




Barbara Surdykowska

Instytut Spraw Publicznych

 <https://www.orcid.org/0000-0003-4569-1274>

Nie powrócą smoki Prawo pracy w epoce nowego feudalizmu*

The dragons will not return: Labour law in the age of new feudalism

Abstract

The paper is an analytical essay on the future of labour law under conditions of 'new feudalism', understood as an order of dependency based on the ownership of infrastructure and data, in which the protection of rights becomes conditional and selective. It begins with the claim that in such a configuration labour law loses its universalist character and increasingly functions as a licence granted to selected groups of workers rather than as an instrument for mitigating inequalities. The author shows how the concentration of ownership, the fissuring of workplaces and the digital organisation of employment lead to the deinstitutionalisation of labour law, the erosion of the collective subjectivity in the world of work and the progressive juridification of inequality. The platform economy and complex subcontracting chains are treated as a lens through which a broader tectonic shift becomes visible: the transfer of real power from workers to the owners of infrastructure and data. In conclusion, the text highlights the gap between 'islands of progress' case law and new regulations and the 'sea of erosion' of everyday enforcement, where institutions increasingly perform only the ritual of protection. The essay does not offer a catalogue of reforms but invites reflection on the language in which work can still be described and defended as a source of subjectivity, rather than merely as a transaction.

Keywords: neo-feudalism, labour law, deinstitutionalisation of labour protection, collective subjectivity, juridification of inequality, platform economy, precariat

* Tekst jest wyrazem wyłącznie osobistych przemyśleń autorki i nie może być w żadnym wypadku utożsamiany z oceną NSZZ „Solidarność” lub Instytutu Spraw Publicznych.

1. Wprowadzenie

Celem artykułu jest namysł nad zjawiskami, które już obserwujemy w prawie pracy i które wydają się nasilać: odinstytucjonalizacją mechanizmów ochrony, zanikiem podmiotowości zbiorowej i postępującą jurydyzacją nierówności. Zadaniem tekstu nie jest przedstawienie katalogu rozwiązań ani pełnej diagnozy sytuacji na rynku pracy, ale postawienie pytania o to, jak może kształtować się przyszłość prawa pracy w warunkach tzw. nowego feudalizmu i jakiego języka będziemy potrzebować, by opisać prawo, które wciąż miałyby chronić, a nie selekcjonować¹. Przez tytułowy nowy feudalizm (neofeudalizm) rozumiem porządek zależności oparty na własności infrastruktury i danych, w którym ochrona praw jest warunkowa i selektywna. Hipoteza, którą chciałabym poddać analizie, brzmi: w warunkach nowego feudalizmu prawo pracy traci uniwersalistyczny charakter i staje się licencją warunkową – różnicuje, zamiast wyrównywać.

Neofeudalizm nie wyrasta wyłącznie z technologii. Jego głębią są narastające różnice majątkowe i procesy akumulacji, które od lat przesuwać siłą negocjacyjną, informacyjną i polityczną na stronę właścicieli aktywów: infrastruktury cyfrowej, danych, nieruchomości, praw własności intelektualnej. Kiedy dochód z pracy rośnie wolniej niż wartość aktywów, prawo pracy traci grunt i zaczyna chronić coraz węższy wycinek świata pracy, podczas gdy realna władza płynie z posiadania (aktywów i infrastruktury), nie z wykonywania pracy². To jest tło dla całego eseju: nawet jeśli pojawiają się „wyspy postępu”

¹ Nota metodologiczna: ten esej to próba postawienia pytań. Przywołane orzeczenia sądowe, akty prawne i dane statystyczne pełnią funkcję kontrapunktów, a nie ramy dla systematycznej analizy prawnoporównawczej.

² Klasyczna makroekonomia (tzw. stylizowane fakty Kaldora) przyjmowała względnie stały udział dochodów z pracy w produkcji, precyzyjniej: w wartości dodanej brutto. Rzeczywistość ostatnich dekad pokazuje jednak, że udział ten nie jest stały: w wielu gospodarkach wykazuje trend spadkowy, choć jego skala i moment rozpoczęcia różnią się między krajami oraz zależą od sposobu uwzględniania dochodów samozatrudnionych i amortyzacji kapitału. W literaturze wskazuje się na kombinację przyczyn: kapitałochłonny postęp techniczny i automatyzację (związane ze spadkiem cen dóbr inwestycyjnych), globalizację i delokalizację produkcji, osłabienie siły rokowań pracowniczych (spadek uzwiązkowienia, monopsoniczną siłą popytową pracodawców, koncentrację rynkową), a także rentierski charakter praw własności intelektualnej oraz rosnącą dominację wąskiej grupy bardzo produktywnych, łatwo skalowalnych przedsiębiorstw, które dzięki efektom sieci i przewagom kosztowym przechwytyują ponadproporcjonalny udział zysków.

w orzecznictwie i regulacjach, działają one na morzu rosnących nierówności majątkowych, które redefiniują, kto ma głos, czas i narzędzia egzekwowania praw.

Celem tekstu nie jest wyczerpujący opis zjawiska, jakim jest praca platformowa. Platformy pojawiają się tu jako soczewka, przez którą wyraźniej widać szerszy ruch tektoniczny: erozję instytucji, prywatyzację reguł i rosnącą rolę infrastruktury cyfrowej w kształtowaniu pozycji pracujących.

Nie chodzi o aplikacje, lecz o architekturę odpowiedzialności. Gdy praca staje się ogniwoem w łańcuchu, obowiązki rozpluwają się między podwykonawcami jak mgła, a roszczenia osiadają tam, gdzie najłatwiej je zbyc³. Platformy pokazują tylko to, co i tak dzieje się w magazynach, na budowie, w sprzątaniu czy w opiece: rozproszenie odpowiedzialności, warunkowość ochrony oraz prawo, które zamiast spinać więź pracy, zaczyna ją reglamentować.

Ten sam wzorec widać w łańcuchach dostaw (budownictwo, sprzątanie): postępujące rozcieńczanie odpowiedzialności wykonawcy i spory o klauzule społeczne w zamówieniach publicznych; w rolnictwie sezonowym i migracjach, gdzie status pobytowy i zakwaterowanie splatają się z pracą. W takich warunkach ochrona staje się warunkowa – przykładowo, prawo do odpoczynku zależy od tego, czy w ogóle odnotowano czas pracy, a prawo do zbiorowego głosu od

³ Można oczywiście zwrócić uwagę na wyroki, w których TSUE próbuje wzmocnić prawa pracownicze w obliczu rozpowszechniania się zjawisk, do których nawiązuje w tekście, przykładowo fałszywego samozatrudnienia. Jednym z orzeczeń wartych wskazania jest wyrok TSUE z dnia 29 listopada 2017 r. (*Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd i Richard Dollar*, C-214/16, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1771677103923&uri=CELEX%3A62016CJ0214> [dostęp: 21.02.2026]). Trybunał stwierdził w nim, że jeżeli pracodawca nie stwarza realnych warunków do skorzystania z płatnego urlopu, np. z powodu błędnej kwalifikacji stosunku prawnego, niewykorzystane uprawnienie nie przepada, lecz kumuluje się do końca zatrudnienia i jest w pełni płatne przy odejściu. To odwraca wektor ryzyka: „niepewność” nie może być narzędziem dyscypliny pracy. Innym przykładem jest wyrok TSUE z dnia 14 maja 2019 r. (*Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) przeciwko Deutsche Bank SAE*, C-55/18, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/SUM/?uri=CELEX%3A62018CJ0055_RES&qid=1771677224382 [dostęp: 21.02.2026]), który pokazuje, że europejskie prawo pracy wymaga nie tylko deklaracji, lecz infrastruktury ich egzekwowania – bez obiektywnego, rzetelnego i dostępnego systemu ewidencji czasu pracy prawa do odpoczynku i limitów czasu pracy pozostają na papierze. To pracodawca ma tak zorganizować pomiar czasu pracy, by prawa były mierzalne i sprawdzalne.

tego, czy system prawny pozwoli uznać więź, która jest realna, choć rozcieńczona formalnie.

Dalej rozwijam trzy wątki (część piąta): odinstytucjonalizowanie prawa pracy, zanik podmiotowości zbiorowej oraz jurydyzację nierówności, pokazując, jak „różnicowanie przez prawo” reprodukuje hierarchie, zamiast je niwelować.

Ten tekst to esej analityczny, nie przegląd rozwiązań; interesuje mnie mechanizm reprodukcji nierówności przez prawo, nie jego literalny zakres.

2. Nowe średniowiecze jako porządek polityczny i społeczny

Nie powrócą smoki, nie zobaczymy św. Jerzego wbijającego włócznię w paszczę bestii. Nadciągające nowe średniowiecze nie potrzebuje baśni. Stąpa cicho, systemowo, **technicznie**. Nie opiera się na przemocy, lecz na zgodzie. Nie potrzebuje religii, bo ma zarządzanie. Nie legitymizuje się prawem boskim, tylko technologiczną koniecznością. To, co Joel Kotkin nazywa neofeudalizmem, nie jest metaforą, lecz próbą opisu nadciągającego porządku, w którym formalna równość przestaje mieć znaczenie, a kluczowe stają się zależności osobiste, dostęp do infrastruktury i pozycja w sieciach lojalności⁴. Neofeudalizm to porządek polityczny, w którym prawo i instytucje publiczne ulegają erozji, a ich miejsce zajmują formy miękkiego panowania: algorytmy, certyfikaty, dostęp do platform, reputacja.

Cédric Durand opisuje ten proces jako technofeudalizm, w którym infrastruktura technologiczna nie tyle służy wymianie, ile ją pośredniczy, kształtuje i warunkuje⁵. Evgeny Morozov pokazuje, że kontrola nad przepływami danych, kodu i połączeń staje się nową formą panowania infrastrukturalnego, opartego nie na terytorium, lecz na infrastrukturze⁶. Jodi Dean z kolei ujmuje to jako transformację postdemokratyczną: obywatel znika, zastępuje go użytkownik.

⁴ J. Kotkin: *The Coming of Neo-Feudalism: A Warning to the Global Middle Class*. Encounter Books, New York 2020.

⁵ C. Durand: *How Silicon Valley Unleashed Techno-Feudalism: The Making of the Digital Economy*. Verso, London–New York 2024.

⁶ E. Morozov: *To Save Everything, Click Here: The Folly of Technological Solutionism*. PublicAffairs, New York 2013.

Głos zastępuje klik, a spójność społeczną – subskrypcja⁷. W tym porządku nie istnieje już przestrzeń wspólnego interesu społecznego. Jest tylko przetrwanie w lokalnych układach zależności: klientelistycznych, projektowych, platformowych. Nie jesteś obywatelem. Jesteś klientem⁸. Twoje prawa zależą od relacji, zasięgu, reputacji, historii konta – nie od kodeksu, konstytucji czy umowy zbiorowej⁹. Neofeudalizm nie przywraca przeszłości. Tworzy przyszłość pozbawioną struktur nowoczesności: podmiotowości, równości, reprezentacji. Praca w takim świecie nie podlega już kontraktowi, lecz algorytmowi. Prawo nie jest instrumentem emancypacji, ale mechanizmem selekcji. Państwo nie reprezentuje, tylko agreguje dane. To, co obserwujemy, to nie kryzys rynku pracy, ale upadek uniwersalizmu. Neofeudalizm w kontekście prawa pracy to proces, w którym instytucje i normy tradycyjnie służące ochronie zatrudnionych tracą swoją skuteczność oraz znaczenie wskutek koncentracji władzy gospodarczej, rozpadu klasy pracującej jako podmiotu politycznego oraz ekspansji nieformalnych, cyfrowych i nieprzejrzystych form pracy. Prawo pracy w takim układzie nie tyle przestaje istnieć, ile przestaje pełnić funkcję równoważenia sił i staje się raczej narzędziem selektywnej ochrony, legitymizującym nowe formy zależności. I to właśnie w tym miejscu rozpoczyna się opowieść o neofeudalnym losie prawa pracy.

⁷ J. Dean: *Democracy and Other Neoliberal Fantasies: Communicative Capitalism and Left Politics*. Duke University Press, Durham, NC–London 2009.

⁸ Używam ramy Kotkina; z Duranda biorę infrastrukturę jako warunek dostępu; Morozov służy mi do uchwycenia panowania infrastrukturalnego; Dean do przesunięcia od obywatela do użytkownika.

⁹ Ponownie możemy wskazać orzeczenia, w których TSUE próbuje stanowić „przeciwagę” dla zachodzących zjawisk. W sprawie *Dita Danosa przeciwko LKB Lizingis SIA* (C-232/09, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232&qid=1771677323978> [dostęp: 21.02.2026]) z dnia 11 listopada 2010 r. Trybunał orzekł, że członkini zarządu spółki może być uznana za pracownika (*worker*) w rozumieniu prawa UE, jeśli wykonuje pracę przez pewien czas pod kierownictwem lub nadzorem innego organu i otrzymuje wynagrodzenie; w takim układzie stosuje się m.in. zakaz zwalniania w okresie ciąży, co znajduje oparcie w dyrektywie 92/85. Trybunał wskazuje, że nawet gdyby dana osoba nie była pracownikiem, odwołanie z powodu ciąży może stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć na gruncie przepisów o równości traktowania.

3. Przyszłość pracy pod panowaniem algorytmicznych feudałów

Nadciągające nowe średniowiecze wcale nie potrzebuje baśni – wystarczy rzeczywistość cyfrowej zależności, feudalnej struktury własności i kastowego dostępu do wiedzy. Tak jak w tamtej epoce zaledwie promil społeczeństwa – zakonnicy, skrybowie, uczeni – znał alfabet oraz potrafił czytać mapy nieba i Ziemi, tak dziś maleńka klasa inżynierów danych, właścicieli systemów oraz architektów algorytmów posiada zasób wiedzy i możliwości całkowicie niedostępne dla reszty.

To oni – nowi kapłani chmury obliczeniowej – potrafią zrozumieć i kształtować przyszłość: kto dostanie pracę, kto zniknie z platformy, co stanie się „niewidzialne” dla systemu. Reszta – dawniej: lud, dziś: użytkownicy – może jedynie „pracować na interfejsie”, nie mając pojęcia, co dzieje się pod jego powierzchnią¹⁰. Podobnie jak średniowieczny chłop nie rozumiał logiki trybutu, który musiał oddać panu i Kościołowi, tak dzisiejszy kurier nie zna logiki algorytmu, który zmniejsza mu stawkę lub odbiera zlecenie.

W tej rzeczywistości prawo pracy formalnie obowiązuje, pozostając pełne pięknych idei, ale nie przystaje do stosunków realnej władzy¹¹. Kto dziś ma faktyczne możliwości egzekwowania „prawa do

¹⁰ W sprawie TSUE z dnia 13 stycznia 2004 r. (*Debra Allonby przeciwko Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional i Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0256&qid=1771677410518> [dostęp: 21.02.2026]) Trybunał przypomniał autonomiczną w prawie UE definicję słowa *worker* (osoba wykonująca, przez pewien czas, usługi na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, za wynagrodzeniem) i podkreślił, że krajowa etykieta „samozatrudniony” nie jest rozstrzygająca. Jeżeli niezależność jest pozorna, osoba może być *worker* dla potrzeb art. 157 TFUE (równe wynagrodzenie), co otwiera drogę do ochrony także przy pośrednich formach zatrudnienia.

¹¹ V. De Stefano: *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*. International Labour Office, Geneva 2016. Pobrano z: papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602 [dostęp: 21.08.2025]; D. Weil: *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Harvard University Press, Cambridge, MA–London 2014; J. Prassl: *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press, Oxford 2018.

bezpiecznych warunków pracy” w gospodarce platformowej¹²? Kto może negocjować, jeśli nie zna nawet pracodawcy¹³?

Tak jak średniowieczny chłop był związany z ziemią, tak współczesny prekariusz jest związany z aplikacją – z tą różnicą, że nie ma wspólnoty lokalnej, nie ma gildii, nie ma parafii, nie ma ochrony¹⁴. Jest tylko samotny login i niewidzialny *dashboard*, który zarządza jego cyfrowym losem.

Relacje społeczne w neofeudalnym porządku nie opierają się na uniwersalnych prawach, lecz na wzajemnych zobowiązaniach przypominających relację wasala i suzerena. Na poziomie prawnym ta „opieka” materializuje się w prywatnych regulaminach, ratingach i dostępie warunkowym („licencja” na pracę). W zamian za lojalność,

¹² Por. art. 66 Konstytucji RP (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483 z późn. zm.)) oraz art. 207 § 2 Kodeksu pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 z późn. zm.)), który przewiduje obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; obowiązek ten pozostaje kompletnie iluzoryczny w warunkach pracy poprzez platformy, por. P. Barańska, B. Surdykowska: *Bezpieczeństwo i higiena pracy w zatrudnieniu niepracowniczym. Przypadek Polski*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Warszawa 2022. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/19979> [dostęp: 09.02.2026].

¹³ Na styku prawa konkurencji i rokowań zbiorowych TSUE przyjął, że układy zbiorowe partnerów społecznych dotyczące warunków pracy i płacy co do zasady nie podlegają art. 101 TFUE (wyrok TSUE z dnia 21 września 1999 r., *Albany International BV przeciwko Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0067&qid=1771677667217> [dostęp: 21.02.2026]). Jednocześnie, w orzeczeniu TSUE z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden* (C-413/13, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A62013CJ0413&qid=1771677716360> [dostęp: 21.02.2026]) doprecyzowano, że ochrona ta obejmuje także „fałszywie samozatrudnionych” (w sytuacji porównywalnej do pracowników), nie rozciąga się natomiast automatycznie na autentycznie samozatrudnionych, co ma znaczenie dla pracy platformowej.

¹⁴ W orzecznictwie korygowana jest narracja o „neutralnym pośredniku” platform: UK Supreme Court (*Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, [2021] UKSC 5, <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029> [dostęp: 28.02.2026]) uznał kierowców Ubera za *workers*, akcentując rzeczywisty charakter relacji (kontrola stawek, warunków, dostępu do zleceń, ocen i sankcji), a także to, że czas pracy obejmuje okres, gdy kierowca jest zalogowany w strefie i gotów przyjąć kurs. Z kolei TSUE (wyrok z 20 grudnia 2017 r., *Asociación Profesional Elite Taxi przeciwko Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434> [dostęp: 28.02.2026]) przesądził, że Uber świadczy usługę w dziedzinie transportu (a nie wyłącznie usługę społeczeństwa informacyjnego), ponieważ wywiera decydujący wpływ na warunki świadczenia usług, co otwiera drogę do krajowej regulacji tej działalności.

uległość i wycofanie się z roszczeń zbiorowych jednostka może uzyskać dostęp do zasobów: zatrudnienia, ochrony, przynależności symbolicznej. To nie przymus zewnętrzny, ale struktura **dobrowolnego podporządkowania**, racjonalna w warunkach braku alternatyw, chaosu i wycofania się państwa z funkcji ochronnych. Neofeudalizm nie działa przez przemoc, lecz przez ofertę opieki w świecie pozbawionym bezpieczeństwa. To nie wymuszenie, to obietnica. W takim układzie **prawo pracy staje się licencją warunkową** przyznawaną według pozycji w infrastrukturze, nie według statusu obywatelskiego.

4. Prawo pracy pośród upadku *yeomanry*: norma bez podmiotu?

Joel Kotkin w eseju *The Looming Extinction of the Working Class* diagnozuje świat pracy nie przez pryzmat technologii, lecz przez strukturalny zanik klasy, która była jego historycznym nosicielem – szeroko pojętej klasy średniej, *yeomanry*: niezależnych pracowników, drobnych przedsiębiorców, rzemieślników¹⁵. W jego ujęciu to właśnie ta grupa była warunkiem istnienia demokracji, ponieważ tylko tam, gdzie istniało realne rozproszenie własności i samodzielności, mogły wykształcić się instytucje polityczne broniące praw ludzi pracy.

Jeśli przyjąć ten punkt wyjścia, to przyszłość prawa pracy – rozumianego jako zbiór norm chroniących interes pracowniczy w stosunku podporządkowania – nie zależy od przyszłości pracy jako takiej, lecz od przyszłości podmiotowości klasy pracującej. A ta podmiotowość zanika. I nie chodzi o to, że znikają miejsca pracy, lecz że zanika warstwa społeczna zdolna do wyartykułowania swoich interesów w języku politycznym i prawnym, do tworzenia instytucji, do budowania presji i tożsamości zbiorowej.

W efekcie, normy prawa pracy coraz częściej okazują się puste w środku – obowiązują formalnie, ale brakuje instytucji zdolnych do ich skutecznego stosowania¹⁶. Dialog społeczny zamiera, ponieważ liberalne prawo pracy opiera się na założeniu symetrii stron, której dziś

¹⁵ J. Kotkin: *The Looming Extinction of the Working Class*. 29.08.2022. dc.claremont.org/the-looming-extinction-of-the-working-class/ [dostęp: 21.08.2025].

¹⁶ Przez „podmiot” rozumiem tu instytucjonalnego adresata i wykonawcę norm (związki, układy, organy egzekwowania), bez którego reguła staje się niewykonalna.

nie ma: po jednej stronie mamy globalne korporacje i państwa podporządkowane logice wzrostu, po drugiej – rozproszoną i osłabioną siłę roboczą. Próby przenoszenia prawa pracy w nowe obszary, takie jak gospodarka cyfrowa czy automatyzacja, odbywają się z kolei bez skutecznego partnera społecznego, który mógłby współdecydować o kierunku tych zmian.

Kotkin słusznie ostrzega, że jesteśmy świadkami nie tylko pauperyzacji klasy średniej, ale też zaniku jej kulturowych fundamentów: etosu pracy, przekonania o wartości sprawczości, szacunku dla własności. Prawo pracy wyrosło z tego właśnie świata, który uznawał pracę nie jedynie za ekonomiczną konieczność, ale za podstawę godności i przynależności obywatelskiej. Dlatego przyszłość prawa pracy być może nie zależy już od ustawodawców, sądów czy technologii. Zależy od tego, czy uda się odbudować społeczne znaczenie pracy jako źródła podmiotowości, a nie tylko jako transakcji lub zasobu. Bez tego prawo pracy może przetrwać jako forma, ale nie jako narzędzie sprawiedliwości społecznej.

Zanik klasy pracującej jako aktora zbiorowego otwiera przestrzeń dla nowych form hierarchii, w których dominacja opiera się nie na instytucjach reprezentacji, lecz na relacjach zależności i symbolicznym przywiązaniu. Właśnie w tym kontekście zyskuje na znaczeniu populizm nie jako styl polityczny, lecz jako ideologia porządku społecznego, rekonstruująca feudalne wzorce lojalności i podporządkowania. Projekt badawczy POPREBEL, analizujący populizm w Europie Środkowej, zwraca uwagę na jego **neotradycjonalistyczny** wymiar: to nie tylko sprzeciw wobec elit, lecz próba odbudowy hierarchicznego świata, w którym religia, rodzina i naród stają się ontologicznym zabezpieczeniem w czasach niepokoju¹⁷. W takim modelu obywatel przestaje być uczestnikiem wspólnoty politycznej, **staje się** klientem lub wasalem, związanym nie z prawem, lecz z osobistą zależnością.

W porządku neofeudalnym prawo pracy traci swoją funkcję jako uniwersalne narzędzie ochrony. Zamiast egalitarnej logiki równości coraz częściej działa w rytmie nieformalnych zależności: lojalności wobec lokalnych patronów, powiązań politycznych, kulturowych wyobrażeń o „tradycyjnych rolach”. Prawa pracownicze przestają być gwarantowane przez państwo i instytucje, a zaczynają zależeć od

¹⁷ <https://populism-europe.com/poprebel/> [dostęp: 21.08.2025].

pozycji w lokalnej sieci wpływów: od tego, komu jesteś potrzebny, z kim jesteś związany, jaką tożsamość odgrywasz. W efekcie, prawo pracy nie tyle znika, ile zostaje zredukowane do pustej formy – rytualnego znaku obecności państwa, który nie gwarantuje już sprawiedliwości, lecz legitymizuje selektywną ochronę i klientelizm.

Mechanizm ten został w literaturze opisany z wyjątkową przenikliwością przez Octavię E. Butler w *Przypowieści o siewcy*. W jej dystopijnej wizji ludzie, zmęczeni chaosem i rozpadem porządku, zamykają się w prywatnych, ufortyfikowanych osiedlach, rezygnując z wolności w zamian za iluzję bezpieczeństwa. To nie jest niewolnictwo – to wymiana: obietnica ochrony w zamian za lojalność, posłuszeństwo, akceptację reguł ustanowionych przez „suzerena”. Wolność nadal istnieje gdzieś na północy, dokąd wędrują ci, którzy mają siłę i nadzieję, ale dla wielu staje się zbyt ryzykowna, zbyt kosztowna, zbyt samotna¹⁸. Neofeudalizm nie potrzebuje przemocy – wystarcza zmęczenie, wyczerpanie państwa i oferta „opieki” w świecie pozbawionym innych gwarancji. I to właśnie czyni go tak skutecznym.

Podobną strukturę odnajdujemy w cyberpunkowej prozie Williama Gibsona, gdzie państwo ustępuje pola korporacjom, a społeczeństwo rozpada się na strefy wpływów zarządzane przez prywatnych właścicieli technologii i danych¹⁹. W takim świecie przetrwanie zależy nie od uniwersalnych praw, lecz od przynależności do sieci, do systemu, do patrona. Nie jesteś obywatelem, lecz użytkownikiem; nie masz praw – masz tymczasowy dostęp. W zamian za lojalność otrzymujesz dostęp do infrastruktury, informacji i pracy. Neofeudalizm nie jest więc fantazją – to logiczna konsekwencja świata, w którym kod staje się źródłem prawa.

5. Co to wszystko oznacza dla prawa pracy?

5.1. Odinstytucjonalizowanie prawa pracy

Historycznie prawo pracy rozwijało się jako instytucjonalna odpowiedź na industrialne formy zatrudnienia: scentralizowany zakład pracy, stabilną relację zatrudnienia, rozpoznawalnego pracodawcę

¹⁸ O.E. Butler: *Przypowieść o siewcy*. Tłum. J. Schreyner. Wydawnictwo Mag, Warszawa 2021.

¹⁹ W. Gibson: *Neuromancer*. Tłum. P.W. Cholewa. Alkazar, Warszawa 1992.

i zorganizowaną siłę roboczą²⁰. Kluczową figurą tego modelu był fordowski robotnik: pracujący na etat, zrzeszony w związku zawodowym, objęty ochroną zbiorową i ramami negocjacji.

Współczesna gospodarka pracy coraz mniej przypomina ten model. W warunkach postfordowskich i cyfrowych form organizacji produkcji praca rozprasza się w przestrzeni, czasie i strukturach własnościowych, przez co klasyczne normy związane z pojęciem zakładu, trwałością zatrudnienia i identyfikowalnym pracodawcą stają się dysfunkcjonalne²¹.

To zjawisko można opisać jako **odinstytucjonalizowanie** prawa pracy: proces, w którym eroduje społeczna baza podtrzymująca instytucje i mechanizmy egzekwowania prawa. Związki zawodowe tracą zdolność reprezentowania coraz bardziej zróżnicowanego, rozproszonego i prekaryjnego świata pracy. Sądy pracy zmagają się z nowymi formami zatrudnienia, balansującymi między fikcją samozatrudnienia a zależnością ekonomiczną. Instytucje inspekcji pracy nie są w stanie skutecznie monitorować ani egzekwować standardów w złożonych łańcuchach podwykonawstwa i pracy cyfrowej.

Tę diagnozę potwierdzają badania nad gospodarką platformową: pracujący dla Ubera, Glovo czy Amazon Flex często znajdują się poza radarami prawa pracy – formalnie jako niezależni wykonawcy, faktycznie w warunkach podporządkowania i ograniczonej autonomii²². W literaturze wskazuje na to przykładowo Jeremias Prassl²³.

W rezultacie **podmiot prawa pracy** znika jako aktor zbiorowy – zastępują go indywidualni użytkownicy platform, freelancerzy, mikroprzedsiębiorcy. To nie tylko podważa możliwość prowadzenia

²⁰ S. Deakin, F. Wilkinson: *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford University Press, Oxford 2005.

²¹ J. Fudge: *The Future of the Standard Employment Relationship: Labour Law, New Institutional Economics and Old Power Resource Theory*. "Journal of Industrial Relations" 2018, 60 (3), s. 371–392; V. De Stefano: *The Rise of the "Just-in-Time Workforce"*...

²² W wyroku z 20 grudnia 2017 r. (*Asociación Profesional Elite Taxi przeciwko Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434> [dostęp: 28.02.2026]) TSUE uznał, że kompleksowa usługa Ubera stanowi usługę w dziedzinie transportu, a nie „neutralną” usługę społeczeństwa informacyjnego – platforma wywiera decydujący wpływ na warunki świadczenia (ustala cenę, alokuje zlecenia, kontroluje jakość i może wykluczać kierowców). W konsekwencji, działalność ta podlega krajowym regulacjom transportowym i nie korzysta z reżimów dyrektywy 2000/31/WE (e-commerce) ani dyrektywy 2006/123/WE (usługowej).

²³ J. Prassl: *Humans as a Service...*

negocjacji zbiorowych, ale też **utrudnia** stosowanie klasycznych zasad prawa pracy: od definicji stosunku pracy, po obowiązki w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Proces ten nie jest wyłącznie efektem transformacji technologicznej. Odinstytucjonalizowanie ma też wymiary polityczny i ideologiczny: w nowym układzie relacji prawo coraz częściej legitymizuje nierówności, zamiast je niwelować. Jak zauważa David Weil, mamy dziś do czynienia z *fissured workplace* („rozszczerzone miejsce pracy”), czyli ze strukturą, w której odpowiedzialność pracodawcy jest tak rozproszona, że nikt realnie jej nie ponosi²⁴. Mechanizm ten prowadzi wprost do zaniku podmiotowości zbiorowej (zob. 5.2).

5.2. Zanik podmiotowości zbiorowej

Jedną z najgłębszych zmian definiujących neofeudalny porządek jest **zanik podmiotowości zbiorowej** świata pracy²⁵. Nie chodzi tylko o formalne osłabienie związków zawodowych czy spadek uzwiązkowienia, lecz o coś bardziej fundamentalnego: **brak społecznej figury „klasy pracującej”** jako siły zdolnej do działania w przestrzeni publicznej, politycznej i prawnej. To, co Nancy Fraser nazywa „śmiercią” starożytnego porządku opartego na klasowej reprezentacji i sporze, nie zostało zastąpione żadnym łańcem zdolnym zorganizować interes większości. Nowy porządek się nie narodził, a praca dryfuje w próżni, bez języka, instytucji i tożsamości²⁶.

Dla coraz większej części świata pracy doświadczenie zatrudnienia oznacza funkcjonowanie poza klasycznymi strukturami reprezentacji. Rozproszenie, elastyczne formy zatrudnienia, rotacja, nieprzejrzyste zasady – wszystko to sprawia, że pracownicy coraz rzadziej mają zakład

²⁴ D. Weil: *The Fissured Workplace...*

²⁵ Przez „podmiotowość zbiorową” rozumiem zdolność pracowników, działających poprzez trwałe formy organizacji, do: (i) reprezentacji, (ii) rokowań i zawierania porozumień, (iii) prowadzenia sporu oraz egzekwowania roszczeń, (iv) publicznej artykulacji wspólnego interesu opartej na uznaniu prawnym, zasobach organizacyjnych oraz dostępie do infrastruktury informacji i procedur. Od samej agregacji preferencji odróżniają ją istnienie uznanych prawnie mechanizmów wiązania decyzji i odpowiedzialności oraz dostęp do zasobów i infrastruktury (organizacyjnej, prawnej, informacyjnej), które umożliwiają realne działanie.

²⁶ N. Fraser: *The Old Is Dying and the New Cannot Be Born: From Progressive Neoliberalism to Trump and Beyond*. Verso, London–New York 2019.

pracy, do którego mogą przynależeć; wspólny język interesu, który da się wyartykułować; czy instytucję, która dawałaby realne poczucie siły. Zamiast klasy pracującej mamy dziś archipelag fragmentarycznych doświadczeń: kurierów logujących się do aplikacji, samozatrudnionych wykonujących zlecenia w Internecie, opiekunek pozbawionych statusu pracownika. Ta nowa struktura nie tylko utrudnia organizowanie się, ale wręcz **uniemożliwia doświadczenie wspólnego „my”**. Brakuje przestrzeni, by opowiedzieć świat pracy jako świat wspólnoty, a nie zbiór losowych transakcji.

W sytuacji braku zbiorowego aktora nawet najlepsze normy prawa pracy pozostają puste. Negocjacje zbiorowe nie mają z kim się odbywać. Instytucje dialogu społecznego zamieniają się w rytuały. Ochrona indywidualna nie działa, ponieważ jednostka pozbawiona wsparcia i wiedzy rzadko ma siłę sięgnąć po przysługujące jej prawa.

Co więcej, słabość podmiotowości zbiorowej otwiera przestrzeń dla nowych hierarchii: opartych nie na klasowej pozycji, lecz na zdolności do samoorganizacji. Pracownicy dużych firm, objęci układami zbiorowymi, wciąż dysponują narzędziami obrony. Pozostali – szczególnie w sektorach opieki, usług, handlu i platform – pozostają niemal niewidzialni. I to właśnie ich milczenie staje się językiem nowego porządku.

Zanik klasy pracującej jako aktora zbiorowego nie jest tylko skutkiem zmian gospodarczych. To także efekt polityk – świadomych lub nie – które delegitymizowały ideę wspólnoty interesów ludzi pracy. Utopiono ją w retoryce elastyczności, przedsiębiorczości i indywidualizacji. Każdy miał być „kowalem własnego losu”, aż okazało się, że nie ma już ani młota, ani kuźni²⁷. Skutkiem zaniku podmiotowości

²⁷ Empirycznie udział dochodów z pracy w wartości dodanej spada w większości krajów od lat 80.; pokaźną część zjawiska tłumaczy potaniecie dóbr inwestycyjnych i związany z tym wzrost kapitałochłonności (L. Karabarbounis, B. Neiman: *The Global Decline of the Labor Share*. “Quarterly Journal of Economics” 2013, 129 (1), s. 61–103). Równolegle rosną koncentracja rynkowa i udział najbardziej produktywnych, łatwo skalowalnych firm, co sprzyja przesunięciu udziału w stronę zysków (D. Autor et al.: *The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms*. “Quarterly Journal of Economics” 2020, 135 (2), s. 645–709). W większości państw OECD od dekad maleją uzwiązkowienie i pokrycie układami zbiorowymi (OECD: *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. OECD Publishing, Paris 2019. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>). W UE w latach 2011–2014 nowa architektura zarządzania gospodarczego i zalecenia dla poszczególnych krajów promowały decentralizację rokowań i „umiarkowanie płacowe” (T. Schulten, T. Müller: *A New*

jest nie tyle znikanie praw, ile ich selektywna stosowalność, co rozwijam w podrozdziale 5.3.

5.3. Prawo pracy a różnicowanie ochrony: centrum i peryferie

W warunkach neofeudalnej transformacji rynku pracy coraz wyraźniej obserwujemy rozwarstwienie ochrony prawnej, zarówno w ujęciu formalnym, jak i praktycznym. Prawo pracy, które miało wyrównywać asymetrię między kapitałem a pracą, coraz częściej działa jako mechanizm różnicujący, nie jako egalitarny bufor.

Ochrona wynikająca z prawa pracy koncentruje się dziś wokół „rdzenia” zatrudnienia: pracowników dużych firm, sektora publicznego oraz branż objętych silnymi układami zbiorowymi²⁸. To tam istnieje dostęp do instytucji reprezentacji, sądów pracy i wewnętrznych procedur ochrony. W przeciwieństwie do tego rdzenia rosnąca liczba osób pracujących na peryferiach systemu jako samozatrudnieni, mikroprzedsiębiorcy, „klikacze” wykonujący zlecenia w gospodarce cyfrowej pozostaje poza zakresem realnej ochrony, mimo że często funkcjonuje w warunkach ekonomicznego podporządkowania. Zjawisko to zbliża się do struktury kastowej: formalnie równi, materialnie rozdzieleni i często nieprzenikalni.

Guy Standing określa tę grupę mianem „prekariatu” – klasy ludzi, których praca nie daje ani stabilności, ani tożsamości, ani praw²⁹.

European Interventionism? The Impact of the New European Economic Governance on Wages and Collective Bargaining. In: *Social Developments in the European Union 2014.* Eds. D. Natali, B. Vanhercke. ETUI, Brussels 2014, s. 181–213; *Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth.* Eds. G. van Gyes, T. Schulten. ETUI, Brussels 2015). W Grecji reformy w warunkach programów dostosowawczych faktycznie rozmontowały mechanizmy układów ponadzakładowych (m.in. ustawy 4024/2011, 4046/2012, 4093/2012), co ILO oceniła jako podkopujące rokowania zbiorowe (ILO: *Report on the High Level Mission to Greece (Athens, 19–23 September 2011).* International Labour Office, Geneva 2011. Pobrano z: <https://ilo.org/resource/report/report-high-level-mission-greece-athens-19-23-september-2011> [dostęp: 21.08.2025]; T. Moutos: *Labour Market Measures in Greece 2008–13: The Crisis and Beyond.* International Labour Office, Geneva 2016).

²⁸ Przez „rdzeń” rozumiem stabilne zatrudnienie pracownicze w dużych organizacjach lub sektorach objętych układami ponadzakładowymi, z dostępną infrastrukturą reprezentacji i egzekwowania.

²⁹ G. Standing: *The Precariat: The New Dangerous Class.* Bloomsbury Academic, London–New York 2011.

W kontekście prawa pracy warto mówić o prekariacie prawnym, czyli osobach technicznie wyłączonych z podstawowych mechanizmów ochrony: bez prawa do urlopu, zwolnienia lekarskiego, płacy minimalnej i reprezentacji zbiorowej.

W gospodarce platformowej i cyfrowym podwykonawstwie dochodzi do jednoczesnego działania dwóch form wyłączenia:

- algorytmicznego, gdy osoba nie zna pracodawcy, nie wie, kto podejmuje decyzje, i nie ma do kogo kierować roszczeń;
- kontraktowego, gdy osoba formalnie nie jest pracownikiem w rozumieniu prawa, mimo faktycznego podporządkowania.

W konsekwencji, uniwersalizm prawa pracy ulega erozji. Zamiast jednej, wspólnej logiki ochrony pojawiają się odrębne reżimy przypisane do miejsca w strukturze produkcji:

- pełna ochrona dla pracowników w stabilnym zatrudnieniu (duże firmy, sektor publiczny, branże z silnymi układami zbiorowymi);
- częściowa ochrona dla osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych;
- symboliczna ochrona lub żadna dla osób świadczących pracę za pośrednictwem platform.

Proces ten pogłębia istniejące podziały klasowe, płciowe i rasowe, ponieważ osoby należące do grup marginalizowanych częściej trafiają na peryferie systemu³⁰.

5.4. Postępująca jurydyzacja nierówności

Prawo pracy, tworzone historycznie jako narzędzie redystrybucji władzy i bezpieczeństwa, miało charakter kompensacyjny: jego funkcją było wyrównywanie nierówności wpisanych w relację pracownika i pracodawcy. W epoce neofeudalnej ta funkcja ulega odwróceniu: prawo nie tyle wyrównuje, ile utrwała istniejące hierarchie. Mówimy tu o zjawisku **jurydyzacji nierówności** – sytuacji, w której prawo formalizuje i legitymizuje systemowe wykluczenia. Zamiast jednej kategorii pracownika mamy dziś mozaikę reżimów prawnych: od klasycznych stosunków pracy, przez samozatrudnienie, po platformową „współpracę B2B”. Każdy z tych modeli niesie inny zestaw praw i gwarancji, tworząc quasikastowy system prawa pracy. Formalne

³⁰ J. Fudge: *The Future of the Standard Employment Relationship...*

różnice kontraktowe przekładają się na materialne różnice w ochronie, dostępie do sądu, stabilności i zdolności negocjacyjnej³¹.

W ujęciu krytycznym (np. Alain Supiot, Judy Fudge, Hugh Collins) prawo pracy przestaje być parasolową ochroną przed dominacją, a staje się filtrem selekcyjnym, komu ochrona się „należy”. Im mniej ktoś przypomina dziewiętnastowiecznego robotnika przemysłowego (etat, jedna fabryka, jeden szef), tym mniejsze ma szanse, że jego sytuacja zostanie uznana przez prawo.

Zjawisko to nie działa neutralnie: jurydyzacja nierówności pogłębia i utrwala istniejące linie marginalizacji. W szczególności dotyka grup już wcześniej słabiej chronionych: migrantów i osób bez obywatelstwa, pozbawionych realnego dostępu do instytucji; kobiet, skoncentrowanych w nieuregulowanych sektorach opieki, handlu i usług; oraz młodych osób, wpychanych w elastyczne, niestabilne formy zatrudnienia. W efekcie „różnicowanie przez prawo” staje się mechanizmem, który nie tylko odzwierciedla strukturalne nierówności społeczne, ale aktywnie je reprodukuje poprzez wyjątki, ograniczenia i arbitralne definicje pracy wpisane w sam tekst normatywny.

³¹ Badania FRA pokazują, że pracownicy migrujący i osoby bez stabilnego statusu prawnego są nadreprezentowani w najpoważniejszych formach wyzysku pracy oraz napotykać realne bariery w dostępie do ochrony i dochodzenia praw (FRA: *Protecting Migrant Workers from Exploitation in the EU: Workers' Perspectives*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2019. Pobrano z: <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-workers-perspectives> [dostęp: 21.08.2025]). Kobiety skoncentrowane w pracy domowej i opiece są częściej poza pełnym zakresem standardów. Komisja wskazywała, że w części państw nadal wyłącza się pracowników domowych z przepisów o czasie pracy (2003/88/WE), co nie jest zgodne z wymaganiami dyrektywy (Komisja Europejska: *Report on the Implementation by Member States of Directive 2003/88/EC Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time (COM(2017) 254 Final)*. European Commission, Brussels 2017. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52017DC0254> [dostęp: 21.08.2025]). Młodzi są nadreprezentowani w niestabilnych formach, udział umów czasowych pozostaje u nich wyższy, a wskaźniki NEET wciąż istotne (UE: 11% w 2024 r.). „Różnicowanie przez prawo” wzmacnia też spory o definicję „pracownika”: sama dyrektywa platformowa uzasadnia interwencję potrzebą przeciwdziałania mi-skłasyfikacji i wprowadza domniemanie stosunku pracy (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Dz.U. UE L 2024/2831 z 11 listopada 2024 r.), a TSUE w sprawie *FNV Kunsten (C-413/13)* potwierdził, że „fałszywie samozatrudnieni” powinni być traktowani jak pracownicy dla celów ochronnych.

W modelu neofeudalnym prawo pracy przestaje być rozumiane jako część praw człowieka, a zaczyna funkcjonować jak licencja nadawana warunkowo na określony czas i dla określonych grup. Jak pisała Judy Fudge, prawo pracy jest dziś coraz mniej systemem powszechnych gwarancji, a coraz bardziej zestawem reguł dostępu dla uprzywilejowanych kategorii pracujących³². Neofeudalizm nie jest wyłącznie opowieścią o prekariuszach platformowych; to raczej nowy porządek klasowy, którego fundamentem jest koncentracja własności, wiedzy i decyzji, a nie jedynie forma zatrudnienia. Nowi książęta tego świata to właściciele infrastruktury cyfrowej, dysponenci kapitału finansowego i zarządzający globalnymi łańcuchami wartości. To oni tworzą logikę, której podporządkowani są nie tylko kurierzy, ale też inżynierowie, nauczycielki i operatorzy maszyn – wszyscy, których praca jest organizowana przez systemy, których nie rozumieją i na których reguły nie mają wpływu.

Neofeudalizm to nie jedynie problem platform, lecz całej architektury nierówności, w której dochody i decyzje są coraz bardziej skoncentrowane, a prawo coraz bardziej nieczytelne i warunkowe. W takim świecie niezrozumiałość technologii i języka władzy staje się nowym mechanizmem dominacji: klasowym murem oddzielającym użytkowników od twórców systemu. I właśnie ten mur, nie aplikacja, decyduje o tym, kto ma prawa, a kto tylko dostęp.

6. Ostatnia iluzja: instytucje, które jeszcze udają, że chronią

W epoce neofeudalnej największe iluzje nie powstają na marginesach, lecz w samym centrum systemu – w instytucjach, które formalnie mają chronić, reprezentować, egzekwować. To nie brak prawa jest dziś największym problemem, lecz jego rytualizacja: obecność w formie, nie w funkcji. Wiara, że skoro coś istnieje na papierze, to działa w rzeczywistości, jest ostatnią barierą przed uznaniem głębokiej erozji systemu ochrony pracy.

Nie chodzi już tylko o to, że inspekcja pracy nie nadąża za gospodarką cyfrową, że sądy są przeciążone, a związki zawodowe zbyt słabe. To wszystko prawda, ale to jedynie powierzchnia. Głębiej mamy do czynienia z sytuacją, w której instytucje same przestają wierzyć w swoją

³² J. Fudge: *The Future of the Standard Employment Relationship...*

misję. Rzeczywista ochrona pracy wymagałaby dziś przekroczenia granic formalizmu prawnego i kultury instytucjonalnej opartej na symulacji działania. Zamiast tego funkcjonuje system, który – wiedząc, że nie chroni – odgrywa gesty ochronne. Sprawozdania są tworzone, formularze przesyłane, debaty organizowane, ale nic się nie zmienia.

Związki zawodowe, szczególnie w sektorze publicznym i dużych firmach, stają się często strażnikami stabilnego segmentu rynku pracy, bronią dostępu do relatywnych przywilejów, które jeszcze przetrwały. Dla reszty, dla peryferii systemu, nie mają ani języka, ani narzędzi. Rada Dialogu Społecznego funkcjonuje, ale jej komunikaty brzmią coraz bardziej jak mechanicznie powielane komunikaty o braku dialogu. Instytucje unijne deklarują walkę z wykluczeniem w platformach, lecz rzeczywistość kuriera nie zmienia się od lat.

W tej grze pozorów rytuał zastępuje zasadę, a symulacja ochronę. Jak pisał Jean Baudrillard, znak zaczyna oznaczać nie rzeczywistość, lecz jej utratę. Dzisiejsze instytucje ochrony pracy – od sądów po procedury HR – działają coraz częściej jak symulakry ochrony: są po to, by wykazać, że system jeszcze funkcjonuje³³.

Tymczasem system nie funkcjonuje. Działa tylko dla niektórych. Prawo pracy traci swój egalitarny potencjał nie dlatego, że znikają przepisy, lecz dlatego, że znika zdolność do działania zbiorowego, a wraz z nią sens istnienia ochrony uniwersalnej. Co nie może być zastosowane, staje się martwą literą albo, co gorsza, narzędziem selekcji.

Pozostaje więc pytanie: czy jeszcze wierzymy w instytucje ochrony pracy? Czy tylko pozwalamy im istnieć, by nie przyznać, że przestały działać? Może najtrudniejsza jest właśnie ta ostatnia iluzja – że coś nas jeszcze chroni, że nie zostaliśmy sami. W świecie, w którym rytuały zastępują realne działania, wiara w instytucje staje się ostatnią formą posłuszeństwa wobec systemu, który już nas nie widzi.

7. Zakończenie

Tak jak w średniowieczu mała elita znała łacinę, a reszta tylko rytuały, tak dziś nowa klasa technologiczna zna języki systemów, a reszta jedynie „aplikację” albo lidera. W tym nowym feudalizmie prawo pracy może przetrwać, ale jako rytuał, a nie jako realna ochrona.

³³ Por. J. Baudrillard: *Symulakry i symulacja*. Przeł. S. Królak. Sic!, Warszawa 2005.

Nie chodzi jednak o ogłoszenie końca historii prawa pracy, lecz o wskazanie jednej z możliwych ścieżek jego dalszej transformacji – tej, która już teraz wydaje się coraz bardziej prawdopodobna. Celem tego tekstu nie było opisanie alternatyw ani formułowanie propozycji ratunkowych. Było nim spojrzenie w przyszłość przez pryzmat procesów, które już zachodzą – cichych, systemowych, z pozoru niewinnych, a jednak głęboko przekształcających fundamenty nowoczesnego porządku pracy. Inna przyszłość jest możliwa. Ale żeby w ogóle mogła się wydarzyć, trzeba najpierw odważyć się zobaczyć tę, która nadchodzi.

Uważny czytelnik eseju może odnieść wrażenie, że zawarta jest w nim pewna sprzeczność – niejako pomiędzy poziomem tekstu i poziomem przypisów (w których w większości wypadków znajdują się odwołania do orzecznictwa, głównie TSUE). Czarna wizja tekstu i postępowe orzecznictwo. Czy nie ma w tym sprzeczności? Myślę, że nie ma tu sprzeczności, lecz jest to pewna różnica poziomów. Orzecznictwo TSUE i nowe regulacje, jak dyrektywa o adekwatnej europejskiej płacy minimalnej³⁴ czy dyrektywa platformowa³⁵, wzmacniają treść praw, ale nie odwracają trendu odinstytucjonalizowania ich egzekwowania. To są wyspy postępu na morzu erozji: działają tam, gdzie istnieje rozpoznawalny pracodawca, status pracownika i infrastruktura wykonawcza. W artykule pytałam, co się dzieje pomiędzy tymi wyspami na akwenie codziennego egzekwowania praw. Tymczasem neofeudalizm dotyczy poziomu władzy. Dodatkowo, sama analiza prawna ma wrodzony (w mojej ocenie) błąd selekcji: ekscytuje się normatywnymi „nowinkami” i sprawami, które trafiają do sądów (ponieważ są widzialne, policzalne i cytowalne), a nie widzi masy „milczących” przypadków sporów niewniesionych z powodu kosztów, strachu przed retorsjami, niepewności statusu czy braku reprezentacji. Czy też po prostu braku wiary, że wniesienie danej sprawy cokolwiek zmieni. Prawa mogą się poszerzać na papierze, a jednocześnie może maleć ich moc sprawcza w praktyce. To właśnie ten rozdźwięk jest przedmiotem eseju.

³⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Dz.U. UE L 275 z 25 października 2022 r.

³⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Dz.U. UE L 2024/2831 z 11 listopada 2024 r.

Bibliografia

- Autor D. et al.: *The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms*. "Quarterly Journal of Economics" 2020, 135 (2), s. 645–709.
- Barańska P., Surdykowska B.: *Bezpieczeństwo i higiena pracy w zatrudnieniu niepracowniczym. Przypadek Polski*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Warszawa 2022. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/19979> [dostęp: 09.02.2026].
- Baudrillard J.: *Symulakry i symulacja*. Przeł. S. Królak. Sic!, Warszawa 2005.
- Butler O.E.: *Przypowieść o siewcy*. Tłum. J. Schreyner. Wydawnictwo Mag, Warszawa 2021.
- De Stefano V.: *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy"*. International Labour Office, Geneva 2016. Pobrano z: papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602 [dostęp: 21.08.2025].
- Deakin S., Wilkinson F.: *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford University Press, Oxford 2005.
- Dean J.: *Democracy and Other Neoliberal Fantasies: Communicative Capitalism and Left Politics*. Duke University Press, Durham, NC–London 2009.
- Durand C.: *How Silicon Valley Unleashed Techno-Feudalism: The Making of the Digital Economy*. Verso, London–New York 2024.
- Durand C.: *Technofeudalism: Critique of the Digital Economy*. Verso, London 2024.
- FRA: *Protecting Migrant Workers from Exploitation in the EU: Workers' Perspectives*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2019. Pobrano z: fra.europa.eu/en/publication/2019/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-workers-perspectives [dostęp: 21.08.2025].
- Fraser N.: *The Old Is Dying and the New Cannot Be Born: From Progressive Neoliberalism to Trump and Beyond*. Verso, London–New York 2019.
- Fudge J.: *The Future of the Standard Employment Relationship: Labour Law, New Institutional Economics and Old Power Resource Theory*. "Journal of Industrial Relations" 2018, 60 (3), s. 371–392.
- Gibson W.: *Neuromancer*. Tłum. P.W. Cholewa. Alkazar, Warszawa 1992.
- ILO: *Report on the High Level Mission to Greece (Athens, 19–23 September 2011)*. International Labour Office, Geneva 2011. Pobrano z: <https://ilo.org/resource/report/report-high-level-mission-greece-athens-19-23-september-2011> [dostęp: 21.08.2025].
- Karabarbounis L., Neiman B.: *The Global Decline of the Labor Share*. "Quarterly Journal of Economics" 2013, 129 (1), s. 61–103.
- Komisja Europejska: *Report on the Implementation by Member States of Directive 2003/88/EC Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time (COM(2017) 254 Final)*. European Commission, Brussels 2017. eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52017DC0254 [dostęp: 21.08.2025].
- Kotkin J.: *The Coming of Neo-Feudalism: A Warning to the Global Middle Class*. Encounter Books, New York 2020.

- Kotkin J.: *The Looming Extinction of the Working Class*. 29.08.2022. dc.claremont.org/the-looming-extinction-of-the-working-class/ [dostęp: 21.08.2025].
- Morozov E.: *To Save Everything, Click Here: The Folly of Technological Solutionism*. PublicAffairs, New York 2013.
- Moutos T.: *Labour Market Measures in Greece 2008–13: The Crisis and Beyond*. International Labour Office, Geneva 2016.
- OECD: *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. OECD Publishing, Paris 2019. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Prassl J.: *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press, Oxford 2018.
- Schulten T., Müller T.: *A New European Interventionism? The Impact of the New European Economic Governance on Wages and Collective Bargaining*. In: *Social Developments in the European Union 2014*. Eds. D. Natali, B. Vanhercke. ETUI, Brussels 2014, s. 181–213.
- Standing G.: *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, London–New York 2011.
- Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*. Eds. G. van Gyes, T. Schulten. ETUI, Brussels 2015.
- Weil D.: *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Harvard University Press, Cambridge, MA–London 2014.

Nie powrócą smoki Prawo pracy w epoce nowego feudalizmu

Abstrakt

Tekst stanowi esej analityczny poświęcony przyszłości prawa pracy w warunkach „nowego feudalizmu”, rozumianego jako porządek zależności oparty na własności infrastruktury i danych, w którym ochrona praw jest warunkowa i selektywna. Punktem wyjścia jest teza, że w takim układzie prawo pracy traci uniwersalistyczny charakter i coraz częściej funkcjonuje jako licencja przyznawana wybranym grupom pracujących zamiast jako narzędzie wyrównywania nierówności. Autorka pokazuje, jak koncentracja własności, rozszczępienie miejsc pracy i cyfrowa organizacja zatrudnienia prowadzą do odinstytucjonalizowania prawa pracy, zaniku podmiotowości zbiorowej świata pracy oraz postępującej jurydyzacji nierówności. Gospodarka platformowa i złożone łańcuchy podwykonawstwa są traktowane jako soczewka, w której widać szerszy ruch tektoniczny: przesunięcie realnej władzy z pracowników na właścicieli infrastruktury i danych. W zakończeniu tekst wskazuje na rozdźwięk między „wyspami postępu” – orzecznictwem i nowymi regulacjami – a „morzem erozji” codziennego egzekwowania praw, gdzie instytucje coraz częściej odgrywają jedynie rytuał ochrony. Esaj nie proponuje katalogu reform, lecz zaprasza do namysłu nad językiem, w którym praca może być jeszcze opisywana i bronią jako źródło podmiotowości, a nie tylko jako transakcja.

Słowa kluczowe: neofeudalizm, prawo pracy, odinstytucjonalizowanie ochrony pracy, podmiotowość zbiorowa, jurydyzacja nierówności, gospodarka platformowa, prekariat