

Три вещи, о которых нужно знать предприятию при сборе особо конфиденциальной информации о работнике 3/4/23

Предприятия все активнее стараются обеспечить разнообразие и инклюзивную рабочую среду для своих работников. Один из инструментов, используемых при этом, – опросы работников, в которые, помимо прочего, включены вопросы о сексуальной ориентации, религиозных убеждениях, состоянии здоровья и другой чувствительной информации, не требующейся для исполнения прямых трудовых обязанностей. Зачастую полученные данные не приносят планируемого результата, напротив, усиливают дискриминацию в рабочей среде или даже причиняют предприятию гигантские финансовые убытки. В данной статье – о том, на что нужно обратить внимание при проведении опросов работников, включающих вопросы разнообразия и инклюзивной рабочей среды.

Предварительное исследование

Во всех случаях, когда предприятие в ходе опросов осуществляет сбор данных о расовой или этнической принадлежности работника, его политических взглядах, религиозных или философских убеждениях или членстве в профсоюзах, состоянии здоровья, половой жизни или сексуальной ориентации (данные особых категорий), необходимо провести тщательное предварительное исследование применимого законодательства и судебной практики на конкретной территории. То, что разрешено в одной стране, может быть запрещено в другой. Кроме того, нужно определить цель и юридическое основание обработки данных согласно требованиям Общего регламента о защите данных (ОРЗД).

Анонимная анкета не всегда анонимна

Обычно цель анкет, содержащих особо конфиденциальные ответы на вопросы, – установить, используя различные алгоритмы во взаимосвязи с другими ответами, хорошо ли работник чувствует себя и не подвергается ли дискриминации на рабочем месте.

Несомненно, обеспечение анонимности анкеты является важнейшим этапом сбора, обобщения, хранения и любых других действий по обработке данных. Но одно лишь отсутствие необходимости указывать свое имя или адрес электронной почты еще не означает, что анкета анонимна. Например, если на предприятии работает один бухгалтер, указавший в анкете сведения о своей должности и, к примеру, сексуальной ориентации, понятно, что его можно косвенно идентифицировать. Или, например, вопрос о трудовом стаже на конкретном предприятии или в его структурном подразделении – довольно популярный вопрос в анкетах – во взаимосвязи с вопросами о половой принадлежности, должности, возрасте и другими якобы общими вопросами сильно сужает круг лиц, что позволяет идентифицировать человека. IP-адреса тоже считаются персональными данными в толковании ОРЗД, особенно если работнику присылают уникальную ссылку для заполнения анкеты. Прямая или косвенная идентификация лица в любом случае считается обработкой персональных данных согласно требованиям ОРЗД.

Поэтому необходимо с особой осторожностью подходить к структуре вопросов и используемому алгоритму, чтобы по возможности снизить риск идентификации человека, особенно на малых

территориях, предприятиях или в их структурах. В частности, информацию о трудовом стаже или половой принадлежности можно обобщать в рамках системы управления персоналом, а также избегать вопросов, непосредственно идентифицирующих структурное подразделение, тем самым не позволяя алгоритму анализировать, сколько католиков или мусульман работает, например, в отделе ИТ. В свою очередь, в плане структуры вопросов следует выбирать вопросы общего характера, например: «где вы замечаете больше всего неравенства / где больше всего замечаете дискриминацию / где необходимы наиболее масштабные включающие мероприятия», и избегать таких прямых вопросов, как: «укажите свою сексуальную ориентацию / являетесь ли вы инвалидом / изложите свои религиозные убеждения / какова ваша политическая принадлежность».

Если существует хоть небольшой риск косвенной идентификации работников, предприятию необходимо учесть, что происходит обработка персональных данных, и принять все необходимые меры в связи с этим.

Понятная цель обработки данных

Если предприятие обнаруживает риск того, что анкета не является анонимной и, соответственно, происходит обработка данных, у предприятия возникает ряд следующих из ОРЗД обязанностей, включая обязанность информировать субъекта данных. Если к анкете будет приложено необходимое сообщение об осуществляемой обработке данных, понятно, что анкетирование не достигнет планируемого результата, поскольку работник, скорее всего, не захочет участвовать в таком опросе.

Для определения цели также необходимо оценить круг затронутых лиц пропорционально к остальным работникам, т.е. соразмерность вмешательства в частную жизнь всех работников с одним дискриминируемым индивидом. Возможно, лучше выбрать другие известные способы, помогающие устранить существующее неравенство на рабочем месте.

Если предприятие располагает реальными фактами или сведениями о явной дискриминации меньшинств, предприятию следует оценить, могут ли полученные данные изменить существующее неравенство и, если да, каким образом. Также необходимо оценить круг затронутых лиц пропорционально к остальным работникам, т.е. соразмерность вмешательства в частную жизнь всех работников с одним дискриминируемым индивидом. Возможно, лучше выбрать другие известные способы, помогающие устранить существующее неравенство на рабочем месте.

Однако, если выбрано анкетирование, опрос должен быть добровольным и предусматривать вариант ответа «не желаю отвечать» или «пропустить вопрос». Такое добровольное предоставление ответов позволит отвечать только лицу, чьи интересы ущемлены, соответственно исключая сбор информации обо всех работниках.

ОРЗД предусматривает, что данные особых категорий разрешено обрабатывать только при наличии какого-либо исключения, предусмотренного пунктом 2 статьи 9 ОРЗД, в том числе (i) полученного согласия или (ii) необходимости обработки для исполнения обязанностей администратора, установленных законом.

В трудовых правоотношениях согласие субъекта данных редко признается соответствующим юридическим основанием, поскольку работник считается более слабой стороной по отношению к работодателю, поэтому можно усомниться в том, что работник добровольно, а не по настоянию работодателя дал свое согласие.

В настоящий момент все больше предприятий ссылаются на свои юридические обязанности, потому что все больше стран Европы требуют от работодателей собирать и публиковать данные о разнообразии, в основном половом.

Например, в Италии согласно закону, принятому в ноябре 2021 года, работодатели, у которых трудоустроено более 50 работников, обязаны раз в два года подавать доклад с указанием определенной информации, включая количество мужчин и женщин, количество принятых на работу мужчин и женщин, отличия в размере вознаграждения и должности. В Испании в ходе подготовки «плана обеспечения равноправия» тоже необходимо учитывать данные об этнической принадлежности, если они могут повлиять на право работников на равенство. С 7 марта 2022 года планы обеспечения равноправия должны быть у всех испанских предприятий, трудоустраивающих более 50 работников. В свою очередь, в Польше разрешено осуществлять обработку данных особых категорий о работниках, если инициатором обработки таких данных является сам работник, а не работодатель.

В Латвии работодатель вправе осуществлять сбор только той информации, которая объективно связана с существованием трудовых правоотношений и выполняемой работой или предусмотрена законом (SKC-454/2012). Таким образом, если работодатель не может объективно обосновать необходимость полученных данных для исполнения трудовых обязанностей или если это прямо не указано в законе, предприятию нельзя осуществлять сбор таких данных особых категорий о своих работниках, кроме случаев, когда сбор данных действительно является анонимным и не позволяет прямо или косвенно идентифицировать ответившего.

Цель есть, результата нет

Принятие разнообразия может обеспечить предприятию целый ряд экономических выгод, в том числе способствовать привлечению и удержанию работников, содействовать инновациям и повышать производительность труда, например:

- исследования симуляций рынка акций подтверждают, что этнически разнообразный рынок определяет реальную цену акций на 58% точнее, чем однородный рынок¹;
- предприятия с высоким этническим разнообразием на 33% успешнее²;
- повышение представленности женщин в руководстве высшего уровня с 0 до 30% увеличивает чистую прибыль на 1%, что для среднего предприятия означает рост рентабельности на 15%³.

Однако ненадлежащий сбор данных о разнообразии может не снижать, а повышать риски дискриминации. К примеру, исследования показывают, что у работников, которые являются лесбиянками, геями, бисексуалами и трансгендерными персонами (ЛГБТ), более чем в два раза повышается вероятность столкнуться с дискриминацией на рабочем месте, чем у их коллег, не относящихся к ЛГБТ. Дискриминация по признаку сексуальной ориентации оказывает негативное влияние как на индивида, так и на само предприятие, поскольку усиливает выгорание и уменьшает взаимодействие, что приводит к задержкам в выполнении работы и увольнениям⁴.

Таким образом, предприятию важно обеспечить абсолютную анонимность анкеты и во взаимосвязи с другими предоставленными ответами, чтобы избежать ситуации, когда на основании полученных ответов ответившее лицо может быть идентифицировано и подвергнуто дискриминации именно из-за анкеты. Кроме того, советуем составлять вопросы об инклюзивной среде таким образом,

чтобы отвечающему не приходилось предоставлять данные особых категорий (примеры описаны выше).

Учитывая вышеизложенное и предполагая, что на таких сравнительно малых территориях, как Латвия, анкету невозможно сделать абсолютно анонимной, поскольку, скомбинировав несколько ответов, можно случайно идентифицировать человека, мы не советуем осуществлять сбор данных особых категорий о работниках, кроме случаев, когда это конкретно предусмотрено законом. Напоминаем, что жалоба лишь одного субъекта данных может повлечь за собой гигантские штрафные санкции для предприятия (до 20 миллионов евро или 4% от совокупного оборота группы предприятий в зависимости от того, какая сумма больше).

¹ Phillips, K. W., Liljenquist, K., & Neale, M. A. (2009) Personality and Social Psychology Bulletin

² McKinsey, Delivering Through Diversity: Diversity and financial performance, 2017

³ Harvard Business Review, 2016

⁴ Sexual Orientation Diversity and Inclusion in the Workplace: A Qualitative Study of LGB Inclusion in a UK Public Sector Organisation, 2022