

Práce na dálku nesmí vést k nadměrnému sledování pracovníků

Úterý, 16. března 2021



Vzhledem k tomu, že stále více společností používá technologie ke sledování svých pracovníků (na dálku), požaduje industriAll Europe plné respektování soukromí a autonomie pracovníků, prostřednictvím přísného omezení sběru a používání údajů v souladu s obecným nařízením o ochraně údajů (GDPR).

Práce na dálku nemůže být výmluvou pro kontrolu pracovníků nad rámec toho, co je oprávněné, a nad hranice lidské důstojnosti. Práce na dálku by měla být příležitostí k vytvoření nových pracovních vztahů založených na důvěře, při plném respektování pracovních předpisů.

Pandemie vedla k masivnímu posunu směrem k práci na dálku a také zvýšila používání technologií ke sledování pracovníků. Stále více společností používá ke sledování aktivit a výkonu zaměstnanců různé digitální softwary. Pracovníci si velmi často neuvědomují, že jsou monitorováni, protože instalace softwaru je prezentována jako pravidelná aktualizace. Pracovníci často nevědí, které osobní údaje jsou shromažďovány, jak jsou používány a s kým jsou sdíleny.

Sledování a AI (umělá inteligence): Jak tato technologie funguje?

Technologie sledování jdou ruku v ruce s umělou inteligencí (AI). Technologie používaná ke sledování, shromažďování a hodnocení pracovníků je založena na různých algoritmech. Pracovníci a jejich zástupci potřebují vědět, co algoritmus měří a co hodnotí.

Některé algoritmy například měří produktivitu sledováním času, který pracovníci tráví u stolu, nebo kolik času píše. Jiní dokonce jdou až tak daleko, že sledují souřadnice GPS svých zaměstnanců a fotografují je pomocí počítačových kamer. Manažeři poté obdrží hodnocení nejproduktivnějších pracovníků na základě náhodných ukazatelů (například kolik toho pracovník napíše), které nenaznačují nic o skutečném výkonu a produktivitě pracovníka.

Dopady na pracovníky

Nadměrné sledování může mít extrémně negativní dopad na pohodu, duševní zdraví a autonomii pracovníků. Může to vést k intenzifikaci práce, zvýšené konkurenci s ostatními kolegy, vysoké míře stresu, úzkosti, demotivaci a nízkému sebevědomí.

Technologie dozoru mají schopnost hodnotit pracovníky, a dokonce trestat pracovníky v případech, kdy algoritmy vedou k přímému propuštění nebo odměně. Mohou také profilovat pracovníky na základě osobních údajů, a nakonec přijímat rozhodnutí jejich jménem.

Respektujte soukromí, autonomii a lidskou důstojnost pracovníků

Tato situace vyvolává vážné otázky týkající se zdraví a bezpečnosti pracovníků, soukromí, autonomie a respektu k lidské důstojnosti.

Jako odbory požadujeme přísnou ochranu osobních údajů a soukromí pracovníků v souladu s GDPR. Požadujeme, aby hranice mezi soukromým a pracovním životem byla respektována, prostřednictvím práva na odpojení. Pracovníci a jejich zástupci musí být informováni o shromážděných údajích o zaměstnancích a jejich důvodech. Použité algoritmy musí být plně odůvodnitelné a spravedlivé.

Dohoda sociálních partnerů EU o digitalizaci poskytuje pracovníkům a jejich zástupcům odborů nezbytné nástroje k převzetí (zpětné) kontroly soukromých údajů pracovníků a zajištění jejich autonomie. Tuto dohodu nyní musí sociální partneři implementovat na národní úrovni.

Isabelle Barthès, zastupující generální tajemnice industriAll Europe:

“Práce na dálku nemůže být výmluvou pro kontrolu pracovníků nad rámec toho, co je oprávněné, a nad rámec hranice lidské důstojnosti. Práce na dálku by měla být příležitostí k vytvoření nových pracovních vztahů, založených na důvěře, při plném respektování pracovních předpisů. To by mělo být náležitě formulováno prostřednictvím kolektivních smluv, které se zaměřují na rozvoj politiky důvěrnosti a bezpečnosti. Dobrým výchozím bodem pro to je dohoda sociálních partnerů EU o digitalizaci.”