

Co czwarty pracownik jest „szpiegowany” przez szefa

2 maja 2021

Niemal jeden na czterech pracowników pracujących zdalnie w czasie pandemii, był szpiegowany przez szefów za pomocą nowoczesnych technologii. Jakie to technologie i czy wykorzystanie ich do śledzenia podwładnych jest legalne?

Opinium na zlecenie związku zawodowego Prospect przeprowadziło badanie wśród osób dorosłych pracujących obecnie zdalnie, czyli na tzw. home office. Wyniki ankiety są dość szokujące, ponieważ niemal co czwarta osoba stwierdziła, że była szpiegowana przez swoich szefów podczas pandemii.

Według badania opublikowanego na łamach „The Times”, aż 24 proc. pracowników jest przekonanych, że pracodawcy śledzili ich aktywność online w czasie godzin pracy. Sposoby szpiegowania były różne, ale niektóre z nich mogą wzbudzać uzasadnione wątpliwości moralne i prawne.

Około jeden na dziesięciu (10 proc.) pracowników przyznał, że inwigilacja odbywała się poprzez kamerki, a także poprzez monitorowanie poczty e-mail i czatów. Z kolei aż jeden na czterech pracowników twierdzi, że pracodawca wykorzystuje również bardziej zaawansowane nowoczesne technologie do śledzenia aktywności podwładnych w czasie pracy. O jakie technologie i metody szpiegowania chodzi?

1. Keylogger. Jest to oprogramowanie, które na komputerze działa w tle. Jego zadaniem jest rejestrowanie każdego naciśnięcia klawiszy i każdego kliknięcia myszą. W konsekwencji, administrator tego oprogramowania jest w stanie mieć dostęp do wszystkiego, co użytkownik robi na komputerze, ponieważ program może zapisywać treści wiadomości mailowych czy treści rozmów na czacie. Zapisywana jest także historia wyszukiwania, odwiedzane strony internetowe oraz inne dane,

pokazujące aktywność użytkownika. Warto wiedzieć, że takie oprogramowanie jest często instalowane na urządzeniach firmowych, takich jak służbowe laptopy czy komputery stacjonarne.

2. Monitorowanie poprzez wykonywanie screenshotów, czyli zrzutów ekranu. Jest to bardziej zaawansowana technologia, dostępna w lepszych wersjach programów typu keylogger. Dzięki takiemu narzędziu, pracodawca może w dowolnym momencie zdalnie wykonać zrzut ekranu komputera swojego pracownika. Screenshoty mogą być robione bez wiedzy pracownika i są ustawiane automatyczne, czasem w regularnych odstępach czasowych. Później szef może przeglądać zrzuty ekranów, sprawdzając, co pracownik miał pootwierane w godzinach pracy.

3. Monitorowanie czasu odpowiedzi. Istnieją też oprogramowania, służące do codziennej komunikacji online. Oprogramowania te pozwalają monitorować, po jakim czasie pracownik reaguje na otrzymaną wiadomość, lepsze programy są nawet w stanie określić z jaką prędkością użytkownik pisze na klawiaturze. Jednym z najsłynniejszych przykładów takich oprogramowań są aplikacje MS Team czy Slack, które dają administratorom wgląd nie tylko w informacje na temat prywatnych i grupowych konwersacji i wideo-rozmów, ale też na temat tego, czy użytkownik, który ma na swoim urządzeniu zainstalowaną aplikację, jest aktualnie w jakiś sposób aktywny na swoim komputerze (lub innym urządzeniu z tą aplikacją – np. na smartfonie).

4. Monitoring wideo. Niektóre firmy stosują również tą formę, która – choć wydawałoby się bardziej uciążliwa – jest chyba bardziej fair w stosunku do pracownika. Monitoring wideo jest bowiem zwykle jawny, czyli pracownik świadomie uczestniczy w „spotkaniu na kamerkach” czy też jest proszony po pozostawienie włączonej kamery przez cały dzień.

Wymienione wyżej najbardziej popularne metody śledzenia pracowników online, skłaniają do jednego bardzo podstawowego

pytania – czy stosowanie takich metod monitoringu jest legalne?

Jak podaje portal „iNews”, brytyjskie prawo nie zabrania korzystania z technologii monitorujących pracę pracowników – musi być jednak zachowany rozdział między pracą, a czasem wolnym pracownika oraz prawem pracownika do prywatności. Ponadto, Information Commissioner’s Office podkreśla, że pracodawca musi poinformować pracownika, że będzie on monitorowany oraz podać powód monitorowania.

Autorstwo: Jakub Mróz

Źródło: PolishExpress.co.uk