


Miłosz Bartóg  <https://orcid.org/0009-0004-4834-4862>

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Łukasz Pisarczyk  <https://orcid.org/0000-0001-9312-7489>

Uniwersytet Zielonogórski, Uniwersytet Śląski w Katowicach

POLSKIE ZWIĄZKI ZAWODOWE W PROCESIE ZARZĄDZANIA ALGORYTMICZNEGO W ŚRODOWISKU PRACY

Abstract

Polish trade unions and algorithmic management in the workplace

The article concerns the role of Polish trade unions in creating a legal framework for the tech-based employment. The authors discuss the impact of the algorithmic management on the structure of the employment relationship and justify the need to protect workers. Social partners can play an important role in shaping this protection. The article discusses the legal instruments which can be used by trade unions. The text outlines the actual picture of collective relations in the technological area. The authors consider the reasons of the weakness of the social dialogue and analyze solutions which could contribute to improving the situation.

Słowa kluczowe: zarządzanie algorytmiczne, związki zawodowe, stosunek pracy, rokowania zbiorowe

Keywords: algorithmic management, trade unions, employment relationship, collective bargaining

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Rozwój technologiczny w zasadniczy sposób zmienia świat pracy. Technologia wspiera człowieka pracy, ale również pociąga za sobą różnego rodzaju zagrożenia (ILO 2019, s. 18–20). Tak dzieje się w przypadku zarządzania algorytmicznego, które jest efektywnym i sprawnym instrumentem organizacji pracy, ale jednocześnie narzędziem, którego wykorzystywanie może prowadzić do dehumanizacji środowiska pracy m.in. przez automatyzację oczekiwań wobec pracownika i schematyzm oceny jego pracy. Rolą prawa, zarówno w wymiarze ponadnarodowym, jak

i krajowym, jest stworzenie ram prawnych, które pozwolą wykorzystywać rozwój technologiczny z korzyścią dla wszystkich, w tym pracujących. Przykładami takich działań mogą być przyjęte ostatnio akt w sprawie sztucznej inteligencji oraz dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Działania prawodawcy unijnego oraz ustawodawców krajowych powinni wspierać i uzupełniać partnerzy społeczni (Nowik 2002, s. 122–123 i powołana tam literatura). Są oni najbliższym procesowi pracy, a ich wspólne działania są wyrazem autonomii i demokratyzacji środowiska pracy oraz gwarancją kontroli człowieka nad korzystaniem z technologii (ETUC 2022).

W artykule zostaną przedstawione instrumenty prawne, z których już obecnie mogą korzystać związki zawodowe, aby oddziaływać na proces zarządzania algorytmicznego, przyczyniając się do budowy efektywnych i sprawiedliwych ram prawnych. Możliwości te zostaną skonfrontowane z praktyką relacji zbiorowych w Polsce. Następnie autorzy postarają się odpowiedzieć na pytania o przyczyny niewielkiego zaangażowania partnerów społecznych (w tym związków zawodowych) w obszar technologiczny oraz o sposoby ożywienia dialogu społecznego w tej sferze.

1. Zarządzanie algorytmiczne i jego pozycja w strukturze stosunku pracy

Stosunek pracy, jakkolwiek jest stosunkiem zobowiązaniowym (art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „k.p.”), charakteryzuje się występowaniem elementu podporządkowania pracownika pracodawcy (Gersdorf 2002, s. 18). Podporządkowanie jest niezbędne, aby kształtować proces pracy i koordynować działania członków organizacji, w tym pracowników (Bąba 2022, s. 88). Emanacją pracowniczego podporządkowania są kompetencje pracodawcy do kształtowania zachowań pracowników w procesie pracy w drodze aktów zbiorowych (np. regulaminów pracy) lub indywidualnych poleceń (Duraj 2015, s. 161). Pracodawca jest uprawniony do określania zadań pracownika, sposobu ich wykonywania (kierownictwo), ustalenia czasu i miejsca świadczenia (art. 22 § 1 k.p.), a także do nadzorowania procesu pracy.

Dzięki rozwojowi technologicznemu pracodawca uzyskuje nowe narzędzia zarządzania procesem pracy i nadzorowania jego przebiegu (de Stefano, Taes 2023, s. 23). Takim narzędziem są algorytmy, w tym algorytmy sztucznej inteligencji (Möhlmann et al. 2021, s. 2001). Zarządzanie algorytmiczne jest wykorzystywane już nie tylko w tzw. gospodarce gig¹. Z algorytmów korzystają też przedsiębiorstwa o tradycyjnych modelach biznesowych, zatrudniające kierowców samochodów dostawczych, kurierów czy też pracowników magazynów (Benlian et al. 2022, s. 826). W rezultacie coraz częściej praca jest „nadzorowana, regulowana i oceniana przez algorytmy” (uzasadnienie do komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy

¹ Gospodarka gig prezentuje zasadniczo nowy sposób myślenia o pracy i stosunkach zatrudnienia poprzez oddzielenie jednostek od odrębnej hierarchii lub struktury zarządzania (van Zoonen, Sivunen, Treem 2024, s. 1).

o związkach zawodowych, IX kadencja, druk sejm. nr 2642). Zaawansowane algorytmy przejmują funkcje, które tradycyjnie przypisywane były pracownikom na stanowiskach kierowniczych (menadżerskich), wkraczając w sferę podporządkowania pracowniczego. Zarządzanie algorytmiczne jest wykorzystywane nie tylko w stosunkach pracy, lecz również w zatrudnieniu niepracowniczym. Teoretycznie mające źródło w swobodzie umów i autonomicznej decyzji stron, w praktyce jest narzucane przez organizację i może prowadzić do budowania silnej zależności pracującego od pracodawcy (w szerokim tego słowa znaczeniu). Formalna wolność przekształca się w faktyczną zależność (Prassl 2018, s. 68–69), której nie towarzyszy ochrona wynikająca z prawa pracy.

Wraz z rosnącym znaczeniem zarządzania algorytmicznego ujawniają się różne zagrożenia związane z taką formą organizacji pracy. Choć projektowanie i konfiguracja algorytmów zarządzania pozostają w rękach ludzi, rosnąca rola sztucznej inteligencji w procesach uczenia się na podstawie danych i podejmowania decyzji coraz bardziej wpływa na kształtowanie różnych systemów (Benlian, Wiener, Cram 2023). Implementacja technologii opartych na sztucznej inteligencji rozszerza zakres władztwa pracodawcy, inicjując przejście od tradycyjnych form podporządkowania do zaawansowanego modelu stałej kontroli, w którym powstaje wrażenie przejęcia przez algorytmy faktycznego kierownictwa procesem pracy (Bąba 2022, s. 88). W zarządzaniu algorytmicznym może brakować transparentności, „wyjaśnialności” i odpowiedzialności za zautomatyzowane decyzje (Krämer, Cazes 2022, s. 13; Nowik 2002, s. 125–126), co prowadzi do asymetrii informacyjnej, osłabiającej efektywność ochrony wynikającej z prawa pracy (zob. uzasadnienie do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, IX kadencja, druk sejm. nr 2642). Monitorowanie pracowników z wykorzystaniem algorytmów sztucznej inteligencji zagraża ich prywatności, może być przyczyną nierównego traktowania, a nawet dyskryminacji pracujących (de Stefano, Taes 2023, s. 22, 24–26). W rezultacie niekontrolowane i nieuregulowane prawnie (UN. Office of the High Commissioner for Human Rights 2014) stosowanie algorytmów w zarządzaniu może prowadzić do dehumanizacji pracy (de Stefano 2019, s. 4 i n.) i wyzysku pracowników (Prassl 2018, s. 68–69; uzasadnienie do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, IX kadencja, druk sejm. nr 2642), a nawet zwiększania się zagrożeń dla bezpieczeństwa procesu pracy.

Rozwój technologiczny zmienia środowisko pracy, ale nie aksjologiczne podstawy prawa pracy. Fundamentem konstytucyjnego ładu pracy pozostaje godność człowieka pracującego (art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.) jako jedyna obiektywna wartość i cel całego systemu prawnego (Kant 1953, s. 68–72). Rozwój technologiczny nie stanowi uzasadnienia dla naruszania godności człowieka (Davidov 2016, s. 59–62; Liszcz 2018, s. 258) oraz ograniczania wolności i praw pracowniczych gwarantowanych przez konstytucję, prawo międzynarodowe oraz prawo UE. Wręcz przeciwnie, rozwój technologiczny powinien być wykorzystywany w interesie człowieka (ILO 2019, s. 25 i n.)², a zatem w celu rozszerzania jego sfery wolności (Langille 2011, s. 101 i n.; Sobczyk 2015, s. 27 i n.). Stosunek pracy, również ten oparty na nowoczesnych

² Projektując przyszłość świata pracy z pracownikiem w centrum zainteresowania (*a human-centred agenda*).

technologiach, powinien gwarantować godne warunki pracy i życia (art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/389 ze zm.).

Jednak wobec specyficznego położenia stron stosunku pracy, dominacji pracodawcy oraz niekontrolowanego wykorzystywania technologii, a także wysokiego ryzyka towarzyszącego korzystaniu z niektórych technologii (czego potwierdzeniem mogą być założenia aktu w sprawie sztucznej inteligencji) osiągnięcie tego celu wymaga stworzenia odpowiednich ram prawnych, chroniących pracownika w kontekście jego interakcji z nowoczesnymi technologiami cyfrowymi w miejscu pracy (ILO 2019, s. 18 i n.). Warunkiem odpowiedniego korzystania z technologii jest zagwarantowanie, że będą one wdrażane, a następnie stosowane pod kontrolą człowieka (de Stefano 2019, s. 30–31). Algorytmy sztucznej inteligencji pozostają jedynie narzędziem w rękach ludzi i przedmiotem, podczas gdy jedynym podmiotem procesu pracy jest człowiek. Dlatego ramy prawne powinny kształtować techniczne, ale również etyczne standardy korzystania ze sztucznej inteligencji (Nowik 2002, s. 133). Kontrola nad stosowaniem technologii jest jednym z celów między innymi dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Ustawodawca, kształtując prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w tym model podporządkowania pracowniczego, nie tworzy rozwiązań przeznaczonych bezpośrednio do zarządzania algorytmicznego. Odbywa się ono z wykorzystaniem ogólnych narzędzi prawnych, które może stosować podmiot zatrudniający (korzystając ze swojej sfery wolności lub na podstawie upoważnienia ustawowego). Pracodawca zarządzający z wykorzystaniem sztucznej inteligencji podlega też ogólnym ograniczeniom mającym źródło w konstrukcji stosunku pracy oraz uprawnieniach pracowniczych. Niemniej jednak brak mechanizmów uwzględniających specyfikę pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii może w praktyce powodować niedostosowanie ochrony pracowników do zmieniających się warunków pracy i jej mniejszą efektywność. Pracodawcy, ale też organy nadzorujące przestrzeganie prawa pracy lub rozstrzygające spory mające źródło w stosunku pracy, mogą mieć trudności z przenoszeniem tradycyjnych konstrukcji prawa pracy na grunt zatrudnienia technologicznego. Przemawia to za stworzeniem rozwiązań prawnych poświęconych właśnie zatrudnieniu technologicznemu (zob. rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)), Dz.Urz. UE C 2021, nr 456/161). Potwierdzeniem tego założenia są działania podejmowane na poziomie unijnym z dyrektywą w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz aktem w sprawie sztucznej inteligencji włącznie. Kluczową rolę w budowaniu ochrony w zatrudnieniu technologicznym odgrywa ustawa, która musi zabezpieczyć podstawowe wolności i prawa pracujących. Proces legislacyjny jest jednak złożony i długotrwały. Z poziomu ustawy nie ma też możliwości uwzględnienia specyfiki pracy wykonywanej w określonych branżach czy tym bardziej przedsiębiorstwach. Ważną rolę w procesie przywracania bezpieczeństwa, wolności oraz demokratycznych wartości w środowisku pracy mają do odegrania partnerzy społeczni, znajdujący się najbliżej środowiska pracy. W drodze prowadzonego dialogu, w tym zwłaszcza rokowań zbiorowych, mogą dostosowywać prawne ramy zarządzania algorytmicznego do szybko zmieniającej się rzeczywistości (de Stefano 2020, s. 442), a także zagwarantować, że algorytmy pozostaną pod kontrolą człowieka i będą mu służyć (ETUC Resolution calling for

an EU Directive on Algorithmic Systems at Work, 6 December 2022). Partnerzy społeczni, w tym związki zawodowe, muszą być jednak świadomi istniejących wyzwań i stworzyć strategie dostosowane do wymagań rynku pracy wykorzystującego rozwój technologiczny (Unterschütz 2019, s. 226–232; de Stefano, Taes 2023, s. 22).

2. Prawne podstawy działania związków zawodowych w obszarze zarządzania algorytmicznego

Oddziaływanie na proces wprowadzania i wykorzystywania nowoczesnych technologii stanowi przejaw reprezentacji i obrony praw oraz interesów zawodowych ludzi pracy (art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn., dalej: „u.z.z.”). Wobec rozwoju technologicznego działanie na rzecz ludzi pracy w tym obszarze staje się szczególnie istotne. Jednak również w odniesieniu do relacji zbiorowych prawo nie tworzy rozwiązań czy procedur odnoszących się właśnie do zagadnień technologicznych. Dlatego, realizując swoje zadania, związki zawodowe będą korzystać z ogólnych instrumentów prawnych – zagwarantowanych w ustawie lub mających źródło w wolności związkowej. Związki zawodowe mogą działać na rzecz nie tylko pracowników, lecz również innych osób wykonujących pracę zarobkową (art. 1¹ u.z.z.). W sprawach zbiorowych, do których należą zasady korzystania z narzędzi technologicznych oraz ich wpływ na warunki pracy, związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, również osoby niezrzeszone (art. 7 ust. 1 u.z.z.), chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (np. art. 30 ust. 1 u.z.z.). Związki zawodowe mogą uczestniczyć w procesach normotwórczych nie tylko w wymiarze krajowym, ale również transgranicznym (np. w ramach korporacji międzynarodowych) oraz ponadnarodowym, w tym w ramach Unii Europejskiej. Na krajowe ramy prawne składają się prawo powszechnie obowiązujące oraz akty autonomiczne, w tym układy i inne porozumienia zbiorowe oraz regulaminy (art. 9 § 1 k.p.), a także różnego rodzaju akty nienazwane będące emanacją podporządkowania pracownika (Zieliński 1986, s. 166). Udział związków zawodowych w ich tworzeniu może mieć charakter stanowczy (konieczność uzyskania zgody strony związkowej) lub ograniczać się do udziału w konsultacjach lub sformułowania opinii na temat treści danego aktu.

Na poziomie europejskim związki zawodowe uczestniczą w procedurze konsultowania projektów aktów prawnych. Mogą również podejmować inicjatywy autonomiczne, w tym w celu zawierania porozumień ramowych, czego przykładem jest porozumienie w sprawie cyfryzacji (European Social Partner Framework Agreement on Digitalisation, June 2020). Uczestnikiem tych procedur po stronie pracowniczej jest Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, zrzeszająca największe polskie związki zawodowe (konfederacje związków zawodowych): NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych³. Związki zawodowe, obok europejskich rad zakładowych,

³ Zob. listę organizacji członkowskich na stronie National Trade Union Confederation, <https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations> (dostęp: 6 czerwca 2024).

uczestniczą w negocjowaniu transgranicznych (w tym europejskich) porozumień zbiorowych, których przedmiotem regulacji może być sposób korzystania z nowoczesnych technologii w ramach grupy kapitałowej czy nawet łańcucha dostaw.

Związki zawodowe mogą wpływać na treść przepisów regulujących stosowanie algorytmów w środowisku pracy, korzystając z prawa do opiniowania założeń projektów aktów prawnych (art. 19 u.z.z.) oraz z prawa do występowania z wnioskiem o wydanie lub zmianę aktu prawnego (art. 20 u.z.z.), które przysługują organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu przepisów o Radzie Dialogu Społecznego. Związki zawodowe mają też uczestniczyć w kształtowaniu warunków pracy w gałęziach pracy nieobjętych układami zbiorowymi pracy (art. 21 ust. 2 u.z.z.). Wpływ na korzystanie ze sztucznej inteligencji jest możliwy również wskutek udziału w tworzeniu regulaminów zakładowych, w tym regulaminów wynagradzania (art. 77² § 4 k.p.) oraz regulaminów pracy (art. 104² k.p.). Systemy wynagrodzeń mogą wykorzystywać mechanizmy odwołujące się do zarządzania algorytmicznego, podczas gdy samo zastosowanie technologii stanowi element szeroko rozumianej organizacji procesu pracy. O ile udział zakładowych organizacji związkowych w tworzeniu regulaminów wynagradzania ma charakter stanowczy, o tyle wydanie regulaminu pracy, w razie niezgodnienia jego treści ze stroną związkową, może mieć charakter jednostronny (art. 104² § 2 k.p.). Pozwala to pracodawcom uniknąć regulowania kwestii związanych z zarządzaniem algorytmicznym. Zakładowa organizacja związkowa może również zajmować stanowisko wobec pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową (art. 26 pkt 2 u.z.z.). Wynikające z tych przepisów uprawnienia związkowe, nawet jeśli w większości nie mają charakteru stanowczego, stwarzają pewne możliwości oddziaływania na decyzje pracodawcy, w tym sposób wykorzystania nowoczesnych technologii. Ich praktyczne znaczenie w dużym stopniu zależy od aktywności związków zawodowych i zdolności do ich oddziaływania na pracodawców.

Podstawowym mechanizmem kształtowania warunków zatrudnienia, w tym zatrudnienia wykorzystującego nowoczesne technologie, pozostają rokowania zbiorowe, których efektem są porozumienia zbiorowe dochodzące do skutku w wyniku konsensu strony pracodawczej i pracowniczej. W rezultacie to rokowania zbiorowe umożliwiają wszechstronne i efektywne zabezpieczenie interesów pracowniczych również w tych obszarach, w których (przykładem zarządzanie algorytmiczne) ochrona ustawowa znajduje się *in statu nascendi* i jest niewystarczająca. Podstawową formą rokowań zbiorowych są rokowania układowe (dział XI k.p. „Układy zbiorowe pracy”), które mogą być prowadzone tylko z odpowiednimi strukturami związkowymi. Układ zbiorowy określa warunki, jakim ma odpowiadać treść stosunku, z zastrzeżeniem zasady korzystności (art. 240 § 1 w zw. z art. 9 § 1 k.p.). Może również kształtować inne materie, które nie zostały uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 240 § 2 k.p.). Granicę dla działań autonomicznych wyznaczają prawa osób trzecich (art. 240 § 3 k.p.). Strony rokowań zbiorowych mają więc szeroką przestrzeń negocjacyjną, gdy chodzi o zasady stosowania nowoczesnych technologii w procesie pracy. Podjęcie rokowań oraz określenie ich przedmiotu ma jednak charakter fakultatywny i zależy od inicjatywy samych stron. Sposób wykorzystania algorytmów, jako element szeroko rozumianych warunków pracy, może stanowić również przedmiot sporu

zbiorowego (art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.), co otwiera związkom zawodowym drogę do korzystania ze środków nacisku na pracodawcę – strajku oraz innych akcji protestacyjnych. Znaczenie innych normatywnych porozumień zbiorowych (art. 9 § 1 k.p.) w obszarze sztucznej inteligencji jest ograniczone. Zagadnienia z obszaru zarządzania algorytmicznego z reguły nie mieszczą się w ich przedmiocie. Z kolei nienazwane porozumienia zbiorowe, jakkolwiek mające swoje źródło w autonomii zbiorowej i nieograniczone przedmiotowo, jako niemające oparcia ustawowego (art. 9 § 1 k.p.), nie korzystają z gwarancji funkcjonowania jak prawo, w tym z rozszerzonej skuteczności (Stelina 2016, s. 501 i n.).

Ze względu na antropologiczny wymiar pracy nadrzędnym celem działań partnerów społecznych powinno być zagwarantowanie kontroli człowieka nad technologią, która pozostaje w ten sposób narzędziem w procesie pracy⁴. Punktem wyjścia jest zagwarantowanie pracownikom oraz ich przedstawicielom informacji na obszarów, gdzie stosowane jest zarządzanie algorytmiczne, procedur ich wprowadzania oraz sytuacji pracowników. Partnerzy społeczni powinni dążyć do wypracowania takich zasad użycia algorytmów oraz procedur nadzoru nad nimi, które będą dostosowane do charakteru pracy oraz typu organizacji, zapewniając odpowiednią ochronę pracownikom (de Stefeano, Taes 2023, s. 26–28). Przykładem postanowienia porozumień zbiorowych dotyczące norm pracy (Krämer, Cazes 2022, s. 36) ustalanych w sposób umożliwiający pracownikom pracującym z należytą starannością ich osiągnięcie⁵ oraz gwarantujące informowanie zatrudnionych o formułowanych wobec nich wymaganiach.

Partnerzy społeczni mogą również identyfikować zagrożenia dla szeroko rozumianego bezpieczeństwa procesu pracy oraz dążyć do ich eliminacji przez system zabezpieczeń mających źródło w aktach autonomicznych. Szczególnym aspektem szeroko rozumianego bezpieczeństwa jest efektywne zagwarantowanie pracownikowi prawa do bycia offline (ILO 2022), np. przez postanowienia dotyczące dezaktywacji kont pracowniczych po godzinach pracy. Przedmiotem aktów autonomicznych może być również dostosowanie zasad wynagradzania oraz systemu ocen pracowników do specyfiki pracy wykonywanej z wykorzystaniem technologii (np. odchodzenie od negatywnej oceny pracowników znajdujących się poniżej granicy wyznaczonej przez wyniki innych zatrudnionych, co z góry zakłada negatywną ocenę części załogi). Przejawem ochrony pracowników może być zwłaszcza zagwarantowanie (co najmniej jako podstawowych) stałych stawek wynagrodzenia za czas niezależnych od wyników pracy (Lamannis 2023, s. 43). Partnerzy społeczni mają do odegrania znaczącą rolę również w procesie zapewnienia kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy w warunkach rozwoju technologicznego. Służyć temu może identyfikowanie kompetencji (w tym cyfrowych)

⁴ Zob. m.in. European Social Partner Framework Agreement on Digitalisation, June 2020. W porozumieniach zbiorowych gwarantuje się m.in. że decyzje (decyzje w określonych obszarach) będą podejmowane przez człowieka (de Stefeano, Taes 2023, s. 28).

⁵ Pozwoli to przeciwdziałać praktykom łączenia oceny efektywności pracy z poziomem efektywności innych pracowników, co w zasadzie z góry przesądza o niemożności osiągnięcia przyjętej normy przez część załogi (Votavová 2021).

przydatnych pracownikom oraz tworzenie w aktach autonomicznych mechanizmów, które mają ułatwić ich zdobywanie.

Konieczną przesłanką efektywności działań związkowych jest dostęp do informacji na temat warunków wykonywania pracy, w tym sposobów wykorzystania narzędzi algorytmicznych (Nowik 2002, s. 128). Dostęp ten może być gwarantowany przez ustawę lub autonomiczne porozumienia partnerów społecznych. Prawo nie tworzy jednolitego mechanizmu uzyskiwania przez związki zawodowe informacji od pracodawców. Za najbardziej ogólne można uznać prawo zakładowej organizacji związkowej do informacji niezbędnych do prowadzenia jej działalności – art. 28 u.z.z. (Baran 2019b). Przykładowo zostały wskazane informacje dotyczące warunków pracy oraz działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Zarządzanie algorytmiczne ma wpływ na warunki pracy, a jego wprowadzenie lub modyfikacje w znaczący sposób oddziałują na sytuację pracowników. Problemem jest jednak ogólne określenie materii objętych kompetencjami związków zawodowych, co w konkretnych sytuacjach może utrudniać lub uniemożliwiać dostęp do danych związanych z użyciem algorytmów. Nakłada się na to brak procedury, na wzór przewidzianej w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006, nr 79, poz. 550 ze zm.), w ramach której możliwe byłoby stwierdzenie zasadności żądań związkowych (na temat analogicznej możliwości korzystania z tego mechanizmu zob. Baran 2019a). W rezultacie prawo nie gwarantuje pewnego dostępu do danych potrzebnych do działań na rzecz pracowników w sferze zarządzania algorytmicznego, a kluczowe znaczenie ma praktyka relacji między pracodawcami i zakładowymi organizacjami związkowymi. Pewne nadzieje na poprawę sytuacji można wiązać z implementacją dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, która ustanawia obowiązki informacyjno-konsultacyjne podmiotów będących operatorami platform.

3. Praktyka zaangażowania związków zawodowych w tworzenie ram prawnych zarządzania algorytmicznego

Praktyka działań związkowych w obszarze zarządzania algorytmicznego stanowi efekt wielu uwarunkowań i czynników. Dwa kluczowe to sytuacja dialogu społecznego, w tym rokowań zbiorowych, w ogóle oraz zbudowanie przez związki zawodowe odpowiedniej strategii w obszarze zatrudnienia opartej na nowoczesnych technologiach (Unterschütz 2019, s. 226–232). Brak żywej praktyki rokowań zbiorowych utrudnia, a nawet uniemożliwia, stworzenie efektywnej strategii w obszarze technologicznym. Rozwinięte rokowania zbiorowe, jakkolwiek nie stanowią gwarancji dostosowania strategii związkowych do wyzwań technologicznych, stanowią punkt wyjścia do budowania efektywnej ochrony.

Dialog społeczny w Polsce, w tym zwłaszcza rokowania zbiorowe, znalazły się w głębokim kryzysie. Oprócz gwarantowanych ustawowo relacji w ramach Rady Dialogu Społecznego, dialog ponadzakładowy praktycznie zamarł. Rokowania zakładowe są rozproszone i ograniczone do wybranych typów pracodawców lub branż, a ich zakres jest stosunkowo niewielki (można

szacować, że około 15% zatrudnionych)⁶. Największe polskie struktury związkowe, poprzez swoje członkostwo w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, uczestniczą natomiast w europejskim dialogu społecznym. Jeśli chodzi o koncepcję działania polskich związków zawodowych, obszar technologiczny jest zjawiskiem nowym i dość odległym od tradycyjnych sfer działania. Brakuje wiedzy na temat nowoczesnych technologii oraz wsparcia eksperckiego. Żaden z największych związków zawodowych nie zaprezentował jeszcze kompleksowej strategii działania w obszarze technologicznym⁷. Dlatego na ogólną słabość rokowań zbiorowych w ogóle nakłada się nikła aktywność koncepcyjna i normotwórcza związków zawodowych w obszarze nowych technologii.

Na poziomie europejskim związki zawodowe (poprzez Europejską Konfederację Związków Zawodowych) uczestniczyły w tworzeniu projektów aktów prawnych, w tym projektu dyrektywy o pracy platformowej (ETUC Reply to the first phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, 22 March 2021). Konfederacja wystąpiła też z postulatem wydania dyrektywy w sprawie systemów algorytmicznych, która miałaby zagwarantować przewidywalność i możliwość wyjaśnienia sposobu działania algorytmów, a także zwiększenie roli rokowań zbiorowych w zarządzaniu algorytmicznym i wzmocnienie prawa pracowników do informacji i konsultacji w tym obszarze. Proces tworzenia europejskich ram prawnych technologiczacji stosunku pracy jest długotrwały, napotyka pewne przeszkody (przykładem prace nad dyrektywą w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych), a jego wyniki nie mogą być jeszcze uznane za wyraz kompleksowej ochrony człowieka w zmieniającym się środowisku pracy. W ostatnich latach zmniejszyła się natomiast dynamika negocjowania transgranicznych porozumień zbiorowych. Akty negocjowane z rządami centralnymi korporacji międzynarodowych odgrywają, pomimo swojego potencjału, marginalną rolę w zapewnieniu ochrony w zatrudnieniu technologicznym.

Ze względu na niewielką aktywność polskiego ustawodawcy w obszarze zarządzania algorytmicznego związki zawodowe nie miały dotychczas możliwości szerszego udziału w krajowym procesie legislacyjnym. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie oceniło projekt rozszerzenia zakresu informacji przekazywanych zakładowym organizacjom związkowym przez pracodawców, podnosząc, że jest to jeden z warunków efektywnej ochrony w obszarze technologicznym (opinia NSZZ „Solidarność” do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, IX kadencja, druk sejm. nr 2642).

Zagadnienia technologiczacji stosunku pracy stanowiły przedmiot dyskusji partnerów społecznych w Radzie Dialogu Społecznego. Dotychczas nie udało się jednak osiągnąć jakiegóż formy szerszego porozumienia dotyczącego zasad wykorzystania technologii w obszarze

⁶ Ze względu na brak wymogu rejestracji lub notyfikacji innych niż układy porozumień zbiorowych i regulaminów nie ma kompleksowych danych dotyczących wszystkich aktów autonomicznych. Pewne wnioski można natomiast sformułować na podstawie badań rejestrów układowych (na temat stanu relacji zbiorowych zob. m.in. Mądrzycki, Pisarczyk 2022).

⁷ Choć niewątpliwie związki zawodowe dostrzegają znaczenie problemu i jego konsekwencje (zob. np. Związkowa Alternatywa 2023).

zatrudnienia. Ostatnie ponadzakładowe układy zbiorowe były zawierane w 2014 roku, gdy problem technologizacji stosunku pracy nie był jeszcze przedmiotem szerszej debaty. Jednak nawet w zawieranych w ostatnich latach zakładowych układach zbiorowych kwestie technologiczne są regulowane rzadko. Pewne próby regulacji dotyczyły pracy zdalnej, która zyskuje dużą popularność. Natomiast problematyka stosowania i kontroli zarządzania algorytmicznego nie pojawiała się w badanych układach zbiorowych pracy (Mądrzycki, Pisarczyk 2022). Nawet na tle ogólnej słabości rokowań układowych obszar technologiczny wyróżnia się brakiem aktywności partnerów społecznych, którzy koncentrują się na tradycyjnych aspektach zatrudnienia (wynagrodzenie za pracę, czas pracy, dodatkowe uprawnienia pracownicze).

Nie oznacza to jednak braku jakiegokolwiek aktywności związkowej. Związki zawodowe inicjowały lub włączały się w dialog społeczny dotyczący zagadnień technologicznych (w tym zarządzania algorytmicznego). Były to z reguły albo spory zbiorowe mające za przedmiot m.in. sposób wykorzystania narzędzi technologicznych i związanych z nimi zasad wynagradzania pracowników, albo niesformalizowane akcje zbiorowe lub negocjacje niemieszczące się w ramach istniejących procedur.

Procedura sporu zbiorowego jest wybierana ze względu na możliwość zorganizowania legalnego strajku, co pozwala wyrzucić silniejszą presję na pracodawcę, zwłaszcza jeśli wcześniejsze próby oddziaływania na warunki zatrudnienia okazały się nieskuteczne. W 2019 roku związki zawodowe działające w Amazon Polska (NSZZ „Solidarność” oraz Inicjatywa Pracownicza) zgłosiły spór zbiorowy, którego przedmiotem był m.in. sposób korzystania z algorytmów w organizacji pracy⁸. Pracodawcy zarzucano „wyśrubowanie” norm pracy, prowadzące do nadmiernego obciążenia pracowników, co miały potwierdzać kontrole Państwowej Inspekcji Pracy (Mazurkiewicz 2019). Związki zawodowe stanęły też przed koniecznością zajęcia stanowiska wobec spontanicznych akcji zbiorowych organizowanych przez zatrudnionych (często niepracowników). Akcje te – ze swojej istoty – są organizowane poza ramami formalnych procedur. Przykładami są wystąpienia kurierów pracujących na rzecz platform świadczących usługi w zakresie dostaw (Glovo, pyszne.pl). Kurierzy Glovo kwestionowali algorytm, według którego były przydzielane oraz rozliczane zadania. Przedmiotem zastrzeżeń był m.in. stosowany wobec nich mnożnik oraz brak (przynajmniej w niektórych lokalizacjach) tzw. wyzwań czyli warunków (np. liczby dostaw), których spełnienie powodowało nabycie dodatkowych świadczeń. Negocjacje kończyły się co prawda porozumieniami, które jednak (z braku podstawy ustawowej) nie miały charakteru normatywnego, i od których operator platformy, przynajmniej w ocenie protestujących, odchodził (*Trzeci strajk...* 2021). W marcu 2024 roku rozpoczęły się kolejne protesty kurierów Glovo (Puczyłowska 2024). Protest w pyszne.pl dotyczył głównie tradycyjnych składników wynagrodzenia (dodatki). Natomiast od pewnego momentu był wspierany przez związek zawodowy OPZZ Konfederacja Pracy (*Strajk kurierów...* 2023). Forma protestów była dostosowana do specyficznej organizacji pracy, polegając m.in. na przyjmowaniu i nierealizowaniu lub spowalnianiu dostaw. Operator mógł jednak łatwo przeciwdziałać takiej formie protestu, wyłączając konta protestujących kurierów. Był to swoisty

⁸ Podobny spór dotyczący braku przejrzystości w stosowaniu algorytmów wystąpił w Niemczech (de Stefano, Taes 2023, s. 26).

cyfrowy lokaut, stanowiący skuteczną formę wygaszania akcji zbiorowej (*Kurierzy Glovo...* 2021). Protesty kurierów, ich przebieg oraz ograniczone rezultaty wskazują na niedostosowanie istniejących ram prawnych do specyfiki zatrudnienia technologicznego, w tym zwłaszcza o charakterze niepracowniczym. Działania te jednocześnie potwierdziły znaczący potencjał zbiorowy nawet w tak specyficznych i atomizowanych grupach zatrudnionych jak kurierzy. Związki zawodowe podejmują próby dołączenia do akcji zbiorowych, jednak i te działania charakteryzują się dotychczas ograniczonym zakresem i niewielką skutecznością. Są raczej reakcją i dążeniem do potwierdzenia obecności związkowej niż wyrazem spójnej strategii w obszarze technologicznym. Brak ogólnych danych na temat zaangażowania związków zawodowych w tworzenie aktów zakładowych (regulaminów). Wyrывkowe informacje wskazują, że dotąd zagadnienie to nie stało się kluczowym elementem zakładowego dialogu społecznego. Pozycji związków zawodowych nie sprzyja m.in. procedura wydawania regulaminu pracy, gdzie w braku porozumienia partnerów społecznych o treści regulaminu decyduje pracodawca.

Tworzeniu spójnej strategii związkowej nie sprzyjają problemy z uzyskiwaniem informacji na temat sposobu korzystania z algorytmów przez pracodawców. Prawo zakładowej organizacji związkowej do informacji niezbędnych do prowadzenia działalności zostało sformułowane na tyle ogólnie, że w praktyce staje się zarzewiem częstych sporów między partnerami społecznymi (Baran 2019a). Jakkolwiek użycie algorytmów w istotny sposób wpływa na warunki pracy, brak wyraźnego wskazania w przepisach jest wykorzystywany jako uzasadnienie dla odmowy przekazywania takich danych stronie związkowej. W rezultacie proponuje się uzupełnienie katalogu informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej o dane dotyczące parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą też mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie (komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, IX kadencja, druk sejm. nr 2642). Jakkolwiek prace nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych mają być kontynuowane (Leśniak 2024), można mieć obawy, że przepis w proponowanym kształcie nie zapewni (podobnie jak dzieje się to w innych obszarach) efektywnego dostępu do informacji związanych z wykorzystaniem algorytmów.

Podsumowanie

Stworzenie odpowiednich ram prawnych dla wykorzystania technologii w procesie pracy stanowi jedno z najważniejszych wyzwań stojących przed państwem oraz innymi aktorami uczestniczącymi w kształtowaniu warunków zatrudnienia. Standardy ponadnarodowe, w tym prawo Unii Europejskiej (pomimo pewnych sukcesów), jak również legislacja krajowa znajdują się *in statu nascendi*. Lukę regulacyjną mogliby wypełnić partnerzy społeczni, korzystając z prawa do rokowań zbiorowych lub innych form prowadzenia dialogu społecznego. Ich dotychczasowa aktywność w tym obszarze jest jednak rozczarowująca. Związki zawodowe, odwołujące się do tradycyjnej bazy członkowskiej, nie stworzyły kompleksowej strategii reprezentacji w obszarach, w których praca jest organizowana z wykorzystaniem technologii.

Nakłada się na to głęboki kryzys rokowań zbiorowych jako pewnej idei kształtowania warunków zatrudnienia. W rezultacie działania zbiorowe odnoszące się w jakiś sposób do zarządzania algorytmicznego stanowiły raczej wyjątek od zasady braku efektywnego dialogu społecznego. Zarządzanie algorytmiczne nie stało się przedmiotem klasycznych rokowań zbiorowych (rokowań układowych), a dyskusje podejmowane np. w Radzie Dialogu Społecznego nie doprowadziły do uzgodnienia zasad korzystania z nowoczesnych technologii. Nawet jeśli zagadnienie to jest w jakiś sposób regulowane w aktach nierejestrowanych, należy zakładać, że zakres regulacji autonomicznych pozostaje ograniczony. Działania podejmowane przez związki zawodowe stanowią odpowiedź na szczególnie niepokojące metody wykorzystywania algorytmów lub są konsekwencją spontanicznych działań samych zatrudnionych, np. pracowników platformowych. Nie oznacza to, że podejmowane działania oraz ich rezultaty należy deprecjonować. Związki zawodowe zbierają doświadczenia potrzebne do budowy przyszłej strategii działań. Dzisiejsze rozproszone czy nawet chaotyczne działania związkowe odzwierciedlają w jakimś sensie etap rozwoju relacji zbiorowych mających za przedmiot wykorzystanie technologii.

Do rozwoju stabilnych relacji zbiorowych w obszarze technologicznym nie przyczyniają się istniejące ramy prawne. Ustawa nie promuje rokowań zbiorowych jako mechanizmu kształtowania warunków zatrudnienia. W szczególności brak rozwiązań, które zachęcałyby partnerów społecznych do podjęcia dialogu w materiach związanych z wykorzystaniem technologii w procesie pracy. Partnerzy społeczni na żadnym poziomie nie mają obowiązku prowadzenia dialogu, w tym rokowań zbiorowych, w kwestiach technologicznych. Ustawodawca rezygnuje z możliwości swoistego wymuszenia dyskusji na temat wykorzystania technologii oraz jej wpływu na stosunki pracy, licząc na inicjatywę samych partnerów społecznych. Stanowisko ustawodawcy oznacza szerokie uznanie autonomii zbiorowej, ale jednocześnie neutralność, a nawet ambiwalencję, wobec uczynienia kwestii technologicznych przedmiotem relacji zbiorowych. Państwo powinno dążyć do zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych. Biorąc pod uwagę znaczenie technologizacji stosunku pracy, promocja mogłaby dotyczyć m.in. takich kwestii, jak zarządzanie algorytmiczne. Szybka budowa efektywnych ram prawnych z udziałem państwa i partnerów społecznych ułatwi wykorzystanie technologii z korzyścią dla obu stron stosunku pracy oraz przyczyni się do przeciwdziałania nadużyciom.

Bibliografia

- Baran K.W. (2019a) *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, LEX/el.
- Baran K.W. (2019b) *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Bąba M. (2022) *Podporządkowanie technologiczne w zatrudnieniu*, „Państwo i Prawo”, z. 2.
- Benlian A., Wiener M., Cram W.A. (2023) *Algorithmic Control and Gig Workers: A Legitimacy Perspective of Uber Drivers*, „European Journal of Information Systems”, vol. 32, nr 3.

- Benlian A. et al. (2022) *Algorithmic Management – Bright and Dark Sides, Practical Implications, and Research Opportunities*, „Business & Information Systems Engineering”, t. 64, nr 6.
- Davidov G. (2016) *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford.
- Duraj T. (2015) *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia”, t. 24, nr 3.
- Gersdorf M. (2002) *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10.
- ETUC (2022) *ETUC Resolution Calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work, 6 December 2022*, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-calling-eu-directive-algorithmic-systems-work> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- ILO (2019) *Work for a Brighter Future – Global Commission on the Future of Work*, Geneva.
- ILO (2022) *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, Geneva.
- Kant I. (1953) *Uzasadnienie metafizyki moralności*, tłum. R. Ingarden, Warszawa.
- Krämer C., Cazes S. (2022) *Shaping the Transition: Artificial Intelligence and Social Dialogue*, Paris (seria: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 279).
- Kurierzy Glovo strajkowali, firma proponuje spotkanie online* (2021) <https://www.wirtualnemedia.pl/artykul/kurierzy-glovo-strajk> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Lamannis M. (2023), *Collective Bargaining in the Platform Economy: A Mapping Exercise of Existing Initiatives*, Brussels, <https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-platform-economy> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Langille B. (2011) *Labour Law's Theory of Justice* [w:] G. Davidov, B. Langille (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford.
- Leśniak G.J. (2024) *Algorytmy doczekają się jednak uregulowania w polskim prawie*, <https://www.prawo.pl/kadry/algorytmy-w-ustawie-o-zwiatkach-zawodowych,525332.html> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Liszcz T. (2018) *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin.
- Mazurkiewicz P. (2019) *Pracownicy polskiego Amazona żądają podwojenia płac. Grozą strajkiem*, <https://cyfrowa.rp.pl/globalne-interesy/art16917511-pracownicy-polskiego-amazona-zadaja-podwojenia-plac-groza-strajkiem> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Mądrzycki B., Pisarczyk Ł. (2022) Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych w Polsce, <https://www.gov.pl/web/dialog/krajowy-plan-odbudowy> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Möhlmann M., Zalmanson L., Henfridsson O., Gregory R.W. (2021) *Algorithmic Management of Work on Online Labor Platforms: When Matching Meets Control*, „MIS Quarterly”, t. 45, nr 4.
- Nowik P. (2002) *New Challenges for Trade Unions in the Face of Algorithmic Management in the Work Environment*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 2.
- Prassl J. (2018) *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford.
- Puczyłowska G. (2024) *Przez dwa dni nie dowiozą jedzenia. Trwa strajk kurierów*, <https://wpoznaniu.pl/strajk-kurierow-glovo-w-poznaniu-przez-dwa-dni-jedzenia-nie-dowioza/> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Sobczyk A. (2015) *Wolność pracy i władza*, Warszawa.
- Stefano de V. (2019) *Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, „Comparative Labor Law & Policy Journal”, t. 41, nr 1.

- Stefano de V. (2020) ‘*Masters and Servers: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work*’, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, t. 36, nr 4.
- Stefano de V., Taes S. (2023) *Algorithmic Management and Collective Bargaining*, „Transfer: European Review of Labour and Research”, t. 29, nr 1.
- Stelina J. (2016) *Nienormatywne porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016.
- Strajk kurierów Pyszne.pl. Domagają się większych pieniędzy* (2023), <https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/strajk-kurierow-pysznepl-oto-pelna-lista-postulatow/21wdqww> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Trzeci strajk kurierów Glovo w tym roku. Jakie mają postulaty? „Nie oplaca się jeździć”* (2021) <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/e-commerce-i-e-grocery/rynek-dostaw-q-commerce/trzeci-strajk-kurierow-glovo-w-tym-roku-jakie-maja-postulaty-nie-oplaca-sie-jezdzc-2396639> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- UN. Office of the High Commissioner for Human Rights (2014) *The Right to Privacy in the Digital Age: Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*, <https://digitallibrary.un.org/record/777869?ln=en> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Unterschütz J. (2019) *Digital Work – Real Bargaining: How Can the Sustainability of Social Dialogue Be Ensured in the Digital Era?* [w:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, 2019.
- Votavová K. (2021) *Amazon. Praca pod rządami algorytmów*, <https://krytykapolityczna.pl/swiat/ue/zarzadzanie-algorytmiczne-w-magazynach-amazona-w-europie-srodkowej/> (dostęp: 6 czerwca 2024).
- Zieliński T. (1986) *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. 1: Ogólna*, Warszawa–Kraków.
- Zoonen van W., Sivunen A.E., Treem J.W. (2024) *Algorithmic Management of Crowdworkers: Implications for Workers’ Identity, Belonging, and Meaningfulness of Work*, „Computers in Human Behavior”, t. 152.
- Związkowa Alternatywa (2023) *Związki zawodowe – przyszłość sektora technologicznego*, <https://www.za.org.pl/zwiazki-zawodowe-przyszlosc-sektora-technologicznego/> (dostęp: 6 czerwca 2024).

Akty prawa europejskiego

- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/389, ze zm.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)), Dz.Urz. UE C 2021, nr 456/161.
- Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM/2021/762 final. Dyrektywa przyjęta ze zmianami przez Parlament Europejski 24 kwietnia 2024 r.
- Wniosek Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii, COM/2021/206 final. Rozporządzenie zatwierdzone przez Parlament Europejski 13 marca 2024 r.

Porozumienia europejskich partnerów społecznych

European Social Partner Framework Agreement on Digitalisation, June 2020, <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation> (dostęp: 6 czerwca 2024).

Akty prawa polskiego

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn.

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. 2006, nr 79, poz. 550 ze zm.

Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, IX kadencja, druk sejm. nr 2642.

Dokumenty Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC)

ETUC Reply to the first phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, 22 March 2021, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-0> (dostęp: 6 czerwca 2024).

National Trade Union Confederations (list of member organisations), <https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations> (dostęp: 6 czerwca 2024).