Wbrew rynkowej liturgii: nowa walka o standard płac

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł stanowi głęboką analizę współczesnego rynku pracy, podważając neoliberalny dogmat o płacy jako sprawiedliwej cenie rynkowej. Autor, odwołując się do prac Arindrajita Dube, demaskuje zjawisko monopsonu oraz asymetrię władzy między pracodawcą a pracownikiem. Tekst wskazuje, że stagnacja płac i rosnące nierówności nie są naturalnym procesem, lecz wynikiem osłabienia instytucji takich jak rokowania zbiorowe. W kontekście unijnej dyrektywy o adekwatnych płacach minimalnych, autor argumentuje za koniecznością odbudowy układów branżowych. Analiza przypomina historyczne modele, jak Wielka Kompresja, podkreślając, że godziwe wynagrodzenie wymaga silnych ram instytucjonalnych, a nie tylko wiary w samoregulację rynku, szczególnie w dobie cyfryzacji i globalizacji.

This article provides an in-depth analysis of the contemporary labor market, challenging the neoliberal dogma of wages as fair market prices. Drawing on the work of Arindrajit Dube, the author exposes the phenomenon of monopsony and the asymmetry of power between employers and employees. The article argues that wage stagnation and growing inequality are not a natural process but rather the result of weakening institutions such as collective bargaining. In the context of the EU Directive on Adequate Minimum Wages, the author argues for the need to rebuild sectoral agreements. The analysis recalls historical models such as the Great Compression, emphasizing that fair remuneration requires a strong institutional framework, not just a belief in market self-regulation, especially in the age of digitalization and globalization.

Współczesna ekonomia pracy przełamuje mit wolnego rynku, demaskując płacę nie jako sprawiedliwą cenę równowagi, lecz jako instytucjonalny werdykt podlegający asymetrii władzy. Artykuł analizuje, jak zjawisko monopsonu – dominacji pracodawców nad rozproszonymi pracownikami – systematycznie zaniża wartość ludzkiego wysiłku,

spychając go do roli kosztu optymalizowanego przez korporacje. Autor wskazuje, że stagnacja płac i rosnące nierówności nie są naturalną konsekwencją globalizacji czy technologii, lecz wynikiem świadomego demontażu instytucji chroniących pracę, takich jak rokowania zbiorowe i standardy sektorowe. W obliczu fragmentacji zatrudnienia i ekspansji kontraktów B2B, tekst stawia tezę, że nowoczesna obrona godności pracownika wymaga redefinicji prawa pracy i budowy nowych, zbiorowych przeciwwag. Przykład Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Samozatrudnionych WBREW staje się tu kluczowy – to próba odzyskania podmiotowości tam, gdzie kapitał ukrył zależność pod gładką powierzchnią faktur i cyfrowych interfejsów. Artykuł dowodzi, że godna płaca nie jest obciążeniem dla gospodarki, lecz jej ostatecznym testem cywilizacyjnym, wymagającym odejścia od neoliberalnych dogmatów na rzecz świadomego kształtowania ładu społecznego przez prawo i instytucje.

SŁOWA KLUCZOWE

standard płac | monopson | rokowania zbiorowe | Arindrajit Dube | asymetria władzy | bargaining coverage | Traktat z Detroit | Wielka Kompresja | dyrektywa o adekwatnych płacach minimalnych | elastyczność odejść | rynek mikrozadań | układy branżowe | siła monopsonistyczna | mechanizm rozszerzania układów | deprecjacja ludzkiego wysiłku

Koniec mitu wolnego rynku: dlaczego płaca to kwestia władzy

Istnieją epoki, w których język ekonomii zaczyna mówić głosem metafizyki rynku, zamieniając twarde dane w niemal religijne dogmaty. Słyszymy wtedy z namaszczeniem, że płaca jest po prostu ceną, cena jest jedynie informacją, a informacja stanowi ostateczną, rynkową prawdę o wartości człowieka. W tym eleganckim, niemal matematycznym schemacie wynagrodzenie jawi się jako niewinna liczba, będąca wynikiem bezosobowego, sprawiedliwego starcia podaży i popytu. To obraz niezwykle wygodny dla tych, którzy pracę kupują, gdyż zdejmuje z nich moralną odpowiedzialność za los drugiego człowieka. Jest on jednak śmiertelnie niebezpieczny dla tych, którzy z pracy żyją, sprowadzając ich egzystencję do roli statystycznego punktu na wykresie.

Współczesna ekonomia pracy, a zwłaszcza nurt badań związany z Arindrajitem Dube, wykonała wobec tego wyidealizowanego obrazu ruch nie tyle rewizjonistyczny, ile brutalnie demaskatorski. Pokazała ona dobitnie, że rynek pracy nie jest bynajmniej politeistycznym panteonem wolnych kontrahentów, lecz skomplikowanym ustrojem głębokich asymetrii. Płaca w tym ujęciu przestaje być jedynie ceną równowagi, a staje się instytucjonalnym werdyktem o tym, ile wolno zapłacić człowiekowi za jego czas, zależność i dyspozycyjność. Skoro tak, to polityka płacowa przestaje być nudnym marginesem technokratycznej ekonomii i staje się jej bijącym, politycznym jądrem. Teza, którą musimy dziś z całą stanowczością obronić, uderza w same fundamenty neoliberalnego myślenia o świecie.

Stagnacja płac oraz gwałtowna eksplozja nierówności nie są naturalnym, nieuchronnym losem społeczeństw rozwiniętych, przypominającym zmianę pór roku. Nie stanowią one również koniecznego, bolesnego kosztu nowoczesności, cyfryzacji, globalizacji czy postępującej na naszych oczach automatyzacji procesów produkcyjnych. Są one raczej rezultatem bardzo konkretnych decyzji prawnych, korporacyjnych strategii oraz przyjętych modeli makroekonomicznych, które faworyzują kapitał kosztem pracy. Wynikają bezpośrednio z systematycznego osłabiania instytucji, które przez dekady były zdolne ograniczać arbitralną władzę pracodawcy nad pracownikiem. To efekt świadomego rozmontowania standardu płacowego, który w złotej erze kapitalizmu działał jako realna tama przeciwko deprecjacji ludzkiego wysiłku.

Arindrajit Dube, eksperci OECD oraz analitycy Międzynarodowej Organizacji Pracy dochodzą tutaj do uderzająco zbieżnego i pesymistycznego wniosku. Tam, gdzie erodują rokowania zbiorowe, czyli systematyczne negocjacje między związkami zawodowymi a pracodawcami, tam płaca traci swój charakter jako istotna norma społeczna. Gdy państwo porzuca ambicję utrzymania pełnego zatrudnienia, wynagrodzenie staje się wyłącznie funkcją brutalnej przewagi negocjacyjnej silniejszego gracza. Nie jest więc dziełem przypadku, że współczesna Unia Europejska uznała promocję rokowań zbiorowych za kluczowy element swojej polityki minimalnych wynagrodzeń. Nawet w swoim zwyczajowym stylu ostrożnego, unijnego jurydyzmu Bruksela dostrzegła, że bez silnych instytucji rynek staje się polem wyzysku.

Dyrektywa o adekwatnych płacach minimalnych ustanowiła ambitny próg osiemdziesięcioprocentowego pokrycia rokowaniami zbiorowymi jako punkt odniesienia dla państw członkowskich. Poniżej tej granicy rządy są zobowiązane przygotować konkretny plan działania na rzecz rozszerzenia tak zwanego bargaining coverage, czyli zasięgu układów zbiorowych. To nie jest jedynie drobny, techniczny szczegół legislacyjny, który zainteresuje wyłącznie wyspecjalizowanych prawników i urzędników. To oficjalne, polityczne przyznanie, że rynek pozbawiony silnych instytucji zbiorowych nie jest w stanie sam z siebie wygenerować

godziwych płac. Innymi słowy, nawet prawodawca europejski ostatecznie pożegnał się z iluzją, że sam wzrost gospodarczy automatycznie uzdrowi relacje płacowe.

Warto w tym miejscu pochylić się nad pojęciem monopsonu, czyli sytuacji, w której jeden lub niewielu nabywców dominuje nad rozproszonymi sprzedawcami pracy. Jeszcze niedawno termin ten bywał traktowany w głównym nurcie ekonomii jako akademicka ciekawostka, niemal pedagogiczny relikt przeszłości. Dziś jednak monopson wrócił na scenę jako jedna z najbardziej płodnych i drapieżnych kategorii analitycznych współczesnego świata. W klasycznym modelu konkurencyjnym pracownik jest wolnym atomem, swobodnie i bezkosztowo przemieszczającym się pomiędzy różnymi firmami. Tę opowieść należałoby jednak odłożyć na półkę obok bajek o samoregulującym się świecie, w którym wszystkie strony dysponują równą wiedzą i możliwością odejścia.

W rzeczywistym, a nie podręcznikowym rynku pracy, pracownik nie porusza się bynajmniej jak elektron w idealnej próżni. Jest on głęboko osadzony w lokalnej geografii, kosztach najmu mieszkania, sieciach społecznych oraz codziennych ograniczeniach transportowych. Do tego dochodzi paraliżujące ryzyko bezrobocia, a coraz częściej także prawna fikcja samozatrudnienia, która przerzuca całe ryzyko na barki jednostki. Wszystkie te czynniki sprawiają, że po stronie podaży pracy pojawia się zjawisko lepkości, tarcia oraz strukturalnej zależności od silniejszego partnera. A tam, gdzie pracownik nie może łatwo i szybko odejść, tam pracodawca zyskuje przestrzeń, by płacić znacznie mniej, niż musiałby w warunkach pełnej konkurencji.

Dube pisał o tych mechanizmach z charakterystyczną dla siebie mieszaniną rygoru empirycznego i intelektualnej niecierpliwości wobec powtarzanych bezrefleksyjnie szkolnych banałów. Jego pionierskie badania rynku mikrozadań na platformie Amazon Mechanical Turk pokazały, że nawet w środowisku skrajnie zcyfryzowanym panuje głęboka asymetria. Wydawałoby się, że internetowa platforma powinna być miejscem niemal perfekcyjnej konkurencji, gdzie każdy ma równe szanse. Tymczasem okazało się, że zleceniodawcy dysponują tam wyraźną siłą monopsonistyczną, dyktując warunki, które upokarzają ideę wolnego wyboru. Cyfrowość nie usuwa władzy. Cyfrowość potrafi ją ukryć pod gładką powierzchnią interfejsu.

Jeszcze wyraźniej te mechanizmy widać w badaniach dotyczących tradycyjnego handlu detalicznego, gdzie giganci tacy jak Walmart dyktują warunki całym regionom. Analiza relacji płacowych pokazała, że nawet jeśli wyższa płaca teoretycznie zwiększa gotowość do zmiany pracy, to w praktyce mechanizm ten działa niezwykle słabo. Pracownicy nie rzucają zatrudnienia masowo po każdej niewielkiej różnicy w stawce, co kompletnie kompromituje starą, rynkową ortodoksję. Powód tego stanu rzeczy jest prosty i zarazem cywilizacyjnie zawstydzający dla teoretyków, którzy

zapomnieli o ludzkim wymiarze pracy. Praca bowiem nigdy nie jest tylko i wyłącznie płacą, lecz splotem wielu życiowych konieczności.

Jest ona także uciążliwym dojazdem, sztywnym harmonogramem, potrzebą przewidywalności oraz elementarną godnością traktowania w miejscu wykonywania obowiązków. To właśnie ten splot czynników daje korporacji pole do systematycznego zaniżania wynagrodzenia bez ryzyka natychmiastowej dezercji personelu. Badania NBER dotyczące Walmartu ujmują tę kwestię technicznie, lecz ich ostateczny sens jest głęboko polityczny i społeczny. Quit elasticity, czyli elastyczność odejść z pracy, jest tłumiona przez tarcia poszukiwawcze oraz celowe różnicowanie miejsc zatrudnienia. Rynek pracy nie przypomina giełdy idealnie zastępowalnych ofert, lecz jest raczej polem przywiązania i przymusu, gdzie o płacy decyduje nie tylko to, kim jesteś, lecz przede wszystkim to, gdzie pracujesz. Jeśli dwie osoby o identycznych kompetencjach zarabiają skrajnie różne kwoty tylko dlatego, że trafiły do różnych firm, to mit o sprawiedliwej wycenie wartości krańcowej staje się jedynie ideologiczną zasłoną.

Od monopsonu do Traktatu z Detroit: lekcja Wielkiej Kompresji

OECD, aktualizując dane o rokowaniach zbiorowych, posługuje się językiem, który pod warstwą statystyki skrywa fundamentalne pytanie o naturę wolności. Zasięg układów zbiorowych nie jest bowiem jedynie nudną ciekawostką instytucjonalną, lecz precyzyjną miarą tego, czy warunki pracy kształtujemy wspólnie. W tym miejscu ujawnia się głęboki, niemal antropologiczny wymiar problemu, którego technokratyczne tabele nie potrafią w pełni udźwignąć. Człowiek pracujący w realiach współczesnego kapitalizmu nie jest przecież abstrakcyjnym, matematycznym nosicielem podaży pracy, lecz istotą relacyjną i głęboko uwikłaną. Ekonomia głównego nurtu, która o tym zapomina, produkuje modele eleganckie niczym marmurowy fronton antycznej świątyni, lecz równie bezużyteczne w deszczu. Monopson, czyli sytuacja rynkowa, w której niewielka liczba nabywców dominuje nad dostawcami, staje się nazwą dla bolesnej różnicy między życiem a diagramem.

Zjawisko to nie ogranicza się wyłącznie do prostej koncentracji kapitału po stronie pracodawców, choć niewątpliwie stanowi ona jego twardy, policzalny fundament. Oznacza ono znacznie szerszy, niemal totalny porządek zależności, w którym pracownik nie potrafi po prostu uwolnić swojej pracy, ponieważ została ona wchłonięta przez egzystencję. Właśnie dlatego Arindrajit Dube może pozwolić sobie na błyskotliwą, popkulturową aluzję do hasła "release your job" i wciąż zachować pełną naukową powagę wywodów. Władza pracodawcy słabnie realnie dopiero wtedy, gdy

zatrudniony rzeczywiście posiada możliwość odejścia, a nie dysponuje jedynie teoretycznym, zapisanym w kodeksie uprawnieniem. Prawo pozbawione realnej opcji wyjścia bywa bowiem jedynie estetyczną etykietą wolności, która nie zmienia niczego w codziennym doświadczeniu podległości. Rynek pracy nie jest giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem przywiązania i przymusu, gdzie wolność wyboru często kończy się tam, gdzie zaczyna się przetrwanie.

Jeżeli uznamy monopson za trafną diagnozę współczesnej choroby, to historia powojennej Ameryki udowadnia, że nie jesteśmy wcale skazani na chroniczną niewydolność standardu płacowego. W tym punkcie analizy pojawia się druga kluczowa figura, czyli Wielka Kompresja, okres gwałtownego i trwałego spłaszczenia nierówności dochodowych w połowie ubiegłego stulecia. W latach czterdziestych i pięćdziesiątych XX wieku Stany Zjednoczone doświadczyły bezprecedensowego wzrostu płac, który objął przede wszystkim dolną oraz środkową część drabiny społecznej. Był to unikalny moment, w którym drapieżny kapitalizm został skutecznie zmuszony do przyjęcia bardziej egalitarnej formy podziału owoców wspólnej produktywności. Co istotne, proces ten nie dokonał się bynajmniej przez nagłe moralne nawrócenie elit gospodarczych ani przez żaden nieoczekiwany cud technologiczny. Stały za nim konkretne narzędzia: prawo, silne związki zawodowe, wysokie podatki oraz, co najważniejsze, zinstytucjonalizowany i jawny konflikt społeczny.

Współczesna ekonomia lubi czasem udawać, że harmonia jest stanem pierwotnym, a wszelki spór stanowi jedynie wtórne i niepotrzebne zakłócenie idealnej równowagi. Historia płac uczy nas jednak czegoś zgoła odwrotnego, pokazując, że to właśnie konflikt, umiejętnie ujarzmiony przez instytucje, potrafi wyprodukować sprawiedliwy ład. Jednym z najtrwalszych symboli tego porządku stał się tak zwany Traktat z Detroit, zawarty w 1950 roku pomiędzy związkiem United Auto Workers a gigantem General Motors. W sensie formalnym była to seria precyzyjnych umów zbiorowych, które trwale wiązały wzrost wynagrodzeń z rosnącą produktywnością i wprowadzały mechanizmy korekty inflacyjnej. Porozumienie to rozwijało także świadczenia emerytalne oraz zdrowotne, stabilizując oczekiwania obu stron na wiele nadchodzących, tłustych lat rozwoju. W sensie materialnym był to jednak akt konstytucyjny powojennego kapitalizmu przemysłowego, który zdefiniował na nowo relacje między pracą a kapitałem.

Magazyn "Fortune" ochrzcił to porozumienie mianem traktatu nie bez powodu, dostrzegając w nim siłę wykraczającą daleko poza mury jednej fabryki samochodów. Umowa ta nie tylko regulowała stawki w konkretnej branży, ale przede wszystkim ustanawiała powszechny wzorzec, do którego musieli odnosić się inni gracze. Mniejsze firmy, poddostawcy, a nawet przedsiębiorstwa pozbawione struktur związkowych, były zmuszone respektować ten standard, jeśli realnie chciały pozyskać i utrzymać wykwalifikowanych ludzi. To właśnie ten wzorcotwórczy mechanizm, znany jako pattern bargaining, czyli praktyka polegająca na przenoszeniu wynegocjowanych warunków na

całą branżę, nadawał rokowaniom siłę. Ona promieniowała na całą gospodarkę, tworząc swoisty efekt rozlania, czyli spillover effect, który kształtuje całą architekturę płacową społeczeństwa i jest dziś często niedoceniany. Godna płaca nie jest kosztem cywilizacji, lecz jej ostatecznym testem, który zdajemy lub oblewamy każdego dnia.

Układy zbiorowe jako cywilizowany fundament rynku pracy

Układy zbiorowe nie są jedynie technicznym zapisem stawek, lecz subtelnym mechanizmem przesuwającym horyzont tego, co w danym sektorze uznajemy za dopuszczalne. Działają one poprzez zmianę punktów odniesienia, presję reputacyjną oraz przedefiniowanie języka roszczeń, tworząc nowy standard normalności na rynku pracy. Nie bez przyczyny dane OECD wskazują, że systemy sektorowe potrafią utrzymać wysokie pokrycie rokowaniami nawet tam, gdzie formalna przynależność do związków zawodowych wydaje się relatywnie niska. Owa mityczna stopa objęcia układami, czyli wskaźnik objęcia pracowników postanowieniami układów zbiorowych, nie jest bowiem prostą sumą legitymacji członkowskich schowanych w szufladach. To raczej funkcja instytucjonalnej zdolności do rozszerzania wynegocjowanego standardu na tych, którzy przy stole negocjacyjnym nigdy nie siedzieli.

Francja stanowi tu przykład niemal podręcznikowy, rzucając wyzwanie potocznym intuicjom na temat siły świata pracy. Najnowsze analizy OECD dowodzą, że mimo niskiej gęstości uzwiązkowienia, system francuski zachowuje imponujące pokrycie układami zbiorowymi dzięki sprawnym mechanizmom ich automatycznego rozszerzania. Taki model skutecznie obala anglosaską wizję, w której układ zbiorowy traktuje się niemal jak prywatny przywilej członków konkretnego związku. W tradycji kontynentalnej staje się on raczej narzędziem budowania ładu branżowego, wykraczającym poza partykularne interesy. Właśnie w tej uniwersalności drzemie jego największa siła w walce z narastającymi nierównościami dochodowymi, gdyż stabilizuje on warunki życia całych grup zawodowych.

W tym ujęciu układ zbiorowy przestaje być nagrodą za lojalność wobec organizacji, a staje się instytucją porządkującą rynek na poziomie wyższym niż pojedynczy zakład. Ekonomia głównego nurtu przez dekady spoglądała na podobne rozwiązania z głęboką podejrzliwością, wieszcząc sztywność płac, utratę miejsc pracy i fatalne zatarcie sygnałów cenowych. Tymczasem nowsza literatura, syntetyzowana przez OECD i ILO, kreśli obraz znacznie bardziej zniuansowany i daleki od katastroficznych wizji. Badania Carda i Cardoso dotyczące Portugalii pokazują, że układy branżowe skutecznie ustanawiają dolne progi płacowe, nie dusząc przy tym zdrowej konkurencji.

Obok nich funkcjonują bowiem nadwyżki ponad minimum, pozwalające najbardziej produktywnym firmom nadal przyciągać talenty lepszymi warunkami.

Nie mamy tu do czynienia z komunizmem płacowym, jak lubią to złośliwie insynuować niektórzy krytycy, lecz z mechanizmem cywilizującym rynkową rywalizację. Firmy nadal mogą ze sobą konkurować na polu innowacji czy jakości, jednak znacznie trudniej jest im budować przewagę poprzez zwyczajną nędzę pracowników. Słynny Traktat z Detroit warto więc czytać nie jako sentymentalną pocztówkę z fordowskiego świata, lecz jako dowód na istnienie uniwersalnej zasady. Gdy istnieją silne instytucje zbiorowe, płaca zostaje zakotwiczona w normie społecznej, a nie w chwilowej słabości jednostki. Godna płaca nie jest kosztem cywilizacji. Jest jej testem.

Nierówności nie są nieuchronną ceną wzrostu, lecz zjawiskiem politycznie produkowanym i systemowo podtrzymywanym przez konkretne wybory legislacyjne. Skoro jednak są wynikiem decyzji, oznacza to, że mogą zostać równie skutecznie politycznie odwrócone przy odpowiedniej woli decydentów. Arindrajit Dube, wybitny badacz rynku pracy, burzy konformistyczną opowieść o dziejowej konieczności, która każe nam wierzyć w fatalizm globalizacji. Nie przyjmuje on wyjaśnień, według których technologia i handel, niczym antyczni bogowie, samodzielnie przesądziły o losie klasy średniej. Owszem, zmiany te miały znaczenie, ale kluczem do zrozumienia regresu jest zmiana w architekturze władzy wewnątrz współczesnych przedsiębiorstw.

Od lat osiemdziesiątych triumfowała filozofia zarządzania, którą można streścić w sposób brutalnie szczery i pozbawiony złudzeń. Firma przestała być wspólnotą produkcji i reprodukcji społecznej, a stała się instrumentem maksymalizacji zwrotu dla akcjonariuszy. W tym modelu płaca jest jedynie kosztem do optymalizacji, a nie elementem szerszego porządku społecznego czy fundamentem lokalnej gospodarki. Korporacja uczy się zachowywać czyste sumienie dzięki brudnym peryferiom, wypychając gorzej płatne funkcje poza swoje mury. Dzięki outsourcingowi i franchisingowi nie musi już bezpośrednio płacić głodowych stawek ochroniarzowi czy osobie sprzątającej, co pozwala jej na wizerunkową sterylność.

Wystarczy zepchnąć najsłabszych do podwykonawcy, by następnie opowiadać o własnej, wspaniałej kulturze organizacyjnej przy akompaniamencie lśniącego raportu ESG. Dube słusznie dostrzega w outsourcingu nie tylko technikę organizacyjną, ale przede wszystkim narzędzie dezintegracji wewnętrznych norm sprawiedliwości płacowej. W tej samej epoce państwa często zachowywały się tak, jakby płaca minimalna była ekonomiczną herezją, a nie elementarną instytucją ładu pracy. Tymczasem to właśnie jej osłabienie i zamrożenie realnie napędzało rozwarstwienie w dolnej połowie struktury dochodowej. Dube konsekwentnie argumentuje, że ambitna polityka płacowa nie musi niszczyć zatrudnienia, co potwierdza przykład Wielkiej Brytanii.

Przyjęcie celu na poziomie dwóch trzecich mediany płac stało się tam praktycznym punktem odniesienia, pokazującym, że odważna polityka społeczna jest możliwa i realna. Zanim jednak przejdziemy do szczegółów płacy minimalnej, musimy zrozumieć, że monopson nie jest wyłącznie zjawiskiem mierzalnym za pomocą skomplikowanych współczynników. Monopson, czyli sytuacja, w której na rynku dominuje jeden lub niewielu pracodawców dyktujących warunki, to przede wszystkim specyficzna kultura władzy. Jest to przyzwyczajenie do tego, że wakat można utrzymywać miesiącami, byle tylko nie podnieść płac całej załodze. To system, w którym głośne narzekanie na brak rąk do pracy współistnieje z kategoryczną odmową poprawy warunków zatrudnienia.

Dube przypomina intuicję Adama Smitha, który zauważył, że kapitał koordynuje swoje działania znacznie łatwiej i ciszej niż rozproszeni pracownicy. Rynek pracy bez odpowiednich przeciwwag ma naturalną, niemal grawitacyjną tendencję do zaniżania ceny ludzkiego wysiłku poniżej jego realnej wartości. Współczesne badania ILO potwierdzają silny związek między zasięgiem rokowań zbiorowych a niższym poziomem nierówności społecznych w krajach rozwiniętych. Nie chodzi tu o prosty, deterministyczny mechanizm, lecz o wyznaczenie konkretnego kierunku rozwoju całej cywilizacji. Im silniejsze są instytucje zbiorowe, tym mniejszą swobodę mają firmy w budowaniu swojej przewagi poprzez deprecjację pracy. Gdy tych instytucji brakuje, los pracownika zaczyna zależeć od czystego przypadku lub szczęścia w loterii pracodawcy. A przecież stabilność społeczeństwa nie może być zakładnikiem rynkowego trafu.

Nowa mapa pracy: czy WBREW może skutecznie negocjować?

W polskich warunkach problem ten nabiera wyjątkowej ostrości, ponieważ tradycyjny etat stał się w ostatnich dekadach figurą niemalże archaiczną. Znaczna część aktywności zawodowej została systematycznie wypchnięta poza bezpieczne mury kodeksu pracy, rozpuszczając się w gąszczu umów cywilnoprawnych i fikcyjnego samozatrudnienia. Ta fragmentacja rozbiła dawną, monolityczną postać pracownika, który niegdyś był jedynym i oczywistym adresatem ochrony zbiorowej. Pytanie o zdolność organizacji takich jak Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych WBREW do udziału w rokowaniach nie jest zatem jałowym ćwiczeniem z zakresu niszowej doktryny. To fundamentalne pytanie o to, czy nasze instrumentarium prawne potrafi jeszcze rzetelnie mapować współczesne struktury podporządkowania ekonomicznego.

Statut związku WBREW stanowi expressis verbis, że organizacja ta zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową, w tym świadczące usługi na innej podstawie niż klasyczny stosunek pracy. Takie

sformułowanie sytuuje związek w samym centrum nowej mapy pracy, a nie na jej teoretycznych peryferiach. Co więcej, od 13 grudnia 2025 roku w polskim porządku prawnym obowiązuje nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Regulacja ta zastąpiła dotychczasowe przepisy działu jedenastego kodeksu pracy, co potwierdzają oficjalne komunikaty Państwowej Inspekcji Pracy oraz rządowe serwisy poświęcone dialogowi społecznemu. Nowe prawo posługuje się szeroką kategorią osób wykonujących pracę zarobkową, co otwiera zupełnie nowy rozdział w historii polskiego zbiorowego prawa pracy.

To przesunięcie terminologiczne ma znaczenie głęboko ustrojowe, gdyż zdejmuje z rokowań zbiorowych gorset tradycyjnego stosunku pracy. Oznacza to, że zbiorowe regulowanie warunków bytowych nie jest już koncepcyjnie skazane wyłącznie na ramy kodeksowego etatu. Otwiera się niezbędna przestrzeń do objęcia ochroną tych osób, których ekonomiczna zależność była dotąd skutecznie rozpraszana przez cywilnoprawną formę kontraktu. Rynek pracy nie jest bowiem giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem przywiązania i przymusu, gdzie faktura rzadko bywa tarczą przed dominacją silniejszego. Uznanie tego faktu przez ustawodawcę jest krokiem w stronę realizmu, który dostrzega człowieka tam, gdzie wcześniej widział tylko numer identyfikacji podatkowej.

Trzeba jednak zachować analityczną precyzję, gdyż teza o zdolności WBREW do zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych jest silna, ale nie bezwarunkowa. Jej moc wynika z ogólnopolskiego zasięgu związku oraz konstytucyjnych gwarancji wolności koalicji, które nowa ustawa jedynie doprecyzowuje i rozszerza. Niemniej jednak praktyczna skuteczność tych uprawnień będzie zależała od istnienia po drugiej stronie stołu odpowiedniego partnera reprezentującego pracodawców. Ponadto każda konkretna konfiguracja współpracy typu B2B będzie musiała każdorazowo mieścić się w ustawowej definicji osoby wykonującej pracę zarobkową. Mówiąc po prawniczemu, zdolność układowa WBREW jest co do zasady bezdyskusyjna, lecz jej realizacja wymaga podmiotowej gotowości obu stron.

W tym miejscu spotykają się trzy potężne nurty: ekonomia, prawo oraz antropologia pracy, tworząc spójną opowieść o współczesnej zależności. Ekonomia bezlitośnie wykazuje, że bez odpowiedniej przeciwwagi monopsonu, czyli struktury rynkowej charakteryzującej się istnieniem tylko jednego nabywcy usług pracy, płace są trwale zaniżane. Prawo z kolei przypomina, że wolność rokowań zbiorowych należy do fundamentów porządku konstytucyjnego i musi nadążać za ewolucją form zatrudnienia. Antropologia natomiast uświadamia nam, że człowiek pracujący nie staje się ani trochę mniej zależny tylko dlatego, że jego podporządkowanie opisano fakturą zamiast listą obecności. WBREW, podobnie jak pokrewne inicjatywy w innych krajach, reprezentuje właśnie ten moment przejścia, w którym system musi usłyszeć głos dotąd ignorowany.

Stawka sporu o układy zbiorowe dla osób na samozatrudnieniu wykracza daleko poza techniczne ustalenia dotyczące widełek płacowych czy pakietów medycznych. Jest to w istocie spór o to, czy prawo pracy pozostanie zakurzonym muzeum przełomu wieków, czy też uzna realia współczesnego pracobiorcy. Musimy odpowiedzieć sobie na pytanie, czy podmiotem ochrony powinien być wyłącznie klasyczny pracownik, czy szerzej rozumiana osoba utrzymująca się z własnej pracy. Postulat WBREW nie jest zatem środowiskowym kaprysem, lecz logiczną konsekwencją głębokich przesunięć w strukturze globalnego zatrudnienia. Tam, gdzie rynek rozmontował dawne figury bezpieczeństwa, instytucje zbiorowe muszą mozolnie odtworzyć zdolność do ochrony na zupełnie nowych podstawach.

Problem nie polega dziś na braku wiedzy o narastających nierównościach, lecz na debacie publicznej, która traktuje je jako naturalny element krajobrazu. Tymczasem współczesny paradygmat badawczy mówi coś zgoła odmiennego: płace nie są biernym skutkiem wzrostu gospodarczego, lecz rezultatem siły instytucji. Dane OECD pokazują drastyczny spadek uzwiązkowienia oraz zasięgu rokowań zbiorowych w krajach rozwiniętych na przestrzeni ostatnich czterech dekad. W połowie lat osiemdziesiątych przeciętne pokrycie układami zbiorowymi wynosiło około czterdziestu siedmiu procent, podczas gdy obecnie spadło ono do zaledwie jednej trzeciej. To nie jest wyłącznie statystyczna ciekawostka dla socjologów, lecz sygnał alarmowy dotyczący kondycji naszej cywilizacji.

Ten regres instytucjonalny sprawia, że jednostka staje przed potęgą skoncentrowanego kapitału całkowicie bezbronna, pozbawiona narzędzi negocjacyjnych, które budowały dobrobyt powojennej Europy. Kiedy zasięg układów zbiorowych się kurczy, tracimy nie tylko pieniądze, ale przede wszystkim podmiotowość w relacjach zawodowych. Próba przyznania WBREW pełnej zdolności układowej jest zatem próbą odwrócenia tego niebezpiecznego trendu i przywrócenia równowagi na rynku, który sam z siebie jej nie wygeneruje. Godna płaca nie jest wszak kosztem cywilizacji, lecz jej ostatecznym testem, którego nie wolno nam oblać w imię dogmatów z poprzedniej epoki. Tylko poprzez uznanie nowych form pracy za godne ochrony zbiorowej możemy uratować ideę sprawiedliwości społecznej przed zapomnieniem.

Architektura płac: jak przywrócić realną siłę pracownika

Obserwując amerykański rynek pracy, można odnieść wrażenie, że uczestniczymy w gigantycznym, nieco makabrycznym eksperymencie laboratoryjnym nad wytrzymałością tkanki społecznej. Dane Bureau of Labor Statistics z 2025 roku są w tej materii bezlitosne, wskazując, że wskaźnik uzwiązkowienia osunął się do poziomu zaledwie 10 procent ogółu zatrudnionych. W sektorze

prywatnym sytuacja wygląda jeszcze marniej, oscylując wokół 6,8 procent, co w praktyce oznacza instytucjonalną pustynię. Ta statystyka nie jest jedynie suchym opisem rzeczywistości, lecz diagnozą głębokiej dysfunkcji modelu opartego na rokowaniach na poziomie pojedynczego zakładu. W systemie enterprise level bargaining, czyli negocjacjach ograniczonych do murów jednej firmy, pracownik zostaje sam na sam z potęgą kapitału. Każdy spadek liczby członków związków działa tu jak systematyczne wyjmowanie cegieł z muru oporowego, który kiedyś chronił standardy płacowe przed erozją.

Brak kontynentalnych mechanizmów automatycznego rozszerzania układów zbiorowych na całe branże sprawia, że amerykański model przypomina rozproszoną partyzantkę zamiast zorganizowanej armii. Nie znajdziemy tu gęstej, francuskiej siatki instytucjonalnej, która niczym niewidzialna sieć bezpieczeństwa rozciąga standardy godnej pracy nad wszystkimi uczestnikami rynku. Zamiast tego mamy do czynienia z rozproszonym oporem wobec skonsolidowanej przewagi korporacji, co nieuchronnie spycha gospodarkę na tak zwaną niską drogę rozwoju. Właśnie w tym miejscu Arindrajit Dube staje się postacią kluczową, ponieważ jego propozycje nie są kolejnym magicznym zaklęciem, lecz przemyślaną architekturą działań. Dube rozumie, że naprawa fundamentów wymaga jednoczesnego uderzenia w trzy punkty: makroekonomię, ustawowe podłogi płacowe oraz sektorowe mechanizmy ustalania norm.

Pierwszym filarem tej rekonstrukcji jest przywrócenie warunków makroekonomicznych, które pozwolą pracownikowi na realną, a nie tylko teoretyczną mobilność zawodową. Drugi element to ustanowienie prawnych i sektorowych minimów, które zapobiegną wyścigowi do dna w kwestii wynagrodzeń najsłabiej opłacanych. Trzeci filar, strategicznie najważniejszy, zakłada odtworzenie zdolności do zbiorowego ustalania standardów nie tylko dla dołu, lecz także dla środka drabiny płacowej. To rozróżnienie ma fundamentalne znaczenie, gdyż sama płaca minimalna bez wsparcia standardów sektorowych chroni jedynie najbardziej narażonych, pozostawiając klasę średnią na łasce losu. Dube nie widzi w tych instrumentach sprzeczności, lecz łączy je w spójną całość mezoekonomiczną, gdzie każdy element wspiera pozostałe.

Nie wystarczy przecież wyposażyć pracownika w martwy zapis prawny, jeśli otaczający go rynek pozostaje polem przymusu i braku alternatyw. Tu pojawia się kluczowe pojęcie ciasnego rynku pracy, który w ekonomii głównego nurtu przez dekady traktowano z niemal religijnym lękiem. Zbyt niska stopa bezrobocia uchodziła za niebezpieczną herezję wobec bożka inflacyjnej ortodoksji, wymagającego ofiar w postaci armii rezerwowej bezrobotnych. Jednak doświadczenia z końca lat dziewięćdziesiątych oraz okresu popandemicznego brutalnie zweryfikowały te dogmaty, pokazując, że rozgrzana koniunktura ma znaczenie niemal konstytucyjne. Kiedy liczba wakatów gwałtownie rośnie, firmy muszą przestać dyktować warunki i zacząć realnie konkurować o każdego człowieka.

W takim otoczeniu uruchamia się mechanizm, który Dube obrazowo opisuje jako job ladder, czyli drabinę zawodową pozwalającą na ucieczkę z peryferii gospodarki. Pracownicy nie przemieszczają się wówczas w sposób chaotyczny, lecz migrują z firm o niskiej produktywności do tych, które oferują lepszą organizację i wyższe płace. Praktyczna potęga monopsonu, czyli sytuacji, w której pracodawca ma dominującą pozycję nabywcy na rynku pracy, zaczyna wówczas gwałtownie słabnąć. Wtedy właśnie staje się możliwe to, co w czasach słabego popytu brzmi jak naiwny idealizm lub wręcz obelga rzucona w twarz realizmowi. Pracownik zyskuje realną siłę, by powiedzieć przełożonemu, że jego życie i godność nie kończą się na tym jednym, konkretnym grafiku.

Makroekonomia posiada głęboki wymiar moralny, choć na co dzień lubi skrywać się pod technokratycznym żargonem stóp procentowych i wskaźników stabilizacyjnych. Utrzymywanie wysokiego bezrobocia z lęku przed mityczną naturalną stopą inflacji nie jest neutralnym zabiegiem technicznym, lecz polityką redystrybucji siły społecznej. Ciasny rynek pracy podnosi wynagrodzenia przede wszystkim tam, gdzie instytucjonalna osłona jest najcieńsza, czyli w dolnych i środkowych rejonach rozkładu dochodów. Pełne zatrudnienie nie jest zatem luksusem zarezerwowanym dla dobrych czasów, lecz podstawowym i najbardziej skutecznym instrumentem sprawiedliwej polityki płacowej. Gospodarka nie staje się lepsza dzięki nagłemu przypływowi cnoty u elit, lecz wtedy, gdy pracodawca traci komfort przekonania o braku alternatyw dla pracownika.

Sama ciasność rynku, choć zbawienna, bywa jednak kapryśna i podatna na szybkie rekonfiguracje kapitału, dlatego drugim niezbędnym filarem pozostaje płaca minimalna. W tym obszarze dokonał się jeden z najbardziej spektakularnych upadków dogmatów ekonomii elementarnej, głoszącej, że wzrost minimum musi niszczyć zatrudnienie. Nowoczesna literatura przedmiotu, której Dube jest współtwórcą, maluje obraz znacznie bardziej złożony i optymistyczny dla świata pracy. W warunkach powszechnego monopsonu podniesienie płacy minimalnej może skorygować wcześniejsze zaniżenie stawek bez wywoływania katastrofalnych skutków przewidywanych przez stare modele. Przykładem może być brytyjska National Living Wage, która dąży do osiągnięcia poziomu dwóch trzecich mediany płac jako standardu cywilizacyjnego.

Brytyjski rząd oraz Low Pay Commission od lat konsekwentnie realizują ten cel, co w kwietniu 2024 roku zaowocowało wzrostem stawki do poziomu 11,44 funta. Ta polityka pokazuje, że ambitnie ustawione minimum płacowe nie musi być formą politycznej egzaltacji, lecz normalnym narzędziem kalibracji nowoczesnego rynku pracy. Należy jednak pamiętać, że płaca minimalna działa głównie jako solidna podłoga, która chroni najsłabszych, ale nie odbudowuje standardów klasy średniej. Dlatego trzeci filar, być może najważniejszy dla całej logiki wywodu, stanowią nowoczesne standardy sektorowe oraz układy ponadzakładowe. Współczesna debata, zwłaszcza ta

tocząca się w Stanach Zjednoczonych, coraz częściej przywołuje pojęcie wage boards, czyli rad płacowych ustalających normy dla całych branż.

Nie mamy tu do czynienia z zakurzonym reliktem etatyzmu, lecz z nowoczesną instytucją, która skutecznie odcina możliwość konkurowania głodowymi stawkami. Takie rozwiązanie wymusza na firmach rywalizację jakością i innowacyjnością, zamiast żerowania na desperacji pracowników pozbawionych alternatyw. Rynek pracy nie jest przecież giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem przywiązania i przymusu, które wymaga mądrej regulacji. Godna płaca nie jest kosztem cywilizacji, lecz jej ostatecznym testem, który musimy zdać jako dojrzałe społeczeństwo. Odbudowa architektury płac to zatem nie tylko kwestia technicznych wskaźników, ale przede wszystkim przywrócenie podmiotowości tym, którzy tę wartość codziennie wytwarzają.

Nowa architektura płac: od układów zakładowych do sektorowych

Kalifornia, postrzegana często jako laboratorium neoliberalnych eksperymentów, dostarczyła właśnie lekcji, która rezonuje daleko poza jej słonecznymi granicami. Od kwietnia 2024 roku Departament Relacji Przemysłowych nadzoruje rzeczywistość, w której pracownicy sektora fast food zarabiają co najmniej 20 dolarów za godzinę. Nie jest to jedynie lokalna korekta stawek, lecz fundamentalna zmiana zakotwiczona w ustawie AB 1228, powołującej do życia Radę Fast Foodu. Organ ten zyskał realne uprawnienia do odgórnego kształtowania standardów branżowych, co w kraju przez dekady rozmontowującym prawo pracy ma znaczenie paradygmatyczne. Pokazuje to dobitnie, że sektorowe minimum może skutecznie wyrosnąć nawet na gruncie nieprzyjaznym regulacjom, jeśli tylko zostanie wsparte odpowiednią strukturą instytucjonalną.

Równie pouczający jest przypadek Minnesoty, gdzie Departament Pracy i Przemysłu odszedł od prostych progów płacowych na rzecz znacznie bardziej wyrafinowanej architektury. Specjalna rada ds. standardów w domach opieki wypracowała tam siatkę płac, która precyzyjnie odpowiada złożoności pracy opiekuńczej, dbając o adekwatne finansowanie legislacyjne. Aktualne dane stanowe wskazują na stawkę 20,50 dolara dla personelu ogólnego, przewidując jednocześnie odpowiednio wyższe progi dla ról specjalistycznych, takich jak CNA czy LPN. To właśnie jest nowoczesna esencja myślenia sektorowego, w którym nie zadowalamy się jednym, tępym minimum dla wszystkich zatrudnionych. Zamiast tego budujemy branżową matrycę odzwierciedlającą realne kwalifikacje oraz strukturę współczesnej pracy, co łączy w sobie ekonomiczny rozsądek z prawniczą elegancją.

W tym nowym krajobrazie rynek nie zostaje bynajmniej unieważniony przez biurokratyczne dekrety, lecz zostaje on wreszcie w sposób cywilizowany ujęty w ryzy. Rola ponadzakładowych układów zbiorowych przesuwa się z pozycji epizodu do rangi kluczowego elementu stabilności całego systemu społeczno-gospodarczego. Jeśli bowiem enterprise bargaining, czyli praktyka polegająca na ograniczaniu negocjacji do poziomu pojedynczego zakładu, przestaje wystarczać, organizacje zdolne do rokowań ponadlokalnych wchodzą do centrum sceny. Rynek pracy nie jest giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem przywiązania i przymusu, które wymaga zewnętrznych, instytucjonalnych ram ochronnych. Bez takich bezpieczników konkurencja między firmami nieuchronnie wyradza się w wyniszczający wyścig na dno, gdzie jedynym paliwem wzrostu staje się nędza.

W Polsce znaczenie tego przesunięcia wzmacnia nowa ustawa o układach zbiorowych, która od grudnia 2025 roku otworzyła szersze pole dla regulowania warunków pracy. W takim porządku prawnym OZZS WBREW nie jawi się już jako egzotyczna osobliwość, lecz jako prefiguracja tego, czym musi stać się nowoczesny związek zawodowy. Jego zdolność do uczestniczenia w rokowaniach ponadzakładowych ma znaczenie szczególne, ponieważ obejmuje obszary, które kapitał od lat próbował wypchnąć poza tradycyjną matrycę prawa pracy. To tutaj przyszłość sporu o standard płacowy przestaje dotyczyć wyłącznie dymiących fabryk i stabilnych etatów, a zaczyna obejmować całą sferę zależnej pracy zarobkowej. Cyfrowość nie usuwa władzy, lecz potrafi ją skutecznie ukryć pod gładką powierzchnią interfejsu, co czyni te nowe formy zbiorowego oporu niezbędnymi.

Nowy paradygmat naukowy i praktyczny jest już zatem widoczny dla każdego, kto zechce spojrzeć poza dogmaty minionego stulecia. Nie głosi on naiwnie, że rynek sam wyprodukuje sprawiedliwą płacę, jeśli tylko pozwoli mu się działać bez żadnych zewnętrznych przeszkód. Przeciwnie, doświadczenie uczy, że rynek pozbawiony silnych instytucji zbiorowych i ambitnej polityki płacowej wytwarza raczej chroniczne zaniżenie wartości pracy niż jej uczciwą wycenę. Tam, gdzie pracownik nie może łatwo odejść ze względu na bariery strukturalne, trzeba budować zbiorową przeciwwagę zdolną do przywrócenia elementarnej równowagi sił. Godna płaca nie jest kosztem cywilizacji, lecz jest jej ostatecznym testem, którego nie wolno nam oblać w imię źle pojętej elastyczności.

Demontaż instytucji: jak korporacje zniszczyły standard płac

Tam, gdzie rozproszenie współczesnych form zatrudnienia skutecznie rozbraja klasyczny związek zawodowy, musimy z determinacją projektować nowe formy zdolności układowej. W miejscach, w których ekonomiczny konformizm wciąż z uporem recytuje starą, neoliberalną liturgię o rzekomej

szkodliwości instytucji, należy odpowiedzieć rzeczowo, chłodno i całkowicie bez kompleksów. Firma, której model biznesowy opiera się na permanentnym zaniżaniu płac poniżej poziomu społecznie godziwego standardu, w żadnym razie nie jest ofiarą nadmiarowych regulacji państwowych. Jest ona raczej beneficjentem porządku prawnego, który przez zbyt długie dekady mylił wolność rynku z niczym nieograniczoną wolnością do wyzysku najsłabszych ogniw łańcucha produkcji. Prawdziwy dramat standardu płacowego nie polega wcale na tym, że z krajobrazu zniknęły dawne, dymiące fabryki, lecz na tym, że wyparowała dawna polityczna bezczelność po stronie świata pracy. Istnieją epoki, w których język ekonomii zaczyna mówić głosem metafizyki rynku, a my właśnie w takiej epoce utknęliśmy, zapominając, że gospodarka to przede wszystkim relacje między ludźmi.

W drugiej połowie XX wieku wielkie korporacje, mimo swojego autorytarnego sznytu, musiały liczyć się z fundamentalną zasadą: płaca nie jest prywatną fanaberią zarządu, lecz kwestią ładu społecznego. Od lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia nastąpiło jednak gwałtowne i bolesne odwrócenie tej logiki, które zmieniło architekturę naszych społeczeństw. Firma przestała być traktowana jako instytucja osadzona w porządku republiki społecznej, a zaczęła być postrzegana wyłącznie jako bezduszny mechanizm ekstrakcji wartości dla właścicieli kapitału. W tym nowym, surowym porządku wynagrodzenie zyskało status kosztu, który należy nieustannie dyscyplinować, a nie udziału pracownika w wypracowanej wspólnie produktywności. Arindrajit Dube trafnie pokazuje, że rozpad standardu płacowego nie był prostą, biologiczną niemal konsekwencją rozwoju technologii czy handlu międzynarodowego. Był to raczej świadomy skutek zmian w organizacji przedsiębiorstwa, celowego osłabienia związków zawodowych oraz rejterady państwa z obszaru aktywnej i podmiotowej polityki pracy.

Dane publikowane przez OECD z bezlitosną precyzją potwierdzają długofalowy sens tej diagnozy, obnażając skalę instytucjonalnego regresu. W całym obszarze OECD pokrycie rokowaniami zbiorowymi, czyli procesem negocjowania płac przez grupy pracowników, spadło z 47 procent w 1985 roku do zaledwie 33,6 procent w 2024 roku. Jednocześnie poziom uzwiązkowienia, rozumiany jako odsetek pracowników należących do organizacji broniących ich interesów, obniżył się drastycznie z około 30 procent do zaledwie 15 procent. To nie jest zwykły, suchy trend statystyczny, który można zignorować przy porannej kawie i lekturze notowań giełdowych. To ponura kronika systematycznego demontażu instytucji, które kiedyś przymuszały kapitał do cywilizowanego, w miarę sprawiedliwego podziału owoców wzrostu gospodarczego. Rynek pracy nie jest przecież giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem skomplikowanego przywiązania, a czasem brutalnego przymusu ekonomicznego.

Rozpad ten miał także swoją specyficzną socjologię zarządzania, która przeorała mentalność kadr kierowniczych na całym świecie. W miejsce menedżera starej daty, zakorzenionego w długim horyzoncie czasowym przedsiębiorstwa, wszedł nowoczesny zarządca formatowany przez dogmat shareholder value, czyli prymatu wartości dla akcjonariuszy. Nie chodzi tu o tanią, moralistyczną skargę na ludzką chciwość, lecz o fundamentalną zmianę modelu decyzyjnego wewnątrz struktur władzy. Wynagrodzenia, szczególnie te w dolnej części firmowej hierarchii, przestały być postrzegane jako element wewnętrznej równowagi organizacji, a zaczęły być ujmowane jako obszar nieustannej, agresywnej optymalizacji. Stąd właśnie wzięła się plaga outsourcingu, franchisingu i podwykonawstwa, prowadząca do całkowitego rozszczepienia formalnego pracodawcy od faktycznego miejsca wykonywania obowiązków. Kiedy korporacja wypycha pracę pomocniczą poza własne granice prawne, nie tylko cynicznie przerzuca koszty na mniejsze podmioty.

W ten sposób korporacja uczy się zachowywać czyste sumienie dzięki brudnym peryferiom, co stanowi jeden z najbardziej perfidnych mechanizmów współczesnego kapitalizmu. Sprzątaczka zatrudniona przez zewnętrzną spółkę celową przestaje być dla zarządu „naszą" pracownicą, a staje się jedynie bezosobową pozycją w kosztorysie cudzej umowy handlowej. Ten ruch organizacyjny miał skutki ekonomiczne i antropologiczne zarazem, niszcząc tkankę społeczną od środka. Obniżył realne płace i skutecznie rozbił symboliczne poczucie wspólnoty miejsca pracy, które kiedyś stanowiło fundament lojalności. W tym sensie outsourcing był nie tylko neutralną techniką zarządzania, lecz pełnoprawną doktryną polityczną, która umożliwiła elitom ucieczkę od odpowiedzialności za los podwładnych. Cyfrowość nie usuwa władzy, ona potrafi ją jedynie sprytnie ukryć pod gładką powierzchnią interfejsu lub skomplikowanej struktury holdingowej.

Dlatego właśnie tak wielkie znaczenie w analizach Dube zyskuje figura Walmartu, będąca symbolem nowej ery. Walmartyzacja gospodarki to nie tylko ekspansja jednego modelu detalicznego, ale upowszechnienie logiki, w której przewaga konkurencyjna budowana jest przez masowe, systemowe tłumienie płac. Polega ona na dyscyplinowaniu dostawców oraz na zerwaniu z dawną normą, według której duża, zyskowna firma powinna płacić swoim ludziom zauważalnie lepiej niż mały warsztat rzemieślniczy. Stary kapitalizm przemysłowy miał liczne, udokumentowane wady, lecz przez pewien czas utrzymywał wysoką premię za zatrudnienie w dużej, stabilnej organizacji. W nowym kapitalizmie usługowym ta premia została niemal całkowicie wydrążona z treści, pozostawiając pracownika na łasce algorytmu. Dube interpretuje to nie jako neutralną korektę rynkową, lecz jako brutalną zmianę reżimu płacowego, gdzie władza służy koordynacji „niskiej drogi" rozwoju.

Technologia w tym procesie wcale nie była nieuchronnym fatum, przed którym nie było ucieczki. Fatum zostało starannie wyprodukowane w klimatyzowanych salach zarządów i gabinetach

lobbystów. Osobnym aktem tego dramatu było celowe osłabienie płacy minimalnej, która przestała pełnić funkcję kotwicy bezpieczeństwa. Dube pokazuje jasno, że spadek realnej wartości minimum płacowego w USA odegrał kluczową rolę w drastycznym rozwarstwieniu dolnej połowy rynku pracy. Współczesny stan badań coraz słabiej wspiera starą, neoklasyczną tezę, według której każdy wzrost płacy minimalnej musi nieuchronnie zjadać zatrudnienie. Brytyjskie instytucje publiczne od kilku lat otwarcie pracują z celem, by National Living Wage utrzymywała się w pobliżu dwóch trzecich mediany płac. Oficjalna konsultacja rządowa z 2024 roku wprost potwierdzała utrzymanie tej orientacji, co oznacza, że ambitna polityka płacowa przestała być na Wyspach niebezpiecznym eksperymentem, a stała się częścią normalnej architektury rynku.

To bardzo ważna lekcja dla państw, które nadal zachowują się tak, jakby płaca minimalna była tylko socjalnym dodatkiem do „prawdziwego" rynku. Musimy zrozumieć, że jest ona warunkiem koniecznym, by rynek pracy nie zapadał się w monopsonistyczną grę jednostronnej przewagi, czyli sytuację, w której jeden silny pracodawca dyktuje warunki rozproszonej masie kandydatów. Ale nawet ambitna płaca minimalna nie odbudowuje sama przez się standardu płacowego klasy średniej; ona broni dna, lecz nie porządkuje środka struktury społecznej. Z tego powodu Dube tak mocno akcentuje standardy sektorowe i instrumenty zbliżone do ponadzakładowego bargainingu, czyli negocjacji obejmujących całe branże. Dzisiejsze przykłady amerykańskie są tu fascynujące, bo pochodzą z kraju, który przez dekady uchodził za modelowy przykład całkowitego rozbrojenia rokowań zbiorowych i triumfu indywidualizmu.

Kalifornia, idąc pod prąd dotychczasowym trendom, ustanowiła dla części branży fast food minimalną stawkę 20 dolarów za godzinę i powołała specjalną radę do rozwijania standardów sektorowych. Minnesota, reagując na chroniczny kryzys zatrudnienia w domach opieki, stworzyła własny organ regulujący warunki pracy w tym kluczowym sektorze. Oficjalne materiały stanowe pokazują już konkretne stawki branżowe, sięgające powyżej 20 dolarów dla personelu opiekuńczego, przy czym wejście tych standardów w życie pozostaje uzależnione od federalnych decyzji finansowych. Te dwa przykłady są ważne nie dlatego, że natychmiast rozwiązują wszystkie bolączki współczesnego proletariatu usługowego. Są kluczowe, ponieważ skutecznie przełamują wieloletni paraliż intelektualny elit politycznych. Pokazują one dobitnie, że państwo może i powinno wrócić do roli współtwórcy branżowego ładu pracy, nawet jeśli nie posiada obecnie siły do natychmiastowej przebudowy całego systemu prawnego. Godna płaca nie jest przecież kosztem cywilizacji, lecz jej ostatecznym testem.

Nowa architektura płac: układy zbiorowe w erze B2B

Droga z Brukseli do Warszawy bywa wybrukowana nie tylko dobrymi chęciami, ale i twardą, unijną literą prawa, która wreszcie dostrzegła, że płaca minimalna to za mało. Dyrektywa o adekwatnych wynagrodzeniach nie jest bowiem jedynie arkuszem kalkulacyjnym z naniesionymi stawkami, lecz manifestem głębszej zmiany paradygmatu. Państwa, w których rokowania zbiorowe obejmują mniej niż 80 procent pracujących, zostały zobligowane do przygotowania planów naprawczych, co stanowi legislacyjne uznanie fundamentalnej prawdy: bez silnych instytucji zbiorowych nie istnieje trwała polityka płacowa. To jasny sygnał, że w sektorach średniopłatnych, gdzie ustawowe minimum przestaje pełnić funkcję ochronną, jedyną skuteczną barierą przed degradacją dochodów jest zorganizowany dialog. Unia przyznała tym samym, że godziwa płaca nie jest wyłącznie prywatną sprawą między jednostką a jej chlebodawcą, lecz elementem szerszej infrastruktury społecznej. Godna płaca nie jest kosztem cywilizacji. Jest jej testem.

W sensie doktrynalnym Europa wykonała właśnie krok, który dla wielu krajów regionu może okazać się cywilizacyjnym wstrząsem. Przez dekady kraje Europy Środkowej próbowały doganiać zachodni dobrobyt, wykorzystując niskokosztową przewagę pracy, co w praktyce oznaczało konkurowanie niskimi marżami i jeszcze niższymi pensjami. Dyrektywa mówi jednak wprost, choć czyni to w rękawiczkach dyplomatycznego języka, że taka ścieżka rozwoju nie jest modelem na dłuższą metę. Przyznanie, że dobrobyt zależy od jakości rokowań, a nie tylko od elastyczności rynku, wywraca stolik, przy którym siedzieli zwolennicy atomizacji pracowników. To przesunięcie akcentu z jednostki na wspólnotę negocjacyjną jest szczególnie istotne tam, gdzie przez lata wierzono, że każdy jest kowalem własnego losu, nawet jeśli kowadło należy do korporacji. Rynek pracy nie jest przecież giełdą idealnie zastępowalnych ofert. Jest polem przywiązania i przymusu.

Polska zmiana prawna z 2025 roku niesie ze sobą ciężar gatunkowy znacznie większy, niż mogłoby się wydawać przy pobieżnej lekturze dzienników ustaw. Ustawa z 5 listopada 2025 roku o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, która weszła w życie 13 grudnia tego samego roku, nie jest jedynie techniczną nowelizacją. Jak potwierdzają komunikaty Państwowej Inspekcji Pracy oraz oficjalne rejestry ISAP, mamy do czynienia z autonomiczną i kompleksową regulacją zasad zawierania oraz ewidencjonowania układów. Z perspektywy praktyki prawa oznacza to próbę reanimacji samej idei układowej, która w Polsce przez lata pozostawała instytucją niemalże muzealną. Państwo wreszcie dostrzegło polityczny koszt zaniedbania dialogu społecznego, choć pozostaje pytanie, czy ten gest legislacyjny zostanie wypełniony realną treścią, czy też pozostanie jedynie estetyczną modernizacją papieru.

W tym kontekście działalność Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Samozatrudnionych WBREW nabiera znaczenia niemal modelowego. Statut tego związku mówi jednoznacznie, że zrzesza on osoby wykonujące pracę zarobkową, w tym zwłaszcza te świadczące usługi na innej podstawie niż klasyczny stosunek pracy. Nie jest to bynajmniej marginalna ciekawostka organizacyjna, lecz bezpośrednia odpowiedź na realną mutację współczesnego kapitalizmu. Kiedy znaczna część pracy zostaje wypchnięta w obszar B2B i kontraktów cywilnoprawnych, tradycyjny związek zawodowy, ograniczony wyobraźnią etatu, staje się narzędziem anachronicznym i niepełnym. WBREW reprezentuje próbę odbudowania zdolności do wspólnego działania tam, gdzie kapitał uznał, że zmiana formy prawnej wystarczy, by skutecznie rozproszyć opór pracowników.

Ustawa o związkach zawodowych od lat posługuje się szeroką kategorią osoby wykonującej pracę zarobkową, a nowa ustawa układowa tylko wzmacnia tę perspektywę. Teza, że WBREW posiada zdolność do negocjowania ponadzakładowych układów zbiorowych również dla kontraktorów B2B, jest dziś systemowo obroniona, choć jej praktyczna realizacja będzie wymagała każdorazowego badania zakresu pojęciowego. To już nie jest prawnicza fantazja, lecz realna ścieżka, mimo że politycznie wciąż pozostaje ona niezwykle wyboista. Tu właśnie widać całą stawkę sporu o nowoczesne prawo pracy, które musi nadążyć za uciekającą rzeczywistością gospodarczą. Cyfrowość nie usuwa przecież władzy. Cyfrowość potrafi ją jedynie ukryć pod gładką powierzchnią interfejsu i faktury VAT.

B2B nie jest bowiem niewinnym terminem technicznym, lecz bardzo często współczesną maską głębokiej zależności ekonomicznej. Gdy podmioty takie jak WBREW zyskują przestrzeń do działania układowego, nie chodzi tylko o dodanie kolejnego logotypu na mapie dialogu społecznego. Chodzi o próbę przezwyciężenia wieloletniej sztuczki ustrojowej, w której faktyczne podporządkowanie materialne było skrzętnie ukrywane pod retoryką rzekomej samodzielności i przedsiębiorczości. Antropologicznie rzecz ujmując, człowiek nie przestaje być zależny od swojego jedynego zleceniodawcy tylko dlatego, że raz w miesiącu wystawia mu fakturę. Prawnie rzecz biorąc, porządek zbiorowy musi wreszcie nauczyć się rozpoznawać te nowoczesne formy pracy, by nie stały się one nowym rodzajem pańszczyzny ubranej w garnitur freelancera.

Ekonomicznie rzecz ujmując, bez takiego rozpoznania monopsony, czyli sytuacje, w których jeden silny nabywca dyktuje warunki wielu rozproszonym dostawcom pracy, będą nadal wygrywać pod nowymi szyldami. Spór o zdolność układową samozatrudnionych nie jest zatem nudnym detalem korporacyjnym, lecz jednym z centralnych pytań XXI wieku o to, czy prawo potrafi jeszcze widzieć rzeczywistość. Ciasny rynek pracy, płaca minimalna oraz ponadzakładowe układy zbiorowe nie są trzema luźno powiązanymi ze sobą politykami, lecz tworzą jeden, spójny porządek ustrojowy. Ich wspólną funkcją jest ograniczenie arbitralnej władzy pracodawcy nad ceną pracy. Jeżeli rozpatruje

się te elementy osobno, łatwo popaść w pozorną mądrość wąskiej specjalizacji, która gubi szerszy obraz społeczny.

W takim rozdrobnieniu makroekonomista będzie mówił o stopach procentowych, prawnik o zdolnościach procesowych, a organizator związkowy o wskaźnikach coverage, czyli zasięgu układów. Każdy z nich będzie miał swoją cząstkową rację, ale dopiero złożenie tych perspektyw pozwala dostrzec całość mechanizmu wyzysku i ochrony. Standard płacowy istnieje realnie tylko wtedy, gdy pracownik posiada jednocześnie możliwość odejścia z pracy, ustawową podłogę ochronną oraz zbiorowe instytucje zdolne ustalić branżową normę. Bez tego pierwszego związki zawodowe stają się jedynie defensywnymi strukturami przetrwania. Bez drugiego rynek bezlitośnie spycha najsłabszych na dno, a bez trzeciego wzrost płac kończy się na ustawowym minimum lub na odizolowanych wyspach uprzywilejowanych korporacji.

Właśnie dlatego nowoczesna polityka europejska tak silnie wiąże temat adekwatnych płac z promocją rokowań zbiorowych, co w dyrektywie unijnej przybrało formę twardej diagnozy wpisanej w porządek prawny. Amerykański ekonomista Arindrajit Dube ma zasadniczo rację również na poziomie czystej logiki społecznej, wskazując na konieczność współwystępowania tych elementów. Płaca minimalna bez ciasnego rynku pracy bywa bowiem przestrzegana chłodno i minimalistycznie, stając się sufitem zamiast podłogi. Z kolei ciasny rynek pracy bez płacy minimalnej poprawia pozycję negocjacyjną jednostek, ale nie gwarantuje, że ta poprawa nie zostanie zjedzona przez arbitralność firm przy pierwszym lepszym schłodzeniu koniunktury.

Układ zbiorowy, który nie odnosi się do całego sektora, potrafi być skuteczny lokalnie, lecz nigdy nie stworzy nowego, powszechnego standardu godnej pracy. Z kolei standard sektorowy pozbawiony żywej zdolności organizacyjnej po stronie pracowników zamienia się w martwą, technokratyczną tabelę, której nikt nie czuje się w obowiązku bronić. Dopiero synergia tych wszystkich czynników pozwala na stworzenie architektury płac, która nie jest jedynie dekoracją, ale realnym fundamentem stabilności. W erze B2B walka o układy zbiorowe jest zatem walką o to, by nowoczesność nie stała się synonimem bezbronności, a faktura nie była wyrokiem skazującym na samotność w starciu z kapitałem. Korporacja uczy się zachowywać czyste sumienie dzięki brudnym peryferiom, a naszym zadaniem jest te peryferia włączyć z powrotem do cywilizowanego centrum.

Instytucjonalne przeciwwagi dla wyścigu do dna

Spójrzmy na te narzędzia nie jak na nudny inwentarz administracyjnych procedur, lecz jako na precyzyjnie zaprojektowany zespół przeciwwag wobec chronicznej tendencji rynku do dewaluacji pracy. Tam, gdzie kapitał z niemal fizyczną łatwością wykorzystuje tarcia, lęk oraz rozproszenie

jednostek, tam potrzebna jest solidna architektura instytucjonalna, a nie naiwny moralitet o dobrej woli zarządów. W tym ujęciu cała nowoczesna ekonomia pracy staje się ponownie ekonomią polityczną, choć wielu komentatorów, uwięzionych w paradygmatach zeszłego stulecia, wciąż uparcie odmawia dostrzeżenia tej oczywistości. Rynek pracy nie jest przecież giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem przywiązania i przymusu, które wymaga zewnętrznego stabilizatora.

Przypadek Kalifornii ilustruje tę tezę w sposób niemal demonstracyjny, wyznaczając nową granicę tego, co uznajemy za dopuszczalne w relacjach rynkowych. Oficjalne materiały California Department of Industrial Relations potwierdzają, że od kwietnia 2024 roku pracownicy fast foodów muszą otrzymywać co najmniej 20 dolarów za godzinę pracy. Równolegle powołano Fast Food Council, ciało uprawnione do kreowania standardów dla całej branży, co stanowi modelową próbę wyjścia poza jałową alternatywę między absolutnym leseferyzmem a negocjacjami na poziomie pojedynczego przedsiębiorstwa. Kalifornia wysyła jasny komunikat: jeśli dany sektor zbudował swoją rentowność na chronicznie niskich stawkach i patologicznej rotacji, państwo ma prawo zdefiniować próg cywilizacyjny dla całego segmentu usług. Taki ruch skutecznie odcina argument o nieuczciwej przewadze jednych firm nad drugimi, ponieważ przesuwa wszystkich graczy na wyższy poziom jednocześnie. Konkurencja wcale nie znika, ona po prostu zmienia teren, na którym toczy się gra o zysk.

Zamiast wyniszczającego wyścigu ku dnu, firmy są zmuszone rywalizować jakością organizacji, produktywnością oraz realną zdolnością do utrzymania wykwalifikowanych kadr. Podobną logikę odnajdziemy w przykładzie Minnesoty, choć tutaj pojawia się istotne zastrzeżenie proceduralne, które studzi entuzjazm zwolenników prostych rozwiązań legislacyjnych. Nursing Home Workforce Standards Board przyjęła wprawdzie branżowe standardy płacowe dla domów opieki, lecz ich wejście w życie pozostaje ściśle uzależnione od federalnej akceptacji wzrostu stawek finansowania. Według aktualnych materiałów stanowych, konkretne progi – od 19 do ponad 20 dolarów dla personelu pomocniczego i wyższe dla wykwalifikowanych asystentów medycznych – wciąż czekają na zielone światło z Waszyngtonu. Ten kazus jest cenny, ponieważ obnaża zarówno potężny potencjał, jak i strukturalne ograniczenia tzw. wage boards w sektorach strategicznych społecznie. Pokazuje on dobitnie, że standardy płacowe nie wiszą w próżni, a ich skuteczność wymaga precyzyjnego spięcia prawa pracy z architekturą finansowania usług publicznych.

Nie da się na serio bronić godziwej pracy w sektorze opiekuńczym bez postawienia niewygodnego pytania o to, kto ostatecznie zapłaci za godziwą opiekę nad najsłabszymi. Uznanie tej zależności nie jest słabością polityki, lecz dowodem na jej intelektualną uczciwość, której tak często brakuje w populistycznych hasłach wyborczych. Tymczasem polska debata publiczna wciąż bywa zaskakująco

anachroniczna, tkwiąc w przekonaniu, że układy zbiorowe to jedynie zakurzony relikt przemysłowej nowoczesności. Nadal zbyt łatwo przyjmuje się, że są one czymś eleganckim w teorii, lecz zupełnie niepraktycznym w realiach gospodarki usługowej, platformowej czy kontraktowej. Tymczasem nowa ustawa o układach zbiorowych pracy, która weszła w życie 13 grudnia 2025 roku, stanowi wyraźny sygnał, że ta instytucja ma zostać gruntownie odświeżona i przywrócona do centrum dialogu społecznego. Zarówno rząd, jak i Państwowa Inspekcja Pracy podkreślają konieczność autonomicznej regulacji zasad zawierania i ewidencjonowania tych porozumień, co ma zakończyć erę pozorowanych negocjacji.

Sama legislacja, choćby najbardziej postępowa, nie czyni jeszcze cudu i nie uzdrowi rynku pracy za dotknięciem czarodziejskiej różdżki. Jednak prawodawca przynajmniej przestał udawać, że zbiorowe ustalanie warunków pracy może pozostać na marginesie poważnej polityki gospodarczej państwa. To już jest wyraźny ruch w stronę nowego paradygmatu, w którym godna płaca nie jest kosztem cywilizacji, lecz jej ostatecznym testem. Pytanie nie brzmi dziś, czy układy zbiorowe są rozwiązaniem nowoczesnym, lecz czy bez nich da się w ogóle utrzymać jakąkolwiek nowoczesność. Musimy zdecydować, czy budujemy społeczeństwo oparte na solidnych fundamentach, czy jedynie cyfrową fasadę, pod którą ukrywamy niską drogę rozwoju i wyzysk. Rynek pracy potrzebuje bowiem architektury, która wytrzyma napór krótkowzrocznej chciwości, chroniąc to, co w pracy najcenniejsze – godność człowieka.

B2B nie unieważnia potrzeby zbiorowej ochrony pracy

Znaczenie Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Samozatrudnionych WBREW wykracza daleko poza partykularny interes jednej organizacji, stając się papierkiem lakmusowym współczesnej kondycji świata pracy. Statut tej organizacji precyzuje, że zrzesza ona osoby wykonujące pracę zarobkową, ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy świadczą usługi na innej podstawie niż klasyczny stosunek pracy. Jest to zapis o fundamentalnej doniosłości praktycznej, bowiem bezlitośnie odzwierciedla on faktyczną architekturę dzisiejszego rynku, gdzie ogromna część pracy zależnej ekonomicznie została wypchnięta w sferę B2B lub umów cywilnoprawnych. Z perspektywy prawa zbiorowego oznacza to, że spór o podmiotowość nie dotyczy już wyłącznie tradycyjnego robotnika fabrycznego, lecz obejmuje całe spektrum aktywności zarobkowej. Choć formalnie te relacje przybierają maskę samodzielności, to materialnie pozostają one głębokim układem zależności, podporządkowania oraz drastycznie niskiej siły negocjacyjnej. WBREW operuje zatem w punkcie krytycznym, w którym prawo musi albo dogonić uciekającą rzeczywistość, albo ostatecznie stać się jej martwym, muzealnym komentarzem.

Uznanie, że taki związek posiada zdolność do rokowań i zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych, jest dzisiaj postulatem nie tylko politycznie nośnym, ale przede wszystkim systemowo niezbędnym. Trzeba przy tym uczciwie zaznaczyć, że praktyczny zasięg tej zdolności będzie każdorazowo zależał od specyficznej kwalifikacji danej relacji prawnej oraz istnienia realnego partnera po stronie pracodawców. Niemniej jednak twarde jądro tej tezy pozostaje nienaruszone, gdyż model B2B w żadnym stopniu nie unieważnia potrzeby zbiorowej reprezentacji. Przeciwnie, ta forma zatrudnienia często jeszcze jaskrawiej uwidacznia strukturalną bezbronność jednostki wobec kapitału. Warto zatem zatrzymać się przy samej figurze samozatrudnienia, wokół której narosło w ostatnich dekadach mnóstwo intelektualnych złudzeń i neoliberalnych mitów. Rynek pracy nie jest giełdą idealnie zastępowalnych ofert. Jest polem przywiązania i przymusu, gdzie wolność kontraktowa bywa często jedynie dekoracją.

W oficjalnej narracji opartej na paradygmacie elastyczności, samozatrudniony bywa przedstawiany jako miniaturowy przedsiębiorca, suwerenny aktor rynku oraz dumny pan własnego ryzyka. W codziennej praktyce jest to jednak zazwyczaj pracownik pozbawiony jakiejkolwiek osłony, wykonujący zadania dla jednego dominującego zleceniodawcy pod dyktando jego sztywnych procedur. Antropologia pracy mogłaby tutaj słusznie zauważyć, że formy nowoczesnego podporządkowania wcale nie zniknęły, lecz jedynie zmieniły swój dotychczasowy kostium na bardziej nowoczesny. Ekonomia dodałaby zaś, że w takim układzie zjawisko monopsonu, czyli przewagi jednego nabywcy nad wieloma dostawcami pracy, wcale nie słabnie, lecz nabiera płynniejszej postaci. Prawo, jeśli pragnie pozostać dziedziną rozumną, musi przestać fetyszyzować nazwę umowy i zacząć wnikliwie analizować materialną strukturę faktycznej zależności. Kto naiwnie twierdzi, że wystawienie faktury eliminuje problem pracy podporządkowanej, ten myli papier z rzeczywistością, co jest błędem równie starym, co kosztownym.

Zbiorowa zdolność do organizowania się osób na kontraktach B2B nie jest zatem żadnym ideologicznym ekscesem, lecz próbą przywrócenia elementarnej symetrii tam, gdzie rynek ją brutalnie rozmontował. Standard płacowy nie stanowi bowiem produktu ubocznego wzrostu gospodarczego, lecz jest on zawsze świadomym dziełem konkretnych instytucji społecznych. Powstaje on tam, gdzie wysoki poziom zatrudnienia osłabia lęk przed odejściem, a płaca minimalna ustanawia twardą podłogę dla godnej egzystencji. Sektorowe standardy skutecznie blokują wyniszczający wyścig ku dnu, podczas gdy układy zbiorowe i silne związki zawodowe tworzą trwałą zdolność do negocjowania reguł gry. Bez tych wszystkich bezpieczników gospodarka może być innowacyjna, zdigitalizowana i skapitalizowana do granic podziwu, pozostając jednocześnie elegancko opakowaną machiną do systematycznego zaniżania wartości pracy. Cyfrowość nie usuwa władzy. Cyfrowość potrafi ją ukryć pod gładką powierzchnią interfejsu, dashboardu czy aplikacji mobilnej.

Istota sporu pozostaje od wieków niezmienna i dotyczy pytania, czy człowiek pracy ma realnie uczestniczyć w owocach rosnącej produktywności, czy jedynie ją pokornie obsługiwać. Arindrajit Dube odpowiada na to pytanie jasno i słusznie, wskazując, że pierwsze rozwiązanie wymaga odważnej decyzji politycznej, a nie żarliwej modlitwy do niewidzialnej ręki rynku. W tym sensie jego projekt nie jest jedynie techniczną korektą ekonomiczną, lecz stanowi obronę głębokiej, republikańskiej idei wolności. Wolność pracy pozbawiona instytucji chroniących słabszą stronę relacji staje się bowiem w praktyce wyłącznie wolnością silniejszego do narzucania swojej woli. Musimy zatem zrozumieć, że godna płaca i prawo do reprezentacji nie są jedynie kosztami cywilizacji, lecz stanowią jej najważniejszy, ostateczny test. Tylko poprzez instytucjonalne wzmocnienie pozycji pracujących możemy liczyć na to, że nowoczesny rynek pracy przestanie być polem wyzysku, a stanie się przestrzenią autentycznego rozwoju.

WBREW: Brakujące ogniwo w nowoczesnym świecie pracy

Trzeba to wyartykułować z pełną bezwzględnością, ponieważ w epoce wszechobecnych półprawd miękki język staje się cichym wspólnikiem kapitulacji przed rzeczywistością. OZZS WBREW nie jest po prostu kolejną organizacją interesu, która dopisała się do gęstniejącego pejzażu polskiego dialogu społecznego, lecz stanowi czytelny znak głębokiego przesunięcia tektonicznego. Jest to ambitna próba nadania zbiorowej formy temu światu pracy, który przez ostatnie dekady był systematycznie wypychany poza klasyczne kategorie prawa zatrudnienia. Mówimy o sferze egzystencji zawodowej usuniętej poza zwyczajową wyobraźnię central związkowych oraz poza komfort poznawczy tradycyjnego komentariatu gospodarczego. Rynek pracy nie jest przecież giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem przywiązania i przymusu, co WBREW zdaje się rozumieć doskonale.

Statut tej organizacji stanowi jednoznacznie, że związek zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową, ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy świadczą usługi za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Własne materiały programowe związku kładą silny nacisk na aktywne dążenie do zawierania międzyzakładowych układów pracy, obejmujących także samozatrudnionych i osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. To nie jest jedynie techniczny komentarz poboczny do istniejących przepisów, lecz w istocie dalekosiężny program ustrojowy, rzucający wyzwanie dotychczasowej hierarchii. WBREW pozycjonuje się jako podmiot unikalny, aspirujący do roli jedynego autentycznego przedstawiciela szerokiej rzeszy polskich samozatrudnionych, którzy dotąd pozostawali w organizacyjnej próżni. Brzmi to jak rewolucja? Bo

w istocie nią jest, przy czym jej ostrze wymierzone jest w skostniałe struktury myślenia o nowoczesnym rynku.

Zewnętrzne źródła potwierdzają, że mamy do czynienia z pierwszą tego typu strukturą w Polsce po przełomowym rozszerzeniu prawa koalicji związkowej na osoby pracujące poza etatem. Niemniej jednak tezę najmocniejszą, głoszącą, że jest to jedyny w całej Unii Europejskiej ogólnokrajowy związek zawodowy dla samozatrudnionych, należy formułować z należytą, analityczną ostrożnością. Trudno dziś o wiarygodny, niezależny rejestr ogólnoeuropejski, który byłby w stanie definitywnie i bezspornie potwierdzić tak kategoryczne stwierdzenie w każdym państwie członkowskim. Co więcej, raporty Eurofound odnotowywały już wcześniej istnienie wyspecjalizowanych organizacji zrzeszających pracowników nieformalnych lub samozatrudnionych w innych zakątkach kontynentu, co nakazuje pewną powściągliwość. Absolutna wyjątkowość w skali unijnej pozostaje zatem twierdzeniem niezwykle frapującym, choć na gruncie dostępnych źródeł nie w pełni rozstrzygniętym, toteż uczciwiej jest mówić o unikalności w skali regionalnej.

Ta badawcza powściągliwość wcale nie osłabia głównego argumentu, a wręcz przeciwnie – czyni go znacznie bardziej osadzonym w realiach i odpornym na krytykę. Nawet bez zbędnej hiperboli widać bowiem rzecz absolutnie zasadniczą dla zrozumienia współczesności, czyli narodziny nowej formy oporu wobec prekaryzacji. WBREW wyrasta organicznie w tych miejscach, gdzie stary język prawa pracy przestaje wystarczać do rzetelnego opisu nowoczesnej zależności ekonomicznej. Kiedy formalna figura pracownika została rozmontowana przez systemy B2B, czyli model współpracy oparty na relacji między dwoma podmiotami gospodarczymi zamiast klasycznego zatrudnienia, konieczne stało się powołanie nowej formy zbiorowej. Cyfrowość nie usuwa przecież władzy, lecz potrafi ją skutecznie ukryć pod gładką powierzchnią interfejsu, co wymaga od nas zupełnie nowej optyki.

Nowoczesna organizacja nie pyta naiwnie wyłącznie o posiadanie etatu, lecz drąży kwestię realnego układu sił w danej relacji gospodarczej, demaskując przy tym fikcję samodzielności. Kluczowe staje się to, kto faktycznie wyznacza warunki wykonywania pracy, kto dyktuje nieprzekraczalne terminy i kto w pełni kontroluje ryzyko operacyjne. Musimy wiedzieć, kto posiada prawo do jednostronnego zerwania relacji oraz kto przejmuje lwią część wypracowanej nadwyżki ekonomicznej w tym układzie. Właśnie w tych odpowiedziach, a nie w nazwie podpisanej umowy, zaczyna się prawdziwe prawo pracy XXI wieku, oparte na anatomii zależności. WBREW nie powinien być zatem postrzegany jako konkurent dla tradycyjnych związków zawodowych zrzeszających pracowników kodeksowych, lecz jako ich niezbędne dopełnienie.

Należy go raczej czytać jako brakujące ogniwo, jako podmiot zdolny do łączenia światów, które dotąd były w debacie publicznej sztucznie i szkodliwie rozdzielane. Z jednej strony mamy klasyczną

pracę najemną, osłoniętą jeszcze resztkami kodeksowych gwarancji i zakładową reprezentacją, choć i ona ulega powolnej erozji. Z drugiej strony rozciąga się bezkresny świat pracy kontraktowej, projektowej i outsourcingowej, gdzie podmiot formalnie samodzielny bywa materialnie bardziej ubezwłasnowolniony niż niejeden etatowiec. Właśnie dlatego warto powiedzieć to z pełną wyrazistością: to nie jest walka o przywileje, lecz o elementarną podmiotowość w świecie zdominowanym przez algorytmy. OZZS WBREW deklaruje gotowość do pełnienia funkcji instytucjonalnego tłumacza pomiędzy trzema porządkami, które zbyt długo prowadziły jałowe monologi obok siebie.

Chodzi o świat związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz sferę samozatrudnienia, która dotąd pozostawała poza nawiasem jakiejkolwiek ochrony zbiorowej. Tę otwartość na współpracę z firmami respektującymi wolność zrzeszania się związek deklaruje wprost w swoich materiałach dotyczących standardów odpowiedzialności społecznej. Jest to ruch strategicznie znacznie ważniejszy, niż mogłoby się wydawać obserwatorom myślącym o dialogu społecznym kategoriami minionego stulecia. Klasyczny model trójstronności opierał się na klarownym podziale na pracodawcę, pracownika oraz czuwające nad nimi państwo, co dawało złudzenie stabilności. Jednak współczesny kapitalizm skutecznie rozmył tę środkową figurę, rozbijając ją na dziesiątki podkategorii, od freelancerów po wykonawców platformowych, przy czym każda z nich jest słabsza w pojedynkę.

Jeśli związki zawodowe pozostaną uwięzione w starym obrazie pracy, a organizacje pracodawców będą negocjowały wyłącznie ze światem etatu, rynek pozostanie strefą półcienia. A półcień, jak doskonale wiemy z historii gospodarczej, jest ulubionym klimatem dla rozwoju monopsonu, czyli struktury rynku, w której jeden potężny nabywca dominuje nad rozproszonymi dostawcami pracy. W takich warunkach wolność wyboru staje się jedynie dekoracją, a realna stawka za pracę jest systematycznie zaniżana przez silniejszą stronę transakcji. WBREW może pełnić funkcję nie tylko reprezentacyjną, lecz przede wszystkim integrującą rozproszone interesy różnych grup zawodowych, które dotąd nie widziały wspólnoty losu. Może przypominać tradycyjnym związkom, że rozbicie rynku pracy na hermetyczne segmenty osłabia pozycję negocjacyjną absolutnie wszystkich pracujących, niezależnie od ich kontraktu.

Może również uświadamiać pracodawcom, że model oparty na przerzucaniu ryzyka na rzekomo samodzielnych wykonawców jest na dłuższą metę ekonomicznie nieefektywny i społecznie kosztowny. Nowoczesny dialog społeczny nie może traktować samozatrudnionych jako egzotycznego dodatku do gospodarki, skoro w wielu kluczowych sektorach stali się oni jej tkanką podstawową. To nie jest sentymentalna obrona nowej grupy, lecz twarda obrona samej racjonalności instytucjonalnej państwa, która wymaga stabilnych fundamentów. Współczesna

ekonomia pokazuje dobitnie, że tam, gdzie występuje monopson, pracodawcy płacą mniej, niż wynosiłaby stawka w warunkach rzetelnej konkurencji. Prawo z kolei uczy nas, że wolność zrzeszania się nie może być przywilejem ograniczonym wyłącznie do wąskiej grupy posiadaczy umów o pracę, wszak praca to praca.

Unia Europejska oraz orzecznictwo międzynarodowe coraz wyraźniej dopuszczają myślenie o zbiorowej ochronie dla osób ekonomicznie zależnych, niezależnie od ich formalnego statusu. Polski porządek prawny od kilku lat szerzej ujmuje możliwość koalicji związkowej dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, co czyni projekt WBREW naturalnym następstwem tych zmian. To wszystko razem oznacza, że inicjatywa ta nie jest żadną anomalią ani błędem w systemie, lecz raczej koniecznym odruchem obronnym. Jest to wcześniejszy odruch instytucjonalny wobec głębokiej przemiany cywilizacyjnej, którą reszta systemu prawnego i politycznego dopiero zaczyna z wielkimi oporami uznawać. WBREW wypełnia lukę, której istnienie stało się zbyt bolesne, by można było ją dalej ignorować w imię spokoju dawnych elit.

Standard płacowy jako fundament poważnej gospodarki

Docieramy wreszcie do punktu finalnego, w którym należy odrzucić wszelkie asekuracyjne gesty i nazwać rzeczy po imieniu. Dzisiejszy spór o standard płacowy to w istocie fundamentalna batalia o prawo do współdecydowania o tym, czym w ogóle jest praca w realiach późnego kapitalizmu. Czy pracą jest wyłącznie ta relacja, którą państwo łaskawie rozpoznało w dawnym, nieco już zakurzonym wzorcu kodeksowym, czy może każda trwała aktywność zarobkowa oparta na ekonomicznej zależności? Jeśli uznamy tę drugą odpowiedź za słuszną, a nauka i elementarna przyzwoitość sugerują, że tak właśnie jest, cała perspektywa ulega gwałtownej zmianie. Wówczas organizacje takie jak WBREW przestają być egzotycznym marginesem systemu, a stają się autentyczną awangardą nowego, bardziej sprawiedliwego i stabilnego ładu społecznego. Rynek pracy nie jest przecież giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem przywiązania i przymusu, gdzie jedna strona przejmuje lwią część władzy kontraktowej.

Warto przy tym wyraźnie dostrzec, że w tym projekcie nie kryje się żaden antybiznesowy resentyment, lecz raczej głęboki i ożywczy impuls o charakterze antyfeudalnym. WBREW, deklarując gotowość do dialogu z organizacjami pracodawców, nie proponuje bynajmniej wyniszczającej wojny wszystkich ze wszystkimi, lecz nowoczesny porządek negocjowany. Ów porządek jest dokładnie tym, czego dramatycznie brakuje gospodarkom uzależnionym od krótkowzrocznego ścinania kosztów pracy niczym trawnika przed nadchodzącą, gwałtowną burzą. Pracodawca myślący w kategoriach strategicznych powinien zrozumieć, że przewidywalne

standardy branżowe nie są jedynie luksusem moralnym dla wybranych i uprzywilejowanych. Stanowią one twardy warunek dojrzalszego modelu ekonomicznego, w którym transparentność i stabilność kadr zastępują nerwowe polowanie na najtańszego, pozbawionego praw wykonawcę. To właśnie jest ta prawda, którą współczesny konformizm usiłuje zagadać za pomocą gładkiej, korporacyjnej nowomowy i całkowicie pustych deklaracji.

Monopson na rynku pracy, czyli sytuacja, w której jeden podmiot dyktuje warunki wielu rozproszonym wykonawcom, nie zostanie przełamany przez samo tylko wzmożenie moralne. Nie zniknie on również dzięki technologicznej egzaltacji, która obiecuje nam cyfrowe zbawienie w zamian za jeszcze większą elastyczność i całkowitą dyspozycyjność. Gospodarka może być szybsza, bardziej cyfrowa i lepiej opakowana komunikacyjnie, ale bez zmiany układu sił pozostanie jedynie nową scenografią dla starych, dobrze znanych asymetrii. Monopson ustąpi tylko tam, gdzie pracownik i samozatrudniony zależny odzyskają realną zdolność do wspólnego definiowania standardu płacowego w ramach instytucjonalnych ram. Godna płaca nie jest kosztem cywilizacji, lecz jej ostatecznym testem, którego nie da się zaliczyć za pomocą ładnych prezentacji i powierzchownych zabiegów wizerunkowych. Końcowa teza tego eseju może zatem wybrzmieć już bez zbędnego wahania, uników czy retorycznych zasłon dymnych, które zaciemniają obraz rzeczywistości.

Historia uczy nas, że nic nie jest dane raz na zawsze, o czym boleśnie przypomniał upadek ładu opartego na Traktacie z Detroit po 1980 roku. Ów traktat pokazał niegdyś, że wzrost produktywności może zostać społecznie zakotwiczony, zamiast wyciekać do rajów podatkowych w formie nieopodatkowanych i nieproduktywnych dywidend. Dziś ciasny rynek pracy udowadnia, że makroekonomia potrafi skutecznie osłabiać władzę pracodawcy, a płaca minimalna wyznacza niezbędną podłogę ludzkiej godności i elementarnego bezpieczeństwa. Standardy sektorowe z kolei pokazują, że konkurencję można wreszcie oderwać od wyniszczającego wyścigu ku dnu, który systematycznie degraduje zarówno pracę, jak i jakość świadczonych usług. WBREW udowadnia natomiast, że nawet tam, gdzie kapitał próbował rozbroić zbiorowość przez formalne samozatrudnienie, możliwa jest skuteczna i nowoczesna odpowiedź instytucjonalna. Powiedzmy więc rzecz najprostszą, bo bywa, że to właśnie prostota okazuje się w ostatecznym rozrachunku najbardziej wywrotowa i ożywcza.

O twojej płacy nie powinno decydować wyłącznie to, czy akurat trafisz na łaskawego zleceniodawcę o gołębim sercu i szerokim, niemal pańskim geście. O jej wysokości powinien współdecydować standard wynegocjowany przez ludzi pracy i partnerów społecznych w ramach jasnych, przejrzystych i cywilizowanych reguł gry. Tam właśnie zaczyna się gospodarka poważna, a kończy infantylna wiara, że rynek bez żadnych przeciwwag wynagrodzi cokolwiek poza brutalną siłą

silniejszego gracza. Odbudowa tego standardu wymaga instytucji zdolnych przymusić system do sprawiedliwego podziału owoców produktywności, a nie tylko do ich bezrefleksyjnej konsumpcji przez wąskie elity. Tę logikę wzmacnia unijny zwrot ku promowaniu rokowań zbiorowych oraz polska ustawa o układach zbiorowych pracy, obowiązująca od 13 grudnia 2025 roku. W tej nowej architekturze OZZS WBREW zajmuje miejsce szczególne, nie jako organizacyjna ciekawostka, lecz jako instytucjonalna odpowiedź na głębokie pęknięcie obecnej epoki.

WBREW jako nowy fundament nowoczesnego dialogu społecznego

Statut związku nie bawi się w eufemizmy, lecz wprost deklaruje zrzeszanie osób wykonujących pracę zarobkową, zwłaszcza tych świadczących ją na innej podstawie niż stosunek pracy. Oznacza to, że WBREW nie operuje na peryferiach systemu, lecz uderza w sam jego newralgiczny punkt, tam gdzie klasyczna figura pracownika kodeksowego przestaje wystarczać do opisu rzeczywistości. Organizacja ta nie tyle odcina się od tradycji ruchu robotniczego, ile próbuje uratować jego sens w świecie, w którym praca została prawnie rozproszona i ekonomicznie rozszczepiona. Wszak dzisiejszy rynek chętnie przebiera twardą zależność ekonomiczną w barwne szaty indywidualnej przedsiębiorczości, co czyni walkę o standardy zadaniem niemal syzyfowym. Rynek pracy nie jest przecież giełdą idealnie zastępowalnych ofert, lecz polem przywiązania i przymusu, które WBREW stara się na nowo zdefiniować.

W tym miejscu należy postawić zastrzeżenie, które jest uczciwe intelektualnie, choć w żadnym razie nie oznacza kapitulacji przed faktami. Nie dysponuję obecnie wystarczająco twardym materiałem źródłowym, by z absolutną pewnością ogłosić, że WBREW jest jedynym w całej Unii Europejskiej ogólnokrajowym związkiem dla samozatrudnionych. Takie twierdzenie brzmi wysoce prawdopodobnie w sensie praktycznym, niemniej wymagałoby ono benedyktyńskiej pracy nad porównawczym przeglądem struktur związkowych we wszystkich państwach wspólnoty. Można jednak sformułować tezę znacznie bezpieczniejszą, a jednocześnie uderzająco mocną: WBREW jest bez wątpienia organizacją unikalną w Polsce i niezwykle rzadką w skali całego kontynentu. Ta badawcza ostrożność wcale nie osłabia głównej tezy politycznej, lecz wręcz ją oczyszcza z ryzyka niepotrzebnej przesady, która często gubi ambitne projekty społeczne.

Związek deklaruje gotowość do pełnienia roli pomostu, który łączy tradycyjne związki zawodowe pracowników etatowych z organizacjami zrzeszającymi nowoczesnych pracodawców. Taka orientacja nie jest przejawem ideowej sprzeczności, lecz wyraźnym znakiem dojrzałości organizacji, która rozumie, że stary podział na "my" i "oni" bywa dziś przeciwskuteczny. WBREW nie proponuje

wyniszczającej wojny światów pracy przeciwko światom biznesu, lecz forsuje znacznie bardziej ambitny porządek instytucjonalny, w którym dialog przestaje być zakładnikiem przestarzałej mapy rynku. Między światem pracowników chronionych kodeksem a armią ludzi na kontraktach B2B wyrósł przez lata mur nieporozumień, budowany na lęku przed nieznanym. WBREW może ten mur współtwórczo rozbijać, ponieważ sam wykiełkował właśnie na linii uskoku między starą a nową morfologią pracy, rozumiejąc oba te języki.

Słynny Traktat z Detroit nie był historycznym cudem, lecz namacalnym dowodem na to, że rynkową pokusę dominacji można i należy instytucjonalnie ograniczać. Upadek standardu płacowego, który obserwowaliśmy po roku 1980, nie był nieuchronnym wyrokiem nowej technologii, lecz świadomym projektem politycznym demontażu przeciwwag. Obecny, ciasny rynek pracy pokazuje jednak, że makroekonomia potrafi przywracać pracownikowi realną zdolność odejścia, co jest najpotężniejszą bronią w jego arsenale. Płaca minimalna z kolei udowadnia, że państwo ma moc wyznaczania dolnej granicy cywilizacji, poniżej której nie wolno nam schodzić w imię zysku. Monopson, czyli sytuacja, w której jeden nabywca dominuje nad wieloma dostawcami pracy, nie jest chwilową anomalią wolnego rynku, lecz jego trwałą, niemal genetyczną pokusą.

Standardy sektorowe są dowodem na to, że konkurencję można skutecznie przenieść z pola nędzy na pole innowacyjności oraz wysokiej produktywności. WBREW pokazuje natomiast, że nawet tam, gdzie kapitał próbował rozbić wspólnotę pracy przez formalne samozatrudnienie, można odbudować skuteczną formę zbiorowej odpowiedzi. Jeśli więc ktoś pyta dzisiaj, jak wygląda nowoczesna obrona pracy, odpowiedź nie brzmi jak nostalgiczne wspomnienie starej, dymiącej fabryki. Wygląda ona raczej jak inteligentne połączenie prawa, ekonomii i organizacji zbiorowej w świecie, który nauczył się ukrywać zależność pod szyldem wolności. Cyfrowość nie usuwa przecież władzy, lecz potrafi ją skutecznie schować pod gładką powierzchnią interfejsu, co czyni opór zadaniem wymagającym nowej, intelektualnej sprawności i determinacji.

Pozostaje już tylko sformułować puentę, którą warto wypowiedzieć bez drżenia ręki, bo dotyczy ona fundamentów naszego wspólnego ładu społecznego. O twojej płacy nie może decydować wyłącznie łaska rynku, chwilowa hojność menedżera ani retoryczna zręczność firmy, która na slajdach mówi o wartościach. O twoim wynagrodzeniu powinien współdecydować standard wspólnie wynegocjowany przez ludzi pracy, ich reprezentacje oraz partnerów społecznych zdolnych do dalekowzrocznego myślenia. Tam właśnie zaczyna się gospodarka poważna, a kończy ekonomiczny infantylizm, który każe nam wierzyć w samoregulujące się mechanizmy bez ludzkiej twarzy. Tam praca przestaje być jedynie kosztem w arkuszu kalkulacyjnym, a wraca do rangi fundamentu ładu społecznego, bo godna płaca nie jest kosztem cywilizacji, lecz jej ostatecznym testem.

> Godna płaca nie jest jedynie cyferką w arkuszu kalkulacyjnym, lecz miarą dojrzałości ustroju, w którym żyjemy. Pytanie brzmi: czy zdołamy wyjść poza iluzję wolnego wyboru i uznać, że bez instytucjonalnej ochrony pracy stajemy się jedynie statystycznym tłem dla cudzego zysku? Ostatecznie to my decydujemy, czy rynek pozostanie polem bezwzględnego wyzysku, czy stanie się przestrzenią, w której praca odzyskuje swoje ludzkie znaczenie.

Inspiracje

[1] 

"The Wage Standard: What's Wrong in the Labor Market and How to Fix It" Arindrajit Dube

2026 | Dutton | ISBN: 9780593471418

Arindrajit (Arin) Dube jest profesorem ekonomii na Uniwersytecie Massachusetts w Amherst i wybitnym badaczem ekonomii pracy. Jest znany na całym świecie ze swojej pracy empirycznej dotyczącej polityki płacy minimalnej, konkurencji na rynku pracy i nierówności dochodów. Dube uzyskał tytuł licencjata ekonomii oraz magistra polityki rozwoju na Uniwersytecie Stanforda, a następnie doktorat z ekonomii na Uniwersytecie Chicagowskim. Poza pracą akademicką jest adiunktem w Narodowym Biurze Badań Ekonomicznych (NBER) oraz pracownikiem naukowym w Instytucie Ekonomii Pracy (IZA). Występował jako ekspert przed Kongresem Stanów Zjednoczonych i doradzał różnym organom rządowym, w tym brytyjskiemu Ministerstwu Skarbu, w zakresie dynamiki rynku pracy i standardów płac. Jego badania obejmują szeroko zakrojoną analizę roli instytucji, czynników behawioralnych i polityki płacowej przedsiębiorstw w kształtowaniu współczesnych rynków pracy.

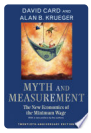
Arindrajit (Arin) Dube is a Provost Professor of Economics at the University of Massachusetts Amherst and a prominent researcher in labor economics. He is internationally recognized for his empirical work on minimum wage policies, labor market competition, and income inequality. Dube earned his B.A. in Economics and M.A. in Development Policy from Stanford University, followed by a Ph.D. in Economics from the University of Chicago. Beyond his academic role, he serves as a research associate at the National Bureau of Economic Research (NBER) and a research fellow at the Institute of Labor Economics (IZA). He has provided expert testimony to the U.S. Congress and consulted for various government bodies, including the UK Treasury, on labor market dynamics and wage standards. His research extensively explores the role of institutions, behavioral factors, and firm wage policies in shaping modern labor markets.

University of Massachusetts Amherst

Literatura uzupełniająca

Książki

Literatura pokrewna (Google Scholar):



[1] "Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage"

David Card, Alan B. Krueger

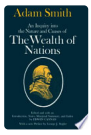
2016 | Princeton University Press | ISBN: 9780691169125



[2] "Small Differences that Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States"

David Card, Richard B. Freeman

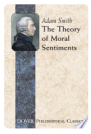
1993 | University of Chicago Press | ISBN: 9780226092898



[3] "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations"

Adam Smith

1776 | University of Chicago Press | ISBN: 9780226763750



[4] "The Theory of Moral Sentiments"

Adam Smith

1759 | Courier Corporation | ISBN: 9780486452913



[5] "What Money Can't Buy: The Moral Limits of Markets"

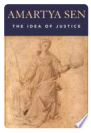
Michael J. Sandel

2012 | Penguin UK | ISBN: 9780141969800

[6] "The Wage-Push and Inflation: A New Theory of Inflation"

J.W. Mason

2020 | Roosevelt Institute



[7] "The Idea of Justice"

Amartya Sen

2009 | Harvard University Press | ISBN: 9780674054578

Artykuły naukowe

Autorzy przywoływani:

[1] "Wage Flexibility under Sectoral Bargaining"

David Card, Ana Rute Cardoso

2022 | Journal of the European Economic Association | DOI: 10.1093/jeea/jvac020

Google Scholar

[2] "Immigrant Inflows, Native Outflows, and the Local Labor Market Impacts of Higher Immigration"

David Card

2001 | Journal of Labor Economics | DOI: 10.1086/209979

Google Scholar

[3] "Rethinking Ontological Individualism"

Various Authors

2024 | Philosophy of the Social Sciences

Google Scholar

[4] "Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings"

Ana Rute Cardoso, Pedro Portugal

2005 | Journal of Labor Economics | DOI: 10.1086/432620

Google Scholar

[5] "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs"

Doruk Cengiz, Arindrajit Dube, Attila Lindner, Ben Zipperer

2019 | The Quarterly Journal of Economics

Google Scholar

Tekst opracowany z udziałem sztucznej inteligencji.
Redakcja i kontrola merytoryczna: Fundacja Dobre Państwo.
APA ONE Publishing System
Fundacja Dobre Państwo © 2026
Article ID: e82da63a-2997-4dc3-ae46-a9bf12720232