

Motywacje podejmowania pracy platformowej kształtują preferencje pracowników dotyczące zabezpieczenia społecznego

Zuzanna Kowalik, Piotr Lewandowski, Fabrizio Pompei, Holger Stichnoth, Wojciech Szymczak, Laurène Thil

IBS Working Paper 05/2026, lipiec 2026

W artykule badamy, w jakim stopniu pracownicy platformowi są gotowi zaakceptować niższe dochody w zamian za wybrane formy zabezpieczenia społecznego: płatne zwolnienie chorobowe i płatny urlop. W szczególności, sprawdzamy, czy preferencje wobec takich świadczeń różnią się w zależności od powodów podjęcia pracy platformowej. Odróżniamy pracowników „wypchniętych” do pracy platformowej przez brak alternatywnych źródeł dochodu lub utratę dochodu, od pracowników „przyciągniętych” elastycznością, łatwością rozpoczęcia pracy, możliwością dorobienia lub samym charakterem pracy.

Badanie wpisuje się w debatę o regulacji pracy platformowej w Europie, szczególnie w kontekście dyrektywy UE dotyczącej poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Choć praca platformowa bywa przedstawiana jako elastyczna i dobrowolna forma zarabkowania, wielu pracowników wykonuje ją w warunkach ograniczonego wyboru i niepewności dochodowej. Pracownicy platformowi często funkcjonują poza standardowym stosunkiem pracy, a ich dostęp do płatnego urlopu i płatnego chorobowego jest niepełny lub zależny od typu umowy.

Wykorzystujemy dane z badania ankietowego *Platform Workers’ Preferences Survey*, które przeprowadziliśmy w 2025 roku w Niemczech, Włoszech i Polsce. Objęło ono łącznie 777 pracowników platform taksówkarskich, dostawczych i sprzątających. Preferencje pracowników zmierzaliśmy za pomocą eksperymentu wyboru dyskretnego. Respondenci wybierali między hipotetycznymi ofertami pracy platformowej różniącymi się dostępem do płatnego urlopu, płatnego chorobowego oraz poziomem utraty dochodu związanym z wprowadzeniem tych świadczeń. Dzięki temu możliwe było oszacowanie gotowości do zapłaty, czyli odsetka zarobków, który pracownicy byłoby gotowi poświęcić w zamian za dane świadczenie.

Wyniki pokazują, że przeciętna gotowość do zapłaty jest niska: wynosi 0,9% dochodów w przypadku płatnego chorobowego i 2,1% w przypadku płatnego urlopu. Średnia ukrywa jednak silne zróżnicowanie między grupami. Pracownicy „wypchnięci” do pracy platformowej wyceniają świadczenia znacznie wyżej niż osoby przyciągnięte jej elastycznością: są gotowi zrezygnować średnio z 2,8% dochodów za dostęp do płatnego chorobowego i 3,8% za płatny urlop. Wśród pracowników „przyciągniętych” wycena płatnego chorobowego jest niska i statystycznie nieistotna, a wycena prawa do płatnego urlopu wynosi jedynie 1,4% dochodu.

Pracownicy „wypchnięci” do pracy platformowej różnią się od tych „przyciągniętych” wzorcami pracy platformowej. Pracownicy „wypchnięci” są nieco gorzej wykształceni, pracują przeciętnie 8,2 godziny tygodniowo

więcej, uzyskują z platform o 9,4 punktu procentowego większą część dochodu i są o 11,6 punktu procentowego mniej skłonni deklarować satysfakcję z pracy niż pracownicy „przyciągnięci”. Jednak różnice w postawach wobec zabezpieczenia społecznego pozostają widoczne po uwzględnieniu tych charakterystyk, w szczególności poziomu wykształcenia, stopnia zależności dochodowej od platform, kraju, oraz aktualnego dostępu do świadczeń.

Wnioski z badania wskazują, że pracowników platformowych nie należy traktować jako jednolitej grupy o takich samych preferencjach wobec regulacji. Dla części osób elastyczność pracy platformowej może być atrakcyjną cechą, za którą są skłonni zaakceptować słabszą ochronę. Dla innych, szczególnie tych podejmujących pracę platformową z konieczności, brak płatnego urlopu i chorobowego oznacza realne ryzyko utraty dochodu oraz większą niepewność. Skutki rozszerzania ochrony socjalnej na pracowników platformowych będą więc zależały od struktury siły roboczej, zwłaszcza od udziału osób o słabszych alternatywach na rynku pracy. Wyniki wskazują także na potencjalne napięcie regulacyjne: choć część pracowników wypchniętych do pracy platformowej wysoko wycenia formalną ochronę socjalną, inni mogą postrzegać ją jako koszt obniżający dochód netto. Stwarza to ryzyko omijania regulacji, zwłaszcza że dotychczasowy brak ochrony – sprzyjający niskim barierom wejścia i wyższym zarobkom „na rękę” - jest czynnikiem „przyciągającym” znaczną liczbę pracowników.

Pełna wersja artykułu:

https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2026/07/Preferences_social_protection_platform_workers_IBS_WP05-2026.pdf