**Gdańsk, 9.05.2019**

Informacja prasowa

**GRANICE KONTROLI W MIEJSCU PRACY**

**Kamery w miejscu pracy, monitoring poczty elektronicznej i komputerów czy zamontowany w autach służbowych GPS to jedne z najczęściej stosowanych przez pracodawców form kontroli pracowników. Firmy idą jednak o krok dalej - Belgia, Szwecja czy Stany Zjednoczone to tylko niektóre z krajów, w których pracownikom wszczepiane są chipy i takie działania rozważa coraz więcej organizacji.**

Kontrola pracownika to temat dość niepopularny, ale kluczowy i niezbędny w każdej organizacji. Większość firm informuje o stosowanych formach nadzoru już na etapie procesu rekrutacji. Wiele z nich (monitoring video, monitorowanie komputerów i poczty elektronicznej) nie wymaga zgody pracownika. Niektórzy pracodawcy wykorzystują ten fakt i nie powiadamiają zespołu o ich kontrolowaniu. Należy jednak pamiętać, że w żadnym przypadku pracodawca nie może przekraczać swoich uprawnień w zakresie nadzoru, a pracownik ma prawo do poznania zakresu prowadzonej kontroli i te kwestie powinny być ujęte w regulaminie przedsiębiorstwa lub w umowie o pracę.

Polscy pracodawcy stosują typowe formy nadzoru, jednak coraz więcej zagranicznych firm do kontroli pracowników wykorzystuje nowe technologie, wszczepiając osobom zatrudnionym w organizacji chipy. To działanie zyskuje rosnącą popularność wśród zarządzających korporacjami pracodawców, mimo pojawiających się głosów sprzeciwu organizacji dbających o prawa pracowników.

**Jak kontrolują polscy pracodawcy?**

Zdecydowanie najbardziej popularnymi formami kontroli stosowanymi w polskich firmach są kamery w zakładzie pracy, monitoring poczty elektronicznej i komputerów czy zamontowany w autach służbowych GPS. Kto odpowiada za tego typu działania? – *Zazwyczaj w dużych organizacjach, zwłaszcza spółkach Skarbu Państwa czy jednostkach budżetowych, powoływane są specjalne działy, których celem jest szeroko pojęta kontrola wewnętrzna. Wtedy możemy mówić o zorganizowanej kontroli zarówno procesu pracy jak i samych pracowników –* mówi Magda Dąbrowska, Dyrektor Zarządzający CUW w Grupie Progres*. – Taka komórka weryfikuje zgodność prowadzonej działalności z przepisami prawa, procedurami wewnętrznymi, efektywnością i gospodarnością działań podejmowanych na różnych szczeblach. Pracownicy oczywiście są w pełni świadomi nadzoru, którym są objęci. Poza tym jest to ściśle określone w regulaminie pracy* *-* zaznacza Magda Dąbrowska.

**Wszyscy będziemy zachipowani?**

Sposoby nadzoru pracownika zaczynają przybierać jednak inne formy. Coraz więcej zagranicznych firm rozważa chipowanie zatrudnionych osób. Tego typu działania są testowane lub stopniowo wprowadzane przez organizacje działające w Szwecji, USA, Belgii, Holandii czy Australii. Rośnie też liczba firm prawniczych i finansowych w Wielkiej Brytanii oraz przedsiębiorstw prowadzonych w Zjednoczonych Emiratach Arabskich, które prowadzą rozmowy z producentami chipów. Według nich głównym powodem takiego stanu rzeczy są względy bezpieczeństwa – chipy pozwolą m.in. ograniczyć dostęp niepowołanych osób do wrażliwych dokumentów.

Sygnały płynące od pracodawców powodują, że koncerny zajmujące się nowymi technologiami poszukują sposobów na zapewnienie pracodawcom lepszej informacji i wglądu w to, co faktycznie dzieje się w firmie i w to, co robią pracownicy. *– Technologia staje się standardem i wszystko zmierza w kierunku jej upowszechnia również w formie narzędzi pozwalających kontrolować pracowników. Samo chipowanie testowane jest na świecie, jednak nie tylko pod kątem pracowników, ale przede wszystkim pod kątem codziennego życia, gdzie wszczepiony chip ma chociażby umożliwić podróżowanie bez konieczności zakupu tradycyjnego biletu –* mówi Dyrektor Zarządzający CUW w Grupie Progres. *– Biorąc pod uwagę łatwość wszczepienia, ale też równie łatwą możliwość jego usunięcia zapewne to działanie jest nieuniknione. Nie sądzę jednak, aby tak kontrowersyjny temat udało się przeforsować w polskim prawie pracowniczym –* podkreśla Magda Dąbrowska.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Progres**

W skład **Grupy Kapitałowej Progres** wchodzą spółki w całości z polskim kapitałem, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 roku. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia ponad 28 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą.

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl)

kom. +48 500 690 965