Samozatrudnienie między autonomią a zależnością: demokratyczna teoria sprawczości w świetle myśli Eddiego Glaude'a Jr.

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł analizuje zjawisko samozatrudnienia jako kontinuum rozciągające się od pełnej autonomii przedsiębiorczej po całkowitą zależność ekonomiczną. Autor dekonstruuje kategorię JDG, dzieląc ją na trzy typy: samozatrudnienie przedsiębiorcze sensu stricto, samozatrudnienie ekonomicznie zależne (dependent self-employment) oraz przypadki pozornego samozatrudnienia, które w rzeczywistości wyczerpują znamiona stosunku pracy. Wykorzystując aparat pojęciowy Eddiego Glaude'a Jr, tekst zwraca uwagę na przymus ekonomiczny i różnice między formalnym statusem prawnym a faktyczną sprawczością jednostki. Kluczowym punktem jest analiza art. 22 Kodeksu pracy, który pozwala na materialną ocenę relacji B2B w celu ochrony osób wykonujących pracę w warunkach podporządkowania, niezależnie od nazwy zawartej umowy.

The article analyzes the phenomenon of self-employment as a continuum stretching from full entrepreneurial autonomy to total economic dependence. The author deconstructs the category of sole proprietorship (JDG), dividing it into three types: entrepreneurial self-employment sensu stricto, economically dependent self-employment, and cases of sham self-employment which in reality meet the criteria of an employment relationship. Using the conceptual apparatus of Eddie Glaude Jr., the text draws attention to economic coercion and the differences between formal legal status and actual individual agency. A key point is the analysis of Article 22 of the Labor Code, which allows for a substantive assessment of B2B relations in order to protect persons

performing work under conditions of subordination, regardless of the name of the contract concluded.

Artykuł analizuje problematykę samozatrudnienia w Polsce, wskazując na istnienie szerokiego kontinuum między realną autonomią przedsiębiorczą a ekonomiczną zależnością. Autor stawia tezę, że formalny status jednoosobowej działalności gospodarczej (JDG) często maskuje przymus ekonomiczny i ograniczoną sprawczość jednostki, co w praktyce czyni tradycyjny mechanizm rynkowy 'exit' (możliwość zmiany kontrahenta) iluzorycznym. W odpowiedzi na to wyzwanie tekst proponuje przejście od binarnego podziału na 'pracownika' i 'przedsiębiorcę' ku koncepcji 'pracobiorcy', która pozwala na budowę demokratycznej infrastruktury zbiorowej reprezentacji. Wykorzystując aparat pojęciowy Glaude'a, autor argumentuje, że jedynym sposobem na zwiększenie realnej wolności osób zależnie samozatrudnionych jest stworzenie oddolnych organizacji typu 'voice'. Taka kolektywna autonomia nie ma na celu zastąpienia podmiotowości jednostki paternalistyczną opieką, lecz dostarczenie narzędzi i wiedzy niezbędnych do prowadzenia równorzędnych negocjacji z silniejszymi partnerami gospodarczymi.

SŁOWA KLUCZOWE

samozatrudnienie | autonomia przedsiębiorcza | zależność ekonomiczna | demokratyczna teoria sprawczości | osoba wykonująca pracę zarobkową | przymus ekonomiczny | zbiorowe prawo zatrudnienia | układy zbiorowe pracy | triada exit-voice-loyalty | kolektywna autonomia | pozorne samozatrudnienie | dependent self-employment | sprawczość jednostki | relacja B2B | prawo koalicji

Samozatrudnienie to kontinuum między autonomią a zależnością

Polska JDG między przedsiębiorczością a pracą zależną: status prawny, przymus ekonomiczny i narodziny zbiorowego głosu samozatrudnionych

Przeniesienie aparatu pojęciowego Glaude'a na grunt polskiego samozatrudnienia wymaga szczególnej ostrożności metodologicznej. Nie istnieje bowiem jedna, jednolita figura społeczna "samozatrudnionego", a samo prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej nie przesądza ani o rzeczywistym poziomie autonomii, ani o stopniu ekonomicznego podporządkowania. W jednej kategorii statystycznej i podatkowej mieszczą się zarówno niezależny architekt z portfelem kilkunastu klientów, programista negocjujący wysokie stawki z jednym kontrahentem czy lekarz pracujący w kilku placówkach, jak i kurier zależny od platformy, właściciel małego zakładu usługowego oraz osoba wykonująca codziennie tę samą pracę dla jednego podmiotu – w miejscu i czasie wyznaczonym przez organizatora procesu pracy. Z punktu widzenia prawa, ekonomii pracy i socjologii organizacji nie są to sytuacje równoważne. Właśnie dlatego najpierw trzeba rozmontować zbiorczą kategorię samozatrudnienia, zanim stanie się ona podstawą wniosku normatywnego. Skala zjawiska w pełni uzasadnia taką analizę.

Według BAEL w pierwszym kwartale 2025 roku osoby pracujące na własny rachunek bez zatrudniania pracowników stanowiły 14,6 proc. wszystkich pracujących, a pracodawcy kolejne 3,9 proc.; łącznie kategoria pracy na własny rachunek obejmowała więc 18,5 proc. osób aktywnych zawodowo. GUS definiuje "pracującego na własny rachunek" szeroko – jako osobę prowadzącą własną działalność gospodarczą, rozróżniając wewnątrz tej grupy pracodawców oraz osoby niezatrudniające pracowników. Dane te obrazują wagę problemu, lecz nie odpowiadają na kluczowe pytanie: jaka część tej populacji posiada rzeczywistą autonomię przedsiębiorczą, kto jest ekonomicznie zależny od jednego lub niewielu kontrahentów, a w jakich przypadkach warunki pracy mogą wymagać oceny pod kątem istnienia stosunku pracy. Sama statystyka statusu zatrudnienia nie rozwiązuje zatem problemu zależności.

Pierwszy typ można określić jako samozatrudnienie przedsiębiorcze sensu stricto. Jego istotą nie jest jedynie posiadanie numeru NIP czy wpisu do CEIDG, lecz realna możliwość prowadzenia działalności gospodarczej jako samodzielnego przedsięwzięcia. Taki podmiot sam pozyskuje klientów i może ich swobodnie zmieniać, ma wpływ na ceny, decyduje o sposobie wykonania usługi, ponosi ryzyko gospodarcze oraz inwestuje w aktywa i markę, czerpiąc korzyści z efektywnego wykorzystania własnych zasobów. Nawet jeśli posiada jednego głównego kontrahenta, to jego pozycja rynkowa, specjalistyczne kwalifikacje i dostęp do alternatyw sprawiają, że koncentracja dochodu nie oznacza automatycznie faktycznego podporządkowania. To istotne zastrzeżenie: liczba klientów jest wskaźnikiem zależności, a nie jej definicją.

Drugi typ to samozatrudnienie ekonomicznie zależne. Kategoria ta nie jest prostym synonimem "pozornego samozatrudnienia". ILO posługuje się terminem dependent self-employment właśnie po to, by uchwycić relacje, które pozostają rzeczywistą pracą na własny rachunek, lecz są obciążone

znaczną zależnością od jednego lub niewielu podmiotów – szczególnie w obszarze dochodu, organizacji pracy czy dostępu do rynku. Nowsza międzynarodowa klasyfikacja statusu zatrudnienia wyodrębnia również dependent contractors: wykonawców z kontraktami handlowymi, którzy jednak pozostają zależni od innego podmiotu w zakresie organizacji pracy lub przychodów. Kategoria ta dowodzi, że współczesna gospodarka stworzyła obszar pośredni między klasycznym przedsiębiorstwem a zatrudnieniem podporządkowanym. Trzeci typ tworzą przypadki, w których przedsiębiorcza forma kontraktu może zasłaniać relację posiadającą cechy stosunku pracy.

Polski Kodeks pracy zachowuje tutaj jednoznaczną zasadę materialnej oceny stosunku prawnego. Art. 22 § 1 definiuje stosunek pracy poprzez wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, za wynagrodzeniem. § 1^1 stanowi, że zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę umowy, a § 1^2 zakazuje zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu tychże warunków. Zasada ta nie pozwala jednak automatycznie kwalifikować każdej długotrwałej współpracy B2B jako stosunku pracy.

Ocena wymaga analizy konkretnej relacji, zwłaszcza charakteru podporządkowania i sposobu organizacji pracy oraz pozostałych elementów stanu faktycznego. Te trzy typy warto traktować jako punkty na kontinuum, a nie szczelne pudełka. Współczesna działalność gospodarcza może bowiem łączyć cechy różnych modeli: specjalista może przez lata pracować dla jednego klienta, zachowując dużą autonomię techniczną; kurier może sam wybierać godziny pracy, pozostając zależnym od infrastruktury platformy; a konsultant może działać całkowicie samodzielnie, lecz ekonomicznie nie móc sobie pozwolić na odmowę żądań najważniejszego kontrahenta.

Przymus ekonomiczny jako ograniczenie realnych alternatyw wyboru

Nauka o rynku pracy potrzebuje zatem modelu wielowymiarowego. Należy osobno badać zależność dochodową, kontrolę czasu i miejsca, sposób wykonywania pracy, ryzyko gospodarcze oraz możliwość pozyskiwania klientów i zatrudniania innych. Istotna jest także własność narzędzi, kontrola nad ceną i realny koszt zakończenia współpracy. Dopiero na tym tle sens uzyskuje kategoria przymusu ekonomicznego. W języku potocznym słowo „przymus” może sugerować brak dobrowolności, groźbę albo nieważność oświadczenia woli.

Takie skojarzenie byłoby w kontekście analizowanej problematyki nieprecyzyjne. Przymus ekonomiczny należy tutaj rozumieć opisowo, jako ograniczenie zbioru realnie dostępnych

alternatyw. Człowiek może podpisać umowę B2B w pełni świadomie i bez bezprawnej groźby, a jednocześnie zrobić to tylko dlatego, że jest to jedyna oferowana mu forma wykonywania danej pracy. Jego wybór pozostaje wyborem w sensie prawnym, lecz zakres alternatyw jest wąski. Socjologicznie i ekonomicznie sytuacja ta różni się od decyzji osoby, która odrzuca umowę o pracę, ponieważ preferuje rzeczywistą działalność przedsiębiorczą i dysponuje kilkoma równoważnymi możliwościami rynkowymi. Warto więc rozdzielić dobrowolność aktu od swobody struktury wyboru. Człowiek może dobrowolnie wybierać najlepszą z dostępnych opcji, nawet jeśli żadna z nich nie odpowiada jego preferencjom.

Ekonomia dobrobytu, teoria negocjacji i podejście capability Amartyi Sena na różne sposoby dowodzą, że wolność nie wyczerpuje się w samym braku fizycznego przymusu. Kluczowy jest również zbiór realnych funkcjonowań i opcji, którymi podmiot rzeczywiście dysponuje. W przypadku pracy oznacza to między innymi możliwość odejścia do innego klienta, zgromadzone oszczędności, przenośność kwalifikacji, koszt okresu bez dochodu, lokalną dostępność ofert, zobowiązania rodzinne oraz dostęp do zabezpieczenia społecznego.

Dwa identycznie brzmiące kontrakty mogą więc zostać podpisane przez osoby znajdujące się w radykalnie różnej pozycji negocjacyjnej. To właśnie tutaj szczególnie użyteczna staje się Hirschmanowska triada exit-voice-loyalty.

Formalna możliwość odejścia z relacji gospodarczej nie rozstrzyga, czy exit jest realnie dostępny. Im wyższy koszt wyjścia, tym większego znaczenia nabiera voice: możliwość negocjowania reguł bez konieczności opuszczania relacji. W klasycznym przedsiębiorstwie głównym mechanizmem dyscyplinującym kontrahenta jest możliwość wyboru innego partnera handlowego. W warunkach zależności ekonomicznej ta możliwość słabnie. Wtedy organizacja zbiorowa może pełnić funkcję instytucjonalnego substytutu słabego exit: skoro pojedynczy wykonawca nie posiada wystarczającej pozycji, wielu wykonawców może stworzyć wspólny kanał głosu.

Prawo do związków dla osób poza etatem

Właśnie dlatego prawo związkowe w Polsce przeszło zmianę głębszą, niż sugerowałaby sama techniczna nowelizacja. W wyroku z 2 czerwca 2015 roku (sygn. K 1/13) Trybunał Konstytucyjny stwierdził niezgodność z Konstytucją ograniczenia wolności zrzeszania się związkowego do tradycyjnie określonych kategorii, o ile wykluczało ono inne osoby wykonujące pracę zarobkową. Skutkiem tego była nowelizacja ustawy o związkach zawodowych, która od 1 stycznia 2019 roku rozszerzyła prawo koalicji. W obowiązującym tekście jednolitym ustawy „osoba wykonująca pracę zarobkową” oznacza pracownika albo osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej

podstawie niż stosunek pracy, pod warunkiem że nie zatrudnia ona do tego rodzaju pracy innych osób oraz posiada związane z wykonywaniem pracy prawa i interesy nadające się do reprezentowania i obrony przez związek. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje właśnie osobom wykonującym pracę zarobkową.

Zmiana ta ma istotne znaczenie również na poziomie pojęciowym. Polski ustawodawca nie sprowadza już zbiorowego prawa zrzeszania się wyłącznie do statusu „pracownika" w rozumieniu Kodeksu pracy, lecz wprowadza szerszą kategorię osoby wykonującej pracę zarobkową. Nie znosi to różnic między pracownikiem a samozatrudnionym, ale uznaje, że pewne prawa i interesy związane z osobistym świadczeniem pracy mogą mieć charakter zbiorowy także wtedy, gdy podstawą współpracy nie jest stosunek pracy. Zgodnie z aktualnym brzmieniem ustawy związki reprezentują i bronią praw, godności oraz interesów materialnych i moralnych tej szerszej grupy, a w zakresie interesów zbiorowych reprezentują osoby wskazane w ustawie niezależnie od ich członkostwa związkowego.

Taka konstrukcja prawna tworzy interesujący pomost do kategorii „pracobiorcy" rozwijanej przez WBREW. W swoich materiałach związek proponuje, aby mianem „pracobiorcy" określać szeroko każdą osobę świadczącą pracę, podczas gdy „pracownik" miałby oznaczać pracobiorcę wykonującego ją na podstawie umowy o pracę. W petycji WBREW argumentuje się, że forma prawna zatrudnienia staje się wtórna wobec faktu świadczenia pracy i że różne formy pracy powinny uzyskać bardziej równomierną ochronę. Należy jednak podkreślić, że jest to projekt pojęciowy i normatywny WBREW, a nie definicja obowiązującego prawa. Co istotne, aktualna ustawa o związkach zawodowych posługuje się terminem „osoba wykonująca pracę zarobkową", który wykracza poza ramy „pracownika". Świadczy to o tym, że polski porządek prawny już częściowo odchodzi od utożsamiania zbiorowych praw zatrudnieniowych wyłącznie z kodeksową umową o pracę.

Zbiorowe prawo zatrudnienia jako przestrzeń wspólnego voice

Kluczowe znaczenie ma ustawa z 5 listopada 2025 roku o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, która weszła w życie 13 grudnia 2025 roku. Definiuje ona osobę wykonującą pracę zarobkową poprzez odesłanie do ustawy o związkach zawodowych i zakłada, że układ zbiorowy może określać warunki stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Zakładowy układ zbiorowy obejmuje co do zasady

wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową u pracodawcy będącego stroną układu, chyba że sam dokument stanowi inaczej; analogiczną konstrukcję przyjęto dla układów ponadzakładowych.

Jest to fundamentalne dla problematyki samozatrudnienia, gdyż polskie zbiorowe prawo zatrudnienia dysponuje obecnie instrumentem pozwalającym objąć układem również osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, o ile spełniają one ustawowe kryteria. Takie przesunięcie pozwala postrzegać współczesne prawo pracy jako obszar, w którym tradycyjna dychotomia "pracownik albo przedsiębiorca" jest częściowo uzupełniana przez trzecią płaszczyznę: prawa wynikające z samego wykonywania pracy zarobkowej. Nie oznacza to powstania jednolitego "prawa pracobiorców", ponieważ zakres ochrony pozostaje zróżnicowany, a status pracownika wciąż wiąże się z rozbudowanym katalogiem norm indywidualnego prawa pracy. Powstaje jednak wspólna przestrzeń zbiorowej reprezentacji. Właśnie ona jest szczególnie interesująca z punktu widzenia aparatu Glaude'a: system prawny nie musi rozstrzygać całej tożsamości podmiotu, aby uznać jego prawo do organizowania wspólnego voice.

WBREW prezentuje się publicznie jako Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych. Akcentuje zarówno sprzeciw wobec przymusu samozatrudnienia i nierówności w relacjach z dużymi podmiotami, jak i potrzebę budowy „silnej organizacji samozatrudnionych”, oficjalnej reprezentacji, działań prawnych oraz lobbingu. Na stronie związku opublikowano analizę prof. Tomasza Duraja, która wiąże powstanie tej formy reprezentacji ze zmianami prawa z 2019 roku i wyrokiem TK K 1/13, wskazując, że samozatrudnieni uzyskali wówczas możliwość tworzenia własnych organizacji związkowych.

Dla niniejszego artykułu nie jest istotne przyjęcie wszystkich ocen i postulatów WBREW jako danych naukowych. Znaczenie ma raczej fakt powstania instytucji próbującej zastosować narzędzia zbiorowego prawa zatrudnienia do grupy, którą klasyczna teoria stosunków przemysłowych sytuowała po stronie indywidualnych przedsiębiorców. W tym miejscu można precyzyjniej określić naturę analogii z Glaude'em. Nie dotyczy ona rasowej historii Stanów Zjednoczonych ani doświadczeń czarnej ludności amerykańskiej.

Próba bezpośredniego utożsamienia tych porządków byłaby metodologicznie nieuprawniona. Można natomiast zapożyczyć strukturę pytania: co dzieje się z ludźmi, których formalna kategoria polityczna lub prawna nie opisuje adekwatnie ich realnej zdolności działania i w jaki sposób organizacja pozwala im przestać czekać na zewnętrznego reprezentanta? W tym sensie ekonomicznie zależny samozatrudniony może być analizowany nie jako analog historycznej ofiary niewolnictwa, lecz jako przypadek rozbieżności między nominalną autonomią i realnym zakresem sprawczości. Taka ostrożność jest niezbędna przy posługiwaniu się kategorią fugitivity. Ucieczka

niewolnika była zerwaniem z porządkiem roszczącym sobie prawo własności wobec osoby; rezygnacja samozatrudnionego z kontraktu jest zdarzeniem zupełnie innego rodzaju.

Nie można ich zrównywać ani prawnie, ani moralnie, ani historycznie. Inspiracja Glaude'em powinna zatem dotyczyć nie podobieństwa cierpienia, lecz krytyki formalizmu: tak jak formalny język amerykańskiej demokracji nie wystarczał do opisania rzeczywistego wykluczenia części obywateli, tak formalny język przedsiębiorczej niezależności może nie wystarczać do opisu każdego przypadku działalności gospodarczej. Analogia jest metodologiczna, a nie historyczna.

Kryteria rozpoznawania ekonomicznie wymuszonego samozatrudnienia

Na tej podstawie można sformułować ścisłą definicję ekonomicznie wymuszonego samozatrudnienia. Jest to sytuacja, w której osoba świadcząca osobiście pracę formalnie prowadzi działalność gospodarczą, lecz wybór tej formy nastąpił przy istotnie ograniczonym zbiorze realistycznych alternatyw. Pozycja takiej osoby wobec głównego kontrahenta cechuje się szeregiem przejawów zależności: koncentracją przychodu, asymetrią negocjacyjną, wysokim kosztem zakończenia współpracy oraz niewielkim wpływem na zasadnicze warunki wykonywania pracy. Dochodzi do tego ograniczona możliwość budowania niezależnego rynku i przeniesienie części ryzyka gospodarczego na wykonawcę, bez odpowiadającego temu wzrostu kontroli nad działalnością.

Jest to definicja analityczna, a nie ustawowa. Właśnie dlatego termin „wymuszone” należy stosować ostrożnie, również w badaniach empirycznych. Nie wystarczy zapytać respondentów, czy „chcieli” prowadzić działalność – preferencje ewoluują, a ludzie adaptują się do dostępnych instytucji. Ktoś może zaakceptować B2B z braku alternatywy, by później cenić jego elastyczność; inny może rozpocząć działalność dobrowolnie, lecz wraz ze zmianą rynku stać się uzależnionym od jednego klienta.

Badanie powinno zatem łączyć subiektywne deklaracje z obiektywnymi wskaźnikami struktury relacji. W Polsce problem ten komplikuje specyfika języka podatkowego. Debata o B2B często ogniskuje się wokół porównania obciążeń fiskalnych, kosztów pracy i wynagrodzenia netto. Choć jest to istotny element decyzji kontraktowej, analiza ekonomiczna nie może kończyć się na kwocie pozostającej do dyspozycji. Formy prawne różnią się bowiem rozkładem ryzyka, poziomem zabezpieczenia, obowiązkami administracyjnymi, sposobem finansowania okresów niezdolności do pracy oraz zakresem ochrony ustawowej. Racjonalna decyzja może prowadzić do wyboru B2B –

szczególnie przy wysokich dochodach i dużej autonomii – jednak sama krótkookresowa atrakcyjność nie przesądza o jakości instytucjonalnej całego modelu.

Polityka publiczna znajduje się tutaj w trudnym położeniu normatywnym. Zbyt słaba kontrola pozornego samozatrudnienia może zachęcać do obchodzenia prawa pracy, natomiast zbyt agresywna reklasyfikacja uderzy w osoby, które świadomie wybrały autentyczną przedsiębiorczość i nie chcą być pracownikami. Z perspektywy pragmatycznego melioryzmu jest to klasyczny przypadek wymagający odejścia od rozwiązania totalnego. Polityka nie powinna być konstruowana tak, jakby jedna forma zatrudnienia była właściwa dla wszystkich. Potrzebny jest model zdolny do różnicowania przypadków i zwiększania ochrony tam, gdzie zależność faktycznie występuje.

Kolektywna autonomia jako rozszerzenie realnej sprawczości jednostki

Polski Kodeks pracy częściowo realizuje już taki model, opierając się na zasadzie pierwszeństwa faktycznych warunków wykonywania pracy nad nazwą umowy. Ustawa o związkach zawodowych obrała inną drogę: nie wymaga ona uznania danej osoby za pracownika w sensie formalnym, by mogła ona wejść do systemu zbiorowej reprezentacji – wystarczy spełnienie definicji osoby wykonującej pracę zarobkową. Kolejny krok wykonuje ustawa o układach zbiorowych z 2025 roku, która pozwala regulować w układach podstawy wykonywania pracy zarobkowej inne niż stosunek pracy. W rezultacie polski porządek prawny nie musi być odczytywany wyłącznie przez binarną alternatywę "albo UoP, albo pełna przedsiębiorczość". W zbiorowym prawie zatrudnienia istnieje już bowiem trzeci język: osobiste wykonywanie pracy zarobkowej jako fundament określonych praw kolektywnych. Z perspektywy teorii Glaude'a zmiana ta ma znaczenie głębsze niż techniczna reforma prawa.

Pozwala ona samozatrudnionemu pozostać formalnie przedsiębiorcą, nie zmuszając go jednocześnie do funkcjonowania politycznie jako samotny przedsiębiorca. Rozdzielone zostają dwie kwestie, które neoliberalna racjonalność skłonna jest utożsamiać: samodzielność gospodarczą oraz konieczność indywidualnego rozwiązywania wszystkich problemów. Człowiek może samodzielnie wystawiać faktury, negocjować kontrakty i ponosić ryzyko gospodarcze, a równocześnie uczestniczyć w zbiorowej organizacji reprezentującej interesy związane z pracą. Jest to konstrukcja teoretycznie istotna, gdyż ukazuje możliwość kolektywnej autonomii. Klasyczny liberalizm przedstawia autonomię głównie jako zdolność jednostki do samodzielnego decydowania; tymczasem pewne decyzje stają się realnie dostępne dopiero dzięki istnieniu organizacji. Pojedynczy kierowca może nie być w stanie wynegocjować systemowej zmiany warunków

platformy, lecz tysiące kierowców mogą stworzyć przestrzeń do takiej rozmowy. Samotny konsultant może nie dysponować zasobami na spór prawny z dużym podmiotem, podczas gdy organizacja potrafi rozłożyć koszt ekspertyzy na wielu członków. Kolektywność nie ogranicza tu autonomii poprzez zastąpienie decyzji jednostki – wręcz przeciwnie: zwiększa ją przez rozszerzenie zbioru wykonalnych strategii. To właśnie odróżnia demokratyczną organizację od paternalistycznego przedstawicielstwa.

Jeżeli WBREW miałoby jedynie przejmować problemy samozatrudnionych, występować w ich imieniu i dostarczać gotowe rozwiązania, mogłoby z czasem odtworzyć Glaude'owski problem custodial politics. Jeśli jednak organizacja służy zbieraniu doświadczeń, przekształcaniu ich w wiedzę, rozwijaniu lokalnych liderów, budowaniu umiejętności negocjacyjnych i tworzeniu kanałów uczestnictwa, staje się bliższa Bakerowskiej polityce troski. Na stronie WBREW deklarowana jest potrzeba silnej organizacji samozatrudnionych oraz realnego głosu tej grupy. Naukowa ocena zgodności codziennej praktyki z modelem Baker wymagałaby oczywiście empirycznego badania procesów decyzyjnych związku, a nie tylko analizy publicznych deklaracji. Na tym etapie można zatem mówić o potencjale instytucjonalnym i deklarowanej orientacji, a nie o dowiedzionej realizacji modelu. Pojęcie "pracobiorcy" staje się w tym kontekście narzędziem nie tylko językowym, ale organizacyjnym. Kategorie społeczne mają bowiem performatywne konsekwencje: wskazują, kogo ludzie postrzegają jako podobnych do siebie.

Pracobiorca jako wspólnota interesów i podwójna pozycja samozatrudnionego

Jeżeli samozatrudniony programista, kurier platformowy i osoba zatrudniona na umowie o pracę należą do całkowicie odrębnych światów pojęciowych – „przedsiębiorców” i „pracowników” – trudniej dostrzec ich wspólny interes w obszarach takich jak wynagrodzenie, czas pracy, bezpieczeństwo, prawo do organizowania się czy przewidywalność warunków świadczenia pracy. Szersza kategoria „pracobiorcy” może zatem służyć jako hipoteza wspólnoty interesów. Nie należy jednak stosować jej tak szeroko, by zatarła różnicę między właścicielem rozwijającym przedsiębiorstwo przy pomocy cudzej pracy a osobą, której dochód wynika przede wszystkim z osobistego świadczenia pracy. Z tego powodu ustawowa definicja osoby wykonującej pracę zarobkową zawiera istotne ograniczenie: osoba świadcząca pracę poza stosunkiem pracy powinna wykonywać ją bez zatrudniania do tego rodzaju pracy innych osób. Kryterium to pomaga odróżnić podmiot, którego pozycja ekonomiczna opiera się głównie na własnej pracy, od przedsiębiorcy organizującego pracę innych. Choć nie rozwiązuje ono wszystkich przypadków granicznych,

ujawnia zasadniczą intuicję prawa zbiorowego: ekonomiczna funkcja pracy osobistej może być ważniejsza dla prawa zrzeszania się niż formalna etykieta umowy. Na tej podstawie można zaproponować szerszą teorię podwójnej pozycji samozatrudnionego.

W obrocie gospodarczym może on być przedsiębiorcą i stroną kontraktu handlowego. W systemie stosunków pracy może równocześnie być osobą wykonującą pracę zarobkową, posiadającą interesy wspólne z innymi osobami świadczącymi podobną pracę. Role te nie muszą się logicznie wykluczać; problem pojawia się dopiero wtedy, gdy jedna z nich zostaje użyta do całkowitego wymazania drugiej.

Takie rozumienie pozwala również uporządkować pojęcie solidarności. Solidarność samozatrudnionych nie wymaga założenia, że wszyscy posiadają identyczne interesy. Autonomiczny programista może opowiadać się za maksymalną swobodą kontraktowania, kurier platformowy za silniejszymi gwarancjami minimalnego wynagrodzenia, a zależny kontraktor za ochroną przed jednostronnym rozwiązaniem umowy. Demokratyczna organizacja nie może zatem konstruować „samozatrudnionego” jako jednolitej postaci. Powinna raczej wytwarzać procedurę pozwalającą ujawnić zbieżności i różnice interesów. Tutaj ponownie powraca Ellisonowska "antagonistyczna współpraca".

Wspólnota nie jest prawdziwie demokratyczna dlatego, że zniknęły z niej różnice. Jest demokratyczna wtedy, gdy różnice mogą zostać wyrażone bez rozpadu możliwości działania wspólnego. Organizacja samozatrudnionych powinna więc unikać zarówno atomizacji, jak i przymusowej jednolitości. Członek nie może być jedynie jednostką izolowaną, ale nie powinien też zostać zredukowany do statystycznego przedstawiciela interesu grupowego. To samo dotyczy problemu przywództwa. W realnym związku potrzebni są eksperci od prawa, ludzie zdolni prowadzić negocjacje, media, księgowość, kampanie i procesy legislacyjne.

Demokratyczna teoria Glaude'a nie nakazuje ich eliminacji. Nakazuje raczej takie użycie profesjonalizacji, aby nie przekształciła się ona w monopol interpretowania interesu członków. Ekspert powinien tłumaczyć prawo, ale nie zastępować człowieka w określeniu, czego ten oczekuje od stosunku gospodarczego. Negocjator może reprezentować grupę, lecz powinien wracać do niej z informacją oraz mandatem. Lider może wytyczać strategię, ale jego zadaniem powinno pozostawać budowanie większej liczby osób zdolnych do podobnej pracy. Nowa ustawa o układach zbiorowych otwiera tutaj szczególnie interesujące pole eksperymentalne. Pozwala regulować między innymi warunki wynagradzania, organizację pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, zagrożenia psychospołeczne, godzenie życia zawodowego z prywatnym oraz zasady prowadzenia dialogu społecznego, a zakres podmiotowy może obejmować osoby wykonujące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy. Teoretycznie tworzy to przestrzeń do konstruowania zbiorowych reguł nie tylko

dla klasycznych pracowników. Praktyczne wykorzystanie tych możliwości będzie jednak zależało od powstania organizacji zdolnych prowadzić rokowania, od zainteresowania drugiej strony oraz od konkretnych konfiguracji prawnych w poszczególnych branżach. Prawo samo nie zorganizuje samozatrudnionych; może jedynie stworzyć szerszą strukturę możliwości.

Demokratyczna teoria pracobiorcy niezależnego jako infrastruktura sprawczości

To dokładnie ten sam problem, który pojawił się wcześniej przy Wolinie: demokracja instytucjonalna nie jest tożsama z demokratycznym działaniem. Ustawowe prawo do zrzeszania się nie generuje automatycznie więzi, tak jak prawo do negocjowania nie tworzy samoistnie zdolności negocjacyjnej. Potrzebne są organizatorzy, zaufanie, przepływ informacji, poczucie wspólnego interesu oraz doświadczenie, że działanie zbiorowe jest warte ponoszonego kosztu. Dlatego polski samozatrudniony stanowi interesującą figurę dla pragmatyzmu Glaude'a właśnie ze względu na napięcie między samodzielnością a izolacją. Jego status może być manifestacją realnej autonomii, lecz może stać się również ideologicznym poleceniem samodzielności: radź sobie sam, negocjuj sam, zabezpieczaj się sam, ucz się sam, konkuruj sam i sam ponoś konsekwencje ryzyka, którego część została wytworzona przez strukturę rynku. Czarny demokratyczny perfekcjonizm nie oferuje tu gotowej recepty, ale podważa samo założenie, że self-trust wymaga samotności. W konstrukcji Glaude'a samozaufanie dojrzewa w antagonistic cooperation i polityce troski. Człowiek ma ufać własnej inteligencji właśnie po to, aby wejść w relację z inteligencją innych.

W ten sposób dochodzimy do propozycji, którą można nazwać demokratyczną teorią pracobiorcy niezależnego. Jej podmiot nie jest ani infantylizowanym quasi-pracownikiem oczekującym opieki, ani heroicznym przedsiębiorcą skazanym na samotną konkurencję. Jest człowiekiem zdolnym do samodzielnego działania gospodarczego, a jednocześnie uprawnionym do tworzenia instytucji zbiorowej sprawczości. Jego autonomia nie kończy się wraz z wejściem w związek; ten powinien powiększać jego zdolności, a nie przejmować je na własność. Pierwszym elementem takiej teorii jest samorozpoznanie położenia. Jednostka powinna mieć dostęp do informacji pozwalających zrozumieć strukturę własnej relacji gospodarczej: jak jej stawka kształtuje się na tle rynku, jaki udział w dochodzie pochodzi od głównego klienta, kto faktycznie kontroluje organizację pracy, jakie ryzyka zostały na nią przeniesione oraz jakie prawa posiada w ramach obowiązujących ustaw.

Kolejnym filarem jest komunikacja pozioma, umożliwiająca zestawianie doświadczeń. Trzecim elementem jest tworzenie wspólnego języka interesu, bez którego prywatne skargi nie stają się sprawą zbiorową. Czwartym jest zdolność instytucjonalna: zaplecze ekspertów, fundusze,

procedury i reprezentacja. Piątym wreszcie kontrola reprezentantów, ponieważ instytucja stworzona do wzmacniania głosu może sama stać się nowym centrum jego zawłaszczania. Dopiero po spełnieniu tych warunków organizacja samozatrudnionych może być potraktowana jako odpowiednik Bakerowskiego laboratorium przywództwa – oczywiście z zachowaniem wszystkich różnic historycznych. Jej osiągnięciem nie byłoby jedynie wynegocjowanie wyższej stawki czy wygranie sporu prawnego.

Organizacja jako demokratyczna infrastruktura sprawczości

Sukcesem byłoby wykształcenie większej liczby osób zdolnych do samodzielnej diagnozy warunków gospodarczych, prowadzenia negocjacji, wystąpień publicznych, współtworzenia układów zbiorowych oraz organizowania kolejnych członków. W takim modelu wynik ekonomiczny i wynik demokratyczny stają się dwiema odrębnymi miarami skuteczności. Możliwe jest bowiem spektakularne zwycięstwo ekonomiczne przy jednoczesnym braku wzrostu sprawczości członków, jeśli wszystkie działania zostaną przejęte przez wąską, profesjonalną elitę. Zdarzyć się może też sytuacja odwrotna: proces organizowania znacząco podniesie kompetencje i rozbuduje sieci społeczne uczestników, lecz nie doprowadzi do szybkiej zmiany warunków gospodarczych. Demokratyczny pragmatyzm wymaga badania obu tych wymiarów, bez romantyzowania któregokolwiek z nich. Człowiek nie żyje samą partycypacją; organizacja pracy niesie realne konsekwencje dochodowe. Jednocześnie sama podwyżka wynagrodzenia nie wyczerpuje znaczenia demokratycznego działania. Pozwala to ostatecznie doprecyzować centralną hipotezę projektu.

Ekonomicznie zależne samozatrudnienie w Polsce można potraktować jako współczesny przypadek problemu rozproszonej podmiotowości, w którym formalna indywidualizacja kontraktów utrudnia rozpoznanie wspólnoty interesów, a ograniczona możliwość indywidualnego exit zwiększa znaczenie zbiorowego voice. Aparat Glaude'a okazuje się tu przydatny, gdyż wiąże samozaufanie i organizację oddolną z krytyką mesjanistycznego przywództwa, polityką troski oraz pragmatycznym eksperymentalizmem. Nie dostarcza on gotowej teorii polskiego prawa pracy, lecz zestaw pytań, które pozwalają taką teorię skonstruować. Najważniejsze z nich nie brzmi: czy samozatrudniony jest „naprawdę" przedsiębiorcą, czy „naprawdę" pracownikiem. Tak postawione pytanie zbyt szybko zamyka analizę w istniejących już kategoriach.

Bardziej produktywne jest pytanie o to, jakim rodzajem sprawczości rzeczywiście dysponuje taka osoba; które elementy tej sprawczości wynikają z indywidualnej autonomii, które są ograniczone przez ekonomiczną zależność i jakie formy instytucjonalnego współdziałania pozwalają poszerzać

wolność bez odbierania mu podmiotowości przedsiębiorczej. W tym miejscu analiza polska powraca do punktu wyjścia artykułu. Carlyle oczekiwał wielkiego człowieka zdolnego poprowadzić innych; Glaude pyta, dlaczego zwykli ludzie tak często czekają na kogoś, kto zrobi za nich to, co mogą nauczyć się robić wspólnie.

Polski samozatrudniony w sytuacji zależności ekonomicznej wystawiony jest na dwie przeciwstawne pokusy. Pierwsza nakazuje mu wierzyć, że jako przedsiębiorca powinien radzić sobie ze wszystkim sam. Druga podpowiada, że potrzebuje profesjonalnego reprezentanta, który przejmie jego problemy i rozwiąże je w jego imieniu. Model Bakerowski odrzuca oba te rozwiązania w ich skrajnej postaci.

Organizacja powinna być na tyle silna, by zwiększać siłę negocjacyjną członków, lecz jednocześnie na tyle demokratyczna, aby nie uczynić ich zależnymi od własnej potęgi. Dalszy wywód musi zatem przejść od statusu prawnego i ekonomicznego do architektury takiej organizacji. Potrzebna jest teoria związku samozatrudnionych jako demokratycznej infrastruktury sprawczości: sposobu przekształcania indywidualnych doświadczeń w wiedzę zbiorową, wiedzy w mandat, mandatu w negocjację, negocjacji w instytucjonalną regułę, a następnie reguły ponownie w przedmiot oceny i korekty przez członków. Dopiero wtedy pojęcia Glaude'a, Baker, Ostrom, Hirschmana i Wolina zaczną tworzyć spójny model organizacyjny, zamiast pozostać zbiorem inspirujących analogii.

> Polski samozatrudniony balansuje dziś między pułapką samotnego heroizmu a pokusą oddania sprawczości w ręce profesjonalnych reprezentantów. Prawdziwym sukcesem organizacji nie będzie zatem jedynie wywalczona podwyżka, lecz moment, w którym zwykli ludzie przestaną czekać na 'wielkiego lidera', by wspólnie nauczyć się zarządzać własną wolnością. Czy potrafimy stworzyć wspólnotę, która wzmacnia głos jednostki, nie czyniąc jej jednocześnie zależną od potęgi samej organizacji?

Inspiracje

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

Eddie Steven Glaude Jr. (ur. 1968) jest amerykańskim uczonym, autorem i intelektualistą publicznym, pełniącym funkcję profesora James S. McDonnell Distinguished University Professor of African American Studies na Uniwersytecie Princeton. Uzyskał tytuł licencjata w Morehouse College, tytuł magistra w zakresie studiów afroamerykańskich na Temple University oraz tytuły magistra i doktora w zakresie religioznawstwa na Uniwersytecie Princeton. Glaude jest byłym kierownikiem Wydziału Studiów Afroamerykańskich na Uniwersytecie Princeton i byłym prezesem Amerykańskiej Akademii Religii. Jego praca naukowa koncentruje się na religii Afroamerykanów, filozofii, amerykańskim pragmatyzmie i teorii demokracji, krytycznie badając głęboko zakorzenione nierówności rasowe i wyzwania polityczne stojące przed Stanami Zjednoczonymi. Poprzez wpływowe książki i szeroko rozpowszechnione komentarze publiczne, obficie czerpie z tradycji myślicieli takich jak James Baldwin, aby kwestionować amerykańską historię, stosunki rasowe i moralność obywatelską, opowiadając się za autentyczną wielorasową demokracją.

Eddie Steven Glaude Jr. (born 1968) is an American scholar, author, and public intellectual serving as the James S. McDonnell Distinguished University Professor of African American Studies at Princeton University. He earned his bachelor's degree from Morehouse College, a master's in African American studies from Temple University, and master's and doctoral degrees in religion from Princeton University. Glaude is a former chair of Princeton's Department of African American Studies and a past president of the American Academy of Religion. His scholarly work focuses on African American religion, philosophy, American pragmatism, and democratic theory, critically examining the deep-seated racial inequities and political challenges facing the United States. Through influential books and widespread public commentary, he draws extensively upon the tradition of thinkers like James Baldwin to interrogate American history, race relations, and civic morality, advocating for a genuine multiracial democracy.

Princeton University

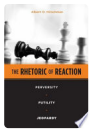
Literatura uzupełniająca

Książki

Literatura pokrewna (Google Scholar):

[1] **"Landscape"**
Glaude

[2] **"Exit, Voice, and Loyalty"**
Albert O. Hirschman



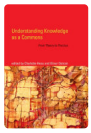
[3] **"The Rhetoric of Reaction"**
Albert O. Hirschman
Harvard University Press | ISBN: 9780674768680

[4] **"Characteristics"**
Thomas Carlyle

[5] **"Chartism"**
Thomas Carlyle

[6] **"The Best Hundred Books"**
Thomas Carlyle

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



[8] **"Understanding Knowledge as a Commons"**
Elinor Ostrom
MIT Press | ISBN: 9780262516037

[9] **"Institutions, Incentives, and Irrigation in Nepal"**
Elinor Ostrom

Artykuły naukowe

Autorzy przywoływani:

[1] **"On Economic Inequality"**
Amartya Kumar Sen, James E. Foster
1973 | DOI: 10.1093/0198281935.001.0001
Google Scholar

[2] **"Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory"**
Amartya Kumar Sen
1977 | Philosophy &amp Public Affairs
Google Scholar

[3] **"Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984"**
Amartya Kumar Sen
1985 | The Journal of Philosophy | DOI: 10.2307/2026184
Google Scholar

[4] **"Collective Choice and Social Welfare"**
H. Myint, Amartya Kumar Sen
1972 | Econometrica | DOI: 10.2307/1913866
Google Scholar

[5] **"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
Google Scholar

[6] **"The Strategy of Economic Development"**
Staffan Burenstam Linder, Albert O.HG Hirschman
1959 | Ekonomisk Tidskrift | DOI: 10.2307/3438684
Google Scholar

[7] **"Exit, Voice, and Loyalty"**
Albert O.HG Hirschman
1970
Google Scholar

[8] **"The Passions and the Interests: Political Arguments for Capitalism before Its Triumph."**
Andrew Stewart Skinner, Albert O.HG Hirschman
1979 | Economica | DOI: 10.2307/2553103
Google Scholar

[9] "Protection of the Self-Employed to the Extent of Non-Discrimination and Equal Treatment – An Overview of the Issue"

Tomasz Duraj

2022 | Acta Universitatis Lodziensis Folia Iuridica | DOI: 10.18778/0208-6069.101.12

Google Scholar

[10] "“The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment—Comments de lege lata and de lege ferenda”"

Tomasz Duraj

2020 | Prekarisierung und soziale Entkopplung | DOI: 10.1007/978-3-658-28511-1_2

Google Scholar

[11] "Self-employment and the legal model of protection in Poland"

Tomasz Duraj

2022 | Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej | DOI: 10.4467/25444654spp.22.021.16566

Google Scholar

[12] "Collective Rights of Persons Engaged in Gainful Employment Outside the Employment Relationship – en Outline of the Issue"

Tomasz Duraj

2021 | Acta Universitatis Lodziensis Folia Iuridica | DOI: 10.18778/0208-6069.95.01

Google Scholar

[13] "Doing a Self-Build"

Chris Baker

2025 | Confident Leaders By Design | DOI: 10.4324/9781003558934-8

Google Scholar

[14] "7. Social Networking for Teachers, Teacher Educators, and School Leaders"

Kira J. Baker-Doyle

2010 | The Networked Teacher | DOI: 10.65528/9780807774458-009

Google Scholar

[15] "The Slowdown of the Economics Publishing Process"

Glenn Ellison

2000 | Journal of Political Economy | DOI: 10.1086/341868

Google Scholar

[16] "Pluralism, Pragmatism and Self-knowledge"

James Bohman

2009 | Human Studies | DOI: 10.1007/s10746-009-9126-0

Google Scholar

[17] "Democratic Experimentalism: From Self-Legislation to Self-Determination"

James Bohman

2012 | Contemporary Pragmatism | DOI: 10.1163/18758185-90000241

Google Scholar

[18] "Organizational economics: applications to metropolitan governance"

ELINOR OSTROM

2010 | Journal of Institutional Economics | DOI: 10.1017/s1744137409990208

Google Scholar

[19] "In pursuit of comparable concepts and data about collective action"

Amy R. Poteete, Elinor Ostrom

2004 | Agricultural Systems | DOI: 10.1016/j.agsy.2004.07.002

Google Scholar

[20] "Contracting and the Commons: Linking the Insights of Gary Libecap and Elinor Ostrom"

E. Edwards, B. Leonard, E. Ostrom

2020

Google Scholar

[21] "Elinor Ostrom Speaks about Property Rights"

E. Ostrom

2020 | Social Science Research Network | DOI: 10.2139/ssrn.6380998

Google Scholar

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: 85cf085b-dcb7-4a26-9c12-edeef59c3549