Ucieczka od pracy: od kapitalizmu marki do platform

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł "Ucieczka od pracy: od kapitalizmu marki do platform" analizuje głęboką transformację współczesnego kapitalizmu. Począwszy od diagnozy Naomi Klein w **No Logo**, tekst śledzi ewolucję od modelu opartego na produkcji do dominacji marek i, w dalszej kolejności, platform cyfrowych. Kluczowym zjawiskiem jest "ucieczka od pracy" – strukturalne wycofanie się korporacji z roli bezpośredniego pracodawcy na rzecz outsourcingu i sieci podwykonawców, co prowadzi do prekaryzacji i "wyparowania zatrudnienia". Artykuł opiera się na teoretycznych ramach Polanyiego, Baumana, Sennetta, Standinga, Deborda i Zuboff, by wyjaśnić konsekwencje społeczne, takie jak narastające nierówności i nowa forma wyzysku. Podkreśla również rolę marki jako narzędzia hegemonii kulturowej oraz analizuje nowy aktywizm alterglobalistyczny, który łączy walkę o prawa pracownicze z kwestiami ekologicznymi i prawami człowieka, dążąc do przywrócenia odpowiedzialności korporacji.

"The Flight from Work: From Brand to Platform Capitalism" examines the profound transformation of contemporary capitalism. Beginning with Naomi Klein's diagnosis in **No Logo**, the text traces the evolution from a production-based model to the dominance of brands and, subsequently, digital platforms. A key phenomenon is the "flight from work"—the structural retreat of corporations from direct employership to outsourcing and networks of subcontractors, leading to precarization and the "evaporation of employment." The article draws on the theoretical frameworks of Polanyi, Bauman, Sennett, Standing, Debord, and Zuboff to explain social consequences such as growing inequality and a new form of exploitation. It also highlights the role of brands as tools of cultural hegemony and examines the new alterglobalist activism that connects labor rights struggles with environmental and human rights concerns, seeking to reclaim corporate accountability.

To, co Naomi Klein opisała w książce **No Logo**, nie jest zaledwie analizą praktyk korporacyjnych z końca XX wieku, lecz precyzyjną diagnozą głębokiego przesunięcia w logice

kapitalizmu. Klein demaskuje, jak giganci – od Nike po Microsoft – porzucili tradycyjne utożsamienie firmy z produkcją, by zdefiniować swoją istotę poprzez markę. W tej nowej ekonomii głównym zasobem przestały być fabryki, maszyny czy wiedza techniczna. Stała się nim zdolność do kreowania znaczeń, stylów życia i symboli, które generują wartość emocjonalną. „Kapitalizm konsumpcyjny produkuje nie tyle rzeczy, co sensy" – trafnie ujął to Zygmunt Bauman, dodając, że to właśnie one stają się kluczowym surowcem naszej płynnej nowoczesności. Proces ten, określony przez Klein jako „ucieczka od pracy", wymaga jednak doprecyzowania. Nie chodzi tu bowiem wyłącznie o outsourcing, czyli praktykę przenoszenia zakładów z krajów centrum na peryferie globalnej gospodarki. Znacznie istotniejsze jest to, że największe korporacje świadomie wycofały się z roli bezpośredniego pracodawcy. Miejsca pracy nie zostały po prostu przetransportowane, lecz rozpłynęły się w gęstej sieci podwykonawców i kontraktów, gdzie odpowiedzialność za człowieka znika w prawnej próżni. To „wyparowanie zatrudnienia" jest zjawiskiem o wiele bardziej fundamentalnym niż relokacja produkcji, ponieważ uderza w samą tkankę społeczną, budowaną dotąd wokół stabilnej pracy na etacie. W tej transformacji ujawnia...

SŁOWA KLUCZOWE

Ucieczka od pracy | Kapitalizm marki | Kapitalizm platform | Prekaryzacja | Towary fikcyjne | Płynna nowoczesność | Kapitalizm nadzoru | Społeczeństwo spektaklu | Globalne łańcuchy dostaw | Outsourcing | Demontaż zatrudnienia | Aktywizm alterglobalistyczny | Marka jako hegemonia | Podwójny ruch | Elastyczność pracy

Ucieczka od pracy: geneza kapitalizmu marki Klein

się paradoks, który doskonale odczytuje teoria Karla Polanyiego. W jego ujęciu praca zawsze była „towarem fikcyjnym", ponieważ nie powstaje dla potrzeb rynku, lecz stanowi integralną część ludzkiego życia. Próba potraktowania jej jak zwykłego dobra rynkowego nieuchronnie prowadzi do dramatycznych konsekwencji. „Uspołeczniona natura człowieka nie pozwala mu być traktowanym jak towar, który można dowolnie kupować i sprzedawać" – pisał Polanyi. Klein, choć nie używa jego języka, pokazuje dokładnie ten sam mechanizm: praca w globalnych łańcuchach dostaw staje się całkowicie odarta z kontekstu, sprowadzona do wymienialnego modułu, którego koszt można minimalizować niemal w nieskończoność.

Strefy wolnego handlu, które Klein nazywa „magazynami siły roboczej”, są radykalnym wcieleniem tego modelu. Pracownicy w Cavite na Filipinach czy w Shenzhen w Chinach zostają zamknięci w przestrzeniach, gdzie panuje logika prawnego wyjątku: głodowe pensje, krótkoterminowe kontrakty i absolutny brak prawa do zrzeszania się. To świat, w którym fabryki stają się przenośnymi konstrukcjami, „jaskółkami” lądującymi tylko na chwilę, by zaraz odlecieć tam, gdzie koszty będą jeszcze niższe. Guy Standing w pracy **Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa** ujął to lapidarnie: „Globalny kapitał nie szuka lojalności, lecz mobilności. Tam, gdzie praca staje się za droga, w ciągu jednego dnia przenosi się produkcję gdzie indziej”.

Jednak „ucieczka od pracy” nie ogranicza się do peryferii. Również w krajach wysoko rozwiniętych obserwujemy demontaż tradycyjnego modelu zatrudnienia. Klein przywołuje przykład Microsoftu, gdzie powstała dwupoziomowa struktura: niewielka elita stałych pracowników z pełnym pakietem świadczeń oraz cała armia „permatemps”, czyli pracowników tymczasowych, zatrudnianych przez lata, lecz pozbawionych statusu etatowca. To tutaj rodzi się figura „wolnego strzelca”, gloryfikowana przez ideologów zarządzania jako symbol wolności. Tom Peters nawoływał w latach 90.: „Pracownik przyszłości musi stać się marką – JA S.A.”. Za tą retoryką kryje się jednak dramat milionów, dla których oznacza ona brak stabilizacji i ciągłą niepewność.

Bezpłatne staże w sektorach kreatywnych, prekaryzacja w handlu czy praca na umowach śmieciowych pokazują, że elastyczność, reklamowana jako nowa wolność, w praktyce stała się synonimem pogłębiającej się nierówności. Jak pisała Judith Butler, „prekarność nie jest stanem wyjątkowym, ale podstawowym doświadczeniem w świecie, w którym życie i praca stają się wymienialne”. Klein drobiazgowo dokumentuje to zjawisko, dowodząc, że wyzysk przestał być zlokalizowany w odległych fabrykach. Wkroczył w sam rdzeń zachodnich społeczeństw, rozmontowując dawny kontrakt społeczny oparty na stabilnym zatrudnieniu.

Początkowo transformacja ta została przyjęta z entuzjazmem. Wall Street nagradzała każdą decyzję o zamknięciu fabryki wzrostem akcji, interpretując redukcję etatów jako znak nowoczesności i efektywności. Długofalowym skutkiem było jednak narastające poczucie zdrady. Korporacje, które dawniej budowały swój wizerunek na tworzeniu miejsc pracy i dobrobytu wspólnoty, przestały odgrywać tę rolę. Powstała sytuacja, w której ich bogacenie się nie tylko przestało być kojarzone ze wzrostem jakości życia, ale wręcz przeciwnie – zyski firm zaczęto postrzegać jako bezpośredni rezultat zubożenia rynku pracy.

W odpowiedzi rodzi się nowa fala aktywizmu, która łączy wcześniej rozdzielone pola: prawa pracownicze, ekologię i prawa człowieka. Protesty przeciwko Nike, McDonald’s czy Shell stają się czymś więcej niż sprzeciwem wobec złych praktyk. Są symbolem oporu wobec całego systemu, w którym lśniąca „marka” zastępuje realną odpowiedzialność, a promowany „styl życia” maskuje realny wyzysk. To dlatego Klein postrzegała ruch alterglobalistyczny jako nieuniknioną konsekwencję logiki ucieczki od pracy.

Prekaryzacja: perspektywy Polanyiego, Baumana, Sennetta

Jeśli **No Logo** Naomi Klein jest reporterskim sejsmografem, który rejestruje wstrząsy tektoniczne w kulturze i pracy u schyłku XX wieku, to klasyczne teorie społeczne pozwalają nam zlokalizować ich epicentrum. To one odsłaniają przebieg uskoków. W tej części połączę wątki już zarysowane — „ucieczkę od pracy", kolonizację znaków i prekaryzację — z analitycznym instrumentarium Polanyiego, Baumana, Sennetta, Standinga, Deborda i Zuboff. Precyzja pojęć jest tu kluczowa, bo bez solidnych definicji łatwo pomylić drżenie ziemi z trzęsieniem sumienia.

Punktem wyjścia jest Karl Polanyi i jego fundamentalne rozpoznanie „towarów fikcyjnych", czyli pracy, ziemi i pieniądza. „Fikcyjny" nie oznacza tu „zmyślony", lecz coś, co z natury nie powstało dla rynku, choć zostało mu bezwzględnie poddane. W ten sposób rynek próbuje podporządkować sobie sfery kluczowe dla życia społecznego i przyrodniczego. Polanyi pisał wprost, że praca, ziemia i pieniądz towarami nie są, stąd ich „fikcyjność". Tę diagnozę uzupełnia idea „podwójnego ruchu": każda fala utowarowienia życia, jak choćby deregulacja rynku pracy, prędzej czy później wywołuje kontrreakcję w postaci ruchu ochrony społecznej, czyli prawa pracy, ubezpieczeń czy instytucji publicznych. W logice Klein „ucieczka od pracy" jest właśnie eskalacją tego procesu: korporacja pozbywa się zobowiązań, a kosztami ryzyka obciąża podwykonawców i jednostki. Z perspektywy Polanyiego to przyspieszenie jednego ramienia „podwójnego ruchu", które aż prosi się o odpowiedź ze strony instytucjonalnych zabezpieczeń.

Zygmunt Bauman dorzuca do tego perspektywę płynnego czasu. Jego „płynna nowoczesność" to stan, w którym trwałość tracą zarówno więzi, jak i ścieżki kariery, a biografie przestają przypominać linearne projekty. W takim świecie rośnie pokusa, by elastyczność uznać za wolność samą w sobie. Bauman celnie zauważa, że człowiek „czuje się wolny, gdy jego wyobraźnia nie wykracza poza odczuwane pragnienia", a cele mieszczą się w zasięgu ręki. Ten psychopolityczny mechanizm wyjaśnia, dlaczego retoryka „JA S.A." i mit „zawsze dostępnego" freelancera tak skutecznie maskują strukturalną niepewność. W płynnych warunkach to marka — nie praca — oferuje błyskawiczną obietnicę tożsamości. Dokładnie to pokazuje Klein, gdy „wytwarzanie znaczeń" wypiera produkcję rzeczy.

Richard Sennett w swojej analizie „nowego kapitalizmu" schodzi z poziomu metafor na poziom charakteru. Interesuje go, co elastyczność „robi z człowiekiem" — jak rozrywa ciągłość życiowej narracji, osłabiając zdolność do długotrwałych zobowiązań. Opisując skutki reengineeringu, krótkoterminowości i „projektowego" trybu życia, Sennett dowodzi, że nowy porządek ekonomiczny nie spełnia obietnicy emancypacji. Zamiast tego generuje wymóg nieustannej gotowości do zmiany, który bywa rozkładowy dla charakteru i więzi. Sennett stawia fundamentalne pytanie o to, jakie piętno odciska „elastyczność" na naszej

tożsamości i zdolności planowania przyszłości. To nie jest moralizatorstwo, lecz chłodna analiza cnót etosu pracy w warunkach, gdy sama praca staje się odpinanym modułem.

Guy Standing nadaje temu zjawisku rangę klasową, formułując pojęcie „prekariatu". To nie zbiór jednostkowych dramatów, ale rosnąca warstwa społeczna pozbawiona przewidywalnych dochodów, praw i jakiejkolwiek reprezentacji. Prekarność nie jest już marginesem, ale matrycą, według której formatuje się coraz więcej biografii, co potwierdzają twarde dane z rynku pracy i etnograficzne zapisy codzienności. W tym sensie „naród wolnych strzelców" nie jest „narodem wolnych", lecz „narodem rozproszonych". Klein demaskuje tu podobny mechanizm: markowa estetyka elastyczności dostarcza wzniosłej narracji czemuś, co w praktyce jest stanem nieustannej mobilizacji bez żadnych gwarancji.

Tezy Klein o kolonizacji przestrzeni kulturowej przez marki znajdują swoje teoretyczne ugruntowanie u Guya Deborda. „Spektakl jest ideologią par excellence" — pisał — „zubożeniem, zniewoleniem i zaprzeczeniem rzeczywistego życia". Innymi słowy, towar to zmaterializowana iluzja, a spektakl jest jej wszechobecnym przejawem. Jeśli nałożymy na to konkretne przykłady Klein — szkoły, stadiony, przestrzeń miejską i cyfrową zaludnione przez logotypy — widzimy, że spektakl nie jest już dodatkiem do produkcji, ale jej ramą. Już nie pracujemy dla marki, lecz żyjemy w marce. Dlatego kampania wizerunkowa staje się substytutem zakorzenienia, a firmowy wolontariat — symulacją odpowiedzialności. U Deborda realność zostaje „przejęta" przez obrazy; w logice Klein wycofanie się z realności pracy wymaga agresywnego wejścia w realność symboli.

W epoce platform cyfrowych diagnoza Klein splata się z analizą Shoshany Zuboff. Stwierdzenie, że „kiedyś wyszukiwałeś w Google, ale teraz to Google przeszukuje ciebie", doskonale oddaje zwrot od kapitalizmu marek do kapitalizmu nadzoru. Zuboff przesuwa akcent z „produkcji znaczeń" na „ekstrakcję zachowań": dane o naszych nawykach stają się nowym surowcem, a przewidywanie i kształtowanie naszych przyszłych działań — podstawą zysku. To kolejny etap „ucieczki od pracy", bo platformy minimalizują stałe zatrudnienie, a maksymalizują kontrolę przez algorytmy — od cięcia kosztów po przerzucanie ryzyka na „współpracowników" w gospodarce fuch.

Dla równowagi warto przywołać głos samej Naomi Klein, która od dawna ostrzegała, że komercyjna ingerencja w sferę publiczną jest atakiem na zmysły. Miarą „widzialności obywatela" staje się natężenie protestu, bo, jak pisała, „o możliwości egzekwowania naszych praw […] decyduje poziom decybeli". W jej ujęciu spektakl nie tyle zagłusza politykę, ile przestawia mikrofony: logotypy wchodzą na antenę bez kolejki.

Aby w pełni zrozumieć zjawisko, musimy doprecyzować dwa pojęcia, które często bywają mylone. Po pierwsze, prekarność (precariousness) to, w duchu Judith Butler, wrodzona kruchość ludzkiej kondycji; z kolei prekaryjność (precarity) jest stanem politycznie wytworzonym, w którym konkretne grupy tracą dostęp do sieci wsparcia. Prekaryzacja to społeczne upowszechnienie tej drugiej w obszarze pracy. Po drugie,

outsourcing nie jest tożsamy z ucieczką od pracy. Ten drugi termin oznacza strukturalne wycofanie się z roli pracodawcy przy jednoczesnym zachowaniu, a nawet wzmocnieniu, roli producenta symboli. Tutaj Polanyi i Debord spotykają się z Klein: gdy praca znika z bilansu korporacji, znak rozrasta się do rangi całego świata.

Gdybym miał jednym gestem połączyć te wszystkie teorie i obserwacje, powiedziałbym tak: Polanyi uczy nas widzieć w logice rynku fikcję, która domaga się przeciwwagi. Bauman pokazuje czas i biografie, które rozpływają się w elastyczności. Sennett analizuje cnoty i więzi erodowane przez projektowość. Standing nazywa klasę, która żyje w cieniu niepewności. Debord demaskuje kulturę, w której obraz zastępuje rzeczywistość. Zuboff obnaża technologię, która czyni z naszych zachowań surowiec. Klein natomiast scala to wszystko w praktyczną mapę konfliktów: od hal montażowych po feedy społecznościowe, od niepłatnych staży po nazwy stadionów. Ten montaż nie jest przypadkowy; to atlas jednego systemu.

Żeby nie kończyć w minorowej tonacji, przywołam paradoks, który sam w sobie brzmi jak wezwanie do działania. Polanyi uczy, że „podwójny ruch" jest uparty: każda fala utowarowienia prowokuje kontrfalę instytucjonalnej obrony. W tym sensie narastający aktywizm — od bojkotów konsumenckich po ruchy na rzecz praw pracowniczych w platformach — nie jest anomalią, ale formą powrotu do równowagi. Równowagi, która nie cofnie nas do świata „twardych etatów", lecz poszuka nowych gwarancji godnej pracy i odpowiedzialności korporacji w realiach gospodarki opartej na danych i znakach. Przyszłość nie potrzebuje nostalgii. Potrzebuje dobrego prawa, mądrej technologii i instytucji, które rozumieją, że praca, ziemia i ludzki czas po prostu nie są towarami.

Marki kolonizują przestrzeń i kulturę

Naomi Klein trafnie zauważa, że korporacje, porzucając rolę pracodawcy, wcale nie znikają z naszego życia. Wręcz przeciwnie, stają się wszechobecne, tyle że ich nowym terytorium nie są już fabryki, lecz przestrzeń publiczna, kultura i najgłębsze zakamarki codzienności. Kiedyś rozpoznawaliśmy firmy po ich produktach – butach, komputerach, samochodach. Pod koniec XX wieku zaczęły one jednak definiować się przez opowieści, które snują wokół siebie. To właśnie ta fundamentalna zmiana sprawiła, że marka przeistoczyła się w nową, subtelną formę kulturowej hegemonii.

Michel Foucault dawno temu ostrzegał, że władza nie opiera się wyłącznie na przymusie, lecz przede wszystkim na produkcji dyskursów, czyli narracji, które kształtują nasze myślenie i pragnienia. W tym ujęciu współczesna korporacja nie tyle sprzedaje nam buty, ile „produkuje" całe style życia, które z czasem internalizujemy jako własne. Gdy Nike rzuca hasło „Just do it", nie chodzi przecież o sport, lecz o wiarę w etos nieograniczonego indywidualizmu. Gdy Apple szepcze „Think different", nie sprzedaje komputera, lecz bilet wstępu do awangardy nonkonformistów. Te slogany dawno przestały być reklamą – one kolonizują wyobraźnię i stają się częścią naszego wspólnego języka.

Dlatego Klein mówi o „rozprzestrzenianiu się marek jak wirusów”. Reklama nie jest już zamknięta w rezerwacie billboardów i telewizyjnych spotów; wdziera się do szkół, na uniwersytety, do klubów sportowych i w każdą szczelinę cyfrowego świata. Korporacje nie inwestują już w linie produkcyjne, lecz w „doświadczenia marki”, zacierając granicę między tym, co publiczne, a tym, co prywatne. Jacques Ellul pisał, że propaganda działa najskuteczniej nie przez przekonywanie, lecz przez całkowite zanurzenie człowieka w środowisku, z którego nie ma ucieczki. W epoce marek to właśnie reklama i sponsoring stały się wodą, w której wszyscy pływamy.

Ta kolonizacja przestrzeni jest nierozerwalnie związana z ucieczką od pracy. Korporacje, rezygnując z inwestowania w fabryki i etaty, przekierowują gigantyczne zasoby na budowanie swojej symbolicznej obecności. Zamiast zakładu pracy w lokalnej społeczności – stadion z nazwą sponsora. Zamiast stabilnego zatrudnienia – jednorazowy event pod patronatem marki. Zamiast realnego udziału w budowie dobrobytu – kampania CSR, która ma stwarzać pozory społecznej odpowiedzialności. W ten sposób pustka, jaką pozostawiło wycofanie się korporacji z roli pracodawcy, zostaje wypełniona iluzją bliskości, budowaną wyłącznie na poziomie znaków.

Na poziomie kulturowym prowadzi to do zjawiska, które można nazwać komodyfikacją przestrzeni publicznej, czyli przekształceniem jej w towar. Każdy skrawek miasta, każdy kanał komunikacji, każdy element codzienności staje się potencjalnym nośnikiem logo. Nie ma już miejsc neutralnych. Henri Lefebvre, badając produkcję przestrzeni, zauważył, że nigdy nie jest ona neutralna, lecz zawsze społecznie wytwarzana. W logice kapitalizmu marek oznacza to, że przestrzeń jest coraz częściej produkowana przez komercję, a nie przez autentyczne potrzeby wspólnoty.

Proces ten ma również głęboki wymiar polityczny. Kiedy marki wchodzą w sferę kultury i edukacji, zaczynają odgrywać rolę, która tradycyjnie należała do państwa. Sponsoring programów szkolnych czy finansowanie wydarzeń kulturalnych staje się formą legitymizacji, przedstawiając korporację jako „dobroczyńcę”. Dzieje się to w tym samym czasie, gdy ta sama firma wycofuje się z odpowiedzialności za tworzenie miejsc pracy. Powstaje w ten sposób niebezpieczna asymetria: marki stają się potężnymi aktorami kulturowymi, a jednocześnie pozostają ulotne i nieuchwytne jako podmioty gospodarcze.

Nie sposób pominąć tu roli mediów cyfrowych, które stały się turbodoładowaniem dla tego procesu. Internet, który miał być przestrzenią wolności, został błyskawicznie skolonizowany przez logikę platform i reklamy. Klein, pisząc **No Logo**, nie mogła przewidzieć skali dominacji Google’a czy Facebooka, ale jej diagnoza okazała się prorocza. Dziś przestrzeń cyfrowa jest głównym polem bitwy o naszą uwagę, gdzie marki nie tylko się reklamują, ale zbierają dane, by jeszcze precyzyjniej sterować naszymi pragnieniami. Shoshana Zuboff nazwała to zjawisko kapitalizmem inwigilacji, celnie puentując: „To nie my jesteśmy klientami platform cyfrowych, lecz ich produktem”.

Dlatego logiki „ucieczki od pracy” nie można analizować w oderwaniu od inwazji marek. Rezygnacja z inwestowania w produkcję idzie w parze z intensyfikacją obecności w kulturze. To dwie strony tej samej monety. Im mniej korporacje są obecne jako pracodawcy, tym bardziej muszą być widoczne jako symbole. Jeżeli znak rośnie szybciej niż płaca, to znaczy, że ktoś pomylił marketing z metafizyką. Tak powstaje system, w którym praca jest systemowo dewaluowana, a konsumpcja zostaje wyniesiona do rangi głównego mechanizmu społecznej integracji.

Alienacja w prekariacie: skutki psychologiczne

Kiedy praca przestaje być stabilnym punktem odniesienia, a marka wdziera się na miejsce realnych więzi, jednostka pogrąża się w podwójnej alienacji. Z jednej strony traci grunt pod nogami w świecie zawodowym – znika biografia oparta na ciągłości, na etacie, na narracji, którą można było zaplanować od pierwszej do ostatniej posady. Z drugiej, zamiast wsparcia ze strony innych instytucji, otrzymuje potok symbolicznych obietnic od marki, która oferuje sens i przynależność w formie konsumpcji. Rodzi się schizofreniczny rozdźwięk między materialnym doświadczeniem niepewności a symboliczną iluzją pełni i stylu życia.

Psychologia społeczna potwierdza, że stabilność zatrudnienia to nie tylko kwestia ekonomiczna, lecz fundament tożsamości. Erik Erikson dowodził, że poczucie ciągłości własnego „ja” jest możliwe tylko wtedy, gdy możemy postrzegać siebie jako uczestników długotrwałych ról społecznych. Prekarność, czyli fundamentalna niepewność zatrudnienia, rozrywa tę narrację na strzępy, prowadząc do poczucia biograficznego chaosu. Richard Sennett, analizując losy pracowników w epoce elastyczności, ujął to dosadnie: „Nowy kapitalizm niszczy charakter, ponieważ rozrywa więź między działaniem a jego długoterminowym sensem”. To właśnie ten brak ciągłości sprawia, że ludzie czują się wywłaszczeni z kontroli nad własnym życiem.

Alienacja, o której pisał Karol Marks, przybiera tu nową, bardziej dotkliwą formę. Pracownik jest odcięty nie tylko od owoców swojej pracy, ale od samej stabilności bycia pracownikiem. Nie chodzi już tylko o to, że wytwarza się dobra, których się nie posiada, ale o to, że znika sam fundament relacji między człowiekiem a miejscem pracy. Jednostka staje się outsiderem we własnej biografii, dryfującym od projektu do projektu, od kontraktu do kontraktu. Nie ma człowieka, gdy jest podwykonawcą.

To poczucie niepewności pogłębia fakt, że marki zalewają przestrzeń publiczną obietnicami samorealizacji. Kiedy Nike krzyczy: „Możesz wszystko”, a Apple szepcze: „Bądź inny”, jednostka konfrontuje te hasła z realnym doświadczeniem pracy dorywczej, niepłatnych staży czy umów śmieciowych. Brutalne zderzenie świata obietnic ze światem codzienności rodzi poczucie fundamentalnego oszustwa. Judith Butler trafnie zauważa, że doświadczenie prekaryzacji jest zawsze doświadczeniem zależności: „Być prekarnym oznacza żyć w świecie, w którym twoja egzystencja zależy od czynników, których nie kontrolujesz”.

Właśnie to poczucie oszustwa i zależności stało się paliwem dla narastającego gniewu społecznego. Klein pokazuje, jak w latach 90. i na początku XXI wieku różne formy oporu – od protestów pracowniczych po ekologiczne i antyglobalistyczne – zaczęły się ze sobą łączyć. Ludzie dostrzegli wspólny mianownik: wyzysk siły roboczej, degradacja środowiska i łamanie praw człowieka to jedynie różne symptomy tej samej logiki kapitalizmu marek.

To powiązanie było czymś nowym. W klasycznych ruchach społecznych dominowała jedna oś konfliktu: klasowa, pracownicza, środowiskowa. W epoce marek narodziła się świadomość, że wszystkie te wątki splatają się w jeden system, w którym odpowiedzialność jest celowo rozmyta, a korporacje działają jak „ekonomiczni turyści", obecni wszędzie i nigdzie. Jak zauważył Zygmunt Bauman, „globalizacja oznacza, że nie ma już miejsca, w którym można by zaprotestować – przeciwnik jest wszędzie i nigdzie". Jednak to paradoksalne rozproszenie wroga zrodziło nową jakość: protesty również nabrały charakteru globalnego.

Szczyt w Seattle w 1999 roku, gdzie tysiące demonstrantów zablokowało obrady Światowej Organizacji Handlu, stał się symbolem tej nowej epoki. Klein odczytuje to wydarzenie jako moment konsolidacji „antykorporacyjnego gniewu". Nie chodziło już o pojedyncze branże, lecz o system, w którym marka stała się synonimem wyzysku, a jej logo – symbolem opresji. Tak narodził się ruch alterglobalistyczny, łączący aktywistów z różnych kontynentów, którzy zrozumieli, że ich lokalne problemy są w istocie fragmentami jednej, globalnej układanki.

Psychologicznie ruch ten można interpretować jako desperacką próbę odzyskania poczucia sprawczości. Skoro korporacje uciekają od odpowiedzialności, społeczeństwo odpowiada, tworząc nowe formy solidarności i wspólnoty oporu. Pobrzmiewa tu echo koncepcji Pierre'a Bourdieu, który twierdził, że praktyki społeczne są zawsze odpowiedzią na struktury dominacji. W tym przypadku praktyką stał się aktywizm, bojkot i protest, mające przywrócić poczucie równowagi w świecie, gdzie praca i konsumpcja zostały całkowicie podporządkowane logice marki.

W rezultacie **No Logo** nie jest jedynie książką o reklamie czy warunkach pracy. Jest przede wszystkim diagnozą głębokiego kryzysu społecznego i psychologicznego, który wywołał nowy kapitalizm. To kryzys zakorzenienia, ciągłości i sprawczości – a więc, ostatecznie, kryzys samej podmiotowości.

Gospodarka platformowa rozwija ucieczkę od pracy

Logika „ucieczki od pracy", którą Naomi Klein demaskowała pod koniec lat dziewięćdziesiątych, w epoce gospodarki platformowej zmutowała w coś znacznie bardziej radykalnego. Jeśli wówczas głównym narzędziem była sieć podwykonawców w krajach Globalnego Południa, to dziś kluczowym instrumentem stała się cyfrowa infrastruktura, pozwalająca korporacjom organizować całe sektory bez zatrudniania

kogokolwiek. Uber, Glovo czy Amazon Mechanical Turk to nie są fabryki ani tradycyjne firmy usługowe – to systemy algorytmiczne, które koordynują pracę milionów ludzi w skali globalnej, podtrzymując jednocześnie formalną fikcję, że nie są ich pracodawcami.

To, co Klein nazywała „wyparowaniem miejsc pracy", w świecie platform przybrało postać instytucjonalnego mirażu. Kierowca Ubera czy kurier Glovo widzi siebie w aplikacji jako „partnera", „współpracownika", „mikroprzedsiębiorcę". W rzeczywistości jednak porusza się w systemie całkowicie kontrolowanym przez centralny algorytm: to platforma decyduje, kiedy otrzyma zlecenie, jaką trasą pojedzie, ile zarobi, a nawet jak zostanie oceniony. Prawo pracy, historycznie oparte na relacji pracownik–pracodawca, ustępuje miejsca logice kontraktu B2B, w której pracownik jest formalnie niezależny, a faktycznie całkowicie podporządkowany.

Ten stan rzeczy doskonale ilustruje koncepcja Shoshany Zuboff o „kapitalizmie nadzoru", czyli systemie, w którym dane o ludzkich zachowaniach stają się głównym surowcem. Informacje zbierane przez aplikacje służą jako narzędzie dyscyplinowania i zarządzania pracą, a algorytmiczne przewidywanie zachowań pozwala platformie minimalizować koszty i ryzyko. W tej perspektywie „ucieczka od pracy" nie jest już tylko wycofaniem się z roli pracodawcy, lecz przekształceniem samej pracy w strumień danych, które można dowolnie analizować, dzielić i optymalizować. Jak celnie ujmuje to Zuboff: „Kapitalizm nadzoru nie tylko obserwuje, ale kolonizuje ludzką przyszłość, czyniąc z naszych zachowań surowiec dla własnych zysków".

Pojawia się tu także problem prawny, którego wcześniejsze etapy „ucieczki od pracy" nie znały na taką skalę. W klasycznym outsourcingu do Azji czy Ameryki Łacińskiej istniał przynajmniej podwykonawca – konkretny pracodawca, z którym można było wejść w spór. W gospodarce platformowej pracodawca formalnie nie istnieje. Kierowcy Ubera w wielu krajach musieli latami walczyć o uznanie swojego statusu pracowniczego, a wyroki sądów bywały rozbieżne. W Wielkiej Brytanii uznano ich za pracowników z prawem do minimalnych świadczeń, lecz w innych jurysdykcjach wciąż traktuje się ich jak niezależnych kontraktorów. W Polsce status kurierów i kierowców pozostaje prawną szarą strefą, a prawo nie nadąża za kodem.

Kwestia ta dotyczy nie tylko transportu i dostaw, lecz całej sfery tak zwanego crowdworku – pracy na żądanie, realizowanej przez cyfrowe platformy w rodzaju Amazon Mechanical Turk czy Upwork. Miliony mikrozleceń, od etykietowania zdjęć po tworzenie treści, wykonują ludzie rozproszeni po całym świecie, często za stawki niższe niż dolar za godzinę. Formalnie są freelancerami, faktycznie – anonimową siłą roboczą, ukrytą w cieniu algorytmów sztucznej inteligencji. Paradoks polega na tym, że to właśnie ci prekaryjni, niewidzialni ludzie tworzą fundament technologii, które reklamuje się jako autonomiczne i samouczące.

Wszystkie te procesy dowodzą, że „ucieczka od pracy” nie była historycznym incydentem epoki globalizacji, lecz trwałą logiką kapitalizmu późnej nowoczesności. Korporacje systemowo dążą do minimalizacji obowiązków wobec pracowników, zastępując je kontraktami, partnerstwami i platformami. Jeśli Klein widziała ten proces głównie w outsourcingu do krajów rozwijających się, to dziś ta sama logika działa na naszych ulicach, w aplikacjach w naszych telefonach i w cyfrowych ekosystemach, które zarządzają naszą codziennością.

Odpowiedź społeczna i prawna jest równie fascynująca, co sam problem. Na poziomie regulacyjnym pojawiają się próby ujęcia platform w ramy prawa pracy, czego przykładem jest unijna dyrektywa mająca odwrócić fikcję „partnerstwa”. W Hiszpanii wprowadzono już tzw. „Rider Law”, uznającą kurierów za pracowników, a w Kalifornii walka o status kierowców doprowadziła do uchwalenia ustawy AB5, a potem jej częściowego demontażu pod presją korporacji. Każde z tych starć pokazuje, że podwójny ruch Polanyiego – fala utowarowienia i następująca po niej fala społecznej ochrony – działa również w epoce platform.

Na poziomie organizacyjnym rodzą się też nowe formy oporu, nieprzypominające dawnych związków zawodowych. Zamiast biurokratycznych struktur pojawiają się oddolne sieci solidarnościowe i cyfrowe inicjatywy, w których kurierzy i kierowcy organizują się za pomocą tych samych technologii, które służą do ich nadzorowania. Platforma, która atomizuje pracę, paradoksalnie dostarcza jednocześnie narzędzi do tworzenia nowych wspólnot oporu.

Wreszcie, na poziomie kulturowym, wracamy do pytań, które Klein zadawała w **No Logo**: czy możliwe jest życie poza logiką marki i platformy? Czy wspólnoty mogą odzyskać przestrzeń zawłaszczoną przez korporacje? Czy obywatel może być kimś więcej niż konsumentem, a pracownik kimś więcej niż „użytkownikiem aplikacji”? To pytania otwarte, łączące sferę prawa, polityki, ekonomii i filozofii.

Klein w swoim czasie pokazała, że wyparowanie miejsc pracy nie oznaczało wycofania się korporacji ze świata, lecz ich jeszcze intensywniejszą obecność w sferze znaków. Dziś możemy dodać, że platformy cyfrowe idą o krok dalej: nie tylko produkują znaki, lecz także wytwarzają samą rzeczywistość pracy poprzez algorytmy. „Ucieczka od pracy” osiągnęła tym samym poziom, na którym wyzysk nie jest już ukrywany w azjatyckich fabrykach, lecz rozpraszany w cyfrowej codzienności – tak bliskiej, że trudno ją odróżnić od samego życia.

Algorytmy redefiniują ontologię pracy

Jeśli w klasycznej nowoczesności praca była „osią świata społecznego”, to po rewolucji opisanej przez Naomi Klein jej status uległ degradacji: z fundamentu stała się zmienną, która ma się dopasować do kapitału, a nie odwrotnie. Proponuję nazwać to przesunięcie zmianą ontologii pracy – z bytu, który zakorzeniał

ludzkie biografie w stabilnych instytucjach, na byt wytwarzany przez algorytmy, kontrakty i znaki. Ontologia, czyli nauka o naturze istnienia, pyta tu nie tylko „czym jest praca?", ale też „jaki rodzaj bytu mają więzi, normy i zobowiązania, które praca tworzy?". Gdy korporacje redefiniują się jako producenci znaczeń i koordynatorzy danych, a nie pracodawcy, praca z twardego faktu staje się bytem zwiewnym — podatnym na każdą presję znaków i parametrów.

Tę transformację doskonale oświetla intuicja Karla Polanyiego o „towarach fikcyjnych" – sferach życia takich jak praca, ziemia czy pieniądz, które nigdy nie powstały dla rynku, a które rynek uparcie próbuje skolonizować. To właśnie w tych miejscach, jak podkreślają polscy badacze jego myśli, kumulują się społeczne i ekologiczne koszty systemu. Jednocześnie uruchamia się „podwójny ruch": ilekroć utowarowienie idzie za daleko, pojawia się kontrfala instytucjonalnej ochrony. Kleinowska „ucieczka od pracy" jest z tej perspektywy radykalnym przyspieszeniem jednego ramienia tego ruchu. Ryzyko i koszty zostają zrzucone z instytucji na jednostkę, a odpowiedzialność rozpływa się w sieci podwykonawców i platform.

Zygmunt Bauman, pisząc o płynnej nowoczesności, uchwycił nie tylko nowy „stan skupienia" instytucji, ale przede wszystkim nową dynamikę władzy. „Kapitał może przemieszczać się szybko i bez obciążeń", notował, a jego ruchliwość staje się „główną przyczyną niepewności dla innych". To zdanie kondensuje całą logikę ery marek i platform: praca musi być mobilna, bo kapitał jest mobilny; biografie muszą być elastyczne, bo twarde pozostają już tylko wskaźniki. Bauman nie moralizuje – on z chirurgiczną precyzją pokazuje, jak asymetria mobilności przekłada się wprost na asymetrię bezpieczeństwa.

Jeśli Polanyi wyjaśnia, **co** rynek próbuje utowarowić, a Bauman – w jakim **medium** ta operacja się odbywa, to Richard Sennett dopowiada, co to robi z człowiekiem. „Nowy porządek ekonomiczny, pomimo obietnic, nie przynosi pracownikom większej wolności", konstatuje, ponieważ wymóg nieustannych zwrotów podkopuje zdolność łączenia przeszłości z przyszłością w spójną narrację życia. Charakter, rozumiany jako zdolność do długotrwałych zobowiązań, po prostu koroduje, gdy praca staje się segmentem do odpięcia w dowolnej chwili. To nie jest lament za utraconą etatowością, lecz chłodny opis związku między zmiennością instytucji a cnotami, których te instytucje wymagają i które same niszczą.

Na poziomie kultury Guy Debord wyjaśnia, dlaczego tak łatwo mylimy intensywną obecność marek z ich rzeczywistą odpowiedzialnością. „Spektakl jest ideologią par excellence", pisał, ponieważ streszcza „zubożenie, zniewolenie i zaprzeczenie rzeczywistego życia". W innym miejscu dodawał lapidarnie: „Towar jest zmaterializowaną iluzją, a spektakl – jej ogólnym przejawem". W tym świetle kampanie CSR, głośne eventy i nazwy stadionów nie są niewinnym dodatkiem do gospodarki. Stają się ramą, w której zniknięcie pracy z bilansów korporacji jest przykrywane nadmiarem znaków w przestrzeni publicznej. Spektakl nie tyle odwraca uwagę, ile oferuje iluzoryczny substytut wspólnoty – i właśnie dlatego jest tak skuteczny.

Diagnoza Shoshany Zuboff domyka ten obraz. Gdy praca zostaje rozparcelowana na mierzalne zadania i wzorce zachowań, a platformy zamieniają ludzkie praktyki w strumienie danych, pojawia się nowa forma władzy: zdolność przewidywania i kształtowania tego, co jeszcze się nie wydarzyło. „Cywilizacja informacyjna kształtowana przez kapitalizm nadzoru […] będzie się rozwijać kosztem ludzkiej natury", ostrzega autorka, pokazując, że eksploatacja nie dotyczy już tylko czasu i ciała, ale samej możliwości bycia nieprzewidywalnym. W tej ekonomii każdy ruch pracownika jest potencjalnym surowcem, a każdy brak ruchu – defektem w algorytmie.

Uściślijmy kilka pojęć, by nie ulec czarowi własnych metafor. Kiedy mówię o komodyfikacji, mam na myśli proces, w którym relacje i zasoby niepowstałe dla rynku (jak troska, uwaga czy czas społeczny) zaczynają być kształtowane przez logikę wymiany. Kiedy mówię o heteronomii, wskazuję, że reguły pracy pochodzą z zewnątrz – dziś już nie tyle od kierownika zmiany, ile od algorytmu platformy i jej inwestorów. Kiedy zaś mówię o teleologii, pytam o cel: czy praca ma sens tylko jako nośnik zwrotu z kapitału, czy również jako budulec biografii i wspólnoty. Ontologia, heteronomia i teleologia pracy zbiegają się w jednym punkcie: w strukturze odpowiedzialności. A jeśli odpowiedzialność nie ma się gdzie zakotwiczyć, rozpływa się w łańcuchu dostaw i przepływie danych.

To nie przypadek, że tam, gdzie praca znika z lokalnego krajobrazu, rośnie głośność znaków. Naomi Klein zanotowała kiedyś, że „o możliwości egzekwowania naszych praw […] decyduje poziom decybeli". W epoce marek i platform trzeba więc krzyczeć głośniej, bo to przestrzeń symboliczna stała się głównym polem bitwy o materialne krzywdy. Właśnie dlatego ruchy pracownicze, ekologiczne i obywatelskie łączą dziś głosy – nie z kaprysu, lecz z konieczności narzuconej przez logikę drugiej strony.

Czy z tej syntezy wyłania się tylko pesymizm? Niekoniecznie. Polanyi uczy, że każda fala utowarowienia prowokuje instytucjonalny „kontrruch". Bauman podpowiada, że problemem nie jest sama zmiana, lecz nierównowaga jej kosztów. Sennett przypomina, że instytucje są szkołami charakteru i można je przebudować z myślą o długim trwaniu. Debord każe nam nie mylić znaków z rzeczywistością. A Zuboff wskazuje, gdzie leży nowa granica regulacyjna: w prawach do danych, do nieprzewidywalności, do nieprofilowanej przyszłości. Ontologia pracy nie wróci do stanu sprzed globalizacji, tak jak rzeka nie wraca do źródła. Może jednak zmienić bieg – z ekonomii, w której człowiek jest „użytkownikiem aplikacji", w stronę ładu, w którym to aplikacje są narzędziami człowieka.

Aby zobaczyć, co to oznacza w praktyce, trzeba przełożyć tę mapę pojęć na konkretne mechanizmy: od protokołów odpowiedzialności w łańcuchach dostaw po prawo do bycia uznanym za pracownika, od audytów algorytmów po obywatelskie strefy wolne od reklam. I wreszcie, by nie brzmiało to jak traktat bez tlenu, dorzucę prostą, przewrotną heurystykę: jeżeli znak rośnie szybciej niż płaca, to znaczy, że ktoś pomylił marketing z metafizyką. A w metafizyce – jak wiemy od Arendt – praca nigdy nie była tylko czynnością, lecz sposobem bycia w świecie.

Domniemanie stosunku pracy: przywrócić status

Pierwszy front walki o godność w cyfrowej gospodarce to odzyskanie samego pojęcia pracy. Chodzi o wymuszenie prawidłowej klasyfikacji zatrudnienia tam, gdzie platforma w sposób istotny kontroluje warunki świadczenia usługi. Kluczem jest wprowadzenie silnego domniemania stosunku pracy, które odwraca dotychczasową asymetrię sił dowodowych. To już nie pracownik musi udowadniać, że jest pracownikiem; to firma musi wykazać, że więź pracownicza nie istnieje. To fundamentalna zmiana optyki.

Ten kierunek myślenia nie jest już tylko postulatem, lecz staje się prawem. Potwierdził to Parlament Europejski, przyjmując przełomową dyrektywę o pracy platformowej, która ma poprawić warunki pracy, ukrócić fikcyjne samozatrudnienie i po raz pierwszy uregulować algorytmy w miejscu pracy. Zharmonizowane zasady, uzgodnione politycznie w lutym 2024 roku, przegłosowano w kwietniu, by jesienią opublikować je jako Dyrektywę (UE) 2024/2831. Państwa członkowskie, w tym Polska, mają czas na jej wdrożenie do końca 2026 roku. To modelowy przykład, jak można odzyskać normę „pracownik z definicji" na terytoriach, które korporacje próbowały zamienić w prawną ziemię niczyją.

Oczywiście, nie wszędzie wiatr wieje w tę samą stronę. Hiszpańska „Ustawa o kurierach" z 2021 roku poszła jeszcze dalej, z góry uznając dostawców za pracowników. Z kolei w Kalifornii Sąd Najwyższy w lipcu 2024 roku utrzymał w mocy Prop. 22, klasyfikując kierowców aplikacji jako niezależnych kontraktorów. Mimo to europejski wektor pozostaje czytelny: od fikcji ku domniemaniu etatu i realnym prawom. Jak przypomina Naomi Klein, „o możliwości egzekwowania naszych praw… decyduje poziom decybeli". Bez politycznego hałasu i zorganizowanego uporu pracowników nowe standardy nigdy nie stałyby się prawem.

Zarządzanie algorytmiczne: potrzeba audytu

Druga oś sporu to transparentność i audytowalność algorytmicznego zarządcy, który w kapitalizmie platformowym stał się de facto bezcielesnym pracodawcą: przypisuje zlecenia, dyktuje dynamiczne stawki, ocenia i dyscyplinuje. Mówimy tu o „zarządzaniu algorytmicznym", czyli całym arsenale technik, w których decyzje o pracy i płacy zapadają automatycznie, na podstawie danych i modeli często niejawnych dla samego pracownika. W odpowiedzi na to, nowa dyrektywa platformowa wprowadza minimalne reguły przejrzystości, a europejski Akt o sztucznej inteligencji (AI Act) nakłada reżim zgodności na systemy „wysokiego ryzyka", obejmujący m.in. HR-owe narzędzia selekcji i oceny. W praktyce oznacza to prawo do informacji o logice systemu, obowiązek oceny ryzyka i, co kluczowe, możliwość ludzkiej interwencji. Nie sposób tu nie usłyszeć echa przestrogi Guya Deborda, który pisał, że „towar jest zmaterializowaną iluzją; a spektakl – jej generalną manifestacją". Skoro to właśnie spektakl danych organizuje dziś pracę, musimy

wprowadzić oślepiające światło audytu do „czarnej skrzynki” algorytmów. Musimy to zrobić, zanim iluzja zoptymalizowanej produktywności zamieni się w bardzo realną degradację warunków pracy.

Prawo należytej staranności przywraca odpowiedzialność

Trzecia oś to odpowiedzialność za łańcuchy wartości, które stały się sceną wielkiej „ucieczki od pracy”. Dokonywała się ona przez kontraktowy outsourcing i geograficzną segmentację produkcji – precyzyjne cięcia mające rozerwać więź między lśniącą marką a anonimową fabryką. Nie ma pracy, bo jest marka. Nie ma człowieka, gdy jest podwykonawcą. Odpowiedzią na tę prawną fikcję jest prawo należytej staranności, które zszywa to, co zostało rozcięte, przywracając ciągłość odpowiedzialności zamiast ciągłości logotypu.

Unijna dyrektywa CSDDD, która weszła w życie w lipcu 2024 roku, staje się instytucjonalnym skalpelem. Zobowiązuje duże firmy, także spoza UE prowadzące działalność w Europie, do identyfikowania, zapobiegania i naprawiania naruszeń praw człowieka i szkód środowiskowych w całym łańcuchu. To uderza w sam rdzeń modelu „fabryka gdzieś indziej, marża tu”, bowiem przenosi kryterium oceny z gabinetów PR na materialne skutki w miejscach pracy. Co więcej, zbieżne przepisy w zamówieniach publicznych i finansowaniu mogą sprzęgnąć CSDDD z realnymi bodźcami rynkowymi, tworząc potężny mechanizm nacisku.

„Praca, ziemia i pieniądz towarami nie są” – pisał Karl Polanyi, wskazując, że ich rynkowe ujęcie jest konstrukcją, która bez politycznych bezpieczników nieuchronnie niszczy tkankę społeczną. Dzisiejsze prawo należytej staranności jest właśnie takim bezpiecznikiem, próbą ponownego osadzenia ekonomii w społeczeństwie. Jego skuteczność zależy jednak od jednego: musi łączyć się z realną egzekwowalnością i gwarantowanym dostępem do środków naprawczych. Bez tego pozostanie jedynie szlachetną, lecz bezzębną deklaracją.

Prawa do danych wzmacniają pozycję pracowników

Czwarta oś to władza nad danymi i siła, by sprawować ją kolektywnie. W gospodarce nadzoru to już nie tylko usługi są produktem – to nasze zachowania, zwłaszcza w pracy, stają się paliwem dla algorytmicznej machiny przewidywania. Z tego powodu dane o pracy – cała ta mikro-telemetria, ślady geolokalizacji, oceny, historie przydziałów i parametry wydajności – należy traktować jako dobro wspólne. Dobro, do którego jednostka i zbiorowość mają egzekwowalne prawo dostępu, przenoszenia i negocjowania warunków jego użycia.

Europejski Data Act, który zacznie obowiązywać od 12 września 2025 roku, jest pierwszym wyłomem w tym murze. Gwarantuje on użytkownikom dostęp do danych generowanych przez „urządzenia połączone" i ułatwia zmianę dostawcy usług chmurowych. To wprost otwiera pole dla „związków danych" – związków zawodowych ery telemetrycznej, zdolnych negocjować zbiorowe warunki i wstrzymywać zgody, gdy dochodzi do nadużyć. „Kiedyś wyszukiwałeś w Google, ale teraz to Google przeszukuje ciebie" – zauważa celnie Shoshana Zuboff, przypominając, że logika kapitalizmu nadzoru nie jest technologią, lecz władzą nad informacją o nas. Prawa do danych bez wymiaru kolektywnego będą przypominać indywidualny parasol w cyfrowym huraganie. Dlatego równolegle z przepisami o dostępie i interoperacyjności potrzebne są instytucje powierników danych oraz żelazny obowiązek transparentności dla algorytmów profilujących pracę.

Demokratyzacja przestrzeni gospodarczej i publicznej

Piąta oś to odzyskiwanie przestrzeni: gospodarczej i publicznej. Na jednym froncie to regulacje, które hamują kolonizację wspólnej sfery przez branding. Na drugim – procedury współzarządzania, dające pracownikom i lokalnym społecznościom realny głos w decyzjach inwestycyjnych. Nie dajmy się zwieść: „spektakl" marek i reklam, który – jak pisał Guy Debord – „zuboża realne życie", nie jest neutralnym tłem gospodarki. To precyzyjny aparat wytwarzania zgody i legitymizacji dla status quo. Odpowiedzią jest więc cała architektura prawna: polityki miejskie ograniczające reklamę wielkoformatową, klauzule społecznej wartości w przetargach, publiczne standardy „sprawiedliwej pracy" – jak płaca wystarczająca na godne życie (living wage) czy stabilność grafików – jako warunek dostępu do kontraktów. Takie rozwiązania nie „walczą z rynkiem", lecz kalibrują na nowo jego kompas moralny, aby system nie nagradzał firm za „ucieczkę od pracy", lecz za budowanie relacji odpowiedzialności. Tutaj wymiar symboliczny i prawny stykają się z wrażliwością, o której pisała Klein: prawo do miasta i do ciszy od reklamowego krzyku jest fundamentalną częścią prawa do obywatelskiej sprawczości.

Przeprojektowanie pracy po ucieczce od etatu

Wszystkie te elementy tworzą spójną, nierozerwalną całość. Domniemanie zatrudnienia bez przejrzystości algorytmów zamienia się w pusty formalizm, a audyt tychże algorytmów bez realnego prawa do danych staje się jedynie teatrem pozorów. Należyta staranność, pozbawiona warunkowości w zamówieniach publicznych i finansowaniu, pozostanie gorsetem bez sprzączki. Ograniczenie drapieżnej ekspozycji reklamowej nie uderzy w materialne bodźce, jeśli nie będzie mu towarzyszyć demokracja ekonomiczna. Każde z tych narzędzi potrzebuje bowiem zakorzenienia w kulturze praw, którą najlepiej budują krótkie i celne formuły. „Jedyne, czego możemy być dziś pewni, to niepewność" – pisał Zygmunt Bauman. Prawo na takie czasy

musi wzmacniać zbiorowe zdolności do przetrwania, a nie wymagać od jednostek heroizmu w codziennej walce o byt.

Aby ta architektura stała się wykonalna, musimy również urealnić miary sukcesu. Zamiast liczyć wyłącznie nowe etaty, zacznijmy monitorować stabilność godzin pracy, współczynnik wymuszonej rotacji czy udział dochodu z „dynamicznych" premii. Sprawdzajmy średni czas dostępu pracowników i związków do danych, proporcję zleceń przydzielanych przez algorytm według jasnych reguł oraz liczbę skarg z dostępem do skutecznego środka odwoławczego. Niech inwestorzy premiują firmy,re które realnie zmniejszają ryzyko prawne i reputacyjne przez budowę uczciwych łańcuchów dostaw, a nie przez sztukę kontraktowego kamuflażu. Rynek kapitałowy potrafi docenić stabilność, zwłaszcza gdy regulatorzy uzgodnią wspólny język, w którym łamanie praw człowieka staje się twardym, policzalnym ryzykiem.

W tle tej przebudowy tli się jednak głębsze napięcie. „Praca, ziemia i pieniądz towarami nie są… używanie tej kategorii w odniesieniu do nich to czysta fikcja" – przypominał Karl Polanyi. Współczesne technologie nie odczarowały tej fikcji, a jedynie ją zautomatyzowały. Ale automatyzacja fikcji nie czyni jej prawdą; wymaga co najwyżej automatyzacji kontroli. Opisana zmiana instytucjonalna jest właśnie próbą wszycia bezpieczników tam, gdzie rynkowe bodźce notorycznie przecinają więzi i rozmywają odpowiedzialność. Naomi Klein dostrzegła, że prawdziwy aktywizm rodzi się, gdy ludzie łączą pozornie odległe sprawy – pracę, środowisko i prawa człowieka – w jeden problem siły korporacyjnej. Zadaniem instytucji jest przetłumaczenie tego zrywu na trwałe reguły gry.

Na koniec zostawiam dwie myśli-kotwice. Pierwsza: „Towar jest zmaterializowaną iluzją", a zatem prawo musi wymagać, by każdy algorytm pracy miał materialne, audytowalne podstawy. Druga: „Kiedyś wyszukiwałeś w Google, ale teraz to Google przeszukuje ciebie". Skoro tak, to nasze prawo do danych i tworzone przez nas zbiory danych muszą przeszukać z powrotem system, który z nas żyje. Jeżeli brzmi to jak program ambitny, to bardzo dobrze. Epoka, w której marki udawały, że nie mają fabryk, bezpowrotnie minęła. Dziś na tablicy kontrolnej państwa i demokracji świecą się nowe lampki: zatrudnienie, algorytmy, łańcuchy dostaw, dane, przestrzeń. Zadanie jest klarowne: zsynchronizować je tak, aby cywilizacja pracy była czymś więcej niż tylko logo.

> Jeżeli brzmi to jak program ambitny, to bardzo dobrze. Epoka, w której marki udawały, że nie mają fabryk, bezpowrotnie minęła. Dziś na tablicy kontrolnej państwa i demokracji świecą się nowe lampki: zatrudnienie, algorytmy, łańcuchy dostaw, dane, przestrzeń. Zadanie jest klarowne: zsynchronizować je tak, aby cywilizacja pracy była czymś więcej niż tylko logo.

Inspiracje

[1] **Richard Sennett**

APA ONE Publishing System
Fundacja Dobre Państwo © 2026
Article ID: 81708cf0-e180-4d7c-ae56-3adf73ddc4de