

Podsłuch w call center, kamera w magazynie

3 czerwca 2025

Dla niektórych ludzi inwigilacja w pracy to codzienność. Z raportu opublikowanego przez portal Independent.co.uk, opartego na analizie Instytutu Badań Polityki Publicznej (IPPR), wynika, że najbardziej śledzonymi grupami zawodowymi są młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy oraz czarnoskórzy pracownicy.

W grupie wiekowej 16–29 lat ryzyko nadmiernego monitorowania w miejscu pracy jest zdecydowanie wyższe niż wśród starszych pracowników. Szefowie śledzą podwładnych poprzez analizę e-maili, nagrywanie rozmów czy używanie kamer internetowych. Z kolei czarnoskórzy pracownicy, mimo częstszej przynależności do związków zawodowych, wykonują zazwyczaj zadania, które są szczególnie narażone na nadzór elektroniczny.

Badanie IPPR wskazuje, że problem dotyczy szczególnie osób zatrudnionych w zawodach wymagających niskich kwalifikacji. W takich zawodach poziom autonomii pracownika jest mały, a obecność związków zawodowych słabsza. Należą do nich m.in. pracownicy sklepów, magazynów, kurierzy czy osoby pracujące w call center i zdalnie. Brak autonomii oraz trudniejszy dostęp do ochrony związkowej sprawiają, że ci pracownicy mają mniejsze możliwości sprzeciwu wobec praktyk inwigilacyjnych.

inwigilacja w pracy

Największy stopień ryzyka stwierdzono u osób zatrudnionych w sektorze prywatnym, szczególnie mężczyzn. Dotyczyły ich wszystkie trzy główne czynniki ryzyka, czyli: niski poziom autonomii, niskie kwalifikacje i brak przynależności związkowej. Sytuację pogarsza fakt, że wiele firm wykorzystuje coraz bardziej zaawansowane technologie nadzoru, często bez wiedzy i zgody pracowników. Dlatego inwigilacja w pracy wciąż

ma się dobrze.

Według IPPR prawo pracy nie przystaje do realiów współczesnego rynku, na którym tempo rozwoju technologii nadzorczych mocno wyprzedza regulacje.

Jak zaznacza Joseph Evans, badacz i współautor raportu, obecne przepisy nie wystarczają do skutecznej ochrony prywatności pracowników. Choć wiele form nadzoru nie jest formalnie nielegalnych, brakuje mechanizmów kontrolnych, które mogłyby ograniczyć ich stosowanie w sytuacjach naruszających prawo do prywatności, wolności wypowiedzi i zrzeszania się.

Autorzy raportu apelują o pilne wprowadzenie przepisów, które zagwarantują pracownikom realny wpływ na to, w jaki sposób są oni monitorowani w miejscu pracy. Jako rozwiązanie IPPR proponuje stworzenie mechanizmu konsultacji na wzór tych funkcjonujących przy zwolnieniach grupowych. Dzięki temu pracodawcy byłiby zobowiązani do informowania o rodzaju zbieranych danych, celu ich przetwarzania oraz sposobie wykorzystania.

Zdaniem IPPR konieczne jest również zwiększenie transparentności i wzmocnienie pozycji pracowników w relacji z pracodawcami. Zwłaszcza w kontekście dynamicznych zmian technologicznych to bardzo potrzebne. Bez jasnych zasad istnieje ryzyko, że inwigilacja stanie się narzędziem pogłębiającym istniejące nierówności na rynku pracy. Brak zmian niekorzystnie odbije się zaś zarówno pod kątem społeczno-ekonomicznym, jak i rasowym.

Autorstwo: Miłosz Magrzyk

Źródło: PolishExpress.co.uk