

Trīs lietas, kas jāzina uzņēmumam apkopojot īpaši privātu informāciju par darbinieku

Maija Ziediņa-Brigmane
PwC Legal juriste

Aija Panke
PwC Legal zvērināta advokāte

Uzņēmumi arvien aktīvāk cenšas radīt dažādību un iekļaujošu darba vidi saviem darbiniekiem. Viens no instrumentiem, kā to īsteno, ir darbinieku aptaujas, kurās citstarp iekļauj jautājumus par seksuālo orientāciju, reliģisko pārliecību, veselības stāvokli un citu sensitīvu informāciju, kas nav nepieciešama tiešo darba pienākumu veikšanai. Bieži vien iegūtie dati nerada cerēto rezultātu, tieši pretēji – palielina diskrimināciju darba vidē vai pat rada uzņēmumam milzīgas finanšu sekas. Šajā rakstā – par to, kam pievērst uzmanību, veicot darbinieku aptaujas, kurās tiek iekļauti dažādības un iekļaujošas darba vides jautājumi.

Priekšizpēte

Visos gadījumos, kad uzņēmums aptaujās ievāc datus par darbinieka rasi vai etnisko piederību, politiskajiem uzskatiem, reliģisko vai filozofisko pārliecību vai dalību arodbiedrībās, veselību vai darbinieka dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju ("īpašu kategoriju dati"), jāveic rūpīga priekšizpēte saistībā ar konkrētajā teritorijā piemērojamo likumu un tiesu praksi. Tas, kas ir atļauts vienā valstī, iespējams, ir aizliegts citā. Tāpat jānosaka datu apstrādes mērķi un tiesiskais pamats atbilstoši Vispārīgās datu aizsardzības regulas (VDAR) prasībām.

Anonīma anketa ne vienmēr ir anonīma

Parasti tādu anketu, kuras satur īpaši privātas atbildes uz jautājumiem, mērķis ir konstatēt, izmantojot dažādus algoritmus kopsakarā ar citām atbildēm, vai darbinieks jūtas labi un vai netiek diskriminēts darba vidē.

Neapšaubāmi, nodrošināt anketas anonimitāti ir pats svarīgākais posms datu ievākšanai, apkopošanai, glabāšanai un jebkurai citai datu apstrādes darbībai. Tomēr tas vien, ka personai nav jānorāda savs vārds vai e-pasts, nebūt nenozīmē, ka anketa ir anonīma. Piemēram, ja uzņēmumā ir viens grāmatvedis, kas anketā sniedz ziņas par savu amatu un, piemēram, seksuālo orientāciju, ir skaidrs, ka šo personu var netieši identificēt. Vai, piemēram, jautājums par darba stāžu konkrētajā uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kas ir salīdzinoši populārs jautājums anketās, kopsakarā ar jautājumiem par dzimumu, amatu, vecumu un citiem it kā vispārīgiem jautājumiem, ļoti sašaurina personu loku, tādējādi persona var tikt identificēta. Arī IP adreses ir uzskatāmas par personas datiem VDAR kontekstā, īpaši tad, ja darbiniekam tiek atsūtīta unikāla saite anketas aizpildīšanai. Personas tieša vai netieša identifikācija katrā ziņā ir uzskatāma par personas datu apstrādi atbilstoši VDAR prasībām.

Tādējādi, īpaši mazās teritorijās, uzņēmumos vai to struktūrās, jābūt ļoti piesardzīgiem attiecībā uz jautājumu struktūru un izmantoto algoritmu, lai pēc iespējas mazinātu risku, ka persona tiks identificēta. Piemēram, darba stāžu vai dzimumu var apkopot personālvadībā, kā arī izvairīties no jautājumiem, kas tieši identificē struktūrvienību, tādējādi liedzot algoritmam analizēt, cik katoļi vai musulmaņi strādā, piemēram, IT nodaļā. Savukārt attiecībā uz jautājumu struktūru, izvēlēties vispārīgus jautājumus, piemēram, “kur visvairāk redzat nevienlīdzību/ kur visvairāk redzat diskrimināciju/ kur nepieciešami vislielākie iekļaujošie pasākumi”, un izvairīties no tādiem tiešiem jautājumiem kā “norādiet savu seksuālo orientāciju/ vai esat invalīds/ norādiet savu reliģisko pārliecību/ kāda ir jūsu politiskā piederība”.

Ja pastāv kaut neliels risks, ka var netieši identificēt darbiniekus, uzņēmumam jāņem vērā, ka notiek personas datu apstrāde, tāpēc jāveic visas nepieciešamās darbības šajā sakarā.

Skaidrs datu apstrādes nolūks

Ja uzņēmums secina, ka pastāv risks, ka anketa nav anonīma un tādējādi notiek datu apstrāde, uzņēmumam rodas virkne no VDAR izrietošu pienākumu, tostarp datu subjekta informēšanas pienākums. Ja anketai tiks pievienots nepieciešamais paziņojums par veikto datu apstrādi, tad skaidrs, ka anketa nesasnies cerēto rezultātu, jo visticamāk darbinieks nevēlēsies piedalīties šādā aptaujā.

Nolūka noteikšanai nepieciešams arī vērtēt aizskarto personu loku proporcionāli pret pārējiem darbiniekiem, proti, vai iejaukšanās visu darbinieku privātajā dzīvē ir samērīga pret vienu indivīdu, kas tiek diskriminēts. Iespējams, labāk izvēlēties citus zināmus veidus, kas palīdz novērst pastāvošo nevienlīdzību darba vidē.

Ja uzņēmuma rīcībā ir reāli fakti vai ziņas par izteiktu diskrimināciju pret minoritātēm, tad uzņēmumam jāvērtē, vai un kā iegūtie dati varētu mainīt pastāvošo nevienlīdzību. Tāpat būtu jāvērtē aizskarto personu loks proporcionāli pret pārējiem darbiniekiem, proti, vai iejaukšanās visu darbinieku privātajā dzīvē ir samērīga pret vienu indivīdu, kas tiek diskriminēts. Iespējams, labāk izvēlēties citus zināmus veidus, kas palīdz novērst pastāvošo nevienlīdzību darba vidē.

Tomēr, ja izvēlas anketu, tai jābūt brīvprātīgai ar iespēju atbildēt “nevēlos atbildēt” vai “izlaist jautājumu”. Šāda brīvprātīga atbilžu sniegšana ļautu atbildēt tikai tai personai, kuras intereses ir aizskartas, tādējādi netiktu apkopota informācija par visiem darbiniekiem.

VDAR nosaka, ka īpašu kategoriju datus drīkst apstrādāt tikai, ja pastāv kāds no VDAR 9. panta 2. punkta izņēmumiem, tostarp (i) ir

saņemta piekrišana vai (ii) apstrāde ir nepieciešama, lai izpildītu pārziņa likumā noteiktos pienākumus.

Darba tiesiskajās attiecībās datu subjekta piekrišana reti tiek uzskatīta par atbilstošu tiesisko pamatu, jo darbinieks attiecībā pret darba devēju tiek uzskatīts par vājāko pusi, tādēļ apšaubāms, vai darbinieks ir brīvprātīgi sniedzis piekrišanu vai darba devējs to ir uzspiedis.

Šobrīd arvien vairāk uzņēmumu atsaucas uz saviem juridiskajiem pienākumiem, jo arvien vairāk Eiropas valstu pieprasa darba devējiem vākt un publicēt datus par dažādību galvenokārt attiecībā uz dzimumu.

Piemēram, Itālijā saskaņā ar 2021. gada novembrī pieņemto likumu darba devējiem, kuros ir vairāk nekā 50 darbinieku, reizi divos gados jāiesniedz ziņojums, norādot noteiktu informāciju, tostarp vīriešu un sieviešu skaits, darbā pieņemto vīriešu un sieviešu skaits, atšķirības atalgojumā un amatā. Arī Spānijā, sagatavojot "līdztiesības plānu", jāņem vērā etniskās piederības dati, ja tie var ietekmēt darbinieku tiesības uz vienlīdzību. Kopš 2022. gada 7. marta [līdztiesības plāni ir obligāti](#) visiem Spānijas uzņēmumiem, kuros nodarbināti vairāk nekā 50 darbinieku. Savukārt Polijā atļauts apstrādāt īpašu kategoriju datus par darbiniekiem, ja šo datu apstrādes iniciators ir pats darbinieks, nevis darba devējs.

Latvijā darba devējs ir tiesīgs vākt tikai tādu informāciju, kas objektīvi saistīta ar darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un veicamo darbu vai paredzēta likumā (SKC- 454/2012). Tādējādi, ja darba devējs nevar objektīvi pamatot, ka iegūtie dati nepieciešami darba pienākumu veikšanai, vai arī, ja tas tieši nav noteikts likumā, uzņēmums šādus īpašu kategoriju datus par savu darbinieku ievākt nedrīkst, izņemot, ja dati tiešām tiek ievākti anonīmi un nav iespējams tieši vai netieši identificēt atbildes sniedzēju.

Mērķis ir, rezultāta nav

Dažādības pieņemšana var sniegt uzņēmumam virkni ekonomisku ieguvumu, tostarp palīdzēt piesaistīt un noturēt darbiniekus, sekmēt inovācijas un paaugstināt darba produktivitāti, piemēram:

- akciju tirgus simulāciju pētījumi apliecina, ka etniski dažāds tirgus novērtē akciju reālo cenu par 58% precīzāk nekā homogēns tirgus;¹
- uzņēmumi ar augstu etnisko dažādību ir par 33% veiksmīgāki;²
- vadītāju sieviešu pārstāvībai augstākā līmeņa vadībā pieaugot no 0 uz 30%, tīrā peļņa palielinās par 1%, kas vidējam uzņēmumam nozīmē 15% rentabilitātes pieaugumu.³

Taču neatbilstoša dažādības datu apkopošana var nevis samazināt, bet palielināt diskriminācijas riskus. Piemēram, pētījumi liecina, ka darbiniekiem – lezbiecēm, gejiem, biseksuāļiem un transpersonām (LGBT) – ir vairāk nekā divas reizes lielāka iespēja piedzīvot diskrimināciju darba vidē nekā viņu kolēģiem, kuri nav LGBT. Seksuālās orientācijas diskriminācija negatīvi ietekmē gan indivīdu, gan pašu uzņēmumu, jo izraisa pastiprinātu izdegšanu un mazāku savstarpējo mijiedarbību, kas noved pie darba izpildes kavējumiem un uzteikumiem.⁴

Tādējādi uzņēmumam ir svarīgi nodrošināt absolūtu anketas anonimitāti arī kopsakarā ar citām sniegtajām atbildēm, lai neizveidotos situācija, ka iegūto atbilžu rezultātā atbildes sniedzējs var tikt identificēts un pakļauts iespējamai diskriminācijai tieši anketas dēļ. Tāpat iesakām veidot jautājumus par iekļaujošu vidi tā, lai atbildes sniedzējam nav jāsniedz īpašu kategoriju dati (iepriekš aprakstīti piemēri).

Ņemot vērā minēto un pieņemot, ka tādās salīdzinoši mazās teritorijās kā Latvija anketu nav iespējams padarīt absolūti anonīmu, jo kombinējot vairākas atbildes var tikt netieši identificēta persona, neiesakām ievākt par darbiniekiem īpašu kategoriju datus, ja vien likums to konkrēti neparedz. Atgādinām, ka tikai viena datu subjekta

sūdzība var radīt uzņēmumam milzīgas soda sankcijas (līdz 20 miljoniem EUR vai 4% no uzņēmuma grupas kopējā apgrozījuma atkarībā no tā, kuras summas apmērs ir lielāks).

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

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

³Harvard Business Review, 2016

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