



GDPower – Wykorzystanie danych pracowniczych do negocjacji i monitoringu układów zbiorowych w gospodarce platformowej

Raport krajowy - Polska

Zuzanna Kowalik, Aleksandra Prusak,
Wojciech Szymczak

30.05.2025



Co-funded by
the European Union



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Współfinansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami i opiniami autora (autorów) i nie muszą odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający dotację nie ponoszą za nie odpowiedzialności. Projekt współfinansowany ze środków polskiego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach programu pn. Projekty Międzynarodowe Współfinansowane

Streszczenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki polskiego studium przypadku w ramach europejskiego projektu badawczego GDPower – *Wykorzystanie danych pracowniczych do negocjacji i monitoringu układów zbiorowych w gospodarce platformowej*. Analizuje on pracę platformową w sektorach przewozów pasażerskich i dostaw żywności, koncentrując się na trzech powiązanych ze sobą obszarach: kontekście regulacyjnym, dynamice negocjacji zbiorowych oraz gromadzeniu i wykorzystywaniu danych pracowników przez cyfrowe platformy pracy. Badanie łączy analizę dokumentów, grupy fokusowe z pracownikami i związkowcami, wywiady z aktywistami oraz innowacyjne ćwiczenie polegające na odzyskiwaniu i analizie danych osobowych pracowników platformowych uzyskanych na podstawie wniosków złożonych zgodnie z RODO.

Praca platformowa nadal jest słabo uregulowana i w dużej mierze opiera się na umowach cywilnoprawnych lub B2B. Środki legislacyjne, takie jak ustawa „Lex Uber”, dotyczą przede wszystkim licencjonowania i bezpieczeństwa konsumentów, a nie poprawy praw pracowniczych. Powszechne korzystanie z pośredników, zwłaszcza partnerów flotowych, dodatkowo zaciemnia stosunki pracy i ogranicza odpowiedzialność platform wobec pracowników. Większość pracowników platform, zwłaszcza młodych ludzi i migrantów, doświadcza niepewnych warunków pracy, niskich wynagrodzeń, nieformalnego zatrudnienia i minimalnego dostępu do zabezpieczeń społecznych. Chociaż wciąż niewielka część pracowników regularnie angażuje się w pracę na platformach, ich narażenie na niską jakość pracy z powodu konstrukcji systemu podkreśla potrzebę systemowych reform regulacyjnych.

Pomimo konstytucyjnej ochrony praw związkowych w Polsce, negocjacje zbiorowe w gospodarce platformowej pozostają bardzo ograniczone. Ramy prawne są słabo dostosowane do realiów pracy platformowej, a fragmentaryczny, przejściowy charakter siły roboczej hamuje wysiłki na rzecz tworzenia związków zawodowych. Pracownicy obawiają się represji, takich jak dezaktywacja konta, a tradycyjne związki zawodowe często nie dysponują strategiami i zasobami niezbędnymi do skutecznego organizowania pracowników platformowych. Chociaż pojawiły się pewne oddolne inicjatywy – w szczególności udana organizacja związku zawodowego w Pyszne.pl – w sektorze tym brakuje formalnych układów zbiorowych.

W badaniu zwrócono również uwagę na poważne obawy związane z gromadzeniem i wykorzystywaniem danych pracowników przez platformy. Pracownicy mają ograniczoną świadomość tego, w jaki sposób ich dane są gromadzone, wykorzystywane lub jak wpływają one na bezpieczeństwo ich pracy i zarobki. Nieprzejrzyste praktyki zarządzania algorytmicznego przyczyniają się do ogólnego poczucia nadzoru, bezsilności i dezorientacji wśród pracowników, pogłębiając nierówności i ograniczając ich zdolność do domagania się sprawliwszych warunków.

W raporcie stwierdzono, że poprawa stosunków przemysłowych i negocjacji zbiorowych w polskiej gospodarce platformowej wymaga ambitnych reform regulacyjnych, zwłaszcza w odniesieniu do roli pośredników. Wezwano również do większej przejrzystości danych oraz umożliwienia pracownikom i związkom zawodowym dostępu do danych, ich interpretacji i wykorzystania w celu wynegocjowania lepszych warunków pracy. Bez podjęcia zdecydowanych działań polska gospodarka platformowa narażona jest na utrwalenie niepewności i podważenie podstawowych praw pracowniczych.

Maj 2025

2025 – GDPower – Odzyskiwanie danych pracowników w celu negocjowania i monitorowania układów zbiorowych w gospodarce platformowej. Niniejsza praca jest objęta licencją CC BY-NC-ND.

Więcej informacje@euro.centre.org

Proszę powoływać się na tę publikację w następujący sposób:

Kowalik, Z., Prusak, A., Szymczak, W (2025). GDPower – Wykorzystanie danych pracowniczych do negocjacji i monitoringu układów zbiorowych w gospodarce platformowej. Raport krajowy Polska

Informacje mogą być cytowane pod warunkiem dokładnego i wyraźnego podania źródła.

Niniejsza publikacja jest również dostępna na [stronie internetowej](#)

Niniejsza publikacja jest częścią projektu GDPower – Odzyskiwanie danych pracowników w celu negocjowania i monitorowania układów zbiorowych w gospodarce platformowej, który otrzymał dofinansowanie od Komisji Europejskiej, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, w ramach linii „Uprawnienia społeczne i kompetencje szczególne” (SocPL).

Informacje i poglądy przedstawione w niniejszym dokumencie są poglądami autorów i nie muszą odzwierciedlać poglądów i oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej. Ani instytucje i organy Unii Europejskiej, ani żadna osoba działająca w ich imieniu nie ponoszą odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w niniejszym dokumencie.



**Co-funded by
the European Union**



**Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego**

Spis treści

Lista tabel i rysunków	4
1. Wprowadzenie	5
1.1 Metodologia	5
2. Ekosystem gospodarki platformowej w kraju	8
2.1 Kontekst prawny dla pracowników platformowych w kraju	8
2. Platformy i pracownicy platform dostawczych i przewozowych	10
3. Model negocjacji zbiorowych w kraju: podmioty i instytucje	12
3.1. Negocjacje zbiorowe w gospodarce platformowej: strategie podmiotów i modele negocjacji zbiorowych w kraju	16
3.1.1 Związki zawodowe i grupy aktywistów: budowanie solidarności wśród rozproszonych pracowników	16
3.1.2 Firmy platformowe: strategie utrzymania kontroli	18
3.1.3 Rola państwa: regulacje i egzekwowanie przepisów	20
3.2 Dlaczego w polskiej gospodarce platformowej nie powstały układy zbiorowe	20
4. Gromadzenie i wykorzystywanie danych pracowników przez cyfrowe platformy pracy	22
4.1 Jakie dane dotyczące pracowników gromadzą cyfrowe platformy pracy?	23
4.2 Narzędzie do wizualizacji – jak przedstawiliśmy dane pracowników	24
4.3 Czy pracownicy są świadomi, jakie dane na ich temat są gromadzone?	27
4.4 Jak praktyki platform w zakresie gromadzenia danych wpływają na pracowników?	30
5. Wnioski	33
6. Referencje	34

Wykaz tabel i rysunków

Rysunek1 : Projekt badawczy na poziomie poszczególnych pracowników i dane dotyczące pracowników

Rysunek 2: Informacje o projekcie i funkcjonalnościach strony internetowej

Rysunek 3: Informacje dotyczące sposobu składania wniosków o dane

Rysunek 4: Wizualizacja danych pracowników – aplikacja Bolt

Rysunek 5: Wizualizacja danych pracowników – aplikacja Pyszne.pl

Rysunek 6: Wizualizacja danych pracowników – aplikacja Uber

Tabela1 : Podsumowanie działań badawczych w ramach projektu

Tabela 2: Platformy dostawcze i przewozowe działające w Polsce (wrzesień 2024 r.)

Tabela 3: Największe międzysektorowe związki zawodowe w Polsce

Tabela 4: Główne podmioty negocjujące w imieniu pracodawców w Polsce

Tabela 5: Pobrane dane dostarczone przez platformy

Tabela 6: Konkretnie problemy związane ze świadomością gromadzenia danych.

Tabela 7: Konkretnie aspekty wpływu gromadzenia danych na pracowników

1. Wprowadzenie

Projekt „Wykorzystanie danych pracowniczych do negocjacji i monitoringu układów zbiorowych w gospodarce platformowej” – w skrócie GDPoweR – został współfinansowany przez Unię Europejską i obejmował działania badawcze prowadzone przez konsorcjum siedmiu organizacji badawczych i partnerów społecznych z Austrii, Belgii, Francji, Polski i Hiszpanii. Badania koncentrowały się na dwóch sektorach, przewozach pasażerskich i dostawach żywności, i dotyczyły trzech obszarów:

- *Gromadzenie i wykorzystywanie danych pracowników¹ przez cyfrowe platformy pracy oraz ich wpływ na dobrostan pracowników i ich skłonność do angażowania się w działania zbiorowe.*
- *Strategie stosowane przez partnerów społecznych w celu negocjowania i wdrażania układów zbiorowych i porozumień na poziomie przedsiębiorstwa w gospodarce platformowej. Układy te obejmują takie aspekty, jak wynagrodzenie, warunki pracy oraz gromadzenie i wykorzystywanie danych pracowników.*
- *Wdrażanie, monitorowanie i egzekwowanie wynegocjowanych umów.*

Niniejszy raport zawiera wyniki dotyczące Polski. Badania we wszystkich krajach przeprowadzono zgodnie z tą samą metodologią, która została opisana w projekcie badawczym GDPoweR (Geyer, Kayran i Danaj, 2024; Geyer i Gillis, 2024; Geyer, 2024). Wykorzystano w nich kilka różnych metod gromadzenia danych dotyczących działań zbiorowych, stosunków przemysłowych i poszczególnych pracowników w okresie od stycznia 2024 r. do maja 2025 r.

W ramach tego projektu przeanalizowaliśmy strategie stosowane przez aktywistów, związki zawodowe i grupy pracodawców w celu negocjowania i wdrażania porozumień dotyczących wynagrodzeń i warunków pracy pracowników platform, w tym gromadzenia i wykorzystywania danych osobowych. W Polsce nie ma układów zbiorowych w tym sektorze, dlatego przeanalizowaliśmy przyczyny tego stanu rzeczy, próbując zidentyfikować bariery utrudniające tworzenie związków zawodowych oraz główne postulaty pracowników tego sektora. W krajach, w których istnieją układy zbiorowe, partnerzy projektu zbadali, czy są one prawidłowo wdrażane oraz jakie wyzwania stoją przed partnerami społecznymi w próbach negocjowania i wdrażania takich umów.

1.1 Metodologia

Aby odpowiedzieć na te pytania, w ramach badań przeprowadzono analizę dokumentacji dotyczącej polskiej gospodarki platformowej i systemu negocjacji zbiorowych. Ponadto zorganizowano grupy fokusowe i przeprowadzono wywiady badawcze z działaczami pracowniczymi i przedstawicielami związków zawodowych.

Na poziomie pracowników zbadaliśmy, jakie dane platformy pracy gromadzą na temat pracowników, czy pracownicy są świadomi tego, jakie dane są gromadzone oraz w jaki sposób praktyki platform w zakresie gromadzenia danych wpływają na pracowników poprzez sekwencję zdarzeń i działań opisanych na rysunku 1 poniżej, zainspirowanym pracami Hestia.ai i innych (Ausloos, 2019; Ausloos & Veale, 2020; Bowyer, Pidoux, Gursky i Dehay, 2022). Najpierw zorganizowano warsztaty

¹ W tym raporcie używamy słowa „pracownik” (ang. worker) w znaczeniu potocznym, jako „osoba świadcząca pracę”. Osoby te w polskim kontekście pracy platformowej bardzo rzadko są pracownikami w sensie prawnym, ponieważ ich zatrudnienia nie regulują umowy o pracę.

dotyczące odzyskiwania danych, aby poinformować pracowników platform w branży dostaw żywności i przewozów pasażerskich, w jaki sposób mogą otrzymać („odzyskać”) kopię swoich danych osobowych przetwarzanych przez firmy platformowe poprzez wnioski o dostęp do danych i/lub przenoszenie danych zgodnie z europejskim ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO).

W przypadku Polski warsztaty dotyczące odzyskiwania danych były prowadzone indywidualnie w ramach spotkań online. Każda sesja trwała około 15 minut. Skontaktowaliśmy się z pracownikami za pośrednictwem grup na Facebooku i kanałów związkowych, udostępniając ogłoszenie z linkiem do umówienia spotkania z badaczem z Instytutu Badań Strukturalnych w ramach projektu. Podczas tych spotkań wyjaśniliśmy cele projektu, proces odzyskiwania danych oraz potencjalne korzyści wynikające z przekazania danych dla uczestników.

W sumie zarezerwowano 18 spotkań, ale czterech uczestników nie stawiało się. Tylko jedna osoba wyraźnie odmówiła złożenia wniosku o udostępnienie swoich danych z obawy przed represjami. Spośród 12 pracowników, którzy początkowo zgodzili się złożyć wniosek o udostępnienie swoich danych, udało nam się uzyskać zbiory danych od dziewięciu osób. Jednak tylko trzy z nich wzięły później udział w warsztatach interpretacyjnych (sense-making). Jeden pracownik otrzymał zbiór danych tak ograniczony, że pomimo zaproszenia nie uznał udziału w warsztatach za wartościowy. Inne osoby, które zobowiązały się do udziału w warsztatach, nie stawiały się na nich.

Format spotkań indywidualnych okazał się skuteczny w zachęcaniu do uzyskania danych – dwie trzecie uczestników złożyło wnioski. Nie przełożyło się to jednak na większy udział w warsztatach interpretacyjnych. Ponadto znaczna liczba osób nie pojawiła się na zaplanowanych spotkaniach indywidualnych, co podkreśla ograniczenia tego podejścia.

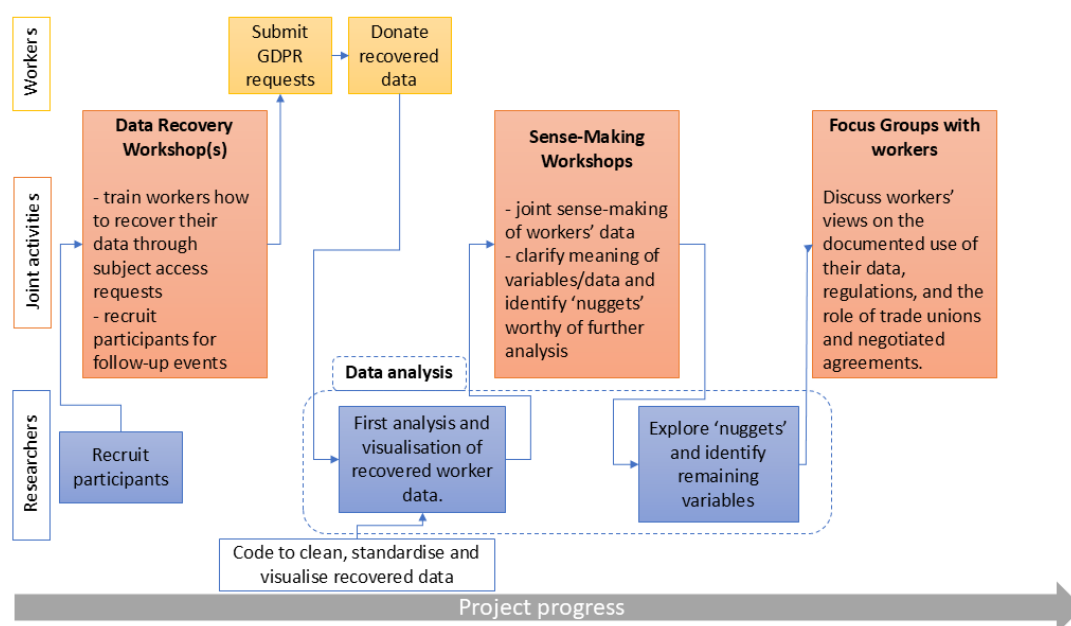
Przekazane dane zostały następnie oczyszczone, przeanalizowane i częściowo zwizualizowane przy użyciu kodu opracowanego na potrzeby projektu.² Wyniki zostały przedstawione i omówione z pracownikami, którzy przekazali swoje dane, podczas warsztatów interpretacyjnych, aby wspólnie zrozumieć znaczenie zmiennych i znaleźć dane wartę dalszej analizy. W przypadku Polski pracownikom, którzy przekazali swoje dane, zaprezentowano aplikację umożliwiającą wizualizację i analizę danych pobranych z Ubera, Bolta i Pyszne.pl³. Następnie ci sami pracownicy zostali zapytani w ramach grupy fokusowej o ich opinie na temat zebranych danych, potencjalny wpływ na ich samopoczucie, to, czy dostrzegają potrzebę wprowadzenia dodatkowych regulacji oraz jaką rolę widzą w tym zakresie dla związków zawodowych. W większości przypadków warsztaty interpretacyjne i grupa fokusowa były organizowane tego samego dnia, aby ułatwić pracownikom udział w nich. W kilku przypadkach były one organizowane w różnych dniach, co dało badaczom projektu czas na dalsze zbadanie danych między tymi dwoma wydarzeniami i wykorzystanie grupy fokusowej do omówienia z pracownikami wszelkich pozostałych niejasności dotyczących interpretacji konkretnych zmiennych i/lub danych. W przypadku Polski warsztaty interpretacyjne przeprowadzono wyłącznie z pracownikami dostarczającymi posiłki, ponieważ żaden z pracowników przewożących pasażerów nie zdecydował się udostępnić swoich danych. Aby wzbogacić nasz zbiór danych, przeprowadziliśmy grupę fokusową z pracownikami przewożącymi pasażerów, mimo że nie udostępnili oni swoich danych osobowych w ramach projektu.

2 <https://github.com/nikkobilitza/GDPower-Data-Visualization>

3 <https://kurs-na-dane.shinyapps.io/start/>
<https://kurs-na-dane.shinyapps.io/bolt/>
<https://kurs-na-dane.shinyapps.io/uber/>
<https://kurs-na-dane.shinyapps.io/pyszne/>

Najskuteczniejszą metodą zaangażowania pracowników okazało się dotarcie do nich za pośrednictwem uznanego związku zawodowego, którego główna działalność koncentruje się w Warszawie. Niestety, w maju 2025 r. istnieje tylko jeden taki związek zawodowy. Choć dotarcie do pracowników za pośrednictwem grup na Facebooku okazało się stosunkowo skuteczne w umawianiu spotkań indywidualnych, pracownicy zrekrutowani za pośrednictwem związku zawodowego byli znacznie bardziej skłonni do odzyskania swoich danych i powrotu na warsztaty z zestawami danych. Wykorzystaliśmy również działania informacyjne w ramach dwóch podobnych projektów, w które w tym czasie zaangażowany był Instytut Badań Strukturalnych: [Fairwork](#) (w wiadomości e-mail wysłanej po rozmowie z pracownikami zamieszczono informacje o projekcie GDPower wraz z danymi kontaktowymi badacza – w ten sposób zrekrutowano jedną osobę) oraz [WeLaR](#) (po wypełnieniu ankiety przeznaczonej dla pracowników platformowych zamieszczono informacje o grupie fokusowej dla kierowców – w ten sposób zrekrutowano trzy osoby).

Rys. 1: Schemat pozyskiwania i analizowania danych w projekcie



Źródło: Rysunek pokazujący metodologię projektu badawczego GDPower (Geyer, Kayran i Danaj, 2024)

Tabela2 : Podsumowanie działań badawczych w ramach projektu

Działanie badawcze	Uczestnicy
Warsztaty dotyczące odzyskiwania danych	14 indywidualnych spotkań online, głównie z kurierami (13) i kierowcą (1)
Warsztaty interpretacyjne + grupa fokusowa z kurierami	3 kurierów
Grupa fokusowa z kierowcami	3 kierowców
Grupa fokusowa z udziałem związków zawodowych	3 działacze związkowych/aktywistów

2. Ekosystem gospodarki platformowej w kraju

Praca na platformach w Polsce nadal jest słabo uregulowana, głównie ze względu na nietradycyjną strukturę zatrudnienia opartą na umowach cywilnoprawnych lub umowach B2B, co ogranicza pracownikom dostęp do pełnych praw pracowniczych. Chociaż wprowadzono pewne zmiany legislacyjne dotyczące konkretnych sektorów, takie jak wymogi dotyczące weryfikacji tożsamości i licencjonowania kierowców, środki te nie poprawiły znacząco warunków zatrudnienia ani nie rozwiązały problemów systemowych, takich jak firmy pośredniczące i praca nieformalna. Pomimo rosnącej obecności platform od momentu wejścia Ubera na rynek w 2014 r., większość pracowników platform, zwłaszcza młodych ludzi i migrantów, boryka się z niskimi zarobkami, niepewnymi warunkami pracy i ograniczoną ochroną prawną.

2.1 Kontekst prawny dla pracowników platform w kraju

Sektor pracy platformowej w Polsce pozostaje słabo uregulowany, głównie dlatego, że zazwyczaj funkcjonuje poza standardowymi ramami zatrudnienia, opierając się zamiast tego na umowach cywilnoprawnych. Utrudnia to rozszerzenie pełnych praw pracowniczych i ochrony na pracowników platformowych.

Zmiany legislacyjne w sektorze pracy platformowej dotyczyły przede wszystkim branży taksówkowej i miały na celu stworzenie bardziej wyrównanych warunków konkurencji między usługami opartymi na platformach a tradycyjnymi operatorami taksówek. Nadal jednak nie ma zmian prawnych, które uwzględniłyby potrzebę ochrony praw pracowniczych pracowników platformowych i regulowały formę ich zatrudnienia. W 2016 r. w sektorze platform przewozowych i dostawczych wprowadzono przepis, zgodnie z którym kierowcy korzystający z takich aplikacji muszą posiadać zarejestrowaną działalność gospodarczą (Styczyński, 2024). Nowe przepisy nałożyły również na firmy obowiązek weryfikacji kierowców, potwierdzania ich tożsamości, sprawdzania uprawnień i braku wpisu do rejestru karnego. W związku z tym od 2016 r. platformy współpracują z innymi firmami wyłącznie na zasadach B2B, co utorowało drogę do pojawienia się pośredników w tym sektorze. Komplikuje to jeszcze bardziej relacje pracownicze w ramach sektora. Większość pracowników platform jest albo oficjalnie samozatrudniona – status ten posiada tylko mniejszość, zwłaszcza wśród migrantów lub młodszych pracowników – albo zatrudniona za pośrednictwem firm pośredniczących, czasami będącymi po prostu jednoosobową działalnością gospodarczą. Takie rozwiązanie prowadzi do braku przejrzystości wynagrodzeń, niejasnej odpowiedzialności za prawa pracowników i zwiększonego obciążenia finansowego, ponieważ część zarobków pracowników musi być dzielona z pośrednikami.

W 2020 r. weszła w życie ustawa „Lex Uber”, wprowadzająca regulacje dotyczące kierowców świadczących usługi przewozowe. Od tego czasu kierowcy są zobowiązani do uzyskania licencji taksówkowej, korzystania z pojazdów wyposażonych w znak taksówki i taksometr oraz posiadania odpowiedniego ubezpieczenia. Jednak przepisy te nie zmieniły znacząco sytuacji w sektorze pracy platformowej, ponieważ licencje taksówkowe mogą być obecnie wydawane firmom (pośrednikom, którzy często są właścicielami pojazdów), a nie indywidualnym kierowcom (którzy mogą uzyskać „wyciągi z licencji taksówkowej” po znacznie niższych kosztach – zob. Mika i Polkowska, 2023). Ponadto w ramach tej zmiany nie nałożono żadnych nowych formalnych wymagań na kierowców platformowych. Ustawa ta służyła zarówno regulacji branży platformowej, jak i deregulacji sektora taksówkowego, znacznie ułatwiając uzyskanie licencji taksówkowej poprzez zniesienie wymogu obowiązkowego egzaminu na kierowcę taksówki.

Ramka 1. Definicja „Lex Uber”

Czym jest „Lex Uber”?

Polska ustawa „Lex Uber”, oficjalnie będąca nowelizacją ustawy o transporcie drogowym, weszła w życie 1 stycznia 2020 r., a kolejne aktualizacje nastąpią w 2023 i 2024 r. Jej głównym celem jest uregulowanie usług przewozowych takich jak Uber i Bolt, dostosowując je do tradycyjnych usług taksówkowych. Poniżej znajduje się podsumowanie jej kluczowych postanowień:

Obszar regulacji	Wymagania / zmiany
Licencje kierowców	Wszyscy kierowcy muszą uzyskać licencję taksówkarza lub działać na podstawie licencji partnera flotowego.
Oznaczenia pojazdów	Pojazdy muszą być wyposażone w znak taksówki na dachu oraz odpowiednie oznaczenia.
Wymagania dotyczące wyposażenia	Pojazdy muszą być wyposażone w taksometr i kasę fiskalną, chyba że używana aplikacja mobilna spełnia określone normy techniczne i prawne.
Prawo jazdy	Od 17 czerwca 2024 r. kierowcy muszą posiadać polskie prawo jazdy.
Weryfikacja kierowców	Platformy są zobowiązane do weryfikacji tożsamości kierowców przed rozpoczęciem współpracy, a następnie okresowo (co najmniej raz na 50 przejazdów).
Sprawdzenie rejestru karnego	Kierowcy muszą przedstawić zaświadczenie potwierdzające brak wyroków skazujących za przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu, wolności seksualnej i przyzwoitości lub przestępstwa związane z narkotykami.
Badania medyczne i psychologiczne	Kierowcy muszą przejść badania medyczne i psychologiczne w celu potwierdzenia ich zdolności do wykonywania zawodu.
Obowiązki pośredników	Firmy oferujące usługi przewozowe muszą prowadzić elektroniczną ewidencję zamówień przejazdów oraz rejestr współpracujących kierowców, przechowując te dane przez pięć lat.
Nadzór nad aplikacją	Kierowcy muszą okazać aplikację mobilną na żądanie uprawnionych organów kontrolnych w celu weryfikacji zgodności z przepisami.

W odpowiedzi na kilka przypadków molestowania seksualnego przez kierowców, których nie można było zidentyfikować ze względu na wspólne konta, w 2024 r. wprowadzono nowe przepisy. Zasady te wymagają od platform weryfikacji tożsamości kierowców w celu zapobiegania wspólnemu korzystaniu z kont, a za nieprzestrzeganie przepisów grożą wysokie kary. Ponadto kierowcy muszą posiadać ważne polskie prawo jazdy, które może być automatycznie przyznane kierowcom z większości krajów, pod warunkiem że przebywają w Polsce od ponad sześciu miesięcy.

Niektóre oczekiwania dotyczące regulacji statusu pracowników platformowych wiążą się z ogłoszonym przez Polskę wdrożeniem dyrektywy platformowej, która ma na celu zapewnienie im pełnych praw pracowniczych poprzez wprowadzenie szczególnych kryteriów upraszczających ich

klasyfikację jako pracowników kontraktowych. Jednak opinie na temat dyrektywy są bardzo podzielone wśród pracowników platform. Podczas gdy niektórzy są optymistycznie nastawieni i postrzegają ją jako potrzebną regulację sektora, inni obawiają się, że zmiany nastąpią kosztem pracowników (np. poprzez obniżenie ich wynagrodzeń) lub nie zostaną skutecznie wdrożone.

W przeciwieństwie do wielu innych krajów, kwestia tego, czy platformy omijają przepisy dotyczące zatrudnienia, nie jest w Polsce tematem priorytetowym. Polskie prawo zasadniczo zezwala na stosowanie umów cywilnoprawnych i umów B2B w sytuacjach, które bardzo przypominają tradycyjne stosunki pracy (Muszyński, 2019). Ta powszechna akceptacja prowadzi do minimalnych wysiłków na rzecz reklasyfikacji pracowników.

Znajduje to odzwierciedlenie w stosunkowo ograniczonych działaniach podejmowanych przez organy egzekwujące prawo. W 2019 r., po tym jak dziennikarskie śledztwo ujawniło wątpliwe praktyki zarządzania wśród partnerów flotowych i w ramach Uber Eats (Szostak, 2019), polski Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił się do Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli w celu oceny zgodności z polskim prawem. W raporcie Inspekcji Pracy stwierdzono, że Uber Eats zatrudnia w Polsce tylko pracowników biurowych, którzy zajmują się głównie nadzorowaniem infrastruktury technicznej aplikacji używanej przez kurierów, partnerów flotowych (pośredników), restauracje i klientów. Układ ten został określony jako nowa „forma zatrudnienia”, ale w raporcie nie stwierdzono wyraźnie, że praktyki te naruszają polskie prawo, chociaż zauważono, że działania te przypominają „świadczenie usług w ramach działalności gospodarczej”. Nie odnotowano żadnych dalszych konsekwencji.

2.2 Platformy dostawcze i przewozowe oraz ich pracownicy

Dane dotyczące skali i charakterystyki pracy na platformach w Polsce pochodzą głównie z literatury naukowej. Sektor ten nie jest monitorowany przez instytucje państwowe, co utrudnia jego diagnozowanie i sugeruje niewielką świadomość potrzeby zainteresowania się nim przez instytucje państwowe. Dane dotyczące tego zjawiska są czasami zróżnicowane ze względu na różne metodologie i definicje pracy na platformach stosowane w badaniach. Owczarek (2022) określa skalę pracy platformowej w szerokim znaczeniu (praca platformowa wykonywana co najmniej raz w przeszłości) na 11%, a w wąskim znaczeniu (praca platformowa wykonywana regularnie) na 4%. Raport ETUI (2019) sugeruje znacznie mniejszą skalę pracy platformowej w Polsce (i odróżnia ją od „pracy internetowej”), określając ją na poziomie 1,9% w szerokim znaczeniu i 0,8% w wąskim znaczeniu. Beręsewicz (2021) oszacował udział aktywnych użytkowników aplikacji na 0,5–2% ludności aktywnej zawodowo w dziewięciu największych polskich miastach, w oparciu o nowatorską metodologię wykorzystującą dane ze smartfonów zebrane za pomocą systemów programowych.

Od momentu wejścia Ubera na rynek polski w 2014 r. platformy zdobyły znaczący udział w rynku. Platformy dostarczające jedzenie obsługują około 75% wszystkich zamówień online na dostawę jedzenia⁴, a także dominują na rynku przewozów⁵.

4 Stava (2024) *Raport Stava o rynku dowozów jedzenia 2024*, s. 25.

5 Zespół Doradców Ekonomicznych TOR (2023) *Bezpieczeństwo przewozów taksówką na aplikację. Aktualny stan i konieczne zmiany*, dostępny pod adresem: <https://zdgtor.pl/publikacje/bezpieczenstwo-przewozow-taksowka-na-aplikacje-aktualny-stan-i-konieczne-zmiany/>, s. 5-7

Tabela 2: Platformy dostawcze i przewozowe działające w Polsce (maj 2025 r.)

Platforma	Kategoria	Informacje
Bolt Bolt Food	Platformy dostawcze i przewozowe	Estońska firma działa w Polsce od 2017 roku i jest obecna w 21 miastach. Od 2020 roku oferuje również usługi dostawy jedzenia, takie jak Bolt Food.
Uber Uber Eats		Amerykańska firma, obecna w Polsce od 2014 roku, dostępna w największych miastach. Od 2017 roku oferuje również dostawę jedzenia jako Uber Eats.
iTaxi	Platformy zamawiania przejazdów	Polska aplikacja do zamawiania taksówek, stworzona w 2012 roku. Z czasem wykupiła również część lokalnych środków transportu w dużych miastach, aby obecnie zapewnić ponad 3000 przejazdów dziennie. Struktura i model zatrudniania przypominają jednak bardziej tradycyjne korporacje taksówkarskie.
FreeNow (przejęta przez Lyft w kwietniu 2025 r.)		Pierwsza na świecie aplikacja, która bezpośrednio łączy pasażera z dostępnym w pobliżu taksówkarzem i umożliwia mobilną płatność (za pośrednictwem aplikacji) za przejazd. FreeNow działa w Polsce od 2012 roku, obecnie w 25 miastach.
Pyszne.pl	Platformy dostawcze	Była polska firma, przejęta przez JustEat/Takeway.com z siedzibą w Holandii.
Glovo		Hiszpańska firma oferująca jedzenie i artykuły spożywcze.
Wolt		Wolt – fińska firma oferująca dostawę jedzenia w Polsce od 2018 roku.
Lisek		Polska firma, która działa od 2021 roku. Platforma oferuje dostawę towarów do klienta w 10 minut. W przeciwieństwie do innych firm z branży, Lisek oferuje kurierom bezpośrednie umowy.
Stuart		Pośrednik dostaw dla firm w celu wdrożenia systemu dostaw produktów z różnych sektorów.
Żabka Jush		Platforma należąca do grupy Żabka (sieć sklepów), oferująca możliwość zamawiania zakupów za pośrednictwem aplikacji z gwarancją dostawy produktów do klienta w ciągu 15 minut.
Szama Express		SzamaExpress oferuje aplikację dla kierowców, restauracji, a także menedżerów i dyspozytorów, aby umożliwić dostawy z dbałością o jakość, terminowość i rentowność.

Źródło: Opracowanie własne

Dla większości pracowników praca na platformie generuje mniej niż 50% ich dochodów. Ponad 80% pracowników ma jednocześnie inne źródło dochodów. Jednak dochody generowane przez pracę na platformie mogą być niedoszacowane w literaturze ze względu na ewentualną niechęć pracowników do podawania dochodów, które nie są zgłaszane w zeznaniu podatkowym (Piasna i Drahokoupil, 2019).

Główną cechą pracowników platformowych w Polsce, wynikającą z badań, jest ich ogólnie młody wiek. Praca na platformach w Polsce była bardziej popularna wśród najmłodszych grup wiekowych: 22% w grupie wiekowej 18–24 lata i 14% w grupie wiekowej 25–34 lata (Owczarek 2022). Jest to również związane z powszechnym łączeniem pracy na platformach z edukacją, co przyczynia się do

wyższego poziomu wykształcenia w tej grupie. Kolejną cechą charakterystyczną pracowników platformowych w Polsce jest różnica między płacami – mężczyźni wykonują tę pracę częściej niż kobiety (Piasna i Drahoukoupil, 2019).

Praca na platformach jest szczególnie popularna wśród migrantów. W 2021 r. szacowano, że w Polsce pracownicy platformowi pochodzący z Polski stanowią około 2/3 wszystkich pracowników (Beręsewicz *i in.*, 2021), a pozostali to pracownicy zagraniczni – głównie z Ukrainy, Białorusi i Indii. Inne kraje pochodzenia to Turcja, Rosja, Pakistan, Gruzja, Bangladesz, Azerbejdżan, Chile, Izrael, Nepal, Rumunia, Uzbekistan i Zambia (Kowalik *i in.*, 2024). Istnieją widoczne różnice między migrantami a osobami urodzonymi w Polsce pod względem wynagrodzeń i warunków pracy. Migranci, dla których praca na platformie była pierwszą pracą w Polsce po przyjeździe, pracują nawet o 31% dłużej i zarabiają o 43% mniej niż Polacy. Migranci są również około trzy razy bardziej narażeni na zatrudnienie nieformalne, w wyniku czego borykają się z negatywnymi konsekwencjami nieformalnej pracy, takimi jak brak ubezpieczenia zdrowotnego (Kowalik *i in.*, 2024).

Pracownicy platformowi w Polsce postrzegają swoją pracę jako bardziej niepewną w porównaniu z pracą tradycyjną. Badania nad jakością pracy na platformach wskazują, że pracownicy platform pracy offline doświadczają niższego poziomu subiektywnego dobrostanu, satysfakcji z życia, szczęścia i optymizmu w porównaniu z pracownikami tradycyjnymi. Są oni również bardziej narażeni na różne formy przemocy. Jednocześnie częściej odczuwają, że mają wpływ na swoje miejsce pracy, doświadczają mniejszej presji czasu i zgłaszają nieco wyższy poziom satysfakcji z pracy. (Stachura-Krzyształowicz i Barańska, 2022). Satysfakcja z pracy jest ściśle powiązana z liczbą doświadczanych trudności, takich jak niskie wynagrodzenie, nieformalność, konflikt między życiem zawodowym a prywatnym oraz długie godziny pracy (Kowalik *i in.*, 2024).

3. Model negocjacji zbiorowych w kraju: podmioty i instytucje

Działalność związków zawodowych i układy zbiorowe reguluje ustawa o związkach zawodowych (1991) oraz sekcja XI ustawy o pracy (2024). Ponadto wolność zrzeszania się w związkach zawodowych i strajków jest zagwarantowana w Konstytucji (1997, art. 59). Pomimo bogatej historii i kluczowej roli w transformacji systemowej, związki zawodowe w Polsce od lat 90. XX wieku cieszą się coraz mniejszą popularnością. Ich rozdrobnienie i niechęć pracowników do zrzeszania się nie sprzyjają ich skuteczności (Trappmann 2014).

Związki zawodowe w Polsce są zorganizowane głównie w strukturach zakładowych – do związku zawodowego mogą przystąpić wyłącznie pracownicy danego przedsiębiorstwa. Aby założyć związek zawodowy, potrzeba co najmniej dziesięciu pracowników w jednym miejscu pracy. Jednak w ostatnich latach często udawało się obejść ten wymóg, przystępując do związku międzyzakładowego zamiast tworzyć nowy związek u danego pracodawcy. W przeszłości prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych było odmawiane osobom samozatrudnionym i osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych. Zmieniło się to po orzeczeniu polskiego Trybunału Konstytucyjnego⁶, który rozszerzył prawa związkowe na te grupy, dostosowując się do międzynarodowych zobowiązań, takich jak Konwencja MOP dotycząca wolności zrzeszania się i

⁶ Orzeczenie z dnia 2 czerwca 2015 r. – <https://trybunal.gov.pl/postepowanie-i-orzeczenia/komunikaty-prasowe/komunikaty-po/art/8073-zasady-tworzenia-zwiazkow-zawodowych>

ochrony prawa do organizowania się (Baran, 2018). Jednak pracownicy platformowi zatrudnieni na podstawie umów najmu (13,1%)⁷ nadal nie mają prawa do zrzeszania się.

Trudno jest określić aktualny poziom uzwiązkowienia w Polsce ze względu na nieregularny charakter tego typu badań oraz fakt, że są one prowadzone równolegle przez polskie i zagraniczne ośrodki badawcze. Najnowsze dostępne dane OECD (2019) wskazują, że uzwiązkowienie w Polsce wynosi 13,4%. Natomiast dane Głównego Urzędu Statystycznego z 2022 r. pokazują, że ponad 4,7% całej dorosłej populacji Polski (14,8% pracowników) należało wówczas do związków zawodowych⁸ (GUS 2019). Według danych CBOS (2021) poziom uzwiązkowienia wynosi 5,5%, co stanowi około 10% zatrudnionych pracowników w Polsce. Najnowsze dane CBOS pokazują, że 3,9% Polaków aktywnie angażuje się w działalność związków zawodowych. Liczba ta odnosi się jednak do udziału w pracach związku, a nie do przynależności do związku (CBOS 2024a).

Osoby zrzeszone w związkach zawodowych należą głównie do związków będących częścią dużych organizacji związkowych. Najwięcej pracowników zrzeszonych jest w NSZZ Solidarność (4,1%), OPZZ (3,1%) i FZZ (1,7%). Większość Polaków nie ma opinii na temat działalności głównych związków zawodowych. Funkcjonowanie NSZZ „Solidarność” dobrze ocenia jedna trzecia respondentów, a ponad jedna czwarta wyraża opinię przeciwną. Prawie jedna czwarta respondentów ma pozytywną opinię o funkcjonowaniu OPZZ, a 21% krytykuje je. 17% respondentów ma pozytywną opinię o funkcjonowaniu FZZ, a 15% ma opinię negatywną. Dane te potwierdzają niską świadomość społeczną na temat działalności związków zawodowych, niewielkie zainteresowanie udziałem w ich pracach oraz skrajne opinie na temat ich działalności (CBOS 2024b). Pomimo ogólnie niskiego poziomu uzwiązkowienia w Polsce, w niektórych sektorach związanych z sektorem publicznym lub byłymi przedsiębiorstwami państwowymi osiąga on wyjątkowo wysoki poziom: nauczyciele, hutnicy, piloci, pielęgniarki, pracownicy kolei, poczty i górnicy (CBOS 2024b).

Obecnie polskie prawo uznaje dwa rodzaje regulowanych prawnie porozumień dotyczących warunków pracy: układy zbiorowe *pracy* i inne porozumienia zbiorowe, oparte na przepisach ustawowych. W przeciwieństwie do układów zbiorowych regulowanych przez Kodeks pracy, porozumienia te mogą być zawierane wyłącznie na poziomie przedsiębiorstwa i dotyczą konkretnych sytuacji określonych prawnie, takich jak restrukturyzacja przedsiębiorstwa, sytuacje kryzysowe, elastyczny czas pracy, telepraca lub reakcje na wydarzenia takie jak pandemia COVID-19 (Hajn, 2022).

Układy zbiorowe stają się w Polsce coraz rzadsze. Ramy prawne w Polsce przyznają związkom zawodowym monopol na negocjacje zbiorowe, ale zawarte układy często jedynie powtarzają istniejące przepisy, co wskazuje na brak głębi i skuteczności procesu negocjacyjnego (Czarzasty, 2019). Przyczyną tego stanu rzeczy jest znaczna fragmentacja polskich związków zawodowych, która bardzo utrudnia im działanie, a czasami nawet uniemożliwia (Trappmann, 2014). Ekspertki zwracają uwagę, że polskie prawo pracy nie wykorzystuje w pełni potencjału układów zbiorowych pracy, głównie z powodu źle skonstruowanych przepisów, braku silnych związków zawodowych w wielu miejscach pracy oraz oportunistycznego podejścia partnerów społecznych i przedstawicieli (Świątnicki, 2017). Ograniczony rozwój negocjacji zbiorowych, szczególnie na poziomie branżowym, został zrównoważony przez działania organów trójstronnych, które w pewnym stopniu naśladują korporacyjny model stosunków przemysłowych. Po 2015 r., stosunki przemysłowe zaczęły ulegać

⁷ Są to dane z badania dotyczącego pracy platformowej przeprowadzonego w latach 2021/2022 przez naukowców z Instytutu Badań Strukturalnych. Jeśli chodzi o rok 2024, dane dotyczące popularności umów najmu wydają się być zaniżone, ponieważ ich popularność wzrosła w całym sektorze.

⁸ Partnerzy dialogu społecznego – związki zawodowe i organizacje pracodawców – wyniki wstępne w 2022 r., https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5490/16/2/1/partnerzy_dialogu_spolecznego_-_organizacje_pracodawcow_i_zwiazki_zawodowe_w_2022_r..pdf, 31.05.2024.

zmianom wraz z odrodzeniem się trójstronności i powstaniem prawicowego rządu prowadzącego silną politykę propaństwową (Czarzasty, 2019).

Tabela 3: Największe międzysektorowe związki zawodowe w Polsce

Związek zawodowy	Informacje	Strona internetowa
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ)	Reprezentatywna organizacja związkowa założona w 1984 r., dążąca do realizacji podstawowych zasad w Polsce: wolności, równości, solidarności społecznej, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości społecznej, a także prawa do godnego życia, godnej pracy i wynagrodzenia oraz godnej emerytury	https://www.opzz.org.pl/
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”	Największa organizacja pracownicza w Polsce. Działa od 1980 r., kiedy to pracownicy podjęli walkę o godne życie, prawo do wyrażania swoich poglądów na temat wolności w czasach Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, kiedy takie działania były karane represjami. „Solidarność” odegrała ważną rolę w obaleniu reżimu komunistycznego i budowaniu demokratycznej Polski. Ruch ten jest nie tylko związkiem zawodowym, ale także ważnym symbolem walki o wolność i demokrację. Solidarność ma złożoną strukturę terytorialną i branżową w całej Polsce.	https://www.solidarnosc.org.pl/
Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”	Oddolny, samorządny związek zawodowy, założony z inicjatywy pracowników fabryki Cegielskiego w Poznaniu i lokalnych ruchów społecznych. W ramach IPU działa kilka komitetów w różnych sektorach (opieka zdrowotna, handel, teatry, opieka i edukacja) i województwach. Celem związku jest „przełamanie dominacji szefów i właścicieli nad pracownikami oraz kształtowanie równego i sprawiedliwego społeczeństwa”.	https://www.ozzip.pl/
Forum Związków Zawodowych	Założone w 2002 r., ogólnokrajowa struktura związkowa obejmująca federację związków zawodowych z różnych sektorów.	https://fzz.org.pl/

Źródło: Opracowanie własne

Stowarzyszenia pracodawców w Polsce, znane jako „organizacje pracodawców”, reprezentują interesy przedsiębiorstw z różnych sektorów. Stowarzyszenia te powstały na początku lat 90. po transformacji ustrojowej i miały na celu promowanie reform rynkowych oraz wywieranie wpływu na ustawodawstwo dotyczące pracy. Angażują się one w dialog społeczny, negocjują układy zbiorowe oraz zapewniają swoim członkom zasoby i wsparcie. Chociaż odgrywają one znaczącą rolę w kształtowaniu polityki gospodarczej i rozwiązywaniu problemów rynku pracy, toczą się dyskusje na temat tego, w jakim stopniu reprezentują one interesy wszystkich przedsiębiorstw, w tym małych i średnich.

Tabela 4: Główne podmioty negocjujące w imieniu pracodawców w Polsce

Instytucja	Kategoria	Informacje	Strona internetowa
Pracodawcy RP	Stowarzyszenia	Dawniej Konfederacja Pracodawców Polskich, od 2010 r. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej. W wyniku uchwalenia ustawy z dnia	https://pracodawcyrp.pl/

	pracodawców	24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego przedstawiciele Pracodawców RP zostali powołani na członków Rady Dialogu Społecznego. Organizacja zajmuje się reprezentowaniem interesów polskich przedsiębiorców, wspieraniem rozwoju gospodarki, promowaniem innowacyjności i przedsiębiorczości typu „” oraz budowaniem dialogu między biznesem a władzami publicznymi.	
Business Center Club		Założony w 1991 r. i określający się jako prestiżowy klub biznesowy dla przedsiębiorców oraz największa w kraju statutowa organizacja indywidualnych pracodawców. Członkowie Klubu zatrudniają ponad 400 000 pracowników, a jego siedziby znajdują się w prawie 250 miastach w całej Polsce. Członkami Klubu Biznesu są przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowych korporacji, instytucji finansowych i ubezpieczeniowych, firm telekomunikacyjnych, największych polskich producentów, uczelni wyższych, wydawnictw i kancelarii prawnych.	https://www.bcc.org.pl/
Konfederacja Lewiatan		Jedna z największych organizacji biznesowych w Polsce, wspierająca przedsiębiorstwa w zakresie wpływu na ustawodawstwo, dialogu z administracją i rozwoju biznesu. Konfederacja Lewiatan aktywnie reprezentuje swoich członków w Polsce i Unii Europejskiej, posiadając przedstawicielstwo w Brukseli oraz członkostwo w BusinessEurope i Business at OECD. Lewiatan zrzesza ponad 4100 przedsiębiorstw, zatrudniających ponad milion osób.	https://lewiatan.org/
Izby gospodarcze		Izby gospodarcze są organizacjami samorządu gospodarczego, które reprezentują interesy zrzeszonych w nich przedsiębiorców. Mają prawo do wyrażania opinii na temat projektów rozwiązań dotyczących funkcjonowania gospodarki i mogą uczestniczyć w przygotowywaniu projektów aktów prawnych w tej dziedzinie. Niektóre izby gospodarcze są zrzeszone w Krajowej Izbie Gospodarczej.	https://kig.pl/izby-gospodarcze/

Źródło: Opracowanie własne

W polskim systemie prawnym istnieją również specjalne podmioty wspierające dialog i negocjacje między pracownikami a pracodawcami. Pierwszym takim organem po 1989 r. była Komisja Trójstronna, która funkcjonowała w latach 90. Jej zadaniem było wspieranie dialogu między pracodawcami, związkami zawodowymi i stroną rządową. Jednak jej działania okazały się mało skuteczne ze względu na kontrowersyjną debatę między stronami (Trappmann, 2014). Innym takim organem jest Rada Dialogu Społecznego, która działa od 2015 r. Jest to forum trójstronnej współpracy między stronami reprezentującymi pracowników, pracodawców i rząd. Rada ma prawo wyrażać opinie i wydawać opinie na temat aktów prawnych. Do głównych zadań Rady Dialogu

Společnego należy prowadzenie dialogu w celu zapewnienia warunków rozwoju społecznego i gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności i spójności społecznej polskiej gospodarki; wdrażanie partycypacji i solidarności społecznej w stosunkach pracy; poprawa jakości formułowania i wdrażania polityki i strategii społecznych i gospodarczych oraz budowanie konsensusu społecznego wokół nich; wspieranie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach samorządu terytorialnego (ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, 2015, art. 1).

3.1. Negocjacje zbiorowe w gospodarce platformowej: strategie podmiotów i modele negocjacji zbiorowych w Polsce

W szybko rozwijającej się gospodarce platformowej w Polsce kurierzy dostarczający przesyłki i kierowcy przewożący pasażerów – często studenci poszukujący dodatkowego zarobku lub migranci przyciągnięci niskimi barierami wejścia na rynek – poruszają się po złożonym systemie zaprojektowanym tak, aby maksymalizować zyski platform, minimalizując jednocześnie ich zobowiązania wobec osób, które są niezbędne dla ich modelu biznesowego.

Rozproszeni po ulicach miast pracownicy platformowi reprezentują to, co niektórzy aktywiści nazywają „niewidzialnymi kropkami” – odizolowane osoby pozbawione wspólnego miejsca pracy i poczucia wspólnoty. Ta fragmentacja nie jest przypadkowa, ale wynika ze starannie skonstruowanego modelu biznesowego, który celowo utrzymuje rozproszenie pracowników i klasyfikację poza tradycyjnymi ramami zatrudnienia.

3.1.1 Związki zawodowe i grupy aktywistów: budowanie solidarności wśród rozproszonych pracowników

W 2022 r. w firmie Pyszne.pl/Just Eat Takeaway, a także w agencji pracy tymczasowej, która podwykonawczo zatrudnia pracowników platformy, powstał związek zawodowy pod patronatem Konfederacji Pracy/OPZZ. Utworzenie związku zawodowego w Pyszne.pl, koordynowanego przez Konfederację Pracy, było możliwe głównie dzięki temu, że model organizacyjny platformy sprzyjał tworzeniu związków zawodowych. Jest ona zarządzana w sposób bardziej tradycyjny – kurierzy są zatrudniani bezpośrednio przez platformę, a nie za pośrednictwem pośredników (choć większość z nich jest zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych). Ponadto istnieje wspólna baza dla kurierów, co zmniejsza izolację między pracownikami. Pyszne.pl/Just Eat Takeaway uznało związek zawodowy i podjęło rozmowy z przedstawicielami pracowników, co spotkało się z dużym zainteresowaniem mediów. W 2024 r. Inicjatywa Pracownicza, związek zawodowy o charakterze syndykalistycznym, utworzyła związek reprezentujący kurierów w kontaktach z platformami. Jednak na chwilę obecną nie podpisano żadnych układów zbiorowych w ramach gospodarki platformowej. Istnieją również mniej lub bardziej sformalizowane sieci wsparcia skierowane do pracowników platform, na przykład międzynarodowa sieć Zentrale⁹.

Identyfikacja i reprezentacja: poszukiwanie „niewidzialnych punktów”

Związki zawodowe w Polsce stoją przed fundamentalnym wyzwaniem, próbując zorganizować pracowników platform: jak dotrzeć do osób, które pracują w izolacji, często nie spotykając się nigdy ze swoimi kolegami. Grupy aktywistów, takie jak kurierzy Zentrale, opracowały innowacyjne

⁹ <https://zentrale.pl/>

strategie, angażując pracowników bezpośrednio na ulicach – spotykając się z nimi tam, gdzie się znajdują. Zamiast tworzyć zupełnie nowe struktury związkowe, co wiązałoby się z pokonywaniem złożonych przeszkód prawnych i biurokratycznych, grupy te koncentrują się na łączeniu pracowników platform z istniejącymi sieciami.

„Drugim problemem jest niemożność komunikowania się z tymi pracownikami, (...) ponieważ przepisy prawne są całkowicie oderwane od rzeczywistości. Problem ten pogłębia fakt, że ludzie często pracują w rozproszonych lokalizacjach. Rady związkowe, które są przewidziane przez prawo, mają tutaj jeszcze mniejszy sens niż w innych sektorach”.

Kurier-związkowiec

Formułowanie postulatów: więcej niż „więcej pieniędzy”

Kiedy pracownicy platform spotykają się, ich główne obawy są niezwykle spójne. Przede wszystkim chodzi o wynagrodzenie – nie tylko wyższe stawki, ale także **przejrzystość** w sposobie obliczania zarobków. Pracownicy często opisują wynagrodzenie ustalane na podstawie algorytmów jako czarną skrzynkę, w której identyczne trasy dostaw skutkują różnymi płatnościami bez wyjaśnienia.

Kolejną istotną kwestią jest **stabilność pracy**. Pracownicy platformowi pragną przewidywalnych godzin pracy i przepływu zamówień, co kontrastuje z rzeczywistością zadań zarządzanych przez algorytmy, które mogą pozostawić ich bez dochodów przez wiele godzin, mimo że są zalogowani i dostępni.

Trzeci filar postulatów pracowników dotyczy **komunikacji**, a konkretnie dostępu do responsywnego wsparcia ludzkiego, a nie automatycznych chatbotów, w przypadku pojawienia się problemów.

Strategie działania związków zawodowych: wielopłaszczyznowe podejście

Pomimo wspomnianych barier, związki zawodowe i grupy aktywistów opracowały bogaty wachlarz strategii mających na celu poprawę warunków pracy pracowników platform, z których każda dotyczy różnych aspektów nierównowagi sił w tym nowym sektorze. Podstawą tych wysiłków jest **rozpowszechnianie informacji**, a aktywiści priorytetowo traktują zwiększanie świadomości, aby pomóc kurierom zrozumieć ich miejsce w kontekście globalnym. Ujawniając złożone struktury obejmujące partnerów i platformy, dążą oni do wyposażenia pracowników w wiedzę przed zawarciem umów o pracę.

Pomimo znacznych ograniczeń w polskim prawie dotyczącym zbiorowego rozstrzygania sporów, **w ostatnich latach** pracownikom udało się zorganizować **kilka znaczących akcji protestacyjnych**. Strajki kurierów Pyszne.pl w 2022 i 2023 r. stanowią szczególnie znaczące zwycięstwo, ponieważ udało im się przywrócić powszechną premię zimową, która została jednostronnie zniesiona. Kurierzy Glovo protestowali w Poznaniu w 2024 r., co doprowadziło do utworzenia związku zawodowego w ramach Inicjatywy Pracowniczej. W kwietniu 2025 r., ten sam związek zorganizował protesty w Gdańsku. W tym samym miesiącu ukraiński influencer TikTok zmobilizował kierowców usług przewozowych do protestu, domagając się obniżenia stawek prowizji i gwarancji minimalnych opłat, w odpowiedzi na spadające stawki platformy w obliczu rosnących kosztów utrzymania. Niektórzy oceniają jednak protesty jako dotychczas raczej nieudane:

„Patrząc na historię różnych akcji protestacyjnych, zazwyczaj nie przynosiły one rezultatów. Od dawna widzieliśmy, że stosowana jest praktyka blokowania, czyli usuwania kont w aplikacji i uniemożliwiania osobom podejrzanym o udział w strajku wykonywania tej pracy”.

Kurier-aktywista

Związki zawodowe (takie jak Konfederacja Pracy) koncentrują się również na budowaniu infrastruktury umożliwiającej długoterminową organizację poprzez **zapewnianie pomocy pracownikom zakładającym komórki związkowe**. Wsparcie to okazuje się szczególnie cenne w przypadku bardziej tradycyjnych struktur platformowych, takich jak Pyszne.pl, które oferują umowy bezpośrednio kurierom, a nie za pośrednictwem pośredników. Jednocześnie kampanie związkowe i aktywistyczne mają na celu **kształtowanie opinii publicznej i promowanie silniejszych regulacji branżowych**, skutecznie wykorzystując uwagę mediów do podkreślania problemów pracowników i wywierania presji na zmiany systemowe.

Chociaż trudne i czasochłonne (zazwyczaj trwające 3–4 lata w sądzie), **strategiczne postępowania sądowe** są postrzegane przez niektórych ekspertów związkowych jako potencjalnie użyteczne narzędzie – szczególnie w sprawach związanych z ochroną działaczy związkowych lub dyskryminacją poprzez wycofanie zlecenia. Jednak polskie prawo w tej dziedzinie pozostaje problematyczne, zwłaszcza jeśli chodzi o ochronę działaczy pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto duże związki zawodowe, takie jak Solidarność, mają niewielkie doświadczenie w organizowaniu oddziałów składających się wyłącznie z osób niebędących pracownikami – kategorii, do której należy większość pracowników platformowych. Ich priorytety są zazwyczaj inne i skupiają się pragmatycznie na sektorach, w których mają silniejsze struktury i większe szanse na osiągnięcie wymiernych rezultatów.

Związek zawodowy w Pyszne.pl podjął również **innowacyjne metody dotarcia do pracowników**, próbując nawiązać współpracę z influencerami pracującymi na platformach, którzy dzielą się spostrzeżeniami na temat swojej codziennej pracy w mediach społecznościowych. Chociaż jedna z ważniejszych form współpracy nie powiodła się z powodu podejrzeń o powiązania między influencerem a partnerem flotowym, przedstawiciele związku zawodowego dostrzegają ogromny potencjał platform takich jak TikTok i Instagram w przyszłych działaniach mających na celu dotarcie do pracowników, do których dotychczas nie było dostępu.

Zdając sobie sprawę, że wyzwania związane z pracą na platformach wykraczają poza granice krajowe, organizacje utrzymują **globalne kontakty, aby uczyć się na podstawie doświadczeń innych krajów**. Ta międzynarodowa współpraca dostarcza cennych informacji na temat skutecznych strategii organizacyjnych i podejść regulacyjnych, które można dostosować do warunków polskich, tworząc transnarodową bazę wiedzy w walce o prawa pracowników platform.

3.1.2 Platformy cyfrowe: strategie utrzymania kontroli

Platformy w Polsce opracowały arsenał strategii mających na celu utrzymanie swoich modeli biznesowych, jednocześnie utrzymując pracowników w stanie atomizacji i zależności. Kluczowym elementem tego podejścia jest **zachowanie umów cywilnoprawnych i systemu partnerów flotowych**, który skutecznie przenosi tradycyjne obowiązki pracodawcy na pośredników. Struktura ta optymalizuje koszty poprzez minimalizację podatków i składek na ubezpieczenie społeczne

płaconych przez platformy, jednocześnie tworząc dystans prawny między platformami a pracownikami, co utrudnia działanie związków zawodowych.

Celowe utrzymywanie **asymetrii informacyjnej** stanowi kolejny filar siły platform. Platformy odmawiają ujawnienia algorytmicznych zasad, które determinują przydziały i zarobki. Kiedy pytane są o pozornie arbitralne różnice w stawkach za identyczne trasy, firmy chowają się za twierdzeniami o „tajemnicach firmy”, pozostawiając pracowników w zasadzie bez możliwości weryfikacji lub zakwestionowania obliczeń wynagrodzenia. Ta nieprzejrzystość służy zarówno jako taktyka operacyjna, jak i przewaga strategiczna.

Za kulisami platformy te stosują wyrefinowaną inżynierię psychologiczną, która przekształca niepewną pracę w doświadczenie przypominające grę. Firmy **stosują przemysłane taktyki psychologiczne** – mnożniki, które pojawiają się nagle w godzinach szczytu, premie o celowo niejasnych kryteriach oraz grywalizowane zachęty, które wywołują zachowania związane z poszukiwaniem nagród – wszystko to **zaciemnia stale niskie stawki podstawowe**, tworząc jednocześnie iluzję możliwości, pomimo utrzymania kontroli strukturalnej.

Element ludzki jest systematycznie usuwany z systemów wsparcia pracowników, a platformy wprowadziły **chatboty**, które znacznie obniżają jakość wsparcia, jednocześnie zwiększając obciążenie pracą nielicznych pozostałych dyspozytorów. Znacząca interakcja międzyludzka pozostaje frustrująco nieosiągalna, z nielicznymi wyjątkami, dla większości pracowników borykających się z problemami wymagającymi zniuansowanych rozwiązań wykraczających poza odpowiedzi algorytmiczne.

Platformy utrzymują rozbudowaną **infrastrukturę nadzoru**, w tym kompleksowe monitorowanie działań pracowników poprzez precyzyjne śledzenie lokalizacji, które może potencjalnie identyfikować uczestników protestów. Dezaktywacja konta została uznana za szczególnie skuteczne narzędzie dyscyplinujące w tym kontekście, często uzasadniane celowo niejasnymi wyjaśnieniami, takimi jak „skargi klientów” lub „agresywne zachowanie”, bez przedstawiania przejrzystych dowodów lub formalnych procedur odwoławczych. Wywołuje to efekt paraliżujący na organizowanie się pracowników, ponieważ pracownicy rozumieją, że ich cyfrowe źródło utrzymania wisi na włosku.

Strategie komunikacyjne stosowane przez te firmy ujawniają podejście do relacji z pracownikami oscylujące między przedstawianiem **falszywego poczucia „wspólnego interesu”** lub narracji „rodzinnej”, gdy jest to wygodne, a utrzymywaniem w praktyce sztywnej hierarchii. Ponadto platformy wykazują asymetryczne podejście, które wyraźnie przedkłada pasażerów nad pracowników zarówno w polityce, jak i praktyce.

W kwestiach politycznych platformy utrzymują **strategiczną reprezentację w Radzie Dialogu Społecznego (RDS)** poprzez organizację pracodawców, jednocześnie aktywnie lobbując na rzecz zachowania obecnego modelu zatrudnienia w obliczu wyzwań regulacyjnych, podkreślając dorywczy charakter pracy platformowej. Niektóre platformy, takie jak Pyszne.pl, pragmatycznie porozumiały się ze związkami zawodowymi w sprawie poparcia dyrektywy o platformach ze względu na swój model zatrudnienia, co złagodziło potencjalne konflikty. Jednak nawet pozorne ustępstwa, takie jak premia zimowa, pozostają według związków zawodowych nieformalnymi gestami dobrej woli, a nie sformalizowanymi przepisami, co pozwala kierownictwu na wycofanie ich w dowolnym momencie bez możliwości odwołania.

3.1.3 Rola państwa: regulacje i egzekwowanie

Państwo polskie odgrywa kluczową rolę w regulowaniu gospodarki platformowej, ale jego skuteczność pozostaje ograniczona. Ogólnie rzecz biorąc, polski rynek pracy charakteryzuje się **fragmentacją i powszechnym nadużywaniem niestandardowych form zatrudnienia, które naruszają przepisy**. Ponadto duża część siły roboczej – zwłaszcza osoby zatrudnione na podstawie niestandardowych umów – pozostaje skutecznie wyłączona z kluczowych zabezpieczeń kodeksu pracy, ponieważ nie obejmują one nietypowych form zatrudnienia. W przeciwieństwie do wielu innych krajów, **kwestia tego, czy platformy omijają przepisy dotyczące zatrudnienia, jest w dużej mierze pomijana w debacie publicznej w Polsce**. Wynika to z powszechnego uznania w polskim prawie, że umowy cywilnoprawne i jednoosobowe działalności gospodarcze mogą być legalnie stosowane nawet w sytuacjach, które bardzo przypominają standardowe stosunki pracy. W rezultacie praktycznie nie ma nacisku na przeklasyfikowanie pracowników platform jako pracowników (Fairwork, 2024). **Państwowe organy nadzorcze pozostają obojętne na sytuację w gospodarce platformowej**.

Chociaż Unia Europejska przyjęła dyrektywę mającą na celu poprawę warunków pracy pracowników platform, sposób jej wdrożenia w Polsce jest nadal niepewny. Ministerstwo Pracy **nie wykazało zbyt wielkiej chęci do podjęcia publicznej dyskusji na temat sposobu wprowadzenia dyrektywy**, a pracownicy mają rozbieżne opinie na temat tego, czy doprowadzi ona do poprawy ochrony pracowników, czy też skłoni platformy do całkowitego wycofania się z polskiego rynku. Niepewność potęguje fakt, **że polskie prawo nie zawiera obecnie odpowiednich ram regulujących działalność związków zawodowych w sektorze platform i praktycznie nie zapewnia żadnej ochrony aktywistom**. Dotychczasowe działania legislacyjne koncentrowały się głównie na **kwestiach dotyczących konsumentów**, takich jak bezpieczeństwo pasażerów, pozostawiając pracowników narażonych na działania odwetowe bez odpowiednich środków prawnych. W rezultacie wielu pracowników platform wyraża **głęboki sceptycyzm co do zdolności – lub chęci – państwa do wprowadzenia znaczących zmian w sektorach niskich wynagrodzeń**. Ich obawy nie są bezpodstawne: droga do reformy regulacyjnej jest powolna i silnie uzależniona od wpływowego lobbingu branżowego, a przykłady z krajów takich jak Belgia i Hiszpania pokazują, że postępowania sądowe w tej dziedzinie mogą ciągnąć się latami.

3.2 Dlaczego w polskiej gospodarce platformowej nie powstały układy zbiorowe

Brak układów zbiorowych w polskiej gospodarce platformowej uwypukla szereg powiązanych ze sobą barier, które utrudniają tradycyjne organizowanie się pracowników. Przeszkody te wzajemnie się wzmacniają i jak dotąd uniemożliwiają rozwój formalnych negocjacji zbiorowych, pomimo rosnącej świadomości problemów pracowników platformowych.

Polskie prawo pracy pozostaje zasadniczo niezgodne z realiami pracy platformowej, co powoduje głęboką rozbieżność, która od samego początku utrudnia organizowanie się pracowników. Obecne ramy prawne zakładają standardowe stosunki pracy z jasno określonymi pracodawcami i pracownikami, podczas gdy pracownicy platform działają głównie na podstawie umów cywilnoprawnych lub jako osoby samozatrudnione w celowo niejasnych układach, często współpracując z kilkoma platformami naraz. Chociaż takie osoby posiadają prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych zgodnie z polskim prawem, **związki zawodowe mają bardzo ograniczone uprawnienia w zakresie reprezentowania osób niebędących zatrudnionymi, co osłabia ich pozycję negocjacyjną jeszcze przed rozpoczęciem negocjacji**.

„Prawa związków zawodowych w odniesieniu do osób niebędących zatrudnionymi są ograniczone. Brakuje czynników, które często są wymieniane jako motywujące ludzi do przystępowania do związków zawodowych, takich jak konsultacje przed rozwiązaniem stosunku pracy. Jest to coś ważnego dla wielu osób”.

Kurier-związkowiec

Nawet jeśli mimo tych przeszkód udaje się utworzyć związki zawodowe, infrastruktura negocjacji zbiorowych ulega załamaniu w obliczu celowo rozdrobnionej struktury modelu platformowego. **Fundamentalne ograniczenia polskiego prawa pracy i status prawny pracowników platformowych** paradoksalnie ułatwiają wynegocjowanie nieformalnej umowy – zobowiązania pracodawcy do podjęcia określonego działania, jak w przypadku premii zimowej – niż formalnego układu zbiorowego. Związki zawodowe w Pyszne.pl stawiają obecnie na działania wykraczające poza ramy polskiego prawa dotyczącego rozstrzygania sporów zbiorowych, ponieważ uważają, że skuteczniejsze jest wykorzystanie presji społecznej i troski platform o swój wizerunek niż wykorzystanie luki w prawie dotyczącym związków zawodowych.

Sam **system partnerów flotowych** stanowi barierę strukturalną, starannie zaprojektowaną w celu rozdrobnienia relacji pracodawca-pracownik. Niektóre platformy działają wyłącznie wykorzystując pośrednictwo tych firm, co skutkuje niezgodnością z ramami negocjacji zbiorowych wymyślonymi dla tradycyjnych, bezpośrednich stosunków pracy. W przypadku utworzenia związków zawodowych, byłyby one zmuszone do negocjacji z partnerami flotowymi, którzy nie mają znaczącej władzy, podczas gdy platformy zachowałyby możliwość po prostu zaprzestania przydzielania zadań pracownikom związanym z partnerami, którzy angażują się w negocjacje zbiorowe, co w zasadzie sprawia, że wszelkie porozumienia stają się bezwartościowe poprzez algorytmiczne przydzielanie pracy. Takie rozwiązanie tworzy rodzaj gry w trzy karty, w której prawdziwy posiadacz władzy pozostaje prawnie nietykalny dzięki mechanizmom związkowym.

Polskie prawo potęguje te trudności, **wymagając co najmniej dziesięciu pracowników tego samego pracodawcy do utworzenia związku zawodowego**. Dla pracowników platform ten próg oznaczałby stworzenie związków zawodowych na poziomie partnerów flotowych, a nie na poziomie całej platformy, co ponownie skutecznie wyłącza platformy z obowiązków prawnych wynikających z przepisów dotyczących ochrony związków zawodowych. Chociaż międzyzakładowe związki zawodowe teoretycznie oferują potencjalne obejście tego problemu poprzez organizowanie się w ramach wielu partnerów flotowych, pracownicy słusznie obawiają się odwetu ze strony platform, które pozostają prawnie niezwiązane tymi ustaleniami i mogą po prostu dezaktywować konta bez żadnych konsekwencji.

Skład demograficzny i struktura zatrudnienia pracowników platformowych dodatkowo komplikują wysiłki organizacyjne. Praca na platformach w Polsce często służy jako tymczasowe lub dodatkowe źródło dochodu, przyciągając zwłaszcza studentów poszukujących elastycznych zajęć dodatkowych oraz nowych migrantów, których przyciągają minimalne bariery wejścia, nie wymagające znajomości języka polskiego ani zaawansowanych kwalifikacji. Ta z natury tymczasowa siła robocza wykazuje, co zrozumiale, mniejsze długoterminowe zaangażowanie w poprawę systemowych warunków pracy, koncentrując się zamiast tego na krótkoterminowej maksymalizacji zarobków. Różnorodność platform działających w Polsce, z których każda ma unikalne zasady i systemy płatności, dodatkowo fragmentuje potencjalną solidarność, komplikując wysiłki na rzecz organizowania się wokół wspólnych interesów i postulatów.

Wielu pracowników dostosowało się do tej fragmentarycznej sytuacji, angażując się w „multi-apping” – pracę jednocześnie na wielu platformach w celu maksymalizacji dochodów, gdy zamówienia w jednej aplikacji są niewielkie. Chociaż jest to racjonalne z ekonomicznego punktu widzenia dla poszczególnych pracowników, praktyka ta powoduje fundamentalne zamieszanie co do tego, która organizacja byłaby odpowiednia do zrzeszania się w związki zawodowe, jednocześnie osłabiając poczucie zbiorowej tożsamości związanej z konkretną platformą. Indywidualistyczny charakter pracy na platformach, gdzie kurierzy i kierowcy rzadko spotykają się w tych samych miejscach, uniemożliwia spontaniczne tworzenie się społeczności w miejscu pracy, które są niezbędne dla tradycyjnych metod organizacyjnych.

Algorytmiczna czarna skrzynka stanowiąca sedno działalności platform stanowi kolejną barierę dla negocjacji zbiorowych. Systematyczna odmowa ujawnienia przez platformy algorytmów przydzielających zadania i obliczających wynagrodzenie stanowi fundamentalną przeszkodę w sformułowaniu konkretnych, jednolitych postulatów, które mogłyby stanowić podstawę konstruktywnych negocjacji. Nie rozumiejąc podstawowych mechanizmów determinujących ich wynagrodzenie, pracownicy mają trudności z sformułowaniem konkretnych propozycji wykraczających poza ogólne żądania „więcej pieniędzy”, co sprawia, że merytoryczne negocjacje są prawie niemożliwe, nawet jeśli istnieją formalne struktury.

Istnieją również pogłoski, że w przeszłości platformy aktywnie **przeciwdziałały wysiłkom organizacyjnym poprzez nadzór i środki dyscyplinarne**, które tworzyły atmosferę strachu. Funkcje śledzenia lokalizacji pozwalają łatwo zidentyfikować uczestników protestów, a dezaktywacja kont stanowi silny środek odstraszający przed organizowaniem się, często stosowany bez przejrzystych procedur lub znaczących mechanizmów odwoławczych.

Połączenie podatności na zagrożenia prawne i niepewności ekonomicznej sprawia, że pracownicy słusznie niechętnie ryzykują swoje bezpośrednie źródła utrzymania poprzez działania organizacyjne, które mogą wywołać szybką reakcję platformy, zwłaszcza gdy środki prawne pozostają odległą teorią, a nie praktyczną ochroną. Ta racjonalna kalkulacja ryzyka podważa zbiorowe działania niezbędne do nawiązania relacji negocjacyjnych, zamykając samonapędzający się cykl, który do tej pory uniemożliwiał zawarcie układów zbiorowych w polskiej gospodarce platformowej.

4. Gromadzenie i wykorzystywanie danych pracowników przez cyfrowe platformy pracy

Uczestnicy zwrócili się do pięciu platform: Uber Eats, Bolt Food, Glovo, Pyszne i Wolt. Przydatne dane dostarczyły **Uber Eats, Bolt Food i Pyszne**. **Glovo** dostarczyło niekompletne dane, a **Wolt** nie udzielił odpowiedzi. Proces ten był najprostszy w przypadku platform, które oferowały dedykowane formularze wniosków o udostępnienie danych.

W przypadku **Uber Eats** procedura dostępu do danych była najprostsza spośród wszystkich platform. Użytkownicy mogli uzyskać dostęp do swoich danych na dwa sposoby: poprzez tryb „tylko do przeglądania”, oferujący natychmiastowy dostęp, lub poprzez przesłanie formularza wniosku o udostępnienie danych, który generował link do pobrania plików w ciągu około 24 godzin. Dane były dostarczane w formacie CSV, a cały proces przebiegał płynnie i wydawał się wysoce zautomatyzowany po stronie firmy.

W przypadku **Bolt Food** użytkownicy musieli wypełnić formularz wniosku dostępny na stronie internetowej Bolt. Formularz miał jednak ograniczenie liczby znaków, co sprawiało, że proces był nieco uciążliwy. Kurier otrzymał dane prawie miesiąc po złożeniu wniosku, ale dane zostały dostarczone w przejrzystym i zrozumiałym formacie CSV.

W przypadku **Wolt** nie było dostępnego specjalnego formularza wniosku o dane. Uczestnicy musieli wysłać wiadomość e-mail na adres_privacy@wolt.com, korzystając z szablonu wniosku GDPR dostarczonego przez zespół austriacki. Niestety, uczestnik, który podjął taką próbę, nie otrzymał żadnej odpowiedzi ani danych od Wolt.

Glovo udostępniło formularz na swojej stronie internetowej, ale również był on ograniczony liczbą znaków. Uczestnik, który złożył wniosek, otrzymał jeden plik CSV zawierający bardzo ograniczone informacje – tylko imię, nazwisko, numer identyfikacyjny i adres.

Wreszcie **Just Eat/Takeaway (Pyszne.pl)** udostępniło na swojej stronie internetowej specjalny formularz. Uczestnicy korzystali z szablonu wniosku GDPR dostarczonego przez zespół austriacki. Wszyscy uczestnicy pomyślnie otrzymali swoje dane w przejrzystym formacie, a do plików danych dołączono plik tekstowy „read-me” zawierający dodatkowe wskazówki.

4.1 Jakie dane dotyczące pracowników są gromadzone przez cyfrowe platformy pracy?

Ostatecznie przeanalizowaliśmy dane z trzech firm: Pyszne.pl, Uber (Eats) i Bolt (Food). Poniższa tabela zawiera informacje o danych pobranych z platform.

Tabela 5 Dane pobrane z platform

Platforma	Pyszne	Uber	Bolt
Status zatrudnienia	Zatrudniony przez agencję lub niezatrudniony przez agencję (określony rodzaj umowy)	Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy (jeśli dotyczy)	Nieokreślone
Dane osobowe i informacje dotyczące umowy	Imię i nazwisko, identyfikator kuriera, wynagrodzenie umowne (zgodność z płacą minimalną), data rekrutacji, koordynator kurierów	Imię i nazwisko, identyfikator kuriera (kod polecający), numer telefonu, adres e-mail, data rekrutacji	nie dotyczy*
Godziny pracy	Szczegóły dotyczące zmian (godziny rozpoczęcia i zakończenia)	Nieokreślone	Szczegółowe godziny odbioru i dostaw
Przerwy	Rejestry przerw	Nieokreślone	Nieokreślone
Dane dotyczące dostawy/jazdy	Długość i szerokość geograficzna kuriera, restauracji i klienta; Znaczniki czasu odbioru zamówienia, odbioru i dostawy; Zapisy opóźnionych odbiorów, nieobecności i wpisów dyscyplinarnych	Zapisy dotyczące płatności (opłaty kierowców, prowizje), ograniczony „typ zdarzenia analitycznego” (cyfrowe śledzenie użytkownika: model urządzenia, wersja aplikacji)	Długość i szerokość geograficzna kuriera, restauracji i klienta; płatności (szczegółowe); typ pojazdu; sygnatury czasowe odbioru, odbioru i dostawy

Dane dotyczące płatności	Nieokreślone	Rejestry płatności ze szczegółowymi informacjami o źródłach	Rejestry płatności ze szczegółowymi informacjami o źródle
Dane GPS	Długość/szerokość geograficzna dla kuriera, restauracji i klienta	Dotyczy wyłącznie typu zdarzenia analitycznego (trudne do interpretacji)	Dokładne lokalizacje odbioru/dostawy
Dane dotyczące wydajności	Spóźnienia przy odbiorze, nieobecności, wpisy dyscyplinarne	Nieokreślone	Wskaźnik akceptacji, status dostarczonych zamówień (odrzucone, brak odpowiedzi, dostarczone), klasyfikacja recenzji (kciuk w górę/w dół)
Dane dotyczące komunikacji	Nieokreślone	Komunikacja między kierowcą a klientem, zgoda/brak zgody na kontakt, dokumenty osobiste	Komunikacja z agencjami partnerskimi, klasyfikacja recenzji (kciuk w górę i w dół)
Dane aplikacji	Logowanie i wylogowanie	Model urządzenia, adres IP, operator, śledzenie „typu zdarzenia analitycznego” (niestandardowe, cykl życia, wyświetlenie, dotknięcie)	Nieokreślone

Uwaga: kurier Bolt nie przestał nam pliku zawierającego swoje dane osobowe (usunięto je ręcznie).

4.2 Narzędzie do wizualizacji – jak przedstawiliśmy dane pracowników

W ramach warsztatów sensotwórczych (Sense-Making Workshop) zaprezentowaliśmy kurierom narzędzie do wizualizacji danych opracowane specjalnie na potrzeby projektu. Platforma jest obecnie dostępna tylko w języku polskim; poniższe zrzuty ekranu pokazują, jak wygląda interfejs po przetłumaczeniu za pomocą wbudowanej funkcji automatycznego tłumaczenia przeglądarki.

Strona startowa przedstawia projekt GDPoweR, opisuje funkcje narzędzia i zawiera instrukcje krok po kroku dotyczące sposobu składania wniosków o udostępnienie danych osobowych. Rysunek 2 przedstawia początkowy widok strony docelowej, natomiast rysunek 3 pokazuje sekcję wyjaśniającą proces składania wniosków o udostępnienie danych, w tym dokładną treść wiadomości, którą użytkownicy powinni przesłać za pośrednictwem okna czatu.

Rysunek 2 Informacje o projekcie i funkcjach strony internetowej

The screenshot shows the 'Informacje o projekcie' section of the GDPowerR website. The navigation bar at the top includes 'Posumowanie danych', 'Informacje o aplikacji', and 'Dane z platform'. The left sidebar features the GDPowerR logo and a 'Co-funded by the European Union' badge. The main content area is titled 'O projekcie GDPowerR' and contains the following text:

Projekt GDPowerR ma na celu wzmocnienie dialogu społecznego w gospodarce platformowej. Badacze będą analizować strategie wykorzystywane przez pracowników platformowych, aktywistów, związkowców i pracodawców w negocjacjach dotyczących wynagrodzeń i warunków pracy. Celem projektu jest również zwiększenie świadomości praktyki zbierania danych przez firmy i umożliwienie pracownikom odzyskiwanie swoich danych. Projekt przyczyni się także do kształtowania lepszej polityki w tym zakresie na szczeblu lokalnym oraz na szczeblu europejskim.

Jak działa aplikacja?

Aplikacja została przygotowana, aby ułatwić analizę danych uzyskanych od platform, takich jak UBER, Pyszne.pl, Bolt etc. Na tej podstawie można szybko i łatwo uzyskać informację o m.in.:

- Liczbie wykonanych przejazdów
- Średniej kwocie uzyskanej za przejazd

Aby przeanalizować uzyskane dane, wystarczy przygotować pliki zdobyte od platform (na ten moment aplikacja obsługuje dane od Uber, Bolt i Pyszne.pl).

1. Strona startowa zawiera podstawowe informacje o projekcie oraz instrukcję dotyczącą korzystania z aplikacji.

Below the text is a diagram showing the flow of information between the 'Informacje' section, the 'Aplikacja o dane' section, and the 'Dane z platform' section. The diagram includes a central box for 'O projekcie GDPowerR' and a box for 'Jak działa aplikacja?'.

Źródło: <https://kurs-na-dane.shinyapps.io/start/>

Rysunek 3 Informacje dotyczące sposobu składania wniosku o dane

The screenshot shows the 'Dane z platform' section of the GDPowerR website. The navigation bar at the top includes 'Posumowanie danych', 'Informacje o aplikacji', and 'Dane z platform'. The left sidebar features the GDPowerR logo and a 'Co-funded by the European Union' badge. The main content area is titled 'UWAGA: Platformy mają obowiązek odpowiedzieć na Twoje zapytanie w ciągu 30 dni. Jeśli tego nie zrobią, masz prawo zgłosić skargę do Urzędu Ochrony Danych Osobowych [tutaj](#)'.

Jak zaaplikować o dane do platform?

Uber

Uber oferuje możliwość podglądu swoich danych w wyszukiwarce, jak i pobrania ich na dysk.

Pod [tym linkiem](#) można pobrać swoje dane po zalogowaniu się na swoje konto

Gdy dane będą gotowe do pobrania, otrzymasz e-mail lub SMS.

Drugim sposobem jest przesłanie formularza znajdującego się pod [tym linkiem](#).

W okienku "Podaj dodatkowe informacje na temat powodu kontaktu z firmą Uber" można wkleić następującą treść:

► Wyświetl treść wiadomości

BOLT

[Tutaj](#) dostępny jest formularz umożliwiający pobranie danych:

W opisie żądania można wpisać tylko 255 znaków. Treść może być następująca:

Źródło: <https://kurs-na-dane.shinyapps.io/start/>

W kolejnych etapach warsztatów pracownikom pokazano, jak przesłać pobrane dane w formacie CSV. Aplikacja obsługuje różne rodzaje wizualizacji w zależności od platformy, ponieważ każda platforma dostarcza pracownikom odrębne zestawy danych. Konkretnie funkcje narzędzia zostały udoskonalone we współpracy z kurierami na podstawie ich opinii po zakończeniu warsztatów.

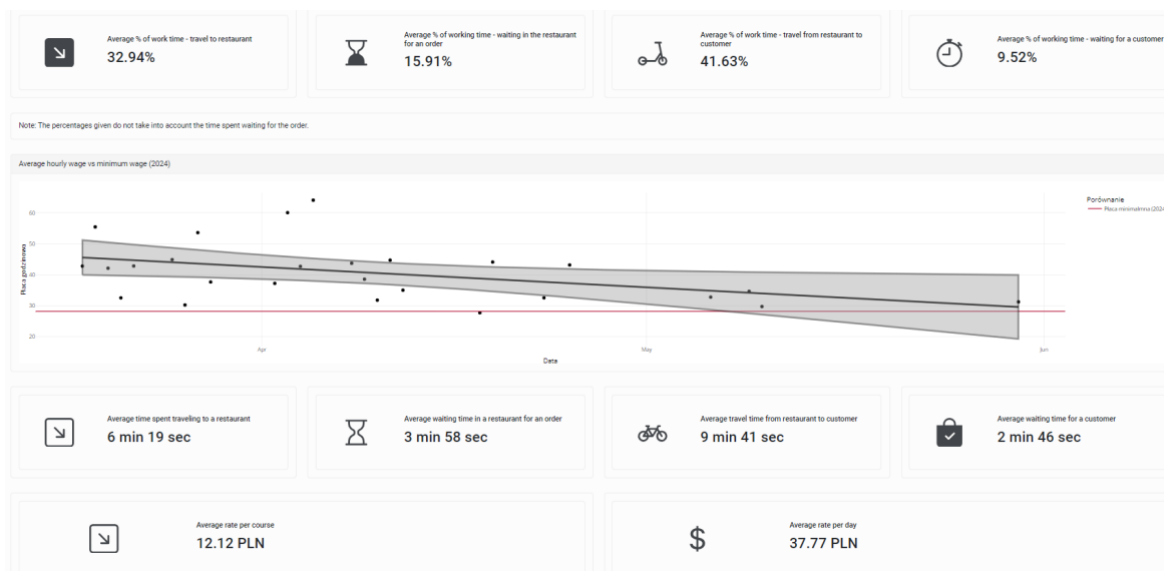
Sekcja **Bolt** narzędzia analizuje zarówno całkowity czas pracy, jak i jego rozkład na kluczowe etapy dostawy: czas spędzony na dotarciu do restauracji, oczekiwaniu w restauracji, dojeździe do klienta i

oczekiwaniu na klienta. Dodatkowo wyświetla średnie zarobki godzinowe w porównaniu z minimalną płacą w 2024 r., wraz ze średnią stawką za dostawę i za dzień.

Sekcja **Uber** zapewnia wgląd w zarobki i poziom aktywności. Wizualizuje rozkład kwot płatności za przejazd, przychody w przeliczeniu na godzinę, całkowity dochód, całkowite napiwki oraz udział napiwków w całkowitych zarobkach. Pokazuje również średni dochód dzienny, miesięczny i roczny, całkowitą liczbę przejazdów, średnią liczbę przejazdów miesięcznie i tygodniowo oraz całkowite i średnie zarobki miesięczne i dzienne.

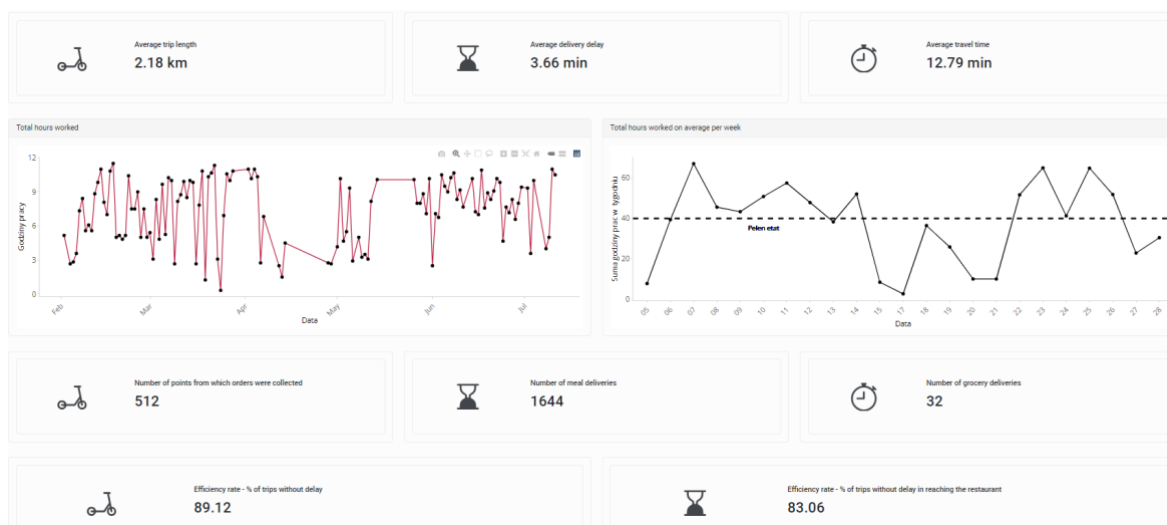
Sekcja **Pyszne (Just Eat/Takeaway)** zawiera analizę wskaźników dostaw, takich jak średnia odległość podróży, opóźnienia dostaw i średni czas dostawy. Zawiera również łączną liczbę przepracowanych godzin, średnią tygodniową liczbę godzin pracy, liczbę punktów odbioru, liczbę dostaw żywności i artykułów spożywczych, udział dostaw zrealizowanych bez opóźnień oraz udział przejazdów, w których kurierzy dotarli do restauracji na czas. Te dwa ostatnie wskaźniki zostały zainspirowane wskaźnikami SLA (Service Level Agreement) wymienionymi w pliku „read-me” dołączonym do zbioru danych Pyszne.pl.

Rysunek 4 Wizualizacja danych pracowników – aplikacja Bolt



Źródło: <https://kurs-na-dane.shinyapps.io/bolt/>

Rysunek 5 Wizualizacja danych pracowników – aplikacja Pyszne.pl



Źródło:

<https://kurs-na-dane.shinyapps.io/pyszne/>

Rysunek 6 Wizualizacja danych pracowników – aplikacja Uber



Źródło: <https://kurs-na-dane.shinyapps.io/uber/>

4.3 Czy pracownicy są świadomi, jakie dane na ich temat są gromadzone?

Pracownicy platform działają w cyfrowym ekosystemie, w którym gromadzenie danych jest powszechne, ale w dużej mierze nieprzejryste. Pomimo tego, że platformy gromadzą znaczne ilości informacji o kurierach i kierowcach, **świadomość pracowników na temat tych praktyk pozostaje ograniczona.**

„Nie myślę o tym podczas pracy. Więc po prostu nie obchodzi mnie to. Zasadniczo wykonujemy tę pracę dla pieniędzy. I prawdopodobnie bez zastanowienia akceptujemy wszystkie związane z tym obciążenia”

Kierowca 1

Ten cytat oddaje nastroje wielu pracowników platform. Akceptują oni monitorowanie **jako nieodłączną część pracy**, często klikając warunki użytkowania bez ich czytania i **przedkładając natychmiastowy dochód nad obawy dotyczące prywatności danych**.

Pracownicy ogólnie rozumieją, że platformy gromadzą dane i podejrzewają, że monitorują „wszelkiego rodzaju” informacje na ich temat. W jednym z uderzających przykładów kierowca wspomniał, że słyszał wiadomość przekazaną przez innego kierowcę, sugerującą, że platformy mogą nawet nagrywać dźwięk z wnętrza taksówek podczas przejazdów, choć nie był pewien, czy to prawda. Pomysł ciągłej inwigilacji został opisany jako „straszny”, ale kierowcy jednocześnie przyznali, że **mają tendencję do akceptowania warunków bez dokładnego zapoznania się z nimi**.

Kiedy kurierzy i kierowcy uzyskali dostęp do swoich danych osobowych w ramach tego projektu badawczego, wielu z nich wyraziło szczere zaskoczenie ilością i szczegółowością zebranych informacji. Jeden z kurierów był szczególnie zszokowany tym, jak dokładnie śledzono jego ruchy i działania. Uczestnicy badania wskazali, że pomimo prawnego obowiązku dostarczania kompleksowych danych, platformy udostępniały w odpowiedzi na wnioski tylko **„część tych danych”** – praktyka, którą uznali za niezgodną z prawem. Na przykład niektóre platformy – takie jak Uber – nie udostępniały danych geolokalizacyjnych, które muszą gromadzić, aby platforma mogła funkcjonować. Inne, takie jak Glovo, udostępniały „dane osobowe” w bardzo wąskim znaczeniu, a mianowicie imię i nazwisko, adres oraz numer dowodu osobistego.

Kwestia świadomości jest skomplikowana ze względu na celową nieprzejrzystość samych platform. Dane przekazywane pracownikom na ich prośbę zostały opisane jako **„bardzo nieczytelne i trudne do zrozumienia”** dla przeciętnej osoby, nawet tej posiadającej podstawowe umiejętności obsługi arkuszy kalkulacyjnych. Pliki nie zawierały jasnych opisów znaczenia poszczególnych kolumn, plików lub wskaźników. Jeden z kurierów zauważył, że platformy informują pracowników o błędach tylko wtedy, gdy ich własne statystyki nie są zgodne, co sugeruje selektywną przejrzystość wynikającą z interesów firmy, a nie wzmocnienia pozycji pracowników.

Ta nieprzejrzystość rozciąga się na kluczowe aspekty operacyjne, które mają bezpośredni wpływ na źródła utrzymania pracowników. Szczególnie niepokojący jest **brak przejrzystości w zakresie algorytmicznego podejmowania decyzji, w tym ustalania cen**. Kierowcy i kurierzy wielokrotnie wyrażali frustrację z powodu niezrozumienia sposobu przydzielania zamówień lub oceny ich wyników. Większość kurierów pracujących dla Pyszne.pl była zaskoczona wzmianką o czterech wskaźnikach mierzących ich wyniki w pliku read-me dołączonym do pobranych danych. Jeden z kurierów dowiedział się o tych wskaźnikach dopiero w odpowiedzi na formalne pismo, które wysłał do firmy. Było ono związane z przydzielaniem zmian i jego zapytaniem, czy wskaźniki te są brane pod uwagę w tym procesie, i okazało się, że tak.

Ponadto inni kurierzy zgłaszali, że pytali koordynatorów o statystyki dotyczące ich wydajności i otrzymali odpowiedź, że firma nie gromadzi takich danych. Byli zaskoczeni, odkrywając tak bogate informacje na ten temat i postrzegali to jako nieuczciwe oszustwo ze strony firmy. Wspomniano również, że kolega z związku zawodowego poprosił o dostęp do tych wskaźników, ale otrzymał odpowiedź, że jest to nieprawda.

Kolejna kontrowersja dotycząca ukrytych wskaźników wydajności dotyczy **wskaźnika akceptacji w aplikacji Bolt**. Pracownicy dowiedzieli się o znaczeniu tego wskaźnika dzięki skandalowi

medialnemu, który pośrednik przypadkowo wywołał, ujawniając niektóre informacje z Bolt. Główny plik danych zawierający informacje o danych osobowych pracowników rzeczywiście zawierał wskaźnik akceptacji, co sugeruje jego znaczenie.

Podobne obawy budzi śledzenie lokalizacji. Kierowcy zgłaszają, że czują się „bardzo narażeni” w porównaniu z pasażerami, a niektórzy podejrzewają, że aplikacja może nadal rejestrować ich lokalizację nawet po wylogowaniu, chociaż nie mają możliwości tego zweryfikować. Asymetria informacji – platformy wiedzą wszystko o pracownikach, podczas gdy pracownicy wiedzą bardzo mało o tym, jak działają platformy – powoduje **głębokie poczucie bezsilności**.

Być może najbardziej niepokojące są przypadki, w których pracownicy uważają, że zostali celowo wprowadzeni w błąd. Podczas negocjacji zbiorowych przedstawiciele Pyszne.pl twierdzili, że nie mogą obliczyć wynagrodzenia na podstawie pełnej trasy dostawy (w tym odległości do restauracji) z powodu „trudności technicznych”. Jednak gdy kurierzy przeanalizowali później swoje dane, odkryli, że platforma przez cały czas śledziła właśnie te informacje, mierząc zarówno odległość do restauracji, jak i od restauracji do klientów (nawet w linii prostej). Dane zawierały również wiele szczegółowych, a nawet „nadmiernych” informacji, których pracownicy nie rozumieli w pełni, takich jak różne szacunkowe czasy odbioru i interakcje w aplikacji. „Okazuje się, że platforma gromadzi te dane i nie mówi nam prawdy” – stwierdził jeden z kurierów, odzwierciedlając erozję zaufania, która następuje, gdy takie rozbieżności wychodzą na jaw.

Pracownicy mieli również trudności ze zrozumieniem podstawy obliczania ich wynagrodzenia. Pomimo dostępu do danych, obliczenie średnich zarobków na godzinę lub kilometr okazało się skomplikowane ze względu na liczne zmienne, w tym czas oczekiwania między zamówieniami. Ten brak jasności co do struktur wynagrodzeń dodatkowo potęguje poczucie pracowników, że działają w próżni informacyjnej.

Badania ujawniły również znaczne **niespójności między platformami**. Każda firma inaczej strukturyzuje i prezentuje dane, co powoduje dodatkowe zamieszanie wśród pracowników korzystających jednocześnie z wielu aplikacji (powszechna praktyka znana jako „multiapping”). Wiedza zdobyta na temat praktyk monitorowania jednej platformy rzadko przenosi się na inne, co wymaga od pracowników jednoczesnego poruszania się po wielu nieprzejrzystych systemach.

Pomimo tych obaw należy zauważyć, że wielu pracowników platform **wykazuje ograniczone zainteresowanie praktykami gromadzenia danych**. Osoby, które traktują tę pracę jako tymczasowe lub dodatkowe źródło dochodu, często całkowicie ignorują te obawy, twierdząc, że „nie obchodzi ich to”. Kiedy informacje o wskaźnikach wydajności były udostępniane w grupach pracowników, wielu z nich po prostu „wzruszało ramionami”, **bardziej skupiając się na bieżących zarobkach niż przejrzystości danych**. Ta obojętność wynika częściowo z rezygnacji. Z biegiem czasu wielu pracowników zaakceptowało brak przejrzystości jako coś niezmiennego, przyjmując pragmatyczne podejście skoncentrowane na maksymalizacji zarobków w ramach systemu, zamiast kwestionować jego podstawy. Doszliśmy do wniosku, że tylko dostarczanie wstępnie przeanalizowanych danych w przystępnym formacie lub narzędzi pomagających pracownikom interpretować własne dane może wzbudzić większe zainteresowanie tymi ważnymi kwestiami.

Tabela 6. Konkretnie problemy związane ze świadomością gromadzenia danych.

Problem	Wyjaśnienie
Niejasność danych	Wielu kurierów nie rozumie znaczenia poszczególnych plików lub kolumn danych, co utrudnia im analizę. Nawet osoby posiadające doświadczenie w obsłudze programu Excel mają trudności z interpretacją danych.
Brak przejrzystości	Platformy często nie dostarczają pracownikom jasnych informacji na temat tego, jakie dane są gromadzone i w jaki sposób są wykorzystywane. Niektóre firmy ukrywają wskaźniki wydajności, a inne podają niekompletne lub niejasne opisy danych. Niektórzy

	kierowcy postrzegają gromadzenie danych jako oczywisty „produkt uboczny” korzystania z aplikacji.
Różnice między platformami	Struktura i sposób prezentacji danych różnią się znacznie w zależności od firmy. Dla kierowców i kurierów korzystających z wielu aplikacji („multiapping”) ten brak spójności powoduje dodatkowe komplikacje i zamieszanie. Nawet jeśli znają oni sposób gromadzenia i wyświetlania danych przez jedną platformę, wiedza ta często nie ma zastosowania w przypadku innych platform.
Brak wiedzy na temat wskaźników wydajności	W przypadku Pyszne.pl kurierzy często nie byli informowani o wskaźnikach wydajności, które są wykorzystywane do oceny ich pracy. Niektórzy koordynatorzy ze strony platformy zaprzeczają nawet, że takie wskaźniki są stosowane. Nie zostały one również wprost obliczone w otrzymanym pliku, co sugeruje, że niektóre dane dotyczące kurierów nie zostały im udostępnione.

4.4 Jak praktyki platform w zakresie gromadzenia danych wpływają na pracowników?

Szeroko zakrojone praktyki platform w zakresie gromadzenia danych mają głębokie konsekwencje dla pracowników platform, wykraczające daleko poza zwykłe zbieranie informacji. Praktyki te kształtują codzienne doświadczenia pracowników, wpływają na ich wyniki ekonomiczne i zasadniczo zmieniają dynamikę relacji między platformami a osobami świadczącymi usługi za ich pośrednictwem.

Pracownicy platform działają w środowisku, w którym gromadzenie danych ma bezpośredni wpływ na ich źródła utrzymania w namacalny sposób. Algorytmiczne systemy zarządzania, zasilane ciągłym strumieniem danych o pracownikach, determinują kluczowe aspekty ich warunków pracy, nie zapewniając jasności co do sposobu podejmowania decyzji. Ta nieprzejrzystość tworzy **niepokojącą dynamikę**, w której wyniki pracowników są stale oceniane **na podstawie wskaźników, których mogą nie rozumieć w pełni lub nawet nie wiedzieć o ich istnieniu**.

Jednym z najbardziej znaczących skutków gromadzenia danych jest to, jak kształtuje ono zarobki i możliwości zatrudnienia pracowników. Algorytmy określają przydzielanie zleceń, skutecznie kontrolując dostęp do dochodów. Bez przejrzystości działania tych systemów pracownicy mogą jedynie **spekulować**, jakie zachowania pozwolą im zmaksymalizować zarobki. Niektórzy przypadkowo odkrywają kluczowe informacje, takie jak wspomniana powyżej praktyka firmy Bolt polegająca na przyznawaniu pierwszeństwa kurierom o wskaźniku akceptacji powyżej 80% lub dowiadują się o wskaźnikach wydajności w serwisie Pyszne.pl dopiero po złożeniu formalnego zapytania. Ta asymetria informacji stawia pracowników w znacznie niekorzystnej sytuacji, zmuszając ich do poruszania się po krajobrazie gospodarczym, w którym zasady pozostają w dużej mierze ukryte.

Nie należy lekceważyć psychologicznego wpływu powszechnego gromadzenia danych. Pracownicy opisują **uczucie ciągłego monitorowania, które tworzy środowisko nadzoru wykraczające poza godziny pracy**. Jeden z kierowców zwięźle ujął to uczucie: *„To jak bycie pod stałą obserwacją”*. Platformy aktywnie wzmacniają to uczucie, kontaktując się z pracownikami, gdy wydają się oni nieaktywni lub odbiegają od oczekiwanych wzorców, jak zauważył jeden z kurierów:

„Oczywiście (czuję się monitorowany), ponieważ dzwonią do mnie nawet wtedy, gdy jeszcze nie przeczytałem zamówienia... po kilku minutach, gdy nie ruszyłem się z miejsca”.

Z biegiem czasu ta ciągła obserwacja sprzyja rezygnacji i akceptacji bezsilności wśród wielu pracowników, którzy zaczynają **postrzegać nadzór jako nieunikniony aspekt pracy na platformie**. Niektórzy po prostu pogodzili się z tą rzeczywistością, jak wyraził to jeden z kierowców, który przyznał: *„Po 10 latach w pewnym sensie zaakceptowałem to poczucie bezsilności”*. W obliczu niejasnych formatów danych niektórzy **pracownicy reagują frustracją**: *„Nie byłem zaskoczony, ale nadal denerwowało mnie to, że dane te są tak słabo czytelne. Bardzo mnie to frustrowało, wiedząc, że nadal ma to miejsce pomimo RODO i europejskiego prawodawstwa”*.

Pracownicy platform ponoszą również znaczące konsekwencje dla swojej autonomii i bezpieczeństwa. Zebrane dane mogą zostać wykorzystane przeciwko nim w niepokojący sposób. Niektóre platformy podobno monitorują i blokują pracowników, którzy uczestniczą w działaniach zbiorowych, takich jak strajki, czasami ukrywając te decyzje za niejasnymi uzasadnieniami, takimi jak „skargi klientów”. Możliwość nagłego dezaktywowania kont przez platformy na podstawie ocen opartych na danych powoduje **ciągłą niepewność zatrudnienia**. Pracownicy działają ze świadomością, że ich źródło utrzymania może zostać zlikwidowane bez ostrzeżenia lub jasnych środków odwoławczych, co głęboko wpływa na ich relacje z platformami.

Wpływ gromadzenia danych na reprezentację pracowników stanowi dodatkowe wyzwanie. Przedstawiciele związków zawodowych opisują napotykanie „barier” podczas prób uzyskania dostępu do zbiorczych danych, które wzmocniłyby ich zdolność do reprezentowania pracowników. Jak wyjaśnił jeden z kurierów zrzeszonych w związku zawodowym: *„Dane, które firmy gromadzą na nasz temat, gdy się o nie ubiegamy, są często wyjaśniane w bardzo skomplikowany sposób, nawet jeśli ubiegamy się o nie jako związek zawodowy, jest to również bariera, za którą nie ma miejsca na dyskusję”*. Niektóre platformy wymagają nawet, aby informacje nie były udostępniane członkom związków zawodowych, co podważa zbiorową reprezentację.

„Proszę nas również, abyśmy nie udostępniali nigdzie indziej informacji, które nam przekazują. Ale jak związek ma funkcjonować, jeśli nie dzieli się informacjami ze swoimi członkami?”.

Związkowy kurier

Ta praktyka kontroli informacji wykracza poza indywidualnych pracowników i ma wpływ na szersze działania organizacyjne, skutecznie ograniczając siłę przetargową pracowników.

Praktyki dotyczące danych wpływają również **na możliwość weryfikacji przez pracowników sposobu obliczania ceny za przejazd**. W przypadku niektórych platform (np. Uber) brakuje przejrzystości w zakresie obliczania opłat. Kierowcy zauważają, że opłata za tę samą trasę z tą samą osobą może się różnić, co skłania ich do spekulacji na temat losowego ustalania cen lub zaawansowanego profilowania cenowego opartego na algorytmach. Uber nie płaci za czas lub odległość potrzebną do dotarcia do restauracji lub klienta przed odebraniem jedzenia lub pasażera, mimo że platforma posiada dane dotyczące tej trasy i może uwzględniać je w swoich wewnętrznych statystykach. Uprzywilejowana pozycja platform – posiadanie kompletnych danych, a udostępnianie tylko fragmentów – tworzy **środowisko, w którym pracownicy nie mogą skutecznie kwestionować kwestii wynagrodzenia**. Ta asymetria jest szczególnie widoczna w przypadkach, gdy platformy twierdzą, że „trudności techniczne” uniemożliwiają dostęp do pewnych danych, a pracownicy odkrywają później, że niezbędne dane były gromadzone przez cały czas.

Spersonalizowany charakter komunikacji platformy dodaje kolejny wymiar do tego, jak gromadzenie danych wpływa na pracowników. Platformy wysyłają ukierunkowane powiadomienia o bonusach, zwiększonym popycie i przypomnienia o logowaniu w oparciu o indywidualne dane pracowników. Chociaż pozornie jest to pomocne, pracownicy często postrzegają te komunikaty **jako nachalne, zwłaszcza gdy pojawiają się poza godzinami pracy**. Praktyka ta zaciera granice między pracą a czasem wolnym, wywierając presję, aby pozostawać stale dostępnym.

W przypadku pracowników marginalizowanych, w tym imigrantów o ograniczonych umiejętnościach językowych lub technicznych, skutki praktyk gromadzenia danych są jeszcze bardziej dotkliwe. Jeden z kurierów zwrócił uwagę na tę kwestię: *„Nie wyobrażam sobie, aby obcokrajowcy, na przykład z Ukrainy, którzy prawie nie znają języka angielskiego ani programu Excel, byli w stanie właściwie analizować dane”*. Bez umiejętności rozumienia złożonych plików danych lub poruszania się po skomplikowanych ustawieniach prywatności pracownicy ci napotykają jeszcze większe trudności w sprawowaniu kontroli nad swoimi informacjami lub zrozumieniu, w jaki sposób platformy oceniają ich wyniki. **Brak umiejętności korzystania z danych stanowi dodatkowe zagrożenie** dla osób, które już teraz znajdują się w niepewnej sytuacji ekonomicznej.

Same **praktyki gromadzenia danych nie są zazwyczaj głównym czynnikiem motywującym pracowników do przystępowania do związków zawodowych** lub angażowania się w organizacje zbiorowe. Jak wskazują nasze badania, główne powody, dla których pracownicy rozważają przystąpienie do związków zawodowych, są bardziej bezpośrednio związane z wynagrodzeniem, warunkami pracy, brakiem wsparcia i złym traktowaniem przez platformy. Jednak gdy pracownicy odkrywają oszustwa związane z gromadzeniem danych, takie jak zaprzeczanie przez platformy, że śledzą określone wskaźniki, a następnie ujawnianie, że jednak to robią, może to wywołać poczucie zdrady, które może przyczynić się do wzrostu nastrojów sprzyjających organizowaniu się. Jak wyraził to jeden z kurierów (zrzeszony w związku zawodowym):

„Zapytałem koordynatorów o statystyki, a oni powiedzieli, że ich nie przechowujemy, a teraz widzę, że jest ich tak dużo. To nie jest miłe, że nas oszukali”

Dla niektórych pracowników platform **doświadczenia związane z działaniami zbiorowymi doprowadziły do rozczarowania związkami zawodowymi** i zorganizowanym ruchem oporu. Jeden z kierowców opisał, jak poprzednie protesty taksówkarzy nie tylko zakończyły się niepowodzeniem, ale potencjalnie przyniosły odwrotny skutek: *„Można powiedzieć, że miały one skutek odwrotny do zamierzonego, ponieważ pewne (niekorzystne) rzeczy, których wcześniej nie było, zostały zalegalizowane”*. Inny kierowca opisał, jak szybko interwencja polityczna może zneutralizować protesty pracowników: *„Wystarczyło jedno pismo ambasador Mosbacher do premiera, aby położyć temu kres”*. To **poczucie bezsensowności** przyczynia się do rezygnacji wielu pracowników z kwestionowania praktyk platform, w tym gromadzenia danych.

Jednak nadal istnieje napięcie między tą rezygnacją a świadomością, że brak działania utrwała złe warunki. Jak stwierdził jeden z kierowców:

„Dopóki kierowcy zgadzają się jeździć za grosze, nic się nie zmieni”

Bardziej zaangażowani pracownicy, zwłaszcza ci, którzy są już zrzeszeni w związkach zawodowych, dostrzegają strategiczne znaczenie przejrzystości danych dla skutecznej reprezentacji pracowników. Opowiadają się oni za tym, aby platformy udostępniały *„specjalne pulpity nawigacyjne z szczegółowymi wyjaśnieniami dotyczącymi naszych danych”* i domagają się, aby *„cały proces*

wykorzystywania algorytmów był bardziej przejrzysty”. Pracownicy ci rozumieją, że dostęp do danych jest kluczowym elementem władzy w gospodarce platformowej, nawet jeśli nie jest to ich głównym przedmiotem zainteresowania.

Wpływ gromadzenia danych na pracowników platform ostatecznie przejawia się jako głęboka nierównowaga sił. Platformy posiadają obszerne informacje na temat ruchów, zachowań i wyników pracowników, podczas gdy pracownicy mają ograniczony wgląd w to, jak dane te kształtują ich warunki pracy. Ta asymetria wzmacnia zdolność platform do jednostronnego ustalania warunków, dostosowywania algorytmów i wprowadzania zmian bez znaczącego udziału pracowników. Bez większej przejrzystości i dostępu do zrozumiałych danych pracownicy platform pozostają w znacznie niekorzystnej sytuacji w coraz bardziej opartym na danych środowisku pracy, a **ich autonomia i bezpieczeństwo ekonomiczne są nieustannie kształtowane przez siły, których nie są w stanie w pełni zrozumieć ani na które nie mają wpływu.**

Tabela 7. Szczegółowe aspekty wpływu gromadzenia danych na pracowników

Kwestia	Wyjaśnienie
Wpływ na ocenę pracy i wyniki	Platformy gromadzą dane, które są wykorzystywane do oceny wyników pracy kurierów . Kurierzy często nie są informowani o wskaźnikach wydajności branych pod uwagę przy ocenie. Brak jasnych informacji na temat kryteriów oceny utrudnia kurierom określenie, co powinni poprawić w swojej pracy.
Rozczarowanie i zawód	Rozczarowanie i niezadowolenie wynikają z faktu, że platforma gromadzi wskaźniki wydajności.
Monitorowanie i brak prywatności	Platformy monitorują lokalizację i godziny pracy kurierów, co powoduje poczucie ciągłej obserwacji . Niektóre aplikacje mogą śledzić działania użytkowników nawet po wylogowaniu się z aplikacji. Kurierzy obawiają się, że dane te mogą być wykorzystywane do monitorowania ich działalności związkowej.
Akceptacja i bezsilność	Kierowcy nie wskazują wprost ograniczonej świadomości praktyk związanych z danymi jako głównego źródła frustracji lub niezadowolenia z pracy na platformie. <i>Akceptacja</i> obecnego stanu rzeczy (w tym poczucie bezsilności) jest najczęściej wymienianym uczuciem/nastrojem w tym zakresie.
Wpływ algorytmów na decyzje dotyczące wynagrodzenia	Algorytmy platformy decydują o przydzielaniu zamówień, a kurierzy nie do końca rozumieją, jak działają te algorytmy. Systemy przydzielania zamówień mogą wpływać na dochody kurierów. Niektóre platformy, takie jak Wolt, uzależniają liczbę otrzymanych zamówień od rodzaju pojazdu, którym jeździ kurier, co z kolei wpływa na zarobki.
Obawy i niepewność	Kurierzy są zaniepokojeni brakiem stabilności swojej pracy i tym, w jaki sposób platformy mogą wykorzystywać zebrane dane. Niektórzy boją się domagać się swoich danych, ponieważ nie wiedzą, w jaki sposób zostaną one wykorzystane. Platformy niechętnie dzielą się danymi, budując „mur” przed związkami zawodowymi.

5. Wnioski

Praca na platformach w Polsce szybko się rozwinęła od 2014 r., ale nadal jest słabo uregulowana i w dużej mierze odbywa się poza tradycyjnymi ramami zatrudnienia, na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów B2B. Chociaż wprowadzono pewne środki legislacyjne, takie jak

weryfikacja tożsamości i wymogi licencyjne dla kierowców, nie poprawiły one znacząco warunków zatrudnienia ani nie rozwiązały systemowych problemów związanych z platformami, takich jak dominacja pośredników. Większość pracowników platform, zwłaszcza młodych ludzi i migrantów, boryka się z niepewnością zatrudnienia, niskimi wynagrodzeniami i ograniczonym dostępem do zabezpieczeń społecznych. Reformy prawne, w tym ustawa „Lex Uber” i nowsze przepisy dotyczące weryfikacji tożsamości, dotyczyły przede wszystkim bezpieczeństwa konsumentów, a nie praw pracowników. Ponadto powszechna akceptacja umów cywilnoprawnych w polskim prawie, w połączeniu ze słabym egzekwowaniem przepisów, oznacza, że problematyczne struktury zatrudnienia w gospodarce platformowej pozostały w dużej mierze niekwestionowane.

Dane dotyczące tego sektora sugerują, że praca na platformach jest wykonywana regularnie przez około 4% polskiej populacji aktywnej zawodowo, przy czym częściej dotyczy to młodych pracowników i migrantów. Platformy takie jak Uber, Bolt, Glovo i Pyszne.pl dominują na rynku przewozów i dostaw jedzenia. W szczególności pracownicy migrujący znajdują się w bardziej niepewnej sytuacji, zarabiają znacznie mniej i pracują dłużej niż pracownicy lokalni, a jednocześnie często są zatrudniani nieformalnie. Chociaż praca na platformach może zapewniać pewną autonomię i nieco większą satysfakcję z pracy dla niektórych grup, generalnie wiąże się ona z niższym poziomem dobrobytu, niepewnością zatrudnienia i narażeniem na różne rodzaje ryzyka, co wzmacnia potrzebę wprowadzenia kompleksowych regulacji i lepszych zabezpieczeń.

Działalność związków zawodowych w Polsce ma podstawę prawną w ustawie o związkach zawodowych, kodeksie pracy i konstytucji, ale w praktyce związki zawodowe mają niewielki wpływ, zwłaszcza w sektorze prywatnym. Poziom uzwiązkowienia jest niski i szacuje się, że obejmuje od 5% do 15% pracowników, a struktury związkowe pozostają rozdrobnione i specyficzne dla poszczególnych przedsiębiorstw, pomimo zmian prawnych umożliwiających samozatrudnionym i wykonawcom prawa cywilnego organizowanie się w związki. Negocjacje zbiorowe, choć formalnie chronione, są rzadkością i często nieskuteczne, a porozumienia w dużej mierze powielają istniejące przepisy prawne, zamiast poprawiać warunki pracy. Wysiłki na rzecz szerszego dialogu społecznego są częściowo kierowane przez Radę Dialogu Społecznego, ale słabości strukturalne i rozdrobnienie reprezentacji związkowej nadal utrudniają rozwój silnych zbiorowych stosunków pracy.

Brak układów zbiorowych w polskiej gospodarce platformowej wynika z połączenia barier strukturalnych, prawnych i kulturowych. Praca na platformach jest zazwyczaj postrzegana jako tymczasowa i przejściowa, a pracownicy są rozproszeni geograficznie, co sprawia, że tradycyjne metody organizowania się w związki zawodowe są nieskuteczne. Polskie prawo pracy pozostaje słabo dostosowane do realiów pracy na platformach, oferując ograniczone prawa związkowe osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów najmu pojazdów. Powszechne korzystanie z pośredników, takich jak partnerzy flotowi, dodatkowo fragmentuje stosunki pracy, komplikując bezpośrednie negocjacje z platformami. Pracownicy obawiają się również represji, w tym dezaktywacji kont („banów”), za działalność związkową, podczas gdy ochrona prawna działaczy związkowych zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych jest słaba lub nie istnieje. Szersze wyzwania obejmują nieefektywność i fragmentację tradycyjnych związków zawodowych, priorytetowe traktowanie natychmiastowych zarobków nad długoterminową organizacją, niski ogólny wskaźnik uzwiązkowienia w Polsce oraz ogólną nieufność co do tego, że interwencje państwa lub regulacje UE znacząco poprawią warunki. Chociaż pojawiły się oddolne inicjatywy, a związek kurierów Pyszne.pl odniósł pewien sukces dzięki bardziej tradycyjnemu modelowi zatrudnienia tej platformy, ogólna sytuacja pozostaje taka, że formalne układy zbiorowe są nieobecne i trudne do osiągnięcia.

Gromadzenie i wykorzystywanie danych pracowników przez cyfrowe platformy pracy w Polsce ujawnia poważne problemy związane z przejrzystością, dostępem i kontrolą. Podczas gdy niektóre platformy, takie jak Uber Eats i Pyszne.pl, udostępniły stosunkowo łatwo dostępne i dobrze zorganizowane dane, inne, takie jak Glovo i Wolt, podały niekompletne informacje lub w ogóle nie odpowiedziały. Platformy gromadzą szeroki zakres danych, w tym dane dotyczące lokalizacji, wskaźniki wydajności pracy i komunikację, jednak pracownicy często mają ograniczoną świadomość tego, jakie dane są gromadzone i w jaki sposób są wykorzystywane. Przejrzystość danych jest niejednorodna w różnych platformach, a wielu kurierów ma trudności ze zrozumieniem otrzymywanych informacji. Pracownicy zgłaszali również, że kluczowe wskaźniki wydajności, takie jak wskaźniki

akceptacji, były ukrywane lub źle wyjaśniane, co dodatkowo pogłębiało zamieszanie i nieufność wobec platform.

Doświadczenia pracowników pokazują, że nieprzejrzyste praktyki dotyczące danych przyczyniają się do ogólnego poczucia bezsilności, nadzoru i niezadowolenia. Wielu kurierów czuje się stale monitorowanych, ale nie ma narzędzi, aby zrozumieć lub zakwestionować algorytmy, które kształtują ich wynagrodzenie i przydział pracy. Pomimo kluczowej roli, jaką dane odgrywają w ocenie pracy i stabilności dochodów, większość pracowników nie wie, w jaki sposób są oceniani, a platformy rzadko udzielają jasnych wyjaśnień. Istnieje pilna potrzeba poprawy przejrzystości, lepszego dostępu do zrozumiałych danych oraz inicjatyw edukacyjnych mających na celu wzmocnienie pozycji pracowników. Większa przejrzystość jest również niezbędna, aby związki zawodowe mogły skutecznie reprezentować pracowników platformowych, którzy obecnie napotykają znaczne przeszkody w kwestionowaniu nieuczciwych praktyk i negocjowaniu lepszych warunków.

Najważniejszym wnioskiem płynącym z niniejszego raportu jest to, że polska gospodarka platformowa funkcjonuje w ramach głęboko rozdrobnionego i słabo uregulowanego systemu, w którym dominacja pośredników, słabe struktury negocjacji zbiorowych i nieprzejrzyste praktyki w zakresie danych sprawiają, że pracownicy platform – zwłaszcza migranci i młodzi ludzie – znajdują się w stanie ciągłej niepewności i bezbronności. Aby odwrócić tę dynamikę, platformy muszą zobowiązać się do większej przejrzystości w zakresie warunków pracy, obliczania wynagrodzeń i zarządzania algorytmami, zapewniając pracownikom jasne i dostępne informacje na temat sposobu wykorzystania ich danych oraz oceny ich wyników. Jednocześnie partnerzy społeczni muszą zintensyfikować wysiłki na rzecz organizowania pracowników platformowych, dążyć do wprowadzenia egzekwowalnych układów zbiorowych i opowiadać się za pełnym wdrożeniem dyrektywy UE w sprawie pracy platformowej, kładąc silny nacisk na rozwiązanie (a najlepiej ograniczenie) praktyk podwykonawstwa. Bez zdecydowanych działań gospodarka platformowa ryzykuje dalsze utrwalenie modelu zatrudnienia, który podważa zarówno prawa pracownicze, jak i spójność społeczną w Polsce.

Zalecenia dotyczące polityki publicznej obejmują zapewnienie, aby transpozycja dyrektywy w sprawie pracy na platformach do polskiego prawa ustanowiła domniemanie zatrudnienia, stworzyła egzekwowalne mechanizmy pociągania platform do odpowiedzialności za naruszenia popełnione przez pośredników oraz nałożyła ograniczenia na dopuszczalną liczbę warstw podwykonawstwa. Inspektoraty pracy muszą otrzymać uprawnienia i zasoby umożliwiające skuteczne egzekwowanie tych nowych obowiązków.

Dla partnerów społecznych budowanie związków międzyfirmowych i międzyplatformowych może być sposobem na przezwycięzenie fragmentacji spowodowanej strukturą pośredniczącą. Strategiczne postępowania sądowe – zwłaszcza dotyczące odpowiedzialności platform za działania pośredników – mogą również służyć jako ważne narzędzie do forsowania zmian systemowych.

Aktywiści i sieci pracowników powinni skupić się na zwiększaniu świadomości pracowników na temat ich praw, danych i ukrytych struktur, które kształtują ich warunki pracy. Kluczowe znaczenie będą miały kampanie mające na celu ujawnienie praktyk pośredników i domaganie się przejrzystości wynagrodzeń, ochrony przed niesprawiedliwym wyłączeniem oraz bezpośrednich stosunków umownych z platformami.

Ponadto należy zająć się problematycznymi praktykami platform pracy cyfrowej w zakresie danych. Platformy powinny być zobowiązane do zapewnienia pracownikom jasnego, łatwego do interpretacji dostępu do gromadzonych na ich temat danych, w tym szczegółowych wyjaśnień dotyczących wpływu wskaźników wydajności i algorytmów na ich wynagrodzenie i przebieg pracy. Władze publiczne i partnerzy społeczni powinni promować rozwój niezależnych, przyjaznych dla pracowników narzędzi cyfrowych, które pomagają pracownikom platform interpretować własne dane i monitorować zgodność platform z normami pracy. Równolegle związki zawodowe i organizacje pracownicze muszą uzyskać większe prawa dostępu do zagregowanych, anonimowych danych platform, aby wspierać negocjacje zbiorowe i działania rzecznicze. Bez systemowych ulepszeń w zakresie przejrzystości i dostępności danych pracownicy pozostaną w poważnej niekorzystnej

sytuacji informacyjnej, nie będąc w stanie negocjować lepszych warunków lub bronić się przed nieuczciwym zarządzaniem algorytmicznym.

6. Źródła

- Ausloos, J. (2019). GDPR Transparency as a research method. Amsterdam: Institute for Information Law, University of Amsterdam. Retrieved from <https://doi.org/10.2139/ssrn.3465680>
- Ausloos, J., & Veale, M. (2020). Researching with Data Rights. *Technology and Regulation*, 136-157.
- Bowyer, A., Pidoux, J., Gursky, J., & Dehay, P.-O. (2022). Auditing the Data Economy through Personal Data Access. A Methodology and Case Studies Report. Hestia.ai.
- CBOS, Aktywność w organizacjach obywatelskich, Komunikat z badań, marzec 2024, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2024/K_028_24.PDF
- CBOS, Oceny działalności instytucji publicznych w marcu, Komunikat z badań, kwiecień 2024, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2024/K_036_24.PDF
- CBOS, Związki zawodowe w Polsce, Komunikat z badań, listopad 2021, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_140_21.PDF
- Czarczasty, J. (2019). Collective bargaining in Poland: a near-death experience. 465–481. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7274483>
- Faioli M., De Micheli B, Luccisano M., Gualandi S., Erbsen H., Trankmann S., Chagny O., Haipeter T., Hoose F., Owczarek D., Koziarek M., Pérez Capitán L., Fernández de Lucas S., Ranz Martín R., Celik S., Don't GIG Up, Never! Raport końcowy, Instytut Spraw Publicznych, czerwiec 2023, http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2023/07/Dontgigupnever_final_report_PL.pdf
- Fairwork (2024). Fairwork Poland Ratings 2024: Intermediation Undermining Workers' Rights in the Platform Economy. Warsaw, Poland; Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.
- Geyer, L., Kayran, E. N., & Danaj, S. (2024). Research Design and Data Recovery Protocol. GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy.
- Geyer, L., & Gillis, D. (2024). Research Design Addendum I – Data requests, information letters & consent forms. GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy. Retrieved from <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/4946>
- Geyer, L. (2024). Research Design Addendum II - Data Management Plan. GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy.
- Hajn, Z. (2022). Collective Agreements in Poland in the Light of International Labour Standards. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 29(4), 377–385. <https://doi.org/10.4467/25444654spp.22.031.16576>
- Kowalik, Z., Lewandowski, P. and Kaczmarczyk, P. (2024), Job Quality Gaps Between Migrant and Native Platform Workers: Evidence From Poland. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12322>
- Mika, B., & Polkowska, D. (2023). Work-on-demand in patchwork capitalism: The peculiar case of Uber's fleet partners in Poland. *New Technology, Work and Employment*, 38(3), 513-528
- Muszyński, K. 2019. Normalisation of "junk contracts". Public policies towards civil law employment in Poland. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, (46 (3), 11-28.
- OECD, Collective bargaining coverage, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>
- Owczarek, D., Don't GIG Up, Never! Country update – Poland, February 2022, Institute of Public Affairs http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2022/06/Country%20Update_Poland.pdf
- Piasna, A., Drahokoupil J., "Digital labour in central and eastern Europe," ETUI, The European Trade Union Institute, <https://www.etui.org/publications/digital-labour-central-and-eastern-europe>
- Piasna A., Drahokoupil, Praca platformowa w Polsce: wyniki Badania Pracy Internetowej i Platformowej przeprowadzonego przez ETUI, <https://www.etui.org/sites/default/files/2020-08/Summary%20PL%20Digital%20labour%20platform%20WP%202019.12.pdf>
- Rogalewski, A., Cyfryzacja i praca platformowa. Informator dla pracowników. Friedrich Ebert Stiftung, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, 2020.

- Rzecznik Praw Obywatelskich (2019) Co pozwala kurierom Ubera obchodzić obowiązek zezwolenia na pracę w Polsce, available at: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/gip-do-rpo-co-pozwala-kurierom-uberaobchodzic-obowiazek-zezwolenia-na-prace.html>
- Rzeczpospolita, Nowe Lex Uber wchodzi w życie. Oto, co się zmienia w taxi na aplikację, <https://www.rp.pl/prawo-drogowe/art39136931-nowe-lex-uber-wchodzi-w-zycie-oto-co-sie-zmienia-w-taxi-na-aplikacje>, (accessed May 31, 2024).
- Stachura-Krzyształowicz A., Barańska P., Praca platformowa. Informacje dla pracowników internetowych platform pracy wykonujących pracę fizyczną. CIOP BIP, Warszawa, 2022, https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/96377/Broszura_Praca_platformowa_fizyczna_IV-35.pdf
- Styczyński J., Uber zmienia kurs: Konieczne firma oraz licencja, Dziennik Gazeta Prawna, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/transport/artykuly/921849,uber-zmienia-kurs-konieczne-firma-oraz-licencja.html>, (accessed May 31, 2024).
- Świątnicki, T. (2017). Concept and types of collective labor agreements in light of the Polish labor law. 311–330. http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-dd9124d9-66c9-4818-9adf-70f07f64e44c/c/Swiatnicki_Tomasz.pdf
- Szostak P. (2019) Pracowałem na czarno w Uber Eats, Gazeta Wyborcza, available at: <https://wyborcza.pl/10,82983,24470891,piotr-szostak-pracowalem-na-czarno-w-uber-eats.html>
- Trappmann, V., Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania, Friedrich Ebert Stiftung, 2014. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/10820.pdf>

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U.1997.78.483, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/konstytucja-rzeczypospolitej-polskiej-16798613>
- Kodeks Pracy, Dział XI – Układy zbiorowe pracy 2024, <https://antal.pl/wiedza/kodeks-pracy/dzial-xi-uklady-zbiorowe-pracy>
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. 1991 Nr 55 poz. 234, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910550234/U/D19910234Lj.pdf>
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz. U. 2015 poz. 1240, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150001240/U/D20151240Lj.pdf>, 31.05.2014

KOORDYNATOR

European Centre for Social Welfare Policy and Research (AT)

PARTNERZY

HIVA-KU Leuven (BE)

ACV-Innovatief (BE)

ThEMA CY Cergy (FR)

Universidad de Castilla-La Mancha (ES)

Fundación 1º de Mayo (ES)

IBS – Instytut Badań Strukturalnych (PL)

