Pomiar sprawczości i zależności samozatrudnionych: program badawczy w inspiracji z koncepcjami Eddiego Glaude Jr.

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł proponuje wielowymiarowe podejście do badania autonomii i zależności osób samozatrudnionych, odrzucając prosty podział na pracownika i przedsiębiorcę. Autorzy postulują przejście od teoretycznych rozważań do empirycznej operacjonalizacji zjawisk takich jak sprawczość czy kontrola. Kluczowym elementem jest analiza trzech wymiarów autonomii: operacyjnej (sposób i czas pracy), rynkowych (dywersyfikacja klientów i dostęp do rynku) oraz cenowej (realna zdolność negocjowania stawek). Wykorzystując dane Eurofound oraz klasyfikację ICSE-18, tekst wskazuje na istnienie grupy 'dependent contractors' – osób formalnie niezależnych, lecz faktycznie zależnych od jednego podmiotu. Celem jest stworzenie precyzyjnego profilu zależności ekonomicznej, który wykracza poza analizę samych kontraktów.

The article proposes a multidimensional approach to studying the autonomy and dependency of self-employed individuals, rejecting the simple division between employee and entrepreneur. The authors advocate for a transition from theoretical reflections to the empirical operationalization of phenomena such as agency or control. A key element is the analysis of three dimensions of autonomy: operational (method and time of work), market (client diversification and market access), and pricing (the real ability to negotiate rates). Using Eurofound data and the ICSE-18 classification, the text points to the existence of a group of 'dependent contractors' – individuals who are formally independent but actually dependent on a single entity. The goal is to create a precise profile of economic dependency that goes beyond the analysis of contracts alone.

Artykuł proponuje przejście od teoretycznych rozważań nad podmiotowością do rygorystycznego programu badawczego, który pozwoliłby obiektywnie mierzyć realną sprawczość osób samozatrudnionych. Autor stawia tezę, że autonomia nie jest binarnym stanem (wolność vs zależność), lecz wielowymiarowym profilem, w którym subiektywne poczucie niezależności często rozmija się z twardymi wskaźnikami ekonomicznymi i infrastrukturalnymi. Kluczowym elementem propozycji jest synteza normatywnych koncepcji samozaufania (self-trust) Eddiego Glaude'a Jr z empirycznymi narzędziami organizacji takich jak ILO czy Eurofound. Celem tego podejścia jest stworzenie mierzalnego „łańcucha sprawczości" – od dostępu do informacji, przez budowanie sieci asocjacyjnych, aż po zdolność do kolektywnego wpływu (voice). Tekst postuluje, że prawdziwa demokratyczna organizacja nie powinna jedynie dostarczać doraźnych korzyści materialnych, lecz konwertować rozproszoną podmiotowość jednostek w trwałą, zdecentralizowaną zdolność do kierowania własnym losem, chroniąc tym samym wspólnotę przed pułapką oligarchizacji i nowymi formami algorytmicznego nadzoru.

SŁOWA KLUCZOWE

pomiar sprawczości | zależność ekonomiczna | samozatrudnienie zależne | autonomia operacyjna | wskaźnik exit i voice | gęstość sprawczości | dependent contractors | siła epistemiczna | operacjonalizacja autonomii | dystans reprezentacyjny | oligarchizacja organizacji | przymus ekonomiczny | metodologia badawcza B2B | struktura sprawczości

Wielowymiarowa operacjonalizacja autonomii i zależności

Od teorii do programu badawczego: jak mierzyć autonomię, zależność, głos i demokratyczną sprawczość samozatrudnionych

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 szczególnie wymagający, ponieważ kategorie takie jak samozaufanie, sprawczość,

autonomia, zależność czy demokratyczność łatwo ulegają banalizacji w badaniu kwestionariuszowym. Nie wystarczy zapytać respondenta o poczucie niezależności, podobnie jak nie wystarczy zweryfikować 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 od początku traktować autonomię jako zjawisko wielowymiarowe.

Takie podejście znajduje oparcie w badaniach europejskich. Eurofound konsekwentnie wskazuje, że samozatrudnieni stanowią bardzo heterogeniczną populację, której nie da się adekwatnie opisać prostą dychotomią „pracownik–przedsiębiorca". W typologii rozwijanej na podstawie European Working Conditions Survey wyróżniano m.in. 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 wykazują mniejszą autonomię w zakresie czasu i sposobu 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. Istotne jest również to, że działalność takiego wykonawcy może zostać poważnie zagrożona przez zakończenie relacji z podmiotem dominującym. Punktem wyjścia projektowanego badania nie powinno być zatem pytanie „czy respondent jest samozatrudniony?", lecz znacznie bardziej wymagające: jakiego rodzaju samozatrudnienie wykonuje i jak rozkładają się 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, prawie do odmowy zlecenia oraz długości okresów nieświadczenia pracy. Nie wszystkie te elementy muszą występować jednocześnie.

Chirurg kontraktowy może posiadać bardzo 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 ściśle określone przez klienta.

Autonomia jako wielowymiarowy profil zależności ekonomicznej

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, czy posiada on własną markę i relacje z klientem końcowym oraz czy kontrakt ogranicza możliwość świadczenia usług na rzecz innych podmiotów. Koncentracja dochodu stanowi szczególnie użyteczny wskaźnik, jednak 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, a mimo to być całkowicie zależny 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 rozłożenie ryzyka przedsiębiorczego. Nie wystarczy ustalić, kto ponosi koszt przestoju, sprzętu czy składek; trzeba również 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 natomiast 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 platformowych działa przedsiębiorczo w

pewnych aspektach, a jednocześnie pozostaje w szarej strefie pomiędzy niezależnością i zależnym zatrudnieniem, posiadając niewielką siłę 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 i zasady zawieszenia konta. Można bowiem 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 i przeniesienie ryzyka bez odpowiadającej 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 zależnych od kilku klientów i dysponujących niewielką autonomią prowadzenia własnej działalności. Kolejny etap powinien operacjonalizować Hirschmanowski exit.

Operacjonalizacja zależności poprzez wskaźniki exit i voice

Samo pytanie o możliwość zmiany kontrahenta okaże się niewystarczające. Należy zbadać przewidywany czas znalezienia porównywalnego źródła przychodów, spadek dochodu związany z odejściem, wielkość poduszki finansowej oraz przenośność kwalifikacji. Istotne są także ograniczenia konkurencyjne 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 samo 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?

Czy obawia się negatywnych konsekwencji zabrania głosu? 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 szczególnie wartościową typologię. Wysoki exit i wysoki voice oznaczają relację o stosunkowo silnej autonomii: człowiek może zarówno odejść, jak i próbować zmieniać warunki. Wysoki exit przy słabym voice odpowiada klasycznemu rynkowi, gdzie podstawowym mechanizmem ochrony jest możliwość zmiany partnera. Słaby exit przy silnym voice przypomina relację instytucjonalną, w której odejście jest kosztowne, lecz istnieją skuteczne procedury udziału. Najbardziej problematyczna jest konfiguracja słabego exit i słabego voice: jednostka ma niewielką możliwość opuszczenia relacji oraz znikomą szansę na wpływanie na jej warunki. To właśnie ten obszar należy uznać za szczególnie istotny z perspektywy realnej dominacji.

Metodologicznie ważne jest, że 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 więc mierzyć rzeczywistą strukturę sprawczości, a nie rozstrzygać z góry statusu prawnego respondenta.

Dopiero 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 narzędzie inspiracyjne, 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 także poprzez zachowania: czy respondent zakwestionował warunek kontraktu? Czy szukał informacji prawnej? Czy próbował organizować innych, uczestniczył w wyborach wewnętrznych organizacji lub wystąpił w imieniu grupy?

Zachowania te nie są miernikami doskonałymi, gdyż koszt działania różni się między ludźmi, lecz pozwalają zestawić deklarację sprawczości 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.

Pięć wymiarów siły i operacjonalizacja gęstości sprawczości

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

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

Czwarty wymiar – siła instytucjonalna – mierzalny jest poprzez katalog dostępnych i faktycznie używanych praw. Interesująca jest możliwość zrzeszania, objęcia układem zbiorowym, uczestnictwa w konsultacjach, wszczynania sporu, korzystania z reprezentacji prawnej, dostępu do organów kontrolnych i dochodzenia roszczeń przed sądem. Jednak podobnie jak w przypadku voice, sama norma prawna jest niewystarczająca. Należy mierzyć również koszt, czas i przewidywalność korzystania z procedury. Prawo praktycznie niewykonalne powinno otrzymywać niższą wartość niż uprawnienie, z którego organizacja jest rzeczywiście zdolna korzystać.

Piątym źródłem jest siła epistemiczna. To prawdopodobnie najbardziej niedoceniany wymiar współczesnych stosunków pracy. Można ją mierzyć poprzez dostęp członków i organizacji do informacji o wynagrodzeniach, regułach kontraktowych, działaniach algorytmów, kosztach

wykonywania usług, porównywalnych warunkach rynkowych i zmianach regulacyjnych. Istotna jest także zdolność przetwarzania danych: organizacja może zgromadzić tysiące dokumentów i nadal nie potrafić wyprowadzić z nich wiedzy. Dlatego mierzyć należy zarówno dostęp do informacji, jak i zdolność analityczną. Na tym tle "gęstość dźwigni" można zoperacjonalizować jako różnorodność niezależnych mechanizmów oddziaływania dostępnych danej grupie. Organizacja posiadająca wyłącznie możliwość medialnego nagłośnienia problemu ma mniejszą gęstość dźwigni niż ta, która może równocześnie negocjować, wszcząć postępowanie prawne, użyć danych, uruchomić skoordynowane działanie członków, wejść do dialogu instytucjonalnego i stworzyć reputacyjny koszt dla kontrahenta.

Nie chodzi przy tym o prostą liczbę instrumentów, lecz o ich niezależność. Pięć kanałów komunikacji medialnej nie stanowi pięciu różnych dźwigni, jeśli wszystkie zależą od tego samego zasobu reputacyjnego. Kolejnym przedmiotem badania powinna być jakość reprezentacji. W klasycznym pomiarze bada się frekwencję wyborczą, konkurencyjność kandydatur i formalną zgodność procedury. Model Glaude'owski wymaga jednak więcej.

Demokratyczna reprezentacja jako cykl odpowiedzialności i przepływu wiedzy

Należy zbadać, skąd reprezentant czerpie wiedzę o interesach członków, z jaką częstotliwością raportuje swoje działania oraz czy członkowie mają realną możliwość inicjowania tematów. Istotne jest również, czy mandat posiada wyraźne granice, jak organizacja rozwiązuje wewnętrzne spory i czy rezultaty negocjacji podlegają ocenie osób, których one bezpośrednio dotyczą. W tym modelu reprezentacja demokratyczna nie jest jednorazowym aktem wyboru, lecz ciągłym cyklem informacji, mandatu, działania i odpowiedzialności. Pozwala to na opracowanie wskaźnik dystansu reprezentacyjnego. Wartość tego wskaźnika rosłaby wraz z liczbą szczebli oddzielających doświadczenie członka od osoby podejmującej decyzję, a także przy asymetrii informacji, braku mechanizmów konsultacji czy trudnościach z odwołaniem reprezentanta. Nie oznacza to jednak, że mały dystans jest zawsze rozwiązaniem optymalnym.

Organizacja o zasięgu krajowym musi posiadać strukturę wielopoziomową. Kluczowe jest raczej to, czy wzrostowi dystansu geograficznego i organizacyjnego towarzyszą mechanizmy kompensujące utratę bezpośredniego kontaktu. Analogicznie należałoby operacjonalizować oligarchizację. Problem w ujęciu Michelsa nie powinien być badany wyłącznie przez pryzmat długości kadencji władz, gdyż ta może wynikać z wysokiego zaufania i kompetencji, a niekoniecznie z oligarchii. Bardziej diagnostyczne okazałyby się: koncentracja dostępu do informacji, obsadzanie wielu

organów przez te same osoby, brak konkurencyjnych kandydatur, bariery w awansie nowych działaczy, monopol kilku osób na relacje zewnętrzne, nierówny dostęp do zasobów komunikacyjnych oraz rozbieżność między 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 kwestionowania 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. Pozwala ona zbadać, do kogo członkowie zwracają się po informacje, kto łączy odrębne grupy, przez jakie osoby przepływa komunikacja z centralą i czy istnieją pojedyncze węzły, których usunięcie rozrywa sieć. Dzięki temu można empirycznie zweryfikować, czy organizacja faktycznie cechuje się przywództwem rozproszonym, czy jedynie deklaruje oddolność przy silnej nieformalnej centralizacji. Analiza sieciowa powinna zostać uzupełniona wywiadami jakościowymi, gdyż wysoka centralność w sieci może wynikać zarówno z dominacji, jak i z ogromnego nakładu pracy organizacyjnej wykonywanej w interesie pozostałych członków.

Rygor metodologiczny jako warunek obiektywnego pomiaru sprawczości

Badanie WBREW należałoby zaprojektować jako studium przypadku testujące teorię, a nie jako materiał promocyjny czy polemikę polityczną. Publiczne deklaracje organizacji pozwalają zrekonstruować jej model teoretyczny, lecz nie wystarczają do oceny rzeczywistej jakości wewnętrznej demokracji. Konieczna byłaby analiza statutów i regulaminów, danych o strukturze członkostwa oraz obserwacja procesów decyzyjnych. Niezbędne są wywiady z członkami aktywnymi i biernymi, analiza zakończonych interwencji oraz – co szczególnie cenne – badanie przypadków, w których centrala i część członków różniły się co do pożądanego kierunku działań. To właśnie konflikt najlepiej ujawnia rzeczywistą architekturę władzy.

Projekt powinien mieć charakter porównawczy, gdyż analiza samego związku samozatrudnionych nie pozwoliłaby odróżnić cech specyficznych danej organizacji od właściwości całego pola. Warto zestawić co najmniej kilka grup: niezależnych JDG, zależnych kontraktorów spoza organizacji,

członków związku oraz pracowników wykonujących podobne zadania na podstawie stosunku pracy. Pozwoliłoby to sprawdzić, czy kolektywne voice rzeczywiście wiąże się z wyższą sprawczością i skutecznością negocjacyjną, czy też różnice wynikają z efektu selekcji osób już wcześniej aktywnych. Problem ten jest metodologicznie kluczowy: jeśli osoby o wysokim self-trust częściej wstępują do związku, badanie przekrojowe może błędnie sugerować, że to członkostwo wykreowało ich sprawczość.

Dlatego szczególnie wartościowy byłby projekt podłużny, obejmujący pomiary przed wejściem do organizacji, po kilku miesiącach członkostwa oraz po uczestnictwie w konkretnym działaniu. Obserwacja zmiany w czasie pozwoli odróżnić efekt organizacji od efektu autoselekcji. Analogiczny problem dotyczy skuteczności negocjacyjnej – organizacje mogą powstawać tam, gdzie potencjał nacisku był już wcześniej wysoki. Wówczas korelacja między zrzeszeniem a lepszymi rezultatami nie dowodzi, że to samo zrzeszenie wytworzyło siłę. Potrzebne jest zatem badanie konfiguracyjne: analiza tego, jakie połączenia siły osobistej, asocjacyjnej, strukturalnej, instytucjonalnej i epistemicznej prowadzą do konkretnego rezultatu. Metody porównawcze i jakościowa rekonstrukcja mechanizmów mogą być tu użyteczniejsze niż poszukiwanie jednego uniwersalnego współczynnika.

Należałoby również rozdzielić trzy rodzaje wyników: materialny, organizacyjny i demokratyczny. Wynik materialny to wzrost wynagrodzenia, lepsze zabezpieczenia, korzystniejsze zapisy w umowach lub skuteczne zakwestionowanie decyzji. Wynik organizacyjny dotyczy liczby członków, zasobów, trwałości struktur i zdolności do dalszych działań. Wynik demokratyczny oznacza natomiast większe rozproszenie kompetencji, wzrost zdolności członków do inicjowania działań oraz lepszą jakość kontroli reprezentantów. Te sfery mogą pozostawać ze sobą w napięciu.

Możliwe jest, że spektakularne zwycięstwo materialne umocni centralę kosztem udziału 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 więcej lokalnych organizatorów. Żaden z tych wyników nie jest automatycznie lepszy; badanie ma ujawnić wielowymiarowość skuteczności.

Do metodologii należy wprowadzić przypadki negatywne. Teoria przywództwa generatywnego zyska na wiarygodności, jeśli zostanie sprawdzona nie tylko w sytuacjach sukcesu. Należy badać rozpad lokalnych struktur, utratę liderów, konflikty wewnętrzne, niską frekwencję, nieudane rokowania oraz sytuacje, w których członkowie wybrali indywidualny exit zamiast zbiorowego voice. Porażki mogą ujawnić, której z pięciu postaci siły zabrakło.

Ważne jest również 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 nie mieć wspólnego interesu z grupą, a jeszcze inni popierać cele związku, lecz nie dysponować czasem na aktywność. Dopiero czwarta kategoria obejmowałaby osoby, których brak uczestnictwa wynika z poczucia bezsilności, strachu lub braku informacji. Z perspektywy Glaude'a różnice te są zasadnicze, gdyż demokratyczna sprawczość nie może oznaczać przymusowej aktywizacji wszystkich.

Badanie powinno ponadto zachować rygor w stosowaniu terminu „przymus ekonomiczny". Nie można go wnioskować wyłącznie z niezadowolenia z modelu B2B. Konieczny jest komponent kontrfaktyczny: jaką formę pracy osoba wybrałaby przy porównywalnym dochodzie i dostępności? Czy przed rozpoczęciem działalności oferowano jej inne alternatywy?

Synteza normatywnych koncepcji z empirycznymi wskaźnikami

Jak długo mogłaby pozostawać bez dochodu, odmawiając podpisania kontraktu? Czy podobne stanowiska w jej sektorze były dostępne na innych zasadach?

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 także ich wykonalność. Przedstawiona poniżej operacjonalizacja jest autorską syntezą rozwijaną w tym tekście, a nie rekonstrukcją gotowej metodologii Glaude'a. Książka Glaude'a dostarcza przede wszystkim aparatu normatywnego: self-trust, antagonistic cooperation, moralnej wyobraźni, eksperymentalizmu, mikropubliczności, polityki troski oraz krytyki przywództwa, które przejmuje sprawczość wspólnoty. Z kolei ILO oraz Eurofound dostarczają empirycznych narzędzi do rozróżniania odmian samozatrudnienia i zależności ekonomicznej.

Proponowany model łączy te dwa poziomy, jednak nie należy przypisywać Glaude'owi stworzenia wskaźników zależności kontraktowej, których jego projekt nie zawiera. Ta separacja źródeł jest metodologicznie istotna: 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 a organizacjami.

Z modelu można wyprowadzić serię testowalnych hipotez. Zależność ekonomiczna powinna zmniejszać praktyczną wartość indywidualnego exit, lecz nie musi automatycznie zwiększać gotowości do zbiorowego voice. Ta gotowość powinna być wyższa tam, gdzie funkcjonują sieci poziome, występuje poczucie wspólnoty problemu i doświadczenie wcześniejszej skuteczności. Członkostwo w organizacji generatywnej powinno z czasem zwiększać nie tylko subiektywne poczucie sprawczości, ale i liczbę konkretnych kompetencji oraz zachowań organizacyjnych. Nadmierna centralizacja wiedzy może zwiększać zdolność operacyjną w krótkim okresie, lecz w dłuższej perspektywie zmniejsza gęstość sprawczości i utrudnia 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 i nadal pozostawać słabi; mogą być słabo sprawczy i przypadkowo posiadać wysoką siłę strukturalną.

Sprawczość jako mierzalny łańcuch relacji i instytucji

Demokratyczna organizacja ma znaczenie, ponieważ próbuje połączyć te dwa wymiary. 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, nawiązanie relacji z innymi i sformułowanie wspólnego interesu, aż po powstanie organizacji, uzyskanie mandatu, wybór dźwigni, działanie, rezultat oraz powrót wiedzy do członków. Każde zerwanie tego łańcucha stanowi odmienny problem instytucjonalny. Jeśli ludzie nie posiadają informacji, problem ma charakter epistemiczny. Jeśli rozumieją sytuację, lecz nie odnajdują innych, problem jest sieciowy. Jeśli się odnajdują, ale sobie nie ufają, problem staje się organizacyjny. Jeśli potrafią się zorganizować, lecz brakuje im narzędzi nacisku, problem jest strukturalny lub prawny. Jeżeli zaś posiadają dźwignię, ale 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 koncepcji 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 a instytucją. Właśnie dlatego może być badana empirycznie bez redukowania jej do deklarowanego poczucia własnej skuteczności. Program badawczy powinien ostatecznie mieć charakter mieszany. Dane ilościowe pozwolą stworzyć typologię samozatrudnionych i zbadać zależności pomiędzy autonomią, exit, voice, członkostwem organizacyjnym a rezultatami ekonomicznymi. Wywiady jakościowe umożliwią natomiast rekonstrukcję tego, jak ludzie interpretują własne położenie i w którym momencie prywatny problem zaczyna być rozumiany jako wspólny. Analiza sieci pokaże 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. Jeżeli deklarowana reprezentacja szerokiego świata samozatrudnienia okaże się w rzeczywistości ograniczona do kilku segmentów, należy ten fakt przyjąć. Jeśli 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.

Jeżeli wskaźniki pokażą, że wysoko scentralizowana profesjonalna organizacja skuteczniej zwiększa zarówno wyniki ekonomiczne, jak i długotrwałą podmiotowość członków, trzeba będzie skorygować Bakerowskie podejrzenie 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. Pozwala określić, czym różnią się formy sprawczości, jakie czynniki ją umożliwiają, dlaczego nie zawsze przynosi materialny sukces oraz jak rozpoznawać instytucje, które ją zwiększają albo 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 również 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.

> Współczesny obraz 'bohatera' przejmują dziś nie tylko charyzmatyczni liderzy, ale przede wszystkim platformy i algorytmy sztucznej inteligencji, które dyskretnie selekcjonują nasze problemy i podpowiadają gotowe odpowiedzi. Prawdziwe pytanie o sprawczość brzmi zatem: komu tak naprawdę delegujemy własną inteligencję? W świecie zdominowanym przez cyfrowe pośrednictwo, walka o autonomię staje się walką o prawo do samodzielnego myślenia i definiowania własnych potrzeb.

Inspiracje

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

Eddie S. Glaude Jr. (ur. 4 września 1968 r.) jest amerykańskim naukowcem, pisarzem i intelektualistą. Jest profesorem James S. McDonnell Distinguished University Professor na Uniwersytecie Princeton, gdzie przez czternaście lat pełnił funkcję pierwszego kierownika Katedry Studiów Afroamerykańskich. Glaude ukończył studia licencjackie w Morehouse College, a następnie uzyskał tytuł magistra na Temple University oraz doktorat z religioznawstwa na Uniwersytecie Princeton. Jego praca naukowa koncentruje się na historii religii Afroamerykanów, amerykańskim pragmatyzmie i filozofii politycznej, zgłębiając głębokie powiązania między rasą, demokracją i historią Ameryki. Jako były prezes Amerykańskiej Akademii Religii, Glaude jest powszechnie uznawany za swoją naukową krytykę nierówności rasowych i uczestnictwa obywatelskiego, a także za bogaty wkład w krajowy dyskurs polityczny i społeczny.

Eddie S. Glaude Jr. (born September 4, 1968) is an American academic, author, and public intellectual. He is the James S. McDonnell Distinguished University Professor at Princeton University, where he served for fourteen years as the inaugural chair of the Department of African American Studies. Glaude completed his undergraduate education at Morehouse College before earning a master's degree from Temple University and a doctorate in religion from Princeton University. His academic work focuses on African American religious history, American pragmatism, and political philosophy, exploring the deep intersections of race, democracy, and American history. A former president of the American Academy of Religion, Glaude is widely recognized for his scholarly critiques of racial inequality and civic participation, as well as his extensive contributions to national political and social discourse.

Princeton University

Literatura uzupełniająca

Książki

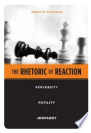
Książki autorów przywoływanych i literatura pokrewna:



[1] "Exit, Voice, and Loyalty"

Albert O. Hirschman

Harvard University Press | ISBN: 9780674276604



[2] **"The Rhetoric of Reaction"**

Albert O. Hirschman

Harvard University Press | ISBN: 9780674768680



[3] **"Oliver Cromwell's Letters and Speeches: With Elucidations"**

Thomas Carlyle

Artykuły naukowe

Prace autorów przywoływanych w tekście:

[1] **"Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States."**

Gordon Tullock, Albert O.HG Hirschman

1970 | The Journal of Finance | DOI: 10.2307/2325604

Źródło

[2] **"The Strategy of Economic Development"**

Staffan Burenstam Linder, Albert O.HG Hirschman

1959 | Ekonomisk Tidskrift | DOI: 10.2307/3438684

Źródło

[3] **"Exit, Voice, and Loyalty"**

Albert O.HG Hirschman

1970

Źródło

[4] **"National Power and the Structure of Foreign Trade"**

Henry M. Oliver, Albert O.HG Hirschman

1946 | Southern Economic Journal | DOI: 10.2307/1052282

Źródło

[5] **"Self-efficacy mechanism in human agency."**

Albert Bandura

1982 | American Psychologist | DOI: 10.1037/0003-066x.37.2.122

Źródło

[6] **"Human agency in social cognitive theory."**

Albert Bandura

1989 | American Psychologist | DOI: 10.1037//0003-066x.44.9.1175

Źródło

[7] **"Exercise of Personal Agency Through the Self-Efficacy Mechanism"**

Albert Bandura

2014 | Self-Efficacy | DOI: 10.4324/9781315800820-2

Źródło

[8] **"Method and device for avoiding fraud on a taxi equipped with a taximeter or on a truck equipped with a tachograph."**

R. Claude

1994

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: b830dda5-d830-435b-a4a7-687d13d51891