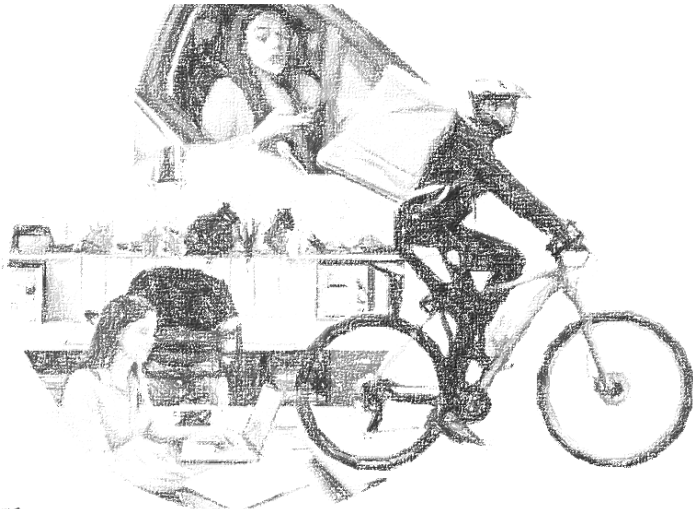
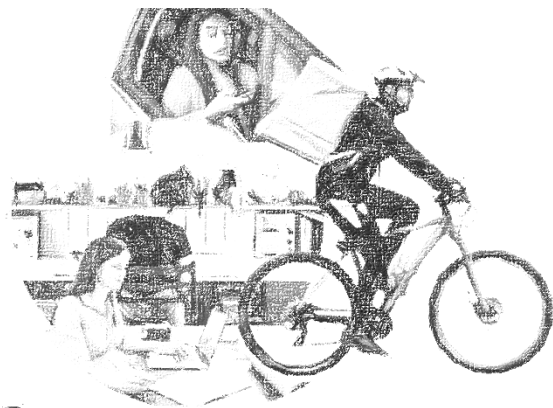


Zapewnienie godnych i sprawiedliwych warunków pracy w gospodarce platformowej – wyzwania i perspektywy

dr inż. Zofia Pawłowska





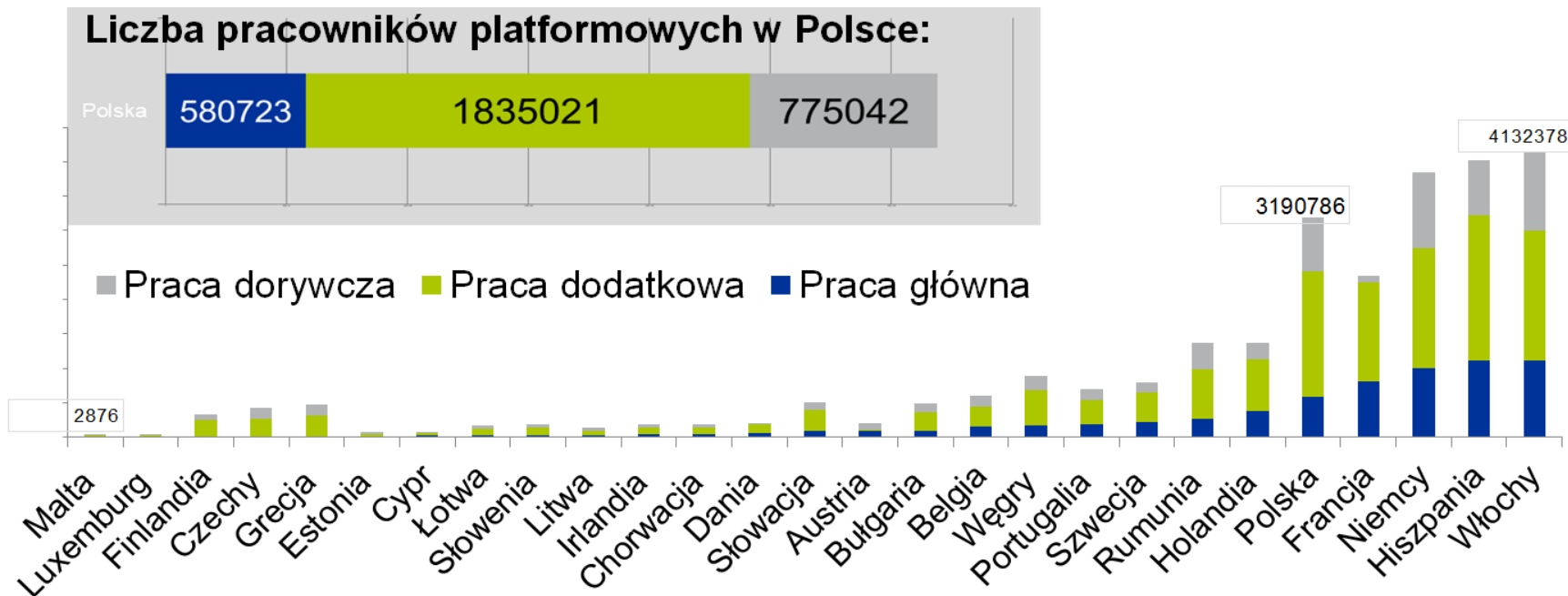
Praca platformowa oznacza każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną a usługobiorcą.

Źródło: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

W Unii Europejskiej:

- w roku 2022 ponad 28 mln osób wykonywało pracę platformową,
- oszacowania wskazują, że do 2025 r. liczba ta osiągnie 43 mln

Liczba pracowników platformowych w Polsce:



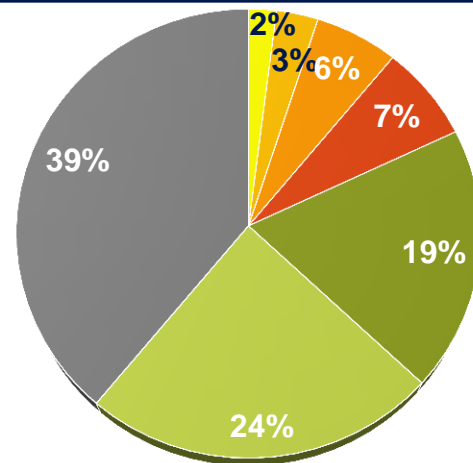
Źródło: Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work.

Final Report. Luksemburg: Publications Office of the European Union, 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>.

Praca platformowa może być wykonywana wyłącznie online, za pomocą narzędzi elektronicznych lub w sposób hybrydowy, łącząc proces komunikacji online z późniejszą działalnością w terenie

Zadania realizowane za pośrednictwem platform

- mikrozadania online
- pisanie i tłumaczenie online;
- usługi interaktywne online
- opracowywanie oprogramowania online i technologii online
- zadania biurowe i wprowadzanie danych online
- praca twórcza i multimedialna online
- profesjonalne usługi online;
- wsparcie sprzedaży i marketingu online
- usługi w terenie (usługi domowe prace budowlane i naprawcze, takie jak hydraulika, stolarstwo, naprawa urządzeń, montaż elementów wyposażenia wewnątrz i podobne);
- usługi transportowe i dostawcze (np. dostarczanie żywności, usługi przeprowadzkowe, dostawa artykułów spożywczych i paczek).



- Mikrozadania (klasyfikacja i tagowanie danych)
- Prace domowe, opieka
- Freelancerzy (grafika, edytowanie zdjęć)
- Usługi profesjonalne (księgowość)
- Usługi w domu klienta (sprząatanie, remonty)
- Dostawy żywności, zakupów
- Usługi taksówkarskie

Praca platformowa a cele zrównoważonego rozwoju

8 WZROST
GOSPODARCZY
I GODNA PRACA



Zwiększa dostęp do rynku pracy
Umożliwia **elastyczne formy pracy i dodatkowe źródła dochodu**

9 INNOWACYJNOŚĆ,
PRZEMYSŁ,
INFRASTRUKTURA



Wspiera transformację
cyfrową i innowacje
technologiczne
w sektorze usług

10 MNIEJ
NIERÓWNOŚCI



Może ułatwić integrację
zawodową osób z grup
zagrożonych wykluczeniem

Ryzyko prekaryzacji
często brak umów o pracę, świadczeń
socialnych i ochrony prawnej,
gwarancji minimalnego wynagrodzenia

8 WZROST
GOSPODARCZY
I GODNA PRACA



1 KONIEC
ZUBÓSTWEM



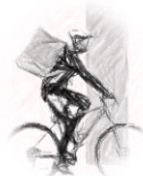
10 MNIEJ
NIERÓWNOŚCI



Bez odpowiednich regulacji
**może pogłębiać nierówności
dochodowe i społeczne**



Zalety pracy platformowej: elastyczność i autonomia

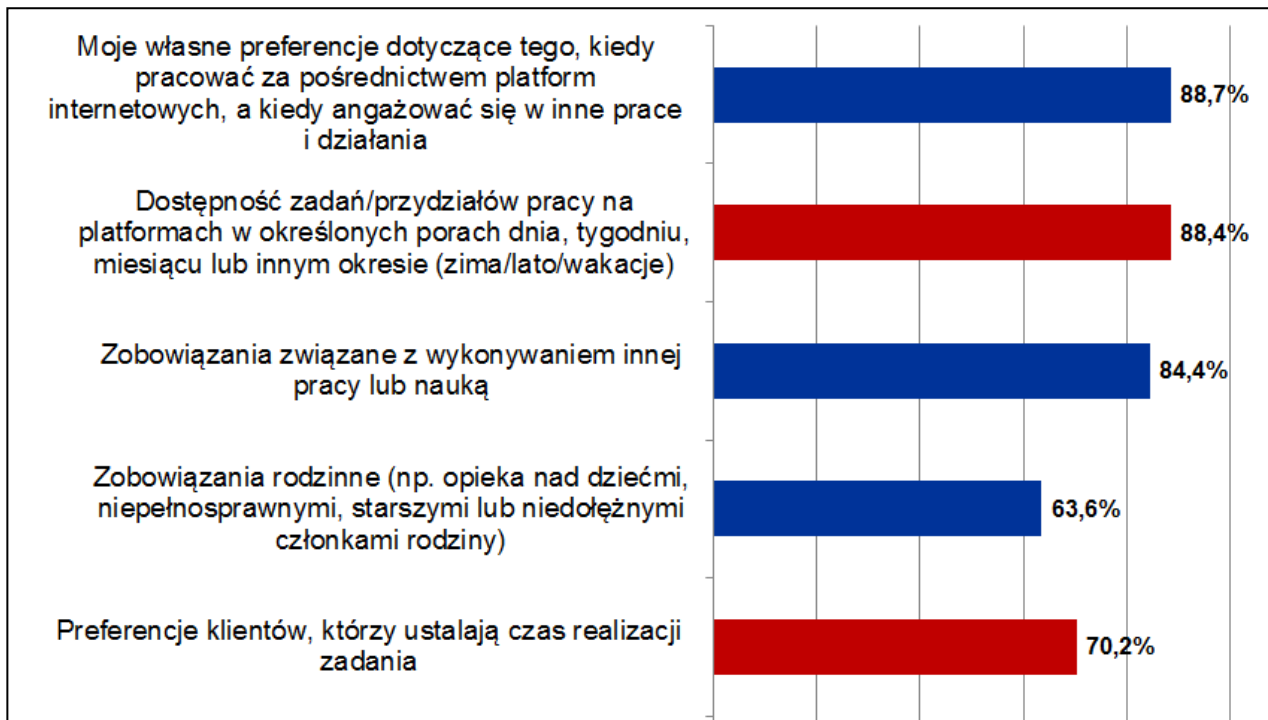


Osoby wykonujące pracę platformową jako dodatkową/dorywczą częściej wysoko oceniają jej autonomię

Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

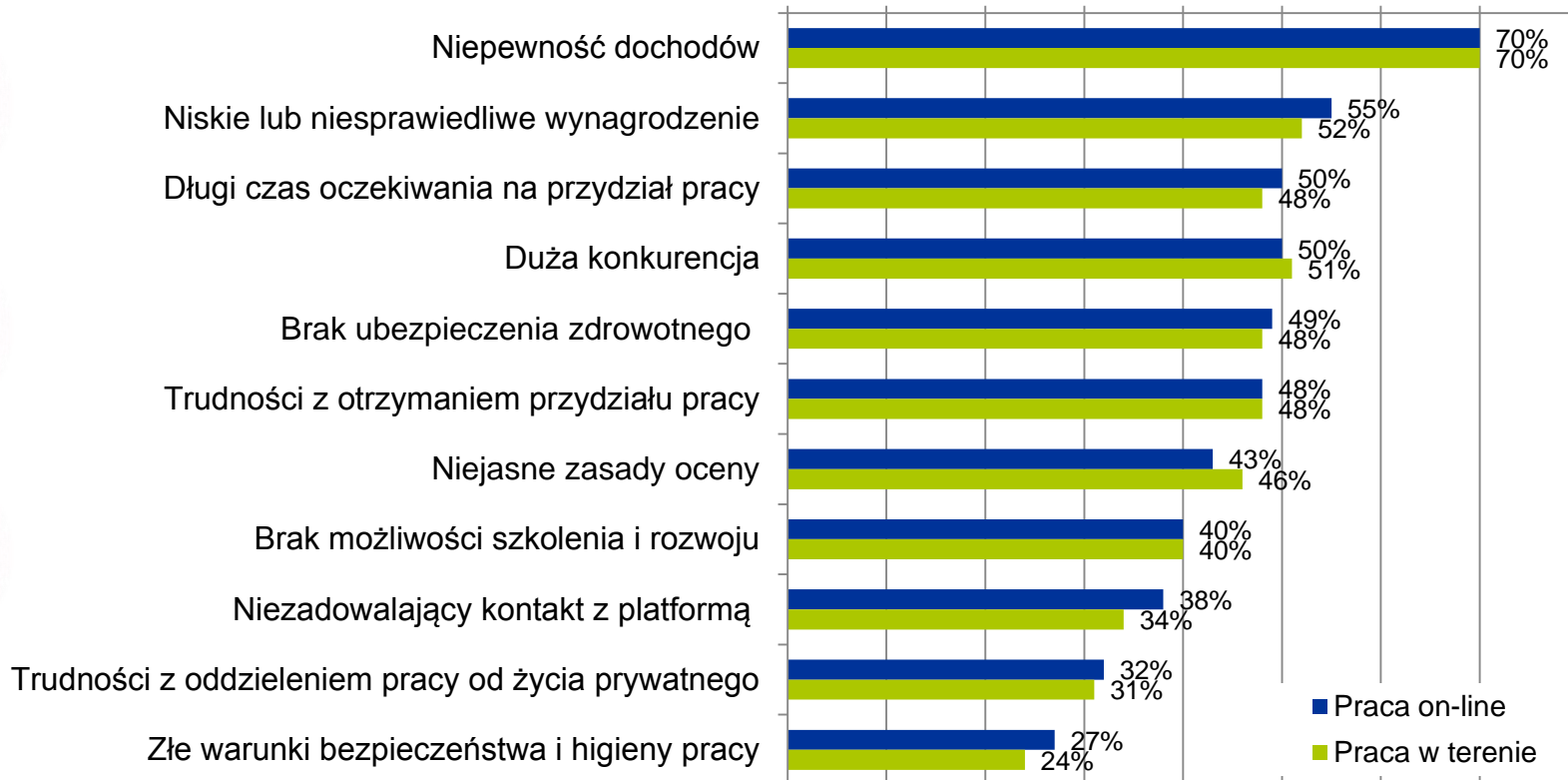
Zalety pracy platformowej: elastyczność i autonomia

Co wpływa na czas i harmonogramy pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych?



Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

Wady pracy platformowej w opinii osób ją wykonujących



Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

Poprawa warunków pracy i praw socjalnych osób pracujących za pośrednictwem platform oraz wspieraniu warunków zrównoważonego rozwoju cyfrowych platform pracy w Unii Europejskiej może być osiągnięta przez:

- **zapewnienie, by osoby pracujące za pośrednictwem platform miały, lub mogły uzyskać, właściwy status zatrudnienia** w świetle ich rzeczywistego związku z cyfrową platformą pracy oraz by mogły uzyskać dostęp do mających zastosowanie praw pracowniczych i praw w zakresie ochrony socjalnej;
- **zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym** w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz
- **zwiększenie przejrzystości, identyfikowalności i świadomości** na temat zmian w pracy za pośrednictwem platform internetowych **oraz poprawę egzekwowania obowiązujących przepisów** w odniesieniu do wszystkich osób pracujących za pośrednictwem platform, w tym osób prowadzących działalność transgraniczną.

Prawidłowe określanie statusu zatrudnienia osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy

- Błędna klasyfikacja statusu zatrudnienia może dotyczyć ok. 5,5 mln osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy w UE
- Osoby te nie korzystają z praw przysługujących pracownikom (dotyczących minimalnego wynagrodzenia, czasu pracy, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, płatnego urlopu, ochrony socjalnej w odniesieniu do wypadków przy pracy, bezrobocia, choroby i podeszłego wieku).

Źródło: Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work. Final Report. Luksemburg: Publications Office of the European Union, 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>.

Wyniki badań przeprowadzonych przez CIOP-PIB w roku 2024 wśród osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych wskazują, że:

- **mniej niż 50%** z nich **wyraża chęć zawarcia z platformą umowy o pracę;**
- **mniej niż 50%** uważa **brak ubezpieczenia zdrowotnego za istotną wadę pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy;**
- **ponad 55%** uważa, że **praca wykonywana za pośrednictwem platform może być tylko pracą dodatkową.**

Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

Wyniki badań przeprowadzonych przez Pragmatic Policy Group (PPG) na zlecenie firmy Wolt w roku 2025 wśród kurierów partnerskich wskazują, że:

- **85%** z nich **nie chce rezygnować ze statusu niezależnego wykonawcy;**
- **75%** twierdzi, że **rozważałoby zaprzestanie świadczenia usług za pośrednictwem platform cyfrowych, gdyby straciło możliwość samodzielnego wyboru dni i godzin pracy.**

Źródło: Polski rynek usług dostawy zamówień z użyciem aplikacji w 2025 r., raport z badań PPG

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych



Domniemanie prawne stosunku pracy występuje, jeżeli spełnione są co najmniej dwa z następujących warunków:

- **rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia;**
- **zobowiązanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy;**
- **nadzorowanie wykonania pracy lub weryfikowanie jakości wyników pracy, w tym drogą elektroniczną;**
- **skuteczne ograniczanie, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców;**
- **skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.**

Zapewnienie sprawiedliwości i przejrzystości w zarządzaniu algorytmicznym

Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform podlegają zarządzaniu algorytmicznemu i często nie wiedzą:

- jak działają algorytmy,
- w jaki sposób ich praca jest monitorowana i oceniana
- jak ich zachowanie wpływa na decyzje podejmowane przez algorytmy.

a także nie mają możliwości uzyskania wyjaśnień w sprawie tych decyzji i ich zakwestionowania.

Może to powodować niepokój i stres, a także intensyfikację pracy, wydłużanie czasu pracy oraz nadmierne zmęczenie, wpływając na powstawanie wypadków przy pracy.

Z badań przeprowadzonych przez CIOP-PIB w roku 2024 wynika, że:

- tylko **34%** osób pracujących za pośrednictwem platform on-line i **32%** pracujących w terenie jest informowanych o zasadach oceny ich pracy;
- tylko **40%** pracujących za pośrednictwem platform on-line i **36%** pracujących w terenie jest informowanych o wynikach oceny,
- ok. $\frac{1}{4}$ pracujących za pośrednictwem platform on-line i **29%** pracujących w terenie stwierdza, że w przypadku niskich ocen można stracić możliwość pozyskania nowych zleceń pracy i niewielu więcej, że oceny wpływają na możliwość uzyskania zleceń w dogodnych terminach.

Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024



Cyfrowe platformy pracy powinny informować osoby pracujące za ich pośrednictwem o zautomatyzowanych systemach wykorzystywanych do:

- **monitorowania, nadzorowania lub oceny wyników ich pracy za pomocą środków elektronicznych;**
- **podejmowania lub wspierania decyzji, mających istotny wpływ na warunki pracy tych osób, w szczególności na dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans i ich status umowy, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta.**



Cyfrowe platformy pracy powinny:

- **oceniać ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami monitorowania i podejmowania decyzji dla bezpieczeństwa i zdrowia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;**
- **oceniać, czy gwarancje przewidziane w tych systemach są odpowiednie w odniesieniu do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;**
- **wprowadzać odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.**

Kontrola przez człowieka istotnych decyzji

Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform cyfrowych często nie mają możliwości:

- uzyskania informacji na temat powodów decyzji podejmowanych lub wspieranych przez algorytmy.
- uzyskania wyjaśnień i omówienia tych decyzji z osobą kontaktową i domagania się ich skorygowania lub dochodzenia roszczeń.

Taka sytuacja może powodować niepokój i stres.

Z badań przeprowadzonych przez CIOP-PIB w roku 2024 wynika, że:

- **ok. 35% osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform może skontaktować się z przedstawicielem platformy w celu skorygowania niesprawiedliwej oceny;**
- **mniej niż 60% osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform w terenie może skontaktować się z przedstawicielem platformy w przypadku problemów.**

Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024



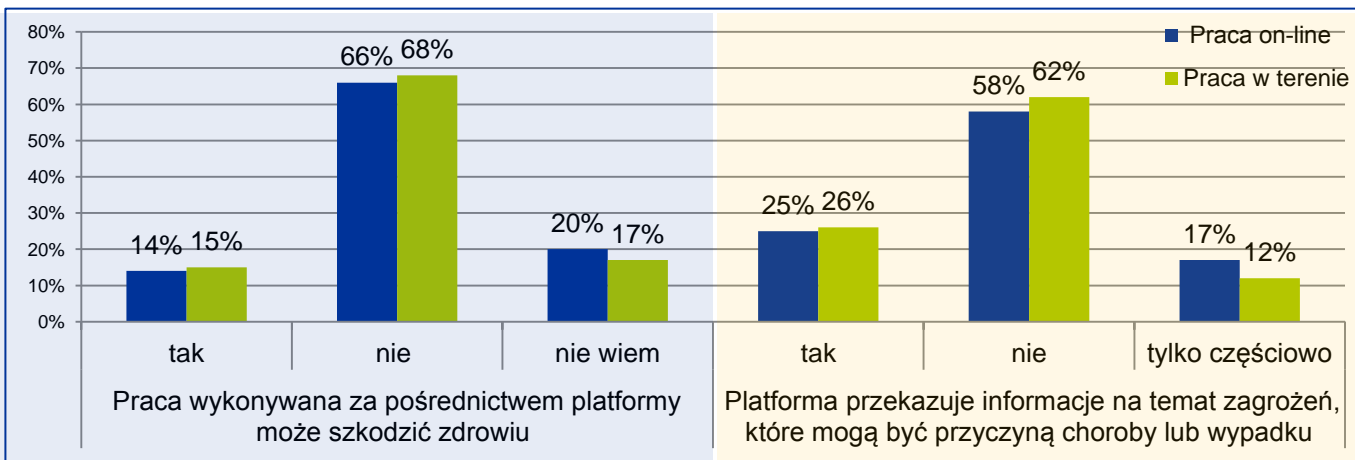
Cyfrowe platformy pracy powinny zapewnić, aby osoby pracujące za ich pośrednictwem :

- **miały dostęp do osoby kontaktowej wyznaczonej przez cyfrową platformę pracy** w celu omówienia i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów, które doprowadziły do decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system, które mają istotny wpływ na ich warunki pracy
- **otrzymywały pisemne uzasadnienie decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system** dotyczących ograniczenia, zawieszenia lub usunięcia konta, odmowy wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę, statusu umownego oraz wszelkich decyzji o podobnych skutkach.

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia

Większość wykonujących pracę za pośrednictwem platform uważa, że ta praca nie szkodzi ich zdrowiu

Większość wykonujących pracę za pośrednictwem platform nie otrzymuje informacji o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą



Osoby otrzymujące od platformy informacje na temat zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia w pracy częściej niż inne uznają, że mogą one powodować niekorzystne konsekwencje zdrowotne i wypadki

Ocena warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych wg zasad Fairwork:

1. Uczciwe wynagrodzenie
2. Uczciwe warunki
3. Uczciwe umowy
4. Uczciwe zarządzanie
5. Uczciwa reprezentacja

Wyniki Fairwork Polska 2024 według 5 kryteriów



| Platforma | 1.1 | 1.2 | 2.1 | 2.2 | 3.1 | 3.2 | 4.1 | 4.2 | 5.1 | 5.2 | Łącznie |
|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| Pyszne.pl /Just Eat Takeaway | ● | ● | ● | ● | ● | ○ | ● | ● | ● | ● | 9 |
| Glovo | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | ● | ● | ○ | ○ | 3 |
| Bolt | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | - |
| Freenow | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | - |
| Uber | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | - |
| Uber Eats | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | - |

Źródło: Raport Fairwork Polska 2024

Średnie oceny spełnienia pięciu zasad Fairwork dla 270 platform ocenianych na świecie w 2023 roku (w procentach)

Uczciwe wynagrodzenie 1.1
Pracownicy zarabiają co najmniej lokalną płacę minimalną po odliczeniu kosztów

Uczciwe wynagrodzenie 1.2
Co najmniej lokalna płaca wystarczająca na utrzymanie po odliczeniu kosztów

Uczciwe warunki 2.1
Ogranicza ryzyko związane z pracą

Uczciwe warunki 2.2
Zapewnia ochronę przed zagrożeniami

Uczciwe umowy 3.1
Zapewnia jasne i przejrzyste warunki

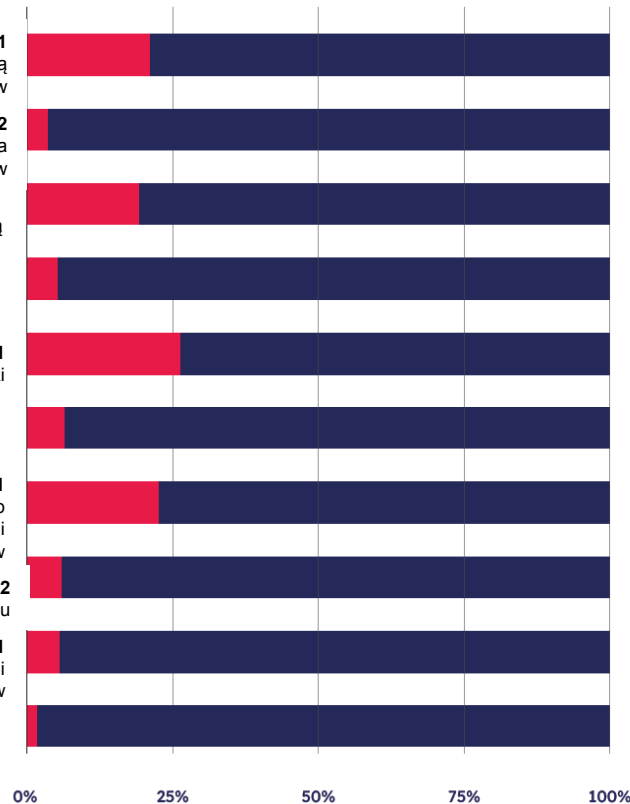
Uczciwe umowy 3.2
Zapewnia, że żadne nieuczciwe warunki umów nie są narzucane

Uczciwe zarządzanie 4.1
Zapewnia sprawiedliwy sposób postępowania w przypadku decyzji mających wpływ na pracowników

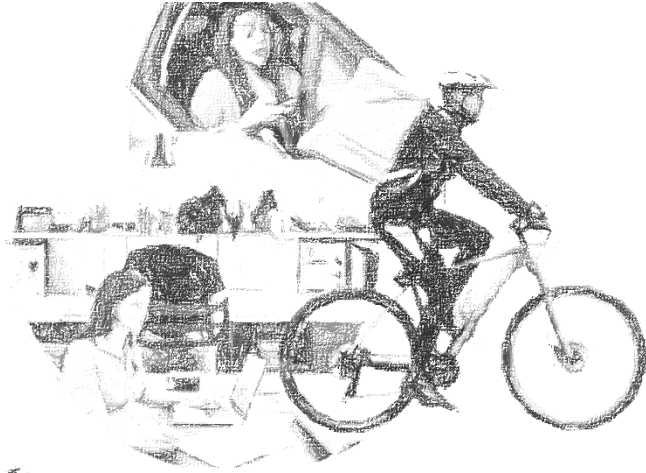
Uczciwe zarządzanie 4.2
Zapewnia przejrzystość w zarządzaniu

Uczciwa reprezentacja 5.1
Zapewnia wolność zrzeszania się i wyrażania głosu pracowników

Uczciwa reprezentacja 5.2
Wspiera demokratyczne zarządzanie



Źródło: Fairwork Annual Report 2023



Dziękuję!

Opracowano na podstawie wyników programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy – VI etap (okres realizacji 2023-2025), finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy