

职场“监控”花样多 员工隐私待保护

□ 于灵歌

日前,某公司通过统计排査非工作流量信息,对员工在办公区域内看视频、听音乐等行为通报处罚,引发热议。员工的这些行为被大家调侃为“摸鱼”,意为偷懶,不务正业。听闻此事,一些网友“瑟瑟发抖”:我会不会也被公司“监控”了?

打卡签到、管理上网行为、追踪员工的沟通记录、视频监控办公场所……如今,企业通过各种数字化手段对员工进行行为管理。如此“监控”有无边界?能否提升工作效率?是否侵犯员工隐私?《工人日报》记者对此展开了调查。

不少企业对员工上网行为进行管理

看到前述通报时,尤静想起了自己因上班“摸鱼”被警告的经历。

在山东济南一家民营企业工作的她,曾用办公电脑下载游戏软件,被公司技术部门电话警告。

“当时部门领导在开视频会议,技术部门警告我占用了网络带宽,影响了视频会议,严重的话,还会通报给人事部门。”她表示,员工手册的确列出了“不准做与工作无关的事”,但没想到被“抓个现行”。

“这属于上网行为管理中常见的流量分配管理。”何哲曾在一家为企业提供上网行为管理服务头部公司从事产品研发。他透露,上网行为管理产品一般包括硬件和软件,具备身份认证、应用权限控制、数据分析、安全防护等基础功能,帮助企业监控员工上网行为,目的是提升工作效率,保护信息安全。

何哲表示,采购上网行为管

理产品的企业遍及各个行业。“也有不少公司自行搭建上网行为管理系统,只是审计力度有所不同。”何哲说。

记者检索发现,多款上网行为管理产品介绍,不仅明确列出可识别、管控和审计几千种常见应用软件,甚至可识别聊天软件中传文件、聊天等细分动作。

企业数字化管理的不只是员工的上网行为,更为常见是掌握员工考勤、绩效表现和工作量等。

浙江大学管理学院副院长、教授谢小云对记者表示,受疫情影响,远程办公、在线办公日渐常态化。在无法面对面沟通的情况下,企业对员工的管理基本借助数字技术实现,数字化监管的运用越来越普遍。“企业活动变得在线化、可记录、可存储,这使得精细化的监管更加便利。”谢小云说。

用监控防“怠工”,反而有损工作主动性

“企业对于通过上网行为数据掌握员工工作情况、提升效率的需求,尤为突出。”记者注意到,在何哲展示的部分上网行为管理产品用户界面中,设计了根据流量数据、工作时长和应用访问情况,来统计员工“怠工情况”的功能。

然而,运用数字化技术监控怠工行为,存在诸多争议。此前,有报道称,杭州一家公司给员工发放了一批高科技坐垫,监测心跳、呼吸等身体状况,然而公司人事部门因此掌握了员工不在工位上的信息,据此防范员工偷懶。不少人认为,此举涉嫌侵犯他人隐私,是对劳动者的一种不尊重。

“数字化技术使得员工时时刻刻处于被数字技术监控的状态中。从以往人对人、制度对人的有限监管,到如今数字技术对人持续、无间断的监管,这显然让管

理者与员工之间的权力天平更加向管理者倾斜。”谢小云说。

去年年初,“90后”赵瑞在上海开办了自己的游戏开发工作室。不常去公司的他安装了摄像头监控,想了解员工到底在做什么,有无耽误工作的行为。

然而,不久后,他便弃用了监控设备。他发现,安装监控后,员工聊天、玩游戏等现象并没有减少,但只要共同的工作目标、合理的流程设计和团队分工,工作就能快速推进。

谢小云介绍,不少研究证明,数字化监控系统会损害员工的工作主动性,降低员工对工作的满意度、引发负面的情绪体验等。他建议,企业在设计数字化管理的考核指标时,应更加重视伦理道德,注意保护员工的隐私,规避数字化管理的负面作用。

应将数字化监管的精度和管理的温度相结合

企业是否有权“监控”员工?中银律师事务所高级合伙人、律师杨保全表示,目前,法律对此没有特别明确的规定,“企业的‘监控’实际是管理权的一种体现。”

这其中,最大的争议点,也是劳动者最担心的,是侵犯个人隐私甚至导致个人信息泄露。

那么,公司对员工实施“监控”的边界在哪里?《个人信息保护法》第十三条第二款规定,按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需,个人信息处理者方可处理个人信息。

杨保全认为,这意味着企业收集员工信息进行监控,应提前告知员工,经过法定程序,得到劳动者认可。

今年8月,上海市金山区人民法院审结了一起劳动纠纷,公司

认为离职员工存在“飞单”行为,证据是其工作手机中恢复的通话录音。法院认为,公司并未证明已告知员工会对运用该手机的通话予以录音并恢复数据,或已就恢复其通话信息取得员工的明确同意,故该证据不具有合法性。

有专家指出,用人单位在办公场所实施监控,不仅要合法,为人力资源管理所必需,还应符合公序良俗,具备一定的合理性。

一个案例在一定程度上可以说明这一点。去年9月,浙江宁波一家公司安装自动跟踪式摄像头,位于郑某等5位员工身后的公共通道顶部。郑某认为隐私被侵犯,多次与管理层沟通无果后,和同事用垃圾袋套住摄像头。公司遂将其开除。郑某认为公司违法解雇,诉至宁波高新区法院。法院一审判决公司违法解除劳动合同。

该案法官表示,用人单位出于管理需要,在办公场所安装摄像头并无明确的法律规定禁止。但是,用人单位应遵照法律法规,设置监控内容查看、提取的权限、流程等规定,不得过分放大管理权限,不得在卫生间、更衣室等个人私密性强的场所安装摄像头。

对监控行为可能导致的个人信息泄露问题,杨保全建议,用人单位在收集、处理员工信息的过程中,务必控制个人信息管理人的范围,建立保密的规章制度。

“数字化监管是双刃剑,有助于提高企业管理效能,但也有其弊端。使用数字技术的企业管理者应承担起保护被管理者隐私的责任,提升数字化管理的透明度,增强员工在管理过程中的知情权或参与度。”谢小云认为,应尊重人性和人的尊严,将数字化监管的精度和管理的温度相结合,以“科技向善”来实现企业与员工的可持续发展。

成都打造首家24小时城市书房

近日,成都市打造了首个24小时城市书房,该书房位于一环路南四段两条道的交汇处,十分显眼,全天无人值守,市民只需要“刷脸”就可开门进入。图为12月8日,“24小时城市书房”吸引市民光顾。

张浪 摄

当前,企业对员工进行数字化监管的情况越来越普遍,甚至用监控防“怠工”。事实上,不少研究表明,数字化监控系统会损害员工的工作主动性。建议企业保护员工的隐私,以“科技向善”来实现企业与员工的可持续发展。



言之有信

职场数字化监管须循法而行

□ 张智全

近年来,伴随远程办公、在线办公的日渐常态化,数字监管技术在职场上得到广泛运用。从打卡签到到管理上网行为、追踪员工沟通记录,再到视频监控办公场所……数字监管几乎覆盖职场的所有场景,有力促进了企业监管的精细化,提升了企业的管理水平。正因如此,不少企业都将数字化监管作为管理创新的首要选择。

然而,数字化监管技术在职场的广泛运用,也产生了不少殃及池鱼的负面效应,其中最突出

的问题是对员工个人隐私的侵害。企业在深度运用数字化监管技术的同时,需要与法治相向而行,始终守住不侵害员工隐私的法治底线。

隐私权是个体公民与生俱来的基本人格权,不容许任何侵害,我国宪法、民法典和个人信息保护法,都对此画出了泾渭分明的法律红线。企业在运用数字化监管技术管理职场时,应妥善找准数字化监管技术运用与员工隐私权保护的平衡点。

遗憾的是,现实中不少企业对此往往是顾此失彼,甚至为了掌控员工,任性地在卫生间、更衣

室等个人私密性强的场所安装摄像头,并将监控所收集的相关数据作为绩效考核、解除劳动合同的主要依据。如此不仅背离了数字化监管技术赋能管理创新的初心,也损害了职场的公序良俗,必然招致职工的反对。司法实践中,部分企业因在职场中滥用数字化监管技术被诉诸法律而败诉的个案并不鲜见,给企业滥用数字化监管技术敲响了警钟。

数字化监管技术是中立的,其运用结果的好坏关键在于运用者能否做到扬长避短。部分企业将数字化监管技术作为监控员工工具,凸显了企业管理者法治

意识的缺失。个人信息保护法第十三条第二款规定,为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需,或者按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需,处理个人信息应当取得个人同意。据此,企业为方便管理在运用数字化监管技术时,即使员工可以让渡部分个人信息处理权,也必须要以员工的同意为基本前提。企业未经员工同意滥用数字化监管技术,是典型的侵害隐私权违法行为,要为此承担法律责任。

实际上,在职场上滥用数字化监管技术除了可能要承担法律

责任外,还会降低员工对工作的满意度,让员工对企业失去基本信任。企业要认识到,过多数字化监管手段无助于员工人心的凝聚,也无助于和谐劳动关系的构建,最终还可能让企业的长远利益受损。

数字化监管是把双刃剑。企业在将该技术运用于职场管理时,要充分发挥其提高管理效能的优势,并严防其可能侵害员工隐私的弊端,切实担负起依法保护员工隐私的责任。企业应当以循法而行的正确姿势,最大限度避免数字化监管的负面作用,使之释放出“科技向善”的正能量。

红 黑 榜

浙江省2020年度 纳税信用A级纳税人名单(3)

绍兴柯桥旗明纺织有限公司
绍兴市鑫索纺织贸易有限公司
嵊州佰利鞋业有限公司
永康市德恒工贸有限公司
嵊州市欣鸿宇机械配件有限公司
义乌市冉语日化有限公司
绍兴宏凯染料化工有限公司
磐安县康怡日用品有限公司
义乌市赢缘办公用品有限公司
武义泽海金属制品有限公司
武义凯伦工贸有限公司
金华市欣原进出口有限公司
浙江省诸暨豪发弹簧有限公司
兰溪市物华物资回收有限公司
诸暨市嘉维机械有限公司
金华市尚普电器有限公司
武义青争金属制品有限公司
嵊州市星瑞自动化设备有限公司
武义中联铝业业有限公司
绍兴日夏商贸有限公司
龙游英华润滑油销售有限公司
缙云县三豹商贸有限公司
嘉善县科正建设工程检测有限公司
嘉善盛豪服饰辅料厂(普通合伙)
嘉兴米德机械有限公司
浙江省盐业集团嘉兴市盐业有限公司
嘉善新华昌集装箱有限公司
浙江环鑫信息技术有限公司
临安迪克微电子有限公司
绍兴上虞小越如良五金厂
浙江元祥工程材料有限公司
浙江天竺纺织有限公司
绍兴市飞宇染料助剂有限公司
绍兴柯桥涵壹依纺织品有限公司
温州东一机械制造有限公司
浙江处州建设管理有限公司温州分公司
浙江七鑫建设劳务有限公司
永康市祥君跃休闲用品有限公司
兰溪市新源建材有限公司
兰溪市丽彩工艺印花材料厂
兰溪尧鑫工艺品有限公司
浦江鸿安工艺品有限公司
浙江海宏电器有限公司
兰溪市伊丽娅纺织有限公司
浙江名邦科技有限公司
绍兴柯桥鸿盛进出口有限公司
金华市文显圣诞工艺品厂
金华市鲁泽纺织有限公司
金华市华彩服饰有限公司
绍兴天迈纺织品有限公司
永康市顺聚工贸有限公司
永康市优赫贸易有限公司
永康市弘铭贸易有限公司
永康市昊珏工贸有限公司
浙商证券股份有限公司
东阳环城北路证券营业部
东阳市奥得固胶业有限公司
浙江康普进出口有限公司
义乌市靖凯贸易有限公司
诸暨市睿琪针织有限公司
诸暨万冠祥盛装饰材料有限公司
浙江宇卉针织有限公司
金华顺通制砂有限公司
金华市高通电子厂
诸暨市东航进出口有限公司
绍兴柯桥方硕针织有限公司
浙江泰成建设有限公司
浙江祥润工贸有限公司
磐安顺康橡塑有限公司
浙江金晓工贸有限公司
浦江县星凯水晶工艺品有限公司
绍兴金满泰针织纺织有限公司
绍兴芊之秋纺织品有限公司
绍兴阿波罗纺织品有限公司
武义县武阳楼酒店管理有限公司
绍兴柯桥双邦纺织品有限公司
海宁市鸿合机电有限公司
海宁市飞耀包装印刷有限公司
乐清俊雄进出口有限公司
浙江浦江昌盛水晶有限公司

(未完待续)

——发布来源:国家税务总局浙江省税务局