t. LXVII, nr 1/2026 DOI 10.33226/0032-6186.2026.1.3

Dr hab. Dominika Polkowska, prof. UMCS
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ORCID: 0000-0002-6698-5821
e-mail: dominika.polkowska@mail.umcs.pl

Dr hab. Bartosz Mika, prof. UG
Uniwersytet Gdański
ORCID: 0000-0001-8204-5373
e-mail: bartosz.mika@ug.edu.pl

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych: problemy z transpozycją w optyce kurierów i kierowców

The Platform Work Directive: Transposition challenges through the lens of couriers and drivers

Streszczenie
Artykuł relacjonuje wyniki dużego ogólnopolskiego badania kurierów i kierowców wykonujących zlecenia za pośrednictwem platform cyfrowych (próba 3765 osób). Badanie zostało wykonane w pierwszych miesiącach 2025 r. we współpracy z jednym z największych partnerów flotowych w Polsce. Umieszczając badanie w kontekście dyrektywy 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy pracowników platform, artykuł próbuje odpowiedzieć na pytanie o możliwe bariery w jej wdrażaniu w polskim kontekście instytucjonalnym. Opierając się na opiniach osób wykonujących zlecenia za pomocą platform autorzy wskazują na duże przywiązanie większości z nich do elastyczności, jaką zapewnia praca za pośrednictwem platformy. Przyglądając się krytycznie tym opiniom autorzy starają się umieścić je w kontekście autonomii pracowniczej, która jest pojęciem bardziej zorientowanym na dobrostan pracownika niż elastyczność. Widziana w ten sposób swoboda wyboru godzin pracy okazuje się wyborem limitowanym i związanym z określonymi kosztami. Jednym z kosztów jest ograniczenie możliwości uzyskiwania wysokich dochodów. Kierowcy i kurierzy korzystający ze swobody wyboru godzin pracy (ale już nie konkretnych zleceń) nie są motywowani wysokimi zarobkami. Zakładają wręcz, że utrzymanie się z tego zajęcia jest wówczas trudne.

Słowa kluczowe
praca na żądanie; umowa o pracę; umowa zlecenia; aplikacja; dyrektywa 2024/2831

Abstract
The paper reports the findings of a large nationwide survey of couriers and drivers performing their services via digital platforms (sample size: 3,756 individuals). The study was conducted in the early months of 2025 in collaboration with one of the major fleet partners in Poland. Situating the study within the context of the EU Directive 2024/2831 on improving working conditions for platform workers, the article seeks to explore potential barriers to the implementation of this Directive within the Polish institutional framework. Drawing on the opinions of individuals completing tasks via platforms, the authors highlight a strong attachment among most respondents to the flexibility provided by platform-based work. However, critically examining these perspectives, the authors aim to situate them within the broader concept of worker autonomy, which is more focused on employee well-being than mere flexibility. Viewed through this lens, the freedom to choose working hours appears to be a constrained choice, accompanied by certain costs. One such cost is the ability to achieve high earnings. Drivers and couriers who exercise the freedom to choose their working hours (though not necessarily specific assignments) are not primarily motivated by high incomes. On the contrary, they assume that sustaining oneself financially through this occupation under such conditions is challenging.

Keywords
on-demand work; employment contract; contract of mandate; app; Directive 2024/2831

JEL: J41

Wprowadzenie

Gospodarka platformowa od kilku lat znajduje się w centrum debaty publicznej ze względu na szerokie rozpowszechnienie alternatywnych form zatrudnienia, które przekraczają tradycyjne granice organizacyjne i standardowe warunki pracy. Status platformy jako potencjalnego pracodawcy jest przedmiotem licznych, trwających już dekadę, dyskusji (De Stefano, 2015; Huws i in., 2017). Osoby pracujące za pośrednictwem platform, szczególnie platform pracy na żądanie, są najczęściej klasyfikowane jako niezależni wykonawcy, a nie pracownicy (Gandini, 2019). W kategoriach socjologicznych ich status nie budzi wątpliwości. Wykonują oni pracę opłaconą w ramach relacji z zewnętrznym podmiotem. Są więc pracownikami. Inaczej rzecz się ma z klasyfikacją prawną, która pozostaje dyskusyjna.

Rosnąca rozbieżność w zakresie umów pomiędzy osobami wykonującymi zlecenia za pośrednictwem platform a pracownikami zatrudnionymi w ramach stosunku pracy w innych branżach budzi pytania o skuteczność istniejących ram regulacyjnych w zakresie ochrony praw pracowników platformowych (Vallas i Schor, 2020; Pawłowska et al., 2025). Według europejskich szacunków nawet do pięciu i pół miliona osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy może być zagrożonych błędną klasyfikacją swojego statusu zatrudnienia. W wyniku nietrafnej klasyfikacji osoby te nie mogą korzystać z praw i ochrony, do których byłyby uprawnione, gdyby zostały uznane za pracowników (Komisja Europejska, 2021, s. 2).

Punktem wyjścia dla prac nad nowymi regulacjami unijnymi było założenie, że dziewięć na dziesięć platform w UE klasyfikuje osoby pracujące za ich pośrednictwem jako samozatrudnione (De Groen i in., 2021, s. 8; s. 30). Chociaż część tych osób rzeczywiście wykonuje swoją pracę w sposób autonomiczny i może wykorzystywać platformy internetowe do rozwoju własnej działalności, istnieje również duża grupa osób, które doświadczają podporządkowania i różnego stopnia kontroli ze strony cyfrowych platform pracy na żądanie.

Dotychczasowe regulacje warunków pracy zostały ustanowione w kontekście standardowych umów o pracę, a nie elastycznych form zatrudnienia typowych dla gospodarki platformowej (Stone i Arthurs, 2013). Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) oraz Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wezwały do dostosowania warunków pracy pracowników platformowych do standardów obowiązujących w tradycyjnych przedsiębiorstwach (Wilkinson i in., 2022). Niektóre państwa członkowskie UE wdrożyły już zmiany prawne obligujące platformy do traktowania osób wykonujących zlecenia w sposób analogiczny do pracowników (Hiszpania, zob. Todolí-Signes, 2021; Dolado, et al., 2025), zaproponowały nowe kategorie w przepisach związanych z pracą (Włochy, zob. Pisani, 2023; Francja, zob. Gomes, 2022) lub rozpoczęły prace legislacyjne mające na celu uregulowanie warunków pracy osób zatrudnionych za pośrednictwem platform.

Celem niniejszego artykułu jest analiza potencjalnych, społecznych barier we wdrażaniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2024/2831 z 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, Dz.Urz. L 11.11.2024 (dalej jako: dyrektywa lub dyrektywa 2024/2831) w Polsce. Argument prezentowany w artykule opiera się na wynikach badania sondażowego przeprowadzonego wśród kurierów i kierowców wykonujących zlecenia za pośrednictwem platform i jednocześnie współpracujących z partnerem flotowym (lub rozliczeniowym). Transpozycja przepisów zawartych w dyrektywie jest analizowana w świetle warunków wykonywania pracy kierowców i kurierów platformowych oraz ich wpływu na preferencje i oczekiwania pracowników tej branży. Poniższa analiza ma charakter socjologiczny a nie formalno-prawny. Artykuł stara się prezentować dynamikę stosunków zachodzących między platformą, lokalnym pośrednikiem tj. partnerem oraz wykonawcą usługi. Wyniki sondażu przeprowadzonego wśród tych ostatnich pokazują duże przywiązanie do swobodnego wyboru godzin pracy. W świetle niemal automatycznego łączenia w polskiej praktyce zatrudnienia, elastyczności pracy z niestandardowymi umowami, takimi jak umowa zlecenia czy umowa o dzieło, ten stan rzeczy może stanowić istotną przeszkodę we wdrażaniu dyrektywy w kształcie zgodnym z intencjami organów UE.

Dyrektywa: kontekst uchwalenia i ostateczna wersja przepisów

Głównym celem dyrektywy 2024/2831 jest poprawa warunków pracy i praw socjalnych osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform w Unii Europejskiej. Prace nad nią prowadzone od 2019 r., były przedmiotem kontrowersji, zwłaszcza w zakresie domniemania zatrudnienia i procedur jego podważania. Z tego m.in. powodu dopiero 11 marca 2024 r. ministrowie państw członkowskich UE zatwierdzili porozumienie, a ostateczna wersja dyrektywy została przyjęta 24 kwietnia 2024 r. Akt ten ustanawia domniemanie istnienia stosunku pracy, gdy z okoliczności faktycznych wynika sprawowanie kierownictwa i kontroli, a jego zastosowanie ocenia się w świetle przepisów prawa krajowego, układów zbiorowych oraz orzecznictwa unijnego. Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie UE do wdrożenia wzruszalnego domniemania stosunku pracy na poziomie krajowym, mającego na celu zmniejszenie asymetrii władzy między cyfrowymi platformami pracy a osobami wykonującymi zlecenia za ich pośrednictwem. Ciężar dowodu spoczywa na platformie, co oznacza, że to ona musi wykazać, że stosunek pracy nie istnieje.

Dyrektywa, jako osiągnięcie polityczne na szczeblu unijnym, musi uwzględniać zróżnicowane warunki rynków pracy, struktury kształtowania polityki oraz preferencje interesariuszy w poszczególnych państwach członkowskich UE, w których podlega transpozycji. Wciąż brakuje jednak danych dotyczących preferencji samych

wykonawców usług za pośrednictwem platform. Niniejszy artykuł wypełnia tę lukę w odniesieniu do platform pracy na żądanie operujących w Polsce.

Ustawodawstwo w Polsce dotyczące pracy platformowej

Implementacja dyrektywy może okazać się większym wyzwaniem w Polsce niż w innych krajach członkowskich. Obecne ustawodawstwo polskie jest bowiem specyficzne na tle innych krajów UE. Jednym z wyzwań jest częściowa regulacja platform w postaci tzw. Lex Uber (ustawa weszła w życie 1 stycznia 2021), która skutecznie zalegalizowała działalność platform pracy na żądanie w zakresie przewozu osób w Polsce. Nie podlegają jej jednak inne platformy pośredniczące w dostarczaniu usług (np. kurierów/dostawców jedzenia). Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że negocjacje między rządem a interesariuszami wokół tej konkretnej legislacji były prowadzone z perspektywy zmian w prawie transportowym, nie zaś prawie pracy, ani w przepisach związanych z zabezpieczeniem społecznym. Związki zawodowe i inne organizacje pracowników nie odegrały kluczowej roli w pracach nad zmianami prawnymi. Podkreślić należy, że nieobecność wątku praw pracowniczych wynika nade wszystko ze specyfiki branży, która jeszcze przed pojawieniem się platform opierała się na samozatrudnieniu oraz umowach cywilnoprawnych. Regulacja zorientowana na kwestie związane z transportem spowodowała, że kierowcy cyfrowych platform takich jak Uber, czy Bolt, uzyskali prawa równe z korporacyjnymi taksówkarzami, a ich praca stała się w pełni zgodna z polskimi przepisami.

Jednocześnie w modelu działającym w Polsce pośrednicy, tj. partnerzy flotowi, stali się integralną częścią rozwiązania legislacyjnego. Można powiedzieć, że okazali się niezbędni, ponieważ to właśnie na nich cyfrowe platformy pracy przewozowej opierały swoją skuteczną aktywność na polskim rynku. Platformy z zadowoleniem obserwowały rozwój pośredników biorących na siebie odpowiedzialność za obsługę księgową kierowców i inne zobowiązania formalne. Pozwoliło to platformom na skuteczne pozycjonowanie się jako dostawców technologii i przerzucenie pełnej odpowiedzialności za kwestie administracyjne związane z zatrudnianiem kierowców na partnerów.

Kolejne regulacje (wyznaczane nowelizacjami ustawy o transporcie drogowym) dotyczące pewnej kategorii wykonawców usług również odbywały się bez uwzględnienia kwestii pracowniczych. Interpretując ten stan rzeczy można odwołać się do opracowanej przez polskich ekonomistów i socjologów koncepcji *kapitalizmu patchworkowego* (Rapacki i in., 2019). Wskazali oni na niską spójność i niejako doraźność rozwiązań regulacyjnych jako jedną z cech środkowoeuropejskiego modelu gospodarczego. Taką cechę bez wątpienia noszą rozwiązania w zakresie pracy platformowej, której heterogeniczność oraz przenikanie przezeń różnych branż czyni ramę instytucjonalną wyjątkowo podatną na rozwiązania cząstkowe i niespójne.

Ponadto, wychodząc poza częściową regulację pracy platformowej obecną w Lex Uber, trzeba podkreślić, że dyrektywa nie uwzględnia faktu, że struktura zatrudnienia w Polsce jest zasadniczo inna niż w krajach zachodnich: zachodnie rozróżnienie między umową o pracę a samozatrudnieniem nie jest tożsame z różnorodnym zakresem umów na podstawie, których świadczy się pracę w Polsce (w tym umowy cywilnoprawne: zlecenia, o dzieło), co stanowi znaczące wyzwanie w kontekście wdrażania przepisów unijnych do polskiego prawa.

Drugim wyzwaniem związanym ze specyfiką rynku pracy w Polsce jest utrzymujący się od wielu lat bardzo duży udział umów cywilnoprawnych w całej gospodarce. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS, 2024, s. 1), na koniec czerwca 2024 r., 2 431 200 osób w Polsce pracowało na podstawie umów zlecenia i pokrewnych. To 14,4% wszystkich pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej. Jest to o tyle istotne, że umowa zlecenia to główny rodzaj umowy zawierany z kurierami i kierowcami. Zatem dominacja w branży umów cywilnoprawnych nie jest niczym niezwykłym w kontekście całego rynku pracy w Polsce.

Wreszcie trzecim wyzwaniem związanym z modelem biznesowym realizowanym przez platformy w Polsce jest silna obecność w nim partnerów flotowych, będących pośrednikami między platformą a kurierem czy kierowcą. Partner flotowy to przedsiębiorca, który za cotygodniową opłatę, w imieniu kurierów i kierowców zajmuje się kwestiami formalnymi i administracyjnymi wynikającymi z polskich przepisów prawa, w tym np. „użycza" kierowcom swoją licencję („podpięcie pod licencję/odpis licencji"), a także w zależności od modelu pośrednictwa – również wypożycza samochód (Polkowska, 2025).

Metodologia badania

Prezentowane badanie jest efektem wysiłków współautorki niniejszego tekstu zmierzających do pogłębienia badań środowiska kierowców platformowych o głos partnerów flotowych. Celem badania, przeprowadzonego we współpracy z partnerem flotowym, była analiza warunków pracy kierowców i kurierów platformowych. Kontekstem i główną motywacją przeprowadzenia badania ze strony partnera aplikacyjnego były planowane zmiany legislacyjne proponowane na poziomie Unii Europejskiej oraz ich wpływ na preferencje i oczekiwania wykonawców usług w tej branży. Problem badawczy koncentrował się na opiniach kierowców i kurierów platformowych na temat aktualnych warunków świadczenia usług oraz planowanych regulacji prawnych dotyczących ich zatrudnienia, a główne pytanie badawcze dotyczyło tego, jakie są kluczowe czynniki determinujące postrzeganie przez kierowców i kurierów ich warunków pracy oraz wpływ planowanych zmian legislacyjnych na ich decyzje zawodowe. Kwestionariusz ankiety był rozsyłany cyfrowo za pośrednictwem grup założonych przez partnera flotowego przy pomocy komunikatorów internetowych, w celu przekazywania kierowcom i kurierom najważniejszych, bieżących

informacji. Były to więc komunikatory do, których dostęp miała zdecydowana większość z ok. 50 tys. pracowników platformowych współpracujących z organizacją pracodawców zrzeszających partnerów rozliczeniowych w Polsce. Wszyscy kurierzy i kierowcy obecni na komunikatorach otrzymali zaproszenie do udziału w badaniu. Ankieta była dostępna w czterech wersjach językowych; polskiej, ukraińskiej, rosyjskiej oraz angielskiej. Zbieranie danych trwało cztery tygodnie na przełomie stycznia i lutego 2025 r. oraz wiązało się z kilkakrotnym przypomnieniem o zaproszeniu do badania. Kwestionariusz wypełniło w całości 3765 osób. Próba zrealizowana na potrzeby tego badania nie była ściśle próbą losową, uczestnicy i uczestniczki badania dobrowolnie wypełniali ankietę. Ankieta wypełniana spontanicznie nakłada na badacza ograniczenia w zakresie uznania wyników za reprezentatywne. W tym przypadku jednak mieliśmy do czynienia z zamkniętą zbiorowością wyróżnioną w oparciu o dwie szczególne cechy (wykonywanie usług na żądanie, za pośrednictwem platform i współpraca z partnerem). Wydaje się więc, że spontaniczna selekcja uczestników powinna odpowiadać strukturze rozkładu normalnego a zatem być w znacznym stopniu typowa dla badanej populacji.

W badaniu wzięło udział 51,4% osób narodowości polskiej. Wśród obcokrajowców biorących udział w badaniu dominowali Ukraińcy (30% całej populacji badanej) oraz Białorusini (nieco poniżej 8%). W badaniu zdecydowanie dominowali mężczyźni (92%). Przeważającą grupą pod względem wykształcenia były osoby z wykształceniem średnim (53%), jednakże dużą grupę stanowiły również osoby z wykształceniem wyższym (39%). Jeśli chodzi o wiek, to najliczniejszą grupą były osoby młode i w wieku średnim. Ponad 75% wszystkich badanych było młodszych niż 40 lat. Dodatkowo, w okresie od 2 lutego do 15 marca, zostało zrealizowanych 12 wywiadów pogłębionych (6 z kierowcami oraz 6 z kurierami) w oparciu o scenariusz wywiadu pogłębionego.

Dyrektywa i umowy w opiniach pracowników platformowych

Interpretując wyniki ww. badań poruszaliśmy się przede wszystkim w granicach socjologicznej teorii procesu pracy (org. *Labour Process Theory*, dalej LPT). Ponieważ nasze badanie było skupione na doświadczeniu wykonawców zleceń za pośrednictwem platform, przyjęliśmy, że właśnie ta perspektywa, stawiająca doświadczenie pracownika w centrum, będzie adekwatna. LPT jest budowana konsekwentnie od ponad pięćdziesięciu lat w oparciu o niedeterministyczne uznanie centralnej roli, jaką odgrywa przekształcenie siły roboczej pracowników najemnych w przynoszący dochód proces pracy (Thompson i Smith, 2024). Koncepcja ta zakłada ciągłe napięcie między interesami pracowników oraz przedsiębiorców czyniąc z miejsca pracy obszar złożonej gry interesów (org. *contested terrain*). Jednocześnie, zgodnie z LPT, dokładny przebieg owego ścierania się interesów nigdy nie jest w pełni zdeterminowany i zależy od konkretnego układu sił obu stron antagonizmu. Stąd przydatność tego socjologicznego podejścia w analizie ram instytucjonalnych, która zostanie dokonana w tej części tekstu.

Także autonomia procesu pracy stanowi ważny w tym tekście punkt odniesienia, obecny w LPT. Odnosi się ona do tych elementów procesu pracy, które wynikają z kompleksowej możliwości decydowania o wysiłku pracownika. Z uwagi na fakt, że jest to jedno z fundamentalnych pojęć tej koncepcji, jego ujęcia mogą się różnić u poszczególnych autorów i akcentować odmienne elementy autonomii pracownika. Alex J. Wood (2016) podkreśla na przykład znaczenie siły przetargowej pracowników. Podobne intuicje znajdziemy w pracy zbiorowej poświęconej zagadnieniu elastyczności pracy redagowanej przez Furåkera, Håkanssona i Karlssona (2007). Autorzy rozdziałów zebranych w tym opracowaniu, choć nie należący ściśle do LPT, dostrzegają konieczność zniuansowanego podchodzenia do omawianego zagadnienia. Przykładowo, podobnie jak Alex Wood, Karlsson (2007) rozróżnia bycie elastycznym od posiadania elastyczności. Podczas gdy pierwsza sytuacja odnosi się do elastyczności działającej na korzyść innych (najczęściej pracodawcy), druga wskazuje na elastyczność korzystną dla pracownika. Z kolei, Jonsson (2007) wskazuje na znaczenie sytuacji, w której występuje elastyczności tj. pyta: czy zmienność jest pożądana i czy faktycznie zachodzi. Jeśli oba warunki są spełnione wówczas dopiero możemy mówić o elastyczności potencjalnie korzystnej dla pracowników. Omówimy empiryczne konsekwencje tego założenia w dalszej części artykułu zatytułowanej „Autonomia i elastyczność".

W tym miejscu chcemy wskazać, że analiza danych dotyczących kurierów i kierowców wykonujących usługi za pośrednictwem platform internetowych ujawnia istotne różnice w strukturze zatrudnienia i postrzeganiu dyrektywy. W pierwszej kolejności skoncentrujemy się na podstawowych charakterystykach sytuacji zawodowej respondentów: czasie pracy, rodzaju umowy oraz posiadanych źródłach dochodu.

Ogólny rozkład czasu pracy pokazuje, że ponad 36% badanych pracuje więcej niż 40 godzin tygodniowo, a kolejne prawie 21% między 20 a 40 godzin. Jeżeli dodamy do tego informację, że prawie 56% badanych nie ma innych źródeł dochodu – to będzie to oznaczało, że większość kurierów i kierowców traktuje swoje zajęcie jako główne źródło utrzymania – co stoi w sprzeczności z narracją platform, które podkreślają przede wszystkim dorywczy charakter takiej pracy. Gdy w powyższych rozważaniach uwzględnimy również narodowość, to okaże się, że obcokrajowcy, jeszcze częściej niż obywatele Polski, poświęcają na świadczenie usług za pośrednictwem platform powyżej 40 godzin – np. Białorusini 60,5%, czy Ukraińcy – 45,5%. Pokazuje to jednoznacznie, że dla zdecydowanej większości uczestników sondażu (a zwłaszcza obcokrajowców) praca za pośrednictwem platform jest głównym, a nie dodatkowym źródłem utrzymania.

Jeżeli chodzi o rodzaj umowy łączącej kierowcę lub kuriera z partnerem flotowym, to 61% deklarowało, że jest to umowa zlecenia. Warto jednak spojrzeć na tę

kwestię w kontekście narodowości. O ile Polacy w zdecydowanej większości deklarowali umowę zlecenia (86%) o tyle np. w przypadku cudzoziemców, ponad 36% nie wiedziało w ogóle jaką umową są związani z partnerem. Problem ten dotyczył w szczególności kierowców i kurierów z Azji (ponad 45% Gruzinów nie wie, jaką ma umowę, Hindusi – prawie 71%). Biorąc pod uwagę, że wśród wykonawców usług za pośrednictwem platform obcokrajowcy stanowią prawie połowę, to niepokoić może fakt, że tak wielu z nich nie ma świadomości, w oparciu o jaką umowę pracuje. Może to nawet sugerować, że przynajmniej część z nich pracuje bez jakiejkolwiek umowy lub w oparciu o umowę, która zupełnie nie odnosi się do statusu pracownika (np. umowa użyczenia). Obserwacja ta wymaga zastrzeżenia natury metodologicznej. Przy układaniu tego pytania w kwestionariuszu ankiety nie mieliśmy wiedzy, że można być związanym z partnerem flotowym więcej niż jedną umową. Okazało się bowiem, że część osób, które zaznaczyły umowę zlecenie, nie miały możliwości dodać drugiego typu umowy – najczęściej była to umowa najmu (roweru, samochodu). Oznaczało to, że tylko część spośród tych 61% miało wyłącznie umowę zlecenia, a pozostali wprawdzie mieli zawartą z partnerem umowę zlecenia, ale na najniższą możliwą kwotę, a pozostałe rozliczenie opierało się na umowie najmu – jako formie/sposobie „optymalizacji" podatkowej. Jak mówił jeden z kierowców:

„Mam podpisaną umowę zlecenie na najniższą możliwą kwotę, ale mam też umowę na wynajem roweru. Nie wiem po co to jest. Mam normalnie zdjęcie roweru, którego mam niby, ale go w życiu na oczy nie widziałem, (...). I to jest pewnie jakieś obejście, jakieś pewnie podatków czy nie wiem czego"(KIE02).

Widzimy, że proces optymalizacji podatkowej osiągnął "kolejny poziom": optymalizujemy wynagrodzenie kierowcy, przez rozliczenie umowy najmu roweru, którego on nie posiada i nigdy go nie widział. Tak więc kwestia umów, które podpisują wykonawcy usług na platformach, jest sprawą niejednoznaczną. Sama deklaracja umowy zlecenie nie oznacza, że jest to jedyna umowa podpisana z partnerem rozliczeniowym. Oznacza to tym samym iluzoryczne oskładkowanie umowy i brak realnej ochrony praw pracowniczych. W obliczu takich zabiegów prawnych stosowanych przez partnerów flotowych nie dziwią dane, z których wynika, że cudzoziemcy nie wiedzą, jaką mają umowę i co faktycznie podpisali.

Jeżeli chodzi o ocenę antycypowanych konsekwencji wejścia w życie dyrektywy, to 23% badanych twierdzi, że byłby to krok w dobrą stronę, a prawie 62% jest przeciwnego zdania. Ponad 15% nie wyrobiło sobie jeszcze opinii na ten temat. Jednak gdy chodzi o konkretne działania, które kurierzy i kierowcy zamierzają podjąć w związku ze spodziewanym wejściem w życie nowych przepisów to niecałe 21% jednoznacznie deklaruje, że zamierza przestać wykonywać usługi w tym zawodzie. Zdecydowana większość (ponad 51%) planuje realizować zlecenia jako kurier, czy kierowca po wejściu w życie nowych przepisów, żeby sprawdzić wpływ zmian w praktyce. Deklarują oni odejście, dopiero wtedy, jeżeli nowe ramy prawne będą faktycznie dla nich niekorzystne. Z drugiej strony, zaledwie 8% jednoznacznie wskazuje na pozostanie w tym zawodzie, gdyż popierają nowe przepisy. Warto zauważyć, że co piąty badany nie wie jeszcze co zrobi. Jeżeli chodzi o rozkład płci, to kobiety nieco lepiej niż mężczyźni oceniają możliwości, jakie niesie za sobą dyrektywa, chociaż zasadniczo zdecydowana większość uważa, że to krok w złą stronę. Również kierowcy są nieco lepiej nastawieni do zmian w porównaniu z kurierami.

Pod względem stażu pracy obserwuje się słabą tendencję wskazującą na bardziej negatywne nastawienie do dyrektywy wśród osób z większym doświadczeniem. Nie jest to jednak silny efekt, a sama długość zatrudnienia nie stanowi dominującego czynnika wpływającego na ocenę spodziewanych regulacji na szczeblu krajowym. Podobne zależności można zauważyć w odniesieniu do wieku – starsi wykonawcy usług wykazują nieco większy sceptycyzm wobec dyrektywy, choć różnice między kohortami wiekowymi są znikome.

Istotnym czynnikiem różnicującym postawy wobec Dyrektywy jest preferowanie elastyczności zatrudnienia. Osoby, które cenią możliwość samodzielnego ustalania grafiku pracy, zdecydowanie częściej oceniają regulację negatywnie, obawiając się ograniczenia swobody zawodowej. Ten wynik, choć przewidywalny, podkreśla jedno z głównych napięć w debacie nad transpozycją Dyrektywy – dążenie do poprawy warunków pracy może kolidować z oczekiwaniami pracowników ceniących niezależność. W powszechnej opinii zarówno partnerów flotowych, jak i kierowców oraz kurierów poprawa bezpieczeństwa zatrudnienia prowadzi do mniej elastycznego grafiku pracy.

Analiza wyników wskazuje, że transpozycja dyrektywy może napotkać istotne wyzwania. Brak świadomości dotyczącej statusu umów, zróżnicowane postawy zawodowe wynikające z sytuacji finansowej oraz sceptycyzm wyrażany przez bardziej doświadczonych pracowników stanowią kluczowe aspekty, których ujawnienia należy spodziewać się w debacie publicznej związanej z procesem wdrażania regulacji unijnej (np. w Radzie Dialogu Społecznego). W takim wypadku szczególnie istotne będzie pogodzenie dążenia do poprawy warunków pracy z oczekiwaniami pracowników platformowych dotyczącymi elastyczności w konstruowaniu harmonogramu pracy.

Autonomia i elastyczność

Przyglądając się wynikom referowanego badania można dostrzec, że elastyczność jest najbardziej pożądaną cechą tego zajęcia. W ujęciu LPT preferencja ta odzwierciedla równowagę sił w procesie pracy: elastyczność stanowi formę „negocjowanej" autonomii, która współistnieje z mechanizmami kontroli wpisanymi w organizację i cyfrowe narzędzia koordynacji, a więc nie oznacza pełnej swobody decyzyjnej. Respondenci zapytani o powody podjęcia się świadczenia usług za pośrednictwem aplikacji zdecydowanie najczęściej wskazywali na możliwość wybierania godzin realizacji zleceń (81% wskazań). Co ciekawe rysują się tu pewne

różnice między kurierami i kierowcami. Otóż najczęściej powód ten wskazują osoby wykonujący oba zajęcia (89%), następnie kurierzy (85,4%) a na końcu kierowcy (76,3%). Interesujące, że kształt tego rozkładu spowodowany jest odpowiedziami udzielonymi przez respondentów narodowości polskiej. Okazuje się, że Polacy rzadziej niż ich imigranccy koledzy i koleżanki deklarują swobodę decydowania o swoim harmonogramie pracy. Różnica nie jest duża, bo zaledwie trzy punkty procentowe, lecz godna odnotowania (85% Polaków deklaruje możliwość wpływu na swój harmonogram wobec 88% obcokrajowców). Wśród obcokrajowców nie zaobserwowano znaczącej różnicy między wskazaniami kurierów i kierowców. Można więc zakładać, że zawód kierowcy wymaga większego poświęcenia czasowego i w związku z tym elastyczność czasowa nie odgrywa aż takiej roli. To wyjaśnienie znajduje uzasadnienie w pytaniu o czas poświęcony zajęciu na platformie. Dorywczo pracuje 16% kurierów i 10% osób łączących oba zajęcia, podczas gdy jedynie 6,3% kierowców. Z drugiej strony, największe, ponad czterdziestogodzinne zaangażowanie tygodniowe w pracę za pośrednictwem aplikacji deklaruje 47% kierowców i 26,2% kurierów.

Wiemy więc, że elastyczność jest pożądaną cechą świadczenia usług za pośrednictwem platform, szczególnie dla kurierów. W myśl propozycji teoretycznej Jonssona należałoby zapytać, czy również niestabilność, jaka może się z tym wiązać, jest pożądana. Nasze badanie nie niesie tu jednoznacznej odpowiedzi, bowiem wymagałby ona uwzględnienia warunków zewnętrznych wobec samej pracy za pośrednictwem platform. Możemy jedynie dociekać, czy pożądana elastyczność przekłada się na faktyczną możliwość korzystania ze swobodnego ustalenia godzin pracy. Okazuje się, że nie jest to oczywiste. Otóż wśród możliwych powodów podjęcia pracy jako kurier lub kierowca respondenci mogli wskazać również swobodę w decydowaniu, które zlecenia przyjmują. Odpowiedź tę wybrało 42,3% ogółu badanych przy tym 29% kurierów i 57% kierowców. Okazuje się więc, że możliwość decydowania o konkretnych zleceniach znacznie rzadziej motywuje pracowników platformowych niż możliwość wyboru czasu pracy. Z perspektywy LPT odsłania to rozdzielenie dwóch wymiarów autonomii: pracownicy częściej zachowują samodzielność w kształtowaniu grafiku (kiedy pracują), podczas gdy autonomia treści zadań jest ograniczana przez algorytmiczny przydział i reguły platformy. Szczególnie dotyczy to kurierów, którzy nie traktują tego powodu jako priorytetowego przy podjęciu się tego zajęcia.

Wracając do możliwości decydowania o porach świadczenia usług. Wśród powodów rozpoczęcia współpracy z platformą respondenci mogli wskazać odpowiedź: mogę łączyć realizację zleceń z innymi zajęciami. Odpowiedź tę wskazało 40% uczestników badania (przy czym 5% więcej kierowców niż kurierów). Zapytaliśmy także respondentów, czy mają faktyczną możliwość łączenia świadczenia usług za pośrednictwem platform z innymi obowiązkami. Okazuje się, że 70% respondentów odpowiedziało, że ma taką możliwość, lecz jednocześnie 21% wskazywało na problemy w tym zakresie (9% wybrało odpowiedź „nie wiem"). W kategoriach LPT świadczy to o kosztach „ustawiania granic" (org. *boundary setting*) (Ashforth, Kreiner i Fugate 2000, s. 482–483): korzystanie z autonomii czasu wymaga dodatkowego wysiłku organizacyjnego i często wiąże się z intensyfikacją pracy w dostępnych oknach wzmożonego zapotrzebowania na usługę. Co warto podkreślić, wskaźnik skutecznego łączenia pracy platformowej z innymi zajęciami oscylował około 80% u respondentów wykonujących usługi podczas zmiennych godzin, tych pracujących do 20 godzin tygodniowo oraz od 20 do 40 godzin tygodniowo. Jedyna grupa rzadziej deklarująca skuteczne łączenie pracy z obowiązkami poza nią to osoby poświęcające na to zajęcie ponad 40h tygodniowo (59,9% wskazań).

Chcieliśmy w związku z tym sprawdzić, czy możliwość faktycznego łączenia innych obowiązków z zajęciem na platformie współwystępuje z motywacją do podejmowania tej pracy wynikającą z możliwości godzenia zleceń z pozostałymi czynnościami podczas dnia. Zgodność odpowiedzi okazała się wysoka, bowiem 77% osób deklarujących ten podwód podjęcia zajęcia na platformie, jednocześnie harmonijnie łączyło obowiązki niezwiązane z działalnością zarobkową. Można zatem przyjąć, że autonomia w ustalaniu harmonogramu wykonywania usług (najczęściej w cyklu tygodniowym) jest duża i przekłada się na skuteczne zarządzanie własnym czasem większości pracowników platformowych. Inaczej rzecz się ma z pracą w cyklu dziennym, co wyraża się niewielką kontrolą nad przyjmowaniem konkretnych zleceń (szczególnie wśród kurierów).

Powiedzieliśmy wcześniej, że uczestnicy sondażu jednoznacznie wskazują kontrolę nad harmonogramem wykonywania usług, jako najważniejszy powód wyboru tego zajęcia. Wielu z nich podkreśla również możliwość godzenia pracy z innymi obowiązkami. Dodajmy, że udaje się to również w praktyce, choć nieco rzadziej, osobom które pracują ponad 40 godzin tygodniowo, łączą zawód kuriera i kierowcy lub są imigrantami. Faktyczne, skuteczne łączenie wykonywania zleceń na platformach z innymi formami pracy udaje się częściej tym, którzy samodzielnie organizują swoje godziny pracy (33%) niż tym, którzy zdają się w tym względzie na podmioty zewnętrzne (platformę lub partnera – 18%). Nie może więc dziwić, że w całej badanej populacji przeważa pogląd, że harmonogram świadczenia usług nie powinien być ustalany odgórnie przez aplikacje. Ponad 90% kurierów i kierowców oraz 87% osób łączących oba zajęcia wyrażało takie zdanie. Około 4% respondentów wybierało odpowiedź, „nie wiem" a jedynie około 6% uczestników i uczestników badania zadeklarowało, że odgórna planowanie dnia pracy jest dobrym pomysłem.

Obserwacje te wzmacniają ogólny obraz wyraźnej aprobaty dla autonomii w ustalaniu harmonogramu świadczenia usług. Wspominaliśmy jednak, że owa elastyczność dotyczy częściej kurierów oraz osób pracujących mniej niż 40 godzin tygodniowo. W tym miejscu warto wskazać kolejne zastrzeżenia. Postanowiliśmy skorelować ze sobą różne powody podjęcia pracy na platformie. Wyniki obrazuje tabela 1.

Tabela 1. Współwystępowanie powodów podjęcia pracy jako kurier/kierowca

Powody podjęcia pracy jako kurier/kierowca	1	2	3	4	5	6	7
1. Mogę realizować zlecenia kiedy chcę	1,000						
2. Mogę połączyć realizację zleceń z innymi czynnościami w ciągu dnia	**0,109**	1,000					
3. Sam\a decyduję, które zamówienia\kursy przyjmuję	–0,003	–0,093	1,000				
4. Mogę dużo zarobić	–0,078	**–0,206**	–0,063	1,000			
5. W każdej chwili mogę zrezygnować	–0,074**	**–0,207**	–0,031	–0,073	1,000		
6. Łatwo było zostać kurierem i\lub kierowcą	–0,096	–0,109	–0,166	–0,052	–0,042	1,000	
7. Mogę traktować to zajęcie jako dodatkowe źródło dochodu	–0,052	–0,094	**–0,267**	**–0,213**	–0,144	–0,033	1,000

Źródło: opracowanie własne. Korelacja Spearmana.

Odpowiedź „mogę realizować zlecenia kiedy chce" jest pozytywnie skorelowana z odpowiedzią „mogę łączyć realizację zleceń z innymi czynnościami w ciągu dnia", należy zatem wnioskować, że osoby, które mają większą kontrolę nad harmonogramem pracy, jednocześnie łatwiej godzą usługi wykonywane na platformie z innymi zajęciami. To dość logiczna i oczekiwana konkluzja, przy tym podkreślająca wagę realnej kontroli nad czasem świadczenia usług. Osoby, które są pozbawione takiej kontroli z uwagi na specyfikę procesu pracy (kierowcy) lub z powodów presji ekonomicznej (imigranci) muszą częściej rezygnować z jednej z najważniejszych korzyści jakie niesie ta praca.

Inna korelacja widoczna w tabeli 1 wydaje się jeszcze bardziej doniosła. Interpretacja wynikająca z LPT sugeruje tu klasyczny kompromis wysiłek–dochód: przeniesienie ryzyka i wymogów koordynacyjnych na pracownika sprawia, że im większą wagę przykłada on do autonomii czasu, tym częściej ogranicza to możliwości maksymalizacji zarobków. Nasze badanie ukazuje bowiem negatywną korelację między możliwością łączenia zleceń na platformie z innymi czynnościami a wysokimi dochodami oraz możliwością łatwego zaprzestania tego zajęcia. Oznacza to, że obserwujemy rodzaj negatywnego wyboru. Włączanie innych obowiązków codziennych do harmonogramu dnia kierowcy lub kuriera negatywnie wpływa na zarobki i możliwość swobodnego odejścia z platformy. Trudno, więc zrezygnować z zajęcia, które pozostawia dużo swobody w decydowaniu o codziennym harmonogramie, ale jednocześnie korzystając z tej swobody trudno zarobić satysfakcjonująco dużo pieniędzy.

Obserwacja ta wnosi nową perspektywę do badania platform pracy na żądanie. Do tej pory, w literaturze przedmiotu, koncentrowano się na relacji między pracą w niestandardowym czasie a wpływem na harmonogram dnia. Nasze badanie, wskazuje na bardziej wielowymiarowe oddziaływanie motywów pracowników platformowych. Elastyczność może być tu rozumiana jako pewna pułapka ograniczona z jednej strony wysokością zarobków a z drugiej koniecznością wykonywania również innych zadań w ciągu dnia. Ponadto, możliwość uzyskania wysokich zarobków jest także negatywnie skorelowana z traktowaniem tego zajęcia jako dodatkowego źródła dochodu. Zatem albo wykonuje się dużo zleceń za pośrednictwem platformy i regularnie osiąga przyzwoite zarobki, albo traktuje się to zajęcie jako dodatkowe źródło dochodu bez oczekiwania utrzymania się z tych dochodów. Obserwacje te potwierdzają także wypowiedzi zebrane podczas wywiadów pogłębionych. Jedna z naszych rozmówczyń, kobieta w średnim wieku, posiadająca pracę na pełen etat w innym sektorze gospodarki, stwierdziła w rozmowie z badaczem:

„Powiem panu tak; gdyby nie to, że jest to rzecz, którą lubię robić, w życiu bym z tego nie chciała żyć, tak powiem, domu bym nie utrzymała z tych dochodów" (KUR06).

Najsilniejszą korelację negatywną między motywami podejmowania pracy na platformie widać między traktowaniem tego zajęcia jako dodatkowego źródła dochodu oraz możliwością decydowania, które zamówienia i/lub kursy się przyjmuje. Interpretujemy ten wynik jako symptom tego, że wykonując zlecenia okazjonalnie należy brać co się trafi i wykonywać te zadania, które akurat są dostępne. Z drugiej strony, osoby wykonujące usługi bardziej regularnie i przez dłuższy czas powinny doświadczać tego dylematu rzadziej. Niemniej, wskaźnik ten ujawnia kolejne ograniczenie autonomii pracowniczej. Pracując okazjonalnie, można liczyć na dużą elastyczność w wyborze dnia pracy i liczby godzin, ale łącząc się z aplikacją i podejmując się wykonywania usług, nie można pozwolić sobie na ignorowanie pojawiających się zleceń.

Podsumowując wątek autonomii pracowniczej jest ona zdecydowanie językiem u wargi osób podejmujących zlecenia za pośrednictwem platform. Wykonawcy usług podejmują się zadań na platformie ze względu na możliwość swobodnego decydowania kiedy pracować, nie chcą by ten stan rzeczy uległ zmianie oraz starają się korzystać z tej swobody jak to tylko możliwe. Jednocześnie niesie ona za sobą konkretne ograniczenia. Wykorzystywana w praktyce swoboda w dysponowaniu czasem może negatywnie wpływać na zarobki, jest

łatwiej dostępna kurierom i osobom pracującym dorywczo, ale z potencjalną szkodą dla ich dochodów oraz możliwości odrzucania niekorzystnych lub po prostu niechcianych zleceń. Obraz faktycznej autonomii wykonawców zleceń za pośrednictwem platform jest więc bardziej złożony niż wybór dnia i godzin, w których wykonuje się obowiązki. Składają się na niego godziny pracy, status imigranta, rodzaj wykonywanych zajęć oraz oczekiwane zarobki.

Dyskusja

Transpozycja dyrektywy 2024/2831 w Polsce może napotkać istotne wyzwania wynikające ze specyfiki krajowego rynku pracy oraz realizowanego modelu pracy platformowej opierającego się na pośrednictwie partnerów rozliczeniowych. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że głównym punktem spornym pozostaje napięcie między intencją dyrektywy a preferencjami partnerów flotowych powołujących się na oczekiwania wykonawców usług platformowych, które koncentrują się na utrzymaniu elastyczności zatrudnienia.

Jednym z kluczowych czynników utrudniających wdrażanie nowych regulacji jest struktura zatrudnienia kierowców i kurierów, która w Polsce opiera się na umowach cywilnoprawnych oferowanych przez partnerów flotowych. Model ten ukształtował się jako rozwiązanie dostosowane do krajowych realiów regulacyjnych i podatkowych, umożliwiając platformom minimalizację formalnych obowiązków wobec wykonawców usług. Partnerzy flotowi pełnią kluczową rolę, jako pośrednicy między platformami a pracownikami, przejmując na siebie odpowiedzialność administracyjną i rozliczeniową. Nasze badanie wskazuje jednak, że wielu uczestników tego obszaru nie jest świadomych warunków swoich umów, co rodzi obawy dotyczące ochrony prawnej tej grupy zawodowej. Z tego względu przyjęcie domniemania stosunku pracy, przewidzianego w dyrektywie, może napotkać istotny opór ze strony podmiotów zaangażowanych w obecny system.

Kolejnym aspektem wymagającym uwagi jest specyficzna struktura demograficzna wykonawców usług za pośrednictwem platform w Polsce. Połowę tej grupy stanowią obcokrajowcy, w szczególności obywatele Ukrainy i Białorusi. Wyniki badania wskazują, że to właśnie ta grupa najczęściej wykazuje brak wiedzy na temat formy prawnej oraz warunków swoich umów, co może utrudnić skuteczne egzekwowanie nowych regulacji. Ponadto, potencjalne upowszechnienie się pracy w oparciu o umowę o pracę może ograniczyć dostęp do rynku pracy dla imigrantów, którzy nie spełniają kryteriów zatrudnienia na umowę o pracę, a obecnie funkcjonują w ramach elastycznych umów z partnerami flotowymi (analogicznie, również samozatrudnienie może być trudno dostępne dla imigrantów, szczególnie podczas pierwszych miesięcy w Polsce). O trudnościach migrantów w tej branży w Polsce piszą szerzej Kowalik, Lewandowski i Kaczmarczyk (2024).

Dodatkowym wyzwaniem jest istotna rola umów cywilnoprawnych na polskim rynku pracy, nie tylko w sektorze platformowym, lecz także w szerszym kontekście gospodarki. Niestandardowe formy zatrudnienia są bowiem głęboko zakorzenione w krajowym systemie prawnym i gospodarczym. W tej sytuacji potencjalne wymuszenie przejścia pracowników platformowych na klasyczne umowy o pracę mogłoby prowadzić do nieprzewidzianych konsekwencji, takich jak ograniczenie dostępności pracy na platformach, czy wzrost liczby osób świadczących usługi z naruszeniem przepisów.

Badanie pokazało również istotne różnice w postrzeganiu dyrektywy przez samych pracowników platformowych. Choć znacząca część badanych dostrzega w niej potencjalne zagrożenia, to jedynie niewielki odsetek deklaruje natychmiastową rezygnację z zaangażowania na platformie po jej wdrożeniu. Wykonawcy usług za pośrednictwem platform cenią sobie elastyczność, która pozwala im łączyć pracę z innymi obowiązkami – jednak jednocześnie wskazują na ograniczoną możliwość decydowania o przyjmowanych zleceniach (szczególnie wśród kurierów), co stanowi istotne ograniczenie ich autonomii zawodowej. Wprowadzenie sztywnych regulacji mogłoby doprowadzić do dalszego pogorszenia tej sytuacji, zwłaszcza jeśli partnerzy flotowi poszukiwaliby nowych mechanizmów optymalizacyjnych, takich jak jeszcze większa segmentacja umów.

Wnioski z przeprowadzonych badań wskazują na istotne napięcie między zamierzeniami dyrektywy 2024/2831 a rzeczywistością polskiego rynku pracy. Choć regulacje zmierzają w kierunku zwiększenia ochrony wykonawców usług platformowych, mogą one w praktyce prowadzić do niezamierzonych konsekwencji, takich jak zwiększenie segmentacji zatrudnienia lub dalsze uciekanie platform i pośredników w optymalizację prawno-podatkową. Kluczowym wyzwaniem dla ustawodawcy będzie znalezienie kompromisu, który uwzględni zarówno potrzeby pracowników, jak i specyfikę funkcjonowania platform w Polsce.

Zakończenie

Przyszłość rynku pracy platformowej w Polsce w dużej mierze zależy od sposobu implementacji dyrektywy 2024/2831 oraz reakcji zarówno platform, jak i partnerów flotowych na nowe regulacje. Kluczową kwestią pozostaje znalezienie równowagi między poprawą warunków pracy a zachowaniem elastyczności, którą cenią wykonawcy usług za pośrednictwem platform. Pamiętajmy, że stabilność umowy nie musi oznaczać braku elastyczności. W związku z tym zamierzenia dyrektywy i oczekiwania kierowców i kurierów można wydajnie pogodzić. Jeśli transpozycja dyrektywy zostanie przeprowadzona bez uwzględnienia specyfiki tej części rynku, istnieje ryzyko, że zamiast zwiększenia ochrony pracowników, regulacje doprowadzą do wzrostu segmentacji zatrudnienia i dalszego poszukiwania przez platformy rozwiązań omijających nowe przepisy.

Niezależnie od kierunku zmian legislacyjnych, można przypuszczać, że model pracy platformowej będzie w Polsce ewoluował. Możliwe są różne scenariusze – od stopniowego przechodzenia na bardziej stabilne formy

zatrudnienia po dalsze umacnianie roli partnerów flotowych, jako kluczowego ogniwa pośredniczącego między platformami a pracownikami. Wzrost zainteresowania tym sektorem ze strony regulatorów i związków zawodowych może również doprowadzić do większej instytucjonalizacji zawodu kuriera i kierowcy platformowego. Ostateczny kształt rynku będzie zależał od interakcji między przepisami prawa, interesami ekonomicznymi platform oraz rzeczywistymi preferencjami osób wykonujących tę pracę.

Bibliografia/References

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions, *Academy of Management Review*, *25*(3), 472–491.

De Groen, W., Kilhoffer, Z., Westhoff, L., Postica, D., & Shamsfakhr, F. (2021). *Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

De Stefano, V. (2015). The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig economy'. *Conditions of Work and Employment Series, 71*. International Labour Organization.

Dolado, J. J., Jáñez, Á., & Wellschmied, F. (2025). Riders on the Storm: Labour-market effects of Spain's Riders' Law. *IZA Discussion Paper,* No. 17740.

Furåker, B., Håkansson, K., & Karlsson, J. C. (2007). *Flexibility and stability in working life*. Palgrave Macmillan.

Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations, 72*(6), 1039–1056.

Główny Urząd Statystyczny. (2024). *Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w czerwcu 2024 r*. Prace eksperymentalne. GUS.

Gomes, B. (2022). The French platform workers: a thwarted path to the third status. *Italian Labour Law e-Journal*, *15*(1), 143–149.

Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Foundation of European Progressive Studies and UNI Europa.

Jonsson, D. (2007). Flexibility, stability and related concepts. In: B. Furåker, K. Håkansson, & J. C. Karlsson (Eds.), *Flexibility and stability in working life*. Palgrave Macmillan.

Komisja Europejska. (2021). *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance) 2021/0414(COD) [Version for Trilogue on 11 July 2023]*.

Kowalik, Z., Lewandowski, P., & Kaczmarczyk, P. (2024). Job Quality Gaps Between Migrant and Native Platform Workers: Evidence from Poland. *New Technology, Work and Employment.* First published: 15 December 2024, https://doi.org/10.1111/ntwe.12322

Pawłowska, Z., et al. (2025). A Study of Working Conditions in Platform Work (Poland). *Sustainability*, *17*(14), 6536. https://doi.org/10.3390/su17146536

Pisani, G. (2023). The employee paradigm towards proof of work via digital platforms: The situation of Italian platform workers, *Oñati Socio-Legal Series, 13*(6), 1903–1925.

Polkowska, D. (2025). Rola partnerów flotowych w ewolucji pracy platformowej w Polsce: Profesjonalizacja zawodu kierowcy aplikacji. *Studia Socjologiczne, 1*(256), 109–133.

Rapacki, R. (Ed.). (2019). *Kapitalizm patchworkowy w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Stone, K. V. W., & Arthurs, H. (Eds.). (2013). *After the standard contract of employment: Innovations for regulatory design*. Russell Sage Foundation Press.

Thompson, P., & Smith, C. (2024). Labour process theory: In and beyond the core: Continuities, challenges, and choices. *Work in the Global Economy, 4*(2), 145–169.

Todolí-Signes, A., (2021). Spanish Riders Law and the Right to be Informed About the Algorithm (September 3, 2021). *European Labour Law Journal* 1–4, Dostępne na: https://ssrn.com/abstract=3916688

Vallas, S. P., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology, 46*, 273–294.

Wilkinson, A., Dundon, T., Mowbray, P., & Brooks, S. (Eds.). (2022). *Missing voice? Worker voice and social dialogue in the platform economy*. Edward Elgar.

Wood, A. J. (2016). Flexible scheduling, degradation of job quality and barriers to collective voice. *Human Relations, 69*(10), 1989–2010.

Dominika Polkowska, socjolożka, profesor uczelni w Instytucie Socjologii UMCS. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół socjologii pracy i stosunków przemysłowych. Od kilku lat prowadzi badania dotyczące pracy platformowej w kontekście zatrudnienia prekarnego (w tym migrantów) i nowych uregulowań prawnych na poziomie Unii Europejskiej. Wykorzystuje głównie badania jakościowe. Kierowniczka kilku projektów międzynarodowych.

Dominika Polkowska, Sociologist and university professor at the Institute of Sociology, UMCS. Her research interests focus on the sociology of work and industrial relations. For several years, she has been conducting research on platform work in the context of precarious employment (including among migrants) and new legal regulations at the European Union level. She primarily employs qualitative research methods. She has managed several international projects.

Bartosz Mika, kierownik Zakładu Socjologii Pracy i Ruchów Społecznych przy Instytucie Socjologii. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się wokół socjologii pracy oraz socjologii gospodarki. Autor lub współautor czterech monografii naukowych oraz kilkudziesięciu artykułów, z których znaczna część została opublikowana w czołowych polskich i zagranicznych czasopismach socjologicznych. W ostatnim czasie zajmuje się badaniem pracy na żądanie za pośrednictwem platform.

Bartosz Mika, Head of the Department of Sociology of Work and Social Movements. His research interests focus on the sociology of work and economic sociology. Bartosz Mika is the author or co-author of four monographs and several dozen articles, a significant portion of which have been published in leading Polish and international sociological journals. Recently, his work has centered on studying platform-mediated on-demand labour.