

Pracownik pod lupą. Na co może sobie pozwolić Twój pracodawca?

20 marca 2019

Z jednej strony casual Friday, strefy relaksu i owocowe środy, a z drugiej bramki, identyfikatory, kamery, czytniki linii papilarnych i narzędzia monitorujące ruch myszką. W niektórych firmach można mieć wrażenie, że przychodzi się do nich nie po to, aby tworzyć fajne produkty i usługi, rozwijać się, zarabiać czy po prostu dobrze wykonać swoją pracę, a po to, żeby kraść, naciągać, ewentualnie przez gapiostwo lub głupotę narażać pracodawcę na straty.

W poszukiwaniu 100% wydajności

Branża narzędzi do monitorowania pracowników i analizowania ich wydajności ma się świetnie. Menedżerowie, przyciskani przez żądne wyników centrale i wynagradzani proporcjonalnie do osiągniętego zysku, podatni są na zachęty sprzedawców, którzy obiecują, że ich narzędzia wyeliminują przestoje w pracy i straty generowane przez niewłaściwe zachowania pracowników. W poszukiwaniu wydajności szefom zdarza się zapomnieć, że mają do czynienia z ludźmi, a nie maszynami.

Na tym polu złą sławę zdobyła firma Amazon, która w swoich magazynach sprawdza wydajność za pomocą pracowniczych tabletów. Przeciwno wyśrubowanym normom buntują się pracownicy, skarżący się na przedmiotowe traktowanie i zwolnienia z powodu wyliczeń algorytmu od wydajności. Katastrofalne dla motywacji ludzi skutki można osiągnąć jednak nie tylko inwestując – tak jak Amazon – w wysublimowane nadzorcze technologie stworzone w Dolinie Krzemowej, ale też posługując się przysłowiowym cepem. Np. w postaci systemu monitorującego ruchy myszką, który pozwala pracodawcy wyciągać

najprostsze wnioski: nie ruszasz myszką przez 3 minuty – nie pracujesz. Co można zmierzyć takim systemem? Co najwyżej kompetencje w budowaniu relacji: czy pracownik umie dogadać się z kimś, kto kilka razy poruszy jego myszką, gdy on robi sobie herbatę lub pozaregulaminową przerwę na siku.

Poczta pod lupą

Do klasyki gatunku należy monitorowanie przez szefów służbowej poczty. Czy w ogóle mają prawo do niej zaglądać? Od kiedy w życie weszło RODO, a w ślad za nim także zmiany w Kodeksie pracy, przepisy są w tej kwestii dość jasne: kontrola poczty jest legalna, jeśli szef uzna, że jest to niezbędne „do zapewnienia dobrej organizacji pracy, właściwego użytkowania służbowych komputerów czy telefonów i pełnego wykorzystania czasu pracy”. Mówiąc prościej: szef może sprawdzać pocztę, żeby upewnić się, że w pracy ludzie zajmują się pracą i nie używają służbowych skrzynek do załatwiania prywatnych spraw. Powinien jednak poinformować swoich pracowników, że będzie to robił, nie wolno mu też czytać prywatnych maili. I to nawet wtedy, gdy regulamin zakazuje wysyłania ich ze służbowej skrzynki – inaczej narusza nie tylko Kodeks pracy, ale też Europejską Konwencję Praw Człowieka.

Kontrola w pracy, a nawet po

Zainteresowanie szefów tym, co podwładni robią w sieci, nie kończy się o 17. Do mediów regularnie trafiają historie o osobach, które straciły pracę z powodu swojej aktywności w mediach społecznościowych. Czy można publikować w sieci swoje artystyczne zdjęcia z odkrytymi plecami? Jeśli nie narusza to wizerunku pracodawcy, to nie może on tego zakazać. Może jednak – i wielu się na to decyduje – ograniczyć możliwość korzystania z wybranych serwisów w czasie pracy, technicznie blokując do nich dostęp. Niedopuszczalne są jednak takie praktyki, jak w Ministerstwie Finansów, które utrudniało

pracownikom odwiedzanie stron internetowych związków zawodowych.

Daj palec...

Dzisiaj bez odcisku palca trudno skorzystać z siłowni 24/7, a co dopiero przyjść do pracy w nowoczesnym biurowcu. W tym aspekcie prawo poszło z duchem czasu. Wynikające z RODO zmiany w Kodeksie pracy objęły m.in. dopuszczenie wykorzystania biometrycznych środków kontroli „w celu zabezpieczenia mienia pracodawcy lub szczególnie ważnych informacji”. Co w innych przypadkach? Pracodawca może zapytać pracownika o zgodę, ale nie może go karać za jej niewyrażenie. Oznacza to, że jeśli pracodawca daje do wyboru odbijanie palca lub zwykłej karty magnetycznej, to, potrącając pracownikowi co miesiąc z wypłaty 20 zł za to, że wybrał ten drugi wariant, łamałby prawo.

Od czasu wprowadzenia w firmach sprawdzania obecności za pomocą odcisków palców badania nad wykorzystaniem biometrii do kontroli pracowników posunęły się do przodu o lata świetle. Amerykański start-up Humanyze (sic!) opracował biometryczne nadzorcze kombo, które służy nie tyle do monitorowania czasu pracy, co „jakości” pracownika. To połączenie karty identyfikacyjnej z technologią Bluetooth, podczerwienią, czujnikiem ruchu i mikrofonami, testowane m.in. w Bank of America, ma za zadanie analizować, gdzie przebywa pracownik, jak długo rozmawia, z jaką energią i w jakiej pozycji i odległości w stosunku do rozmówców. Podobno na podstawie tych danych HR-owcy wyciągają wnioski o charakterze pracownika – poziomie empatii, ekstrawertyzmu, charyzmy. Informacje te w połączeniu z innymi danymi zbieranymi przez firmę pozwalają przewidywać, czy dana osoba zrobi w firmie karierę, czy raczej szybko zmieni pracę. To samo narzędzie można wykorzystywać do psucia zabawy na firmowych imprezach integracyjnych, zgadując z jego pomocą, które zespoły lepiej poradzą sobie z rozwiązywaniem zadań.

Polskie prawo póki co nie pozwala na takie praktyki, więc możemy spać spokojnie. Przynajmniej teoretycznie, bo chętnych do przesuwania granic tego, co dozwolone w poszukiwaniu wydajności, z pewnością nie zabraknie.

Co robić, gdy kontrola idzie zbyt daleko

Warto zacząć od rozmowy. Trzeźwo myślący szef będzie skłonny zmodyfikować sposób, w jaki kontroluje pracowników, jeśli zrozumie, że wykorzystywane narzędzia źle wpływają na ludzi, a tym samym na ich pracę.

Co jednak robić, jeśli rozmowy nic nie dają, a masz silne przekonanie, że Twoje prawa są naruszane? Jeśli pracodawca łamie „Kodeks pracy”, kontrolując Cię w sposób, który nie jest uzasadniony organizacją pracy, możesz zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub sądu pracy. Zarówno etatowcy, jak i osoby niezatrudnione na umowach o pracę mogą zwrócić się do Urzędu Ochrony Danych Osobowych ze skargą na naruszenie ochrony danych osobowych. Wykorzystywanie narzędzi nadzorowania pracowników to także forma przetwarzania ich danych, dlatego firma ma obowiązek spełnić wymogi RODO, m.in. zasadę legalności (czy jest właściwa podstawa prawna przetwarzania danych), ograniczenia celem (czemu służy przetwarzanie danych), minimalizacji (nie wolno jej przetwarzać danych, których nie potrzebuje) czy obowiązek informowania o przetwarzaniu danych.

Autorstwo: Anna Obem i Małgorzata Szumańska

Źródła: Panoptikon.org, GlosMordoru.pl