontrargument przeciw idei "jesteśmy liderami, na których czekaliście". Czasem potrzebujemy reprezentantów właśnie dlatego, że nowoczesne społeczeństwo przekracza indywidualne możliwości poznawcze. Nie sposób być jednocześnie ekspertem od podatków, prawa pracy, regulacji europejskich, sztucznej inteligencji, negocjacji i polityki społecznej.

Współwzrost zdolności zamiast gry o sumie zerowej

Delegacja nie jest więc jedynie psychologiczną słabością ani produktem kultu jednostki. Jest funkcjonalną odpowiedzią na złożoność. Teoria Glaude'a zachowuje wartość pod warunkiem, że jej hasło nie zostanie odczytane dosłownie jako wezwanie do zastąpienia reprezentacji samoreprezentacją. Dojrzała interpretacja brzmi inaczej: możemy delegować funkcję, nie delegując ostatecznej odpowiedzialności za kierunek. Członek związku może powierzyć prawnikowi sprawę sądową, negocjatorowi rokowania, a analitykowi badanie danych, lecz nie powinien uznawać, że dzięki temu przestał być podmiotem organizacji. To właśnie tutaj Michels pozostaje niewygodnym, ale koniecznym partnerem Glaude'a.

Profesjonalizacja może być funkcjonalnie nieunikniona i demokratycznie niebezpieczna jednocześnie. Co istotne, współczesne badania nie potwierdzają potrzeby traktowania „żelaznego prawa" jako determinizmu bez wyjątków. Literatura od dawna wskazuje na ograniczenia empiryczne i pojęciowe generalizacji Michelsa, a nowsze analizy wciąż pytają, jak „żelazne" jest to prawo w różnych warunkach organizacyjnych. Najbardziej powściągliwa teza nie mówi więc, że każda organizacja musi stać się oligarchią, lecz że wraz z profesjonalizacją pojawiają się mechanizmy sprzyjające trwałej przewadze osób kontrolujących aparat. Pozwala to zrewidować również maksymę Bakera.

„Silni ludzie nie potrzebują silnych liderów" stanowi znakomitą korektę kultu przywództwa, ale potraktowana dosłownie może mylić. Silni ludzie mogą potrzebować bardzo silnych liderów – negocjatorów, strategów, ekspertów czy organizatorów – pod warunkiem że siła lidera nie jest produkowana poprzez słabość członków. To rozróżnienie stanowi być może najważniejszą korektę całego projektu. Problemem nie jest sama siła centrum, lecz model, w którym jej wzrost wymaga utrzymywania peryferii w stanie niezdolności do kontroli nad tym centrum. Antynomię „silny lider – silni ludzie" można zatem zastąpić pojęciem współwzrostu zdolności. Dobra organizacja staje się bardziej profesjonalna, a jednocześnie bardziej kompetentni stają się jej członkowie. Centrala gromadzi więcej wiedzy, ale ulepsza mechanizmy jej udostępniania. Liderzy zwiększają doświadczenie negocjacyjne, lecz przygotowują następców. Organizacja buduje markę i dostęp do instytucji, nie monopolizując reprezentacji członków w sprawach, które mogą oni podejmować bezpośrednio.

Siła nie musi być grą o sumie zerowej. Kolejnym problemem jest granica melioryzmu. Teza, że poprawa jest możliwa, nie określa, jaka zmiana jest wystarczająca ani w którym momencie stopniowe reformy zaczynają jedynie stabilizować strukturę wymagającą głębszej rekonstrukcji. Pragmatyczne „majsterkowanie" bywa metodą znakomitą w warunkach niepewności, ale może

prowadzić do reformizmu pozbawionego zdolności rozpoznania sytuacji, w której lokalne poprawki odtwarzają problem na innym poziomie. Jeśli przedsiębiorstwo zwiększa stawkę wykonawców, lecz utrzymuje całkowitą kontrolę nad algorytmicznym dostępem do pracy, lokalne zwycięstwo nie narusza głównego źródła zależności.

Z drugiej strony teoria radykalnej transformacji ma symetryczną wadę: może obiecywać całościowe rozwiązanie bez dostatecznej wiedzy o skutkach. Deweyowski eksperymentalizm jest wartościowy właśnie dlatego, że odrzuca przekonanie, iż teoretyk może zaprojektować ostateczną postać sprawiedliwego systemu z zewnątrz.

Napięć tych nie da się całkowicie rozwiązać. Dojrzały melioryzm musi łączyć zdolność do reform częściowych z pytaniem, czy ich suma zmienia mechanizm reprodukujący zależność. W odniesieniu do samozatrudnienia oznacza to różnicę między poprawą warunków relacji a zmianą jej charakteru. Wyższa stawka, dłuższy termin wypowiedzenia i lepszy system rozstrzygania sporów mogą istotnie poprawić położenie wykonawcy.

Jeśli jednak kontrola nad pracą odpowiada materialnie stosunkowi zatrudnienia, problem kwalifikacji prawnej pozostaje otwarty. Zbiorowe rokowania nie powinny służyć legitymizowaniu relacji, która w konkretnym stanie faktycznym wymagałaby innej kwalifikacji. Odwrotnie – możliwość reklasyfikacji nie powinna pozbawiać rzeczywiście niezależnych samozatrudnionych narzędzi zbiorowego działania. To właśnie dlatego europejskie wytyczne dotyczące solo-samozatrudnionych zachowują rozróżnienie między rokowaniami zbiorowymi a możliwością badania rzeczywistego statusu zatrudnienia. Wyraźnie zaznaczają, że nie przesądzają one o krajowych definicjach pracownika i samozatrudnionego ani o możliwości domagania się reklasyfikacji statusu. Instytucjonalny pluralizm jest tu bardziej adekwatny niż jedno rozwiązanie: część osób potrzebuje ochrony przed pozornym samozatrudnieniem, część prawa do kolektywnego negocjowania jako faktycznie niezależni, a część obu instrumentów w zależności od konkretnej relacji. Można stąd wyprowadzić szerszy model władzy pracobiorcy, który koryguje wcześniejsze skupienie na sprawczości. Indywidualna sprawczość oznacza bowiem zdolność rozpoznawania sytuacji, formułowania sądu i podejmowania działania.

Demokratyczna infrastruktura sprawczości jako synteza zasobów

Siła asocjacyjna rodzi się z trwałego organizowania ludzi. Siła strukturalna wynika z ich pozycji na rynku, w procesie produkcji lub świadczenia usług. Siła instytucjonalna opiera się na prawie,

procedurach, układach, organach reprezentacji oraz możliwości egzekwowania decyzji. Z kolei siła epistemiczna to dostęp do informacji i zdolność przetwarzania danych o własnym położeniu. Te pięć wymiarów nie stanowi gotowej teorii Glaude'a; jest syntezą zaproponowaną w niniejszym artykule, będącą wynikiem konfrontacji jego aparatu z teorią stosunków pracy i realiami współczesnej gospodarki cyfrowej.

Model ten pozwala zrozumieć, dlaczego sama edukacja członków nie wystarczy. Można dysponować wysoką indywidualną sprawczością przy jednoczesnym braku siły strukturalnej. Można zbudować potężny związek, lecz funkcjonować w ramach prawa uniemożliwiającego efektywne rokowania. Można zajmować strategiczną pozycję gospodarczą, pozostając jednocześnie niezorganizowanym. Wreszcie można posiadać formalne prawa zbiorowe, nie dysponując danymi, które pozwoliłyby rozpoznać systematyczne pogarszanie się warunków transakcji. Skuteczna demokratyczna infrastruktura sprawczości musi zatem rozwijać kilka zasobów jednocześnie.

W takim ujęciu przywództwo zyskuje bardziej realistyczną definicję. Lider nie jest już wyłącznie osobą uruchamiającą cudzą sprawczość; powinien również umieć rozpoznać rodzaj deficytu siły, z którym mierzy się grupa. Czasami problemem będzie brak organizacji, innym razem słaba pozycja rynkowa, luka prawna, informacyjny monopol kontrahenta lub rozbieżność interesów wewnątrz samej grupy.

Przywództwo demokratyczne wymaga zatem diagnozy strategicznej, a nie tylko etycznej inspiracji. To istotna korekta wobec Glaude'owskiego języka moralnego. Nie każda porażka wynika z braku odwagi – czasem wymaga po prostu innego prawa. Nie każda bierność jest brakiem samozaufania; bywa racjonalną reakcją na wysokie koszty odwetu. Nie każdy rozpad solidarności jest efektem neoliberalnej indywidualizacji; zdarza się, że członkowie mają sprzeczne interesy materialne. Nie każda organizacja przegrywa przez brak oddolności; czasem przeciwnik dysponuje po prostu wielokrotnie większymi zasobami.

To samo dotyczy nadziei. Melioryzm jest wartościowy, gdy chroni przed fatalizmem, lecz staje się niebezpieczny, jeśli sugeruje, że determinacja zawsze gwarantuje rozwiązanie. Historia zna porażki ruchów, skuteczne represje, zamknięte przedsiębiorstwa, przegrane procesy i wyczerpane strajki – organizacje, które zniknęły mimo odwagi uczestników. Dojrzała etyka demokratyczna musi potrafić przypisać wartość działaniu, nie fałszując przy tym jego rezultatu. Jamesowska gotowość do działania bez gwarancji nie jest obietnicą nagrody za podjęte ryzyko.

Właśnie tutaj bluesowy wymiar Glaude'a pozostaje silniejszy niż prosty język empowermentu. Blues nie twierdzi, że odpowiednie nastawienie pozwoli przezwyciężyć cierpienie; pozwala on przetrwać prawdzie o stracie, nie czyniąc z niej jednak jedynej prawdy o przyszłości. Dlatego krytyka

strukturalna nie musi wypierać melioryzmu – może go zahartować. Im precyzyjniej znamy nierówność zasobów, tym mniej potrzebujemy moralnej legendy o łatwym zwycięstwie i tym poważniej traktujemy budowanie siły.

Na tym tle zarzut wobec Glaude'a można odwrócić. Problemem jego projektu nie jest nadmiar moralnej odpowiedzialności jako taki, lecz ryzyko niedostatecznego przetłumaczenia tej odpowiedzialności na teorię zasobów i dźwigni instytucjonalnej. Baker mówi, jak organizować ludzi. Wolin wskazuje, kiedy demokracja wymyka się skonsolidowanej władzy. Dewey uczy eksperymentowania, a James – działania bez pewności. Glaude z kolei pokazuje, dlaczego nie wolno oddać własnej podmiotowości bohaterowi. Żaden z tych elementów samodzielnie nie odpowiada jednak na pytanie: jak duży związek samozatrudnionych ma zmienić reguły wyznaczane przez korporację kontrolującą infrastrukturę rynku?

Demokratyczna infrastruktura sprawczości jako synteza podmiotowości i zasobów

Odpowiedź na te wyzwania wymaga ekonomii politycznej. Konieczne jest badanie koncentracji rynku, kosztów zastąpienia wykonawców, zależności od danych i struktury popytu, a także prawa konkurencji, możliwości strajku lub innych form przerwania usługi, podatności reputacyjnej kontrahenta oraz dostępu do regulatora.

Sprawczość musi zyskać dźwignię. Bez niej może pozostać moralnie dojrzała i organizacyjnie imponująca, lecz ekonomicznie nieskuteczna. Wymusza to zmianę sposobu oceniania organizacji. Proponowana wcześniej „gęstość sprawczości” powinna zostać uzupełniona o gęstość dźwigni: liczbę i różnorodność realnych mechanizmów, za pomocą których grupa może skłonić otoczenie do uwzględnienia swoich roszczeń. Dźwignią może być zdolność wstrzymania strategicznej usługi, ekspertyza prawna, postępowanie sądowe, układ zbiorowy, dane, reputacja publiczna, sieć sojuszy, dostęp do dialogu społecznego czy możliwość migracji klientów. Nie każda dźwignia jest jednak dostępna dla każdej grupy i nie każda powinna być wykorzystana w każdym konflikcie.

Dojrzały model organizowania samozatrudnionych powinien zatem łączyć podejście Bakera z koncepcjami Wrighta i Silver: tworzyć ludzi zdolnych do działania, lecz jednocześnie badać strukturalne źródła ich siły. Powinien łączyć Glaude'a z Ostrom: decentralizować inicjatywę, tworząc zarazem zagnieżdżone poziomy zdolne odpowiadać na problemy większej skali. Powinien łączyć Hirschmana z prawem zbiorowym: umożliwiać „voice” tam, gdzie „exit” jest kosztowny, pamiętając jednak, że skuteczność głosu zależy od mechanizmu, który zmusza drugą stronę do jego

wysłuchania. Wreszcie powinien uwzględniać ostrzeżenie Michelsa: zasoby niezbędne do walki z zewnętrzną koncentracją władzy mogą doprowadzić do jej koncentracji wewnątrz organizacji. Pojawia się zatem paradoks demokratycznej siły. Aby nie podlegać silnym aktorom zewnętrznym, ludzie potrzebują silnej organizacji; lecz im silniejsza ona staje się, tym bardziej potrzebują zabezpieczeń przed jej autonomizacją.

Paradoksu tego nie da się rozwiązać poprzez usunięcie któregoś z jego elementów. Słaba organizacja może być bardzo demokratyczna, ale i całkowicie nieskuteczna. Silna centrala może być skuteczna, lecz dusić podmiotowość członków. Zadaniem jest zatem instytucjonalizacja siły, która pozostaje politycznie przepuszczalna. Właśnie dlatego czarny demokratyczny perfekcjonizm zachowuje istotną wartość – nie jako kompletna teoria władzy ekonomicznej, lecz jako korekta teorii wyjaśniających podmiotowi wyłącznie to, jak bardzo jest podporządkowany. Strukturalizm bez teorii sprawczości może wytworzyć doskonałą mapę więzienia i żadnego języka opisującego możliwość wyjścia. Woluntaryzm bez teorii struktury może natomiast mówić więźniowi, że drzwi otworzą się, jeśli tylko wystarczająco uwierzy w siebie.

Glaude jest najbardziej użyteczny, gdy zostaje umieszczony pomiędzy tymi skrajnościami. Położenie to odpowiada również sytuacji polskiego samozatrudnienia. Ekonomicznie zależny przedsiębiorca nie jest ani prostą ofiarą systemu, ani całkowicie suwerennym aktorem rynku. Jego faktyczny zakres działania zależy od struktury kontraktu, alternatyw dochodowych, kwalifikacji, prawa, organizacji, danych i zasobów wspólnotowych. Zadaniem teorii nie jest arbitralny wybór jednej z tych tożsamości, lecz opisanie ich konfiguracji. Stąd kategoria demokratycznej infrastruktury sprawczości musi zostać rozszerzona: nie jest ona jedynie organizacją umożliwiającą ludziom mówić, lecz systemem łączącym zdolność osobistą, organizację zbiorową, pozycję strukturalną, prawa instytucjonalne i wiedzę. Dopiero wtedy człowiek formalnie wolny zyskuje realną możliwość przekształcenia wolności formalnej w wolność praktykowaną. Czarny demokratyczny perfekcjonizm nie dostarcza kompletnej teorii polskiego rynku pracy – i nie powinien być do tego zmuszany.

Jego historyczne źródła, normatywny język i główny przedmiot są inne. Dostarcza on natomiast niezwykle użytecznej antropologii demokratycznej: ostrzeżenia, że instytucje reprezentacji mogą odebrać ludziom zdolność samoreprezentacji; że bohaterowie mogą inspirować, ale i umniejszać; że historia może być materiałem samostwarzania lub klatką; że działanie bez gwarancji jest warunkiem politycznej zmiany oraz że organizator powinien zwiększać liczbę osób zdolnych działać bez niego. Ekonomia polityczna, prawo pracy i teoria organizacji muszą uzupełnić to o pytanie o zasoby. Dobra teoria emancypacji potrzebuje bowiem równocześnie skrzydeł i aerodynamiki: wiedzy, że człowiek może latać, oraz wiedzy o siłach, które umożliwiają albo uniemożliwiają lot.

Sama metafora skrzydeł pozostawiona bez analizy grawitacji staje się moralizmem. Sama analiza grawitacji pozbawiona pojęcia lotu staje się fatalizmem.

Pragmatyczny melioryzm osiąga intelektualną dojrzałość dopiero wtedy, gdy potrafi utrzymać oba poziomy jednocześnie. Dopiero z tak skorygowanego aparatu można skonstruować teorię przywództwa rozproszonego odpowiednią dla współczesnych pracobiorców: przywództwa, które nie rezygnuje z profesjonalizmu, lecz nie zamienia eksperta w proroka; uznaje materialną władzę, ale nie traktuje ludzi jak jej biernych produktów; buduje silne centrum, nie potrzebując słabych peryferii; korzysta z prawa, danych i technologii, nie myląc ich z demokracją oraz rozpoznaje, że wspólnota powinna mierzyć swoją dojrzałość nie tylko liczbą reprezentowanych osób, lecz liczbą ludzi, których nauczyła skutecznie reprezentować samych siebie.

> Ostatecznie dobra teoria emancypacji musi dostarczyć nam zarówno skrzydeł, jak i wiedzy o aerodynamice. Sama wiara w możliwość lotu bez analizy grawitacji jest jedynie moralizmem, lecz badanie sił ściągających nas w dół bez koncepcji wzlotu staje się fatalizmem. Pytaniem pozostaje zatem, czy potrafimy budować organizacje na tyle silne, by rzucić wyzwanie kapitałowi, a jednocześnie na tyle przepuszczalne, by nie stać się nowym więzieniem dla podmiotowości tych, których mają reprezentować.

Inspiracje

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

Eddie Steven Glaude Jr. (ur. 4 września 1968) jest amerykańskim pisarzem, intelektualistą i naukowcem specjalizującym się w studiach afroamerykańskich, religii i filozofii. Pełni funkcję James S. McDonnell Distinguished University Professor na Uniwersytecie Princeton, gdzie był również pierwszym przewodniczącym Katedry Studiów Afroamerykańskich. Ponadto Glaude jest byłym prezesem Amerykańskiej Akademii Religii. Jego badania i prace naukowe koncentrują się na amerykańskim pragmatyzmie, historii religijnej i politycznej Afroamerykanów oraz sprawiedliwości rasowej w społeczeństwach demokratycznych. W przełomowych pracach, takich jak „Demokracja w czerni" i „Zacznijmy od nowa: Ameryka Jamesa Baldwina i jej pilne lekcje dla nas", analizuje wszechobecną „lukę wartości" rasowych w Stanach Zjednoczonych i wzywa do oddolnego wzmocnienia obywatelskiego i moralnego samodoskonalenia.

Eddie Steven Glaude Jr. (born September 4, 1968) is an American author, public intellectual, and scholar specializing in African American studies, religion, and philosophy. He serves as the James S. McDonnell Distinguished University Professor at Princeton University, where he was also the inaugural chair of the Department of African American Studies. In addition, Glaude is a former president of the American Academy of Religion. His research and public scholarship focus on American pragmatism, Black religious and political history, and racial justice in democratic societies. In seminal works such as Democracy in Black and Begin Again: James Baldwin's America and Its Urgent Lessons for Our Own, he examines the pervasive racial "value gap" in the United States and calls for grassroots civic empowerment and moral self-cultivation.

Princeton University

Literatura uzupełniająca

Książki

Książki autorów przywoływanych i literatura pokrewna:

[1] "Rules, Games, and Common-pool Resources"
Elinor Ostrom

Artykuły naukowe

Prace autorów przywoływanych w tekście:

[1] "Entrepreneurship education at university: a driver in the creation of high growth firms?"

Laura Galloway, Wendy Brown

2002 | Education + Training | DOI: 10.1108/00400910210449231

Źródło

[2] "The possibility of wellness."

Wendy Brown, Niki Kandirikirira

2007 | PubMed

Źródło

[3] "Power in Motion"

Jeffrey A. Winters

1996 | Cornell University Press eBooks | DOI: 10.7591/9781501711541

Źródło

[4] "Power and the Control of Capital"

Jeffrey A. Winters

1994 | World Politics | DOI: 10.2307/2950688

Źródło

[5] "Appendix A: The Institutional Analysis And Development Framework"

Sujai Shivakumar Elinor Ostrom Clark Gibson

2017 | DOI: 10.5040/9781666993875.ch-003

Źródło

[6] "On the Theory and Practice of Power"

Sheldon S. Wolin

2016 | Fugitive Democracy | DOI: 10.23943/princeton/9780691133645.003.0014

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: 3b47bdf2-f775-4cdd-a18d-c595ad69d19c