

Новіков Д.О. Цифрові технології на сторожі інтересів роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Журнал «Спільне»* (11 жовтня 2017 р.). URL: <https://commons.com.ua/uk/cifrovi-tehnologiyi-na-storozhi-interesiv-robotodavcyu/>

Ринкова економіка, незважаючи на офіційне проголошення людини найвищою соціальною цінністю, насправді розглядає її як специфічну трансакцію, котра функціонує з метою одержання прибутку при використанні соціально-економічних свобод. Відповідно, влада при капіталізмі для «правильного» спрямування цих свобод проникає усюди, де є хоч найменша можливість отримання дивідендів. Контроль за вичавлюванням доданої вартості має бути всеосяжним, щоб не допустити її небажаного перерозподілу. Насамперед, перерозподілу в бік тих, хто створює цю вартість, себто працівників. Тому для збереження та примноження активів ринковій системі необхідний Великий Брат — узагальнений образ володарювання, «всевидюче око» капіталу, яке разом із «невидимою рукою ринку» увічнить капіталістичне панування. Тривалий час капіталізм під час здійснення такого контролю покладався на силу економічного пригнічення (заснованого на так званій свободі праці), котре доповнювалось фактичним спостереженням із боку армії навчених наглядачів, які, будучи такими ж найманими працівниками, йшли проти «своїх» за копійчану прибавку.

Водночас наприкінці ХХ століття такі апологети неоліберальної системи, як Френсіс Фукуяма та Елвін Тоффлер, запевняли, що після ліквідації індустріального виробництва та бюрократичної ієрархії, котра його підтримувала жорстким контролем, працівники зможуть зітхнути із полегшенням у мережевій економіці. Однак слід пам'ятати, що класовий конфлікт залишився тим самим і в інформаційному суспільстві. Адже основним фактором, що впливає на збирання, поширення інформації та доступ до неї, є соціально-економічна нерівність. Приналежність до певної соціально-економічної верстви визначає, яку інформацію суб'єкт одержує сам і яку інформацію дозволяється одержувати іншим.

Важко уявити собі, щоб працівники мали доступ до камер спостереження та персональних даних членів ради директорів. Відповідно, виграш або програш від інформаційної революції залежить від рівня належності до засобів виробництва та доступу до перерозподілу створеної вартості.

У сучасному світі потреба в невинному контролі активізується нечуваним підвищенням швидкості виробничих процесів та передачі інформації про них. Невпинна конкуренція, яка є невіддільним елементом ринкової економіки, в умовах миттєвого здійснення торгових операцій не дає роботодавцям час на планомірне формування згуртованої спільноти працівників. Потрібні нічим не пов'язані між собою люди, які здатні швидко та ефективно виконувати трудові обов'язки.

Інформаційна революція трансформувала форми контролю, просунула владу капіталу в ті місця, які раніше залишались вотчиною особистого та колективного (у багатьох компаніях сьогодні навіть у «курилках» натикані мікрофони та камери спостереження). Інформаційні технології надали можливість роботодавцеві бачити працівників практично «оголеними», а це означає, що перед останніми постала загроза втратити всі залишки гідності, довіри та захисту. Тепер можна практично завжди знайти докази «ледачості», «тупості», «відсталості», «неефективності» працівників та тим самим сакралізувати дисциплінарний диктат.

Але для того, щоб цей диктат виглядав «обґрунтовано» та «красиво», його слід ввести до правової надбудови, тобто легалізувати. В Україні, де влада приватизована олігархами, робітничий рух ослаблений або є «кишеньковим», а населення пригнічене безкінечною війною та соціально-економічними злиднями, провести таку легалізацію звісно дуже просто. Тим паче що завжди можна звертатись до класичної експлуататорської аргументації: «А так на практиці вже давно роблять!». Хоча на практиці і вбивають, і грабують, але чомусь законодавець не спішить скасовувати 115 та 186 статті Кримінального кодексу. Напевне розуміє недовготривалість власного існування та ризику щодо збереження статку після такого скасування. Проте він тямить свою вигоду

та безвідповідальність при продавленні до проекту Трудового кодексу України норми про право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, зокрема з використанням технічних засобів (ст. 29).

Зауважимо, що роботодавець має право на контроль технічними засобами саме виконання трудових обов'язків. Натомість проект ТК не зобов'язує його вести, наприклад, відеоспостереження за станом виробничих приміщень, устаткування чи офісів, забезпечуючи тим самим належний стан охорони праці на підприємстві. Хоча, враховуючи дерегуляцію у сфері забезпечення санітарної, технологічної та пожежної безпеки на виробництві, порушення трудової дисципліни має представлятись для роботодавця більшим злом, ніж професійна травма чи захворювання працівника, якого через значний рівень безробіття в Україні легко буде замінити новеньким та здоровим.

Певна річ, законодавець у нормі про контроль технічними засобами залишає цинічну заяву про недопущення під час його здійснення дій, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників. Але питати працівника, чи не принижує його гідність суцільне відеоспостереження, прослуховування телефонних розмов або стеження за відвідуванням інтернет-сторінок, — це все одно, що питати в теля, якого готують на забій, чи не принижує його гідність тронка на шийі.

Натомість, коли в соціальних чи правових публікаціях порушують питання про допустимість контролю за виконанням працівником трудових обов'язків технічними засобами, практично всі автори аргументують свою позиції «за» або «проти», звертаючись до тлумачення двох прав: права на інформацію та права на приватність.

Право на інформацію має своє походження зі ст. 34 Конституції України, яка передбачає, що «кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб — на свій вибір». Певна річ, ця конституційна норма не дає відповідь на питання, а що робити, коли хтось дуже не хоче, щоб інформація щодо нього чи його сім'ї збиралась та розповсюджувалась? З цього приводу в ст. 5 Закону України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 року зазначається, що «реалізація

права на інформацію не повинна порушувати громадські, політичні, економічні, соціальні, духовні, екологічні та інші права, свободи й законні інтереси інших громадян, права та інтереси юридичних осіб». Відповідно, юристи радять роботодавцям під час організації спостереження за працівниками забезпечити баланс між власними потребами та приватними інтересами особи.

Наприклад, ухвалити наказ про організацію відеоспостереження, в якому чітко та повно вказати, що приміщення та територія компанії обладнані системами відеоспостереження, та повісити попереджувальні таблички із зображенням відеокамер, побачення якої та продовження роботи з правової точки зору означатиме, що працівник дав мовчазну згоду на відеозйомку. Такий порядок цілком вписується в положення ст. 29 Кодексу Законів про працю, де закріплено право працівника на «достовірну, повну інформацію щодо умов праці та вимог на робочому місці», ст. 307 Цивільного кодексу України, яка вимагає, що фізична особа може бути знята на кіно -, фото -, теле- чи відеоплівку тільки за її згодою. Ст. 29 проекту ТК наполягає на письмовому повідомленні працівника. Хоча чим напис на стіні «Ведеться зйомка» не письмове повідомлення? Невідомо лише, а в чому ж забезпечення балансу інтересів? Напевне в тому, що роботодавець, котрий є власником засобів виробництва, шляхом збору інформації про використання цієї власності намагається її захистити, зокрема й від працівника. А працівник вже повинен бути задоволений допущенням на робоче місце та розуміти, що він тут не господар, а гість, за яким пильно наглядають, щоб той чогось не накоїв. Як писав американський соціолог Дж. Бернхейм у книзі «Революція менеджерів» (1941), власність означає контроль: якщо немає контролю, то немає й власності.

Право на приватність є похідним від права на інформацію в тому сенсі, що при здійсненні контролю за виконанням працівником трудових обов'язків технічними засобами роботодавець може дізнатись більше, ніж це потрібно, та отримати у своє розпорядження так звані персональні дані працівника. Чинне українське законодавство називає персональними даними «відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована» (ст. 2 Закону України «Про захист персональних

даних» від 01 червня 2010 р.). Тобто до персональних даних можуть бути віднесені будь-які відомості про працівника, включно з його зображенням, висловлюванням, особистими вподобаннями, а також інші відомості, зібрані за допомогою технічних засобів. Основою захисту персональних даних є ст. 32 Конституції України, відповідно до якої «ніхто не може зазнавати втручання в особисте та сімейне життя, окрім випадків, передбачених Конституцією». І як би цього не хотілося роботодавцям, людина, приходячи до офісу чи виробничого приміщення, не втрачає свою приватність та залишається особистістю з усіма притаманними їй окрасами та вадами.

Тим часом у деяких зарубіжних країнах, де законодавство вже достатньо довгий час передбачає використання засобів спостереження за працівниками (так званий *employee monitoring*), ведеться перманентна судова боротьба за визнання права на приватність у трудовій сфері. Наприклад, цього року німецький Верховний Суд розглядав справу про визнання протизаконним стеження компаніями за своїми співробітниками за допомогою спеціального програмного забезпечення та окреслив у своєму рішенні, що використання шпигунського програмного забезпечення є втручанням у приватну сферу та порушує право людини на інформаційне самовизначення. Європейський суд з прав людини також неодноразово розглядав аналогічну категорію справ. У справі «Копленд проти Сполученого Королівства» ЄСПЛ постановив, що Сполучене Королівство допустило втручання в приватне життя заявниці, оскільки вона не була попереджена про те, що її дзвінки та листування можуть контролюватися роботодавцем. Натомість, розглядаючи справу «Барбулеску проти Румунії», згідно з фавулою якої попередження працівника про моніторинг телефонних дзвінків та електронної пошти було, ЄСПЛ встановив, що перевірка була законною, а баланс інтересів заявника на приватне життя, таємницю кореспонденції та інтересів роботодавця був дотриманий.

Тобто виходить, що як і у випадку із правом на інформацію, захист права на приватність обмежується наявністю чи відсутністю згоди працівника на збір персональних даних, а заборона таких дій із боку роботодавця може провадитись лише через використання ним схованих камер або шпигунських

програм. Типовий приклад капіталістично-неоліберальної несвободи вибору, що описана Славоєм Жижеком, коли «псевдосвобода вибору, заснована на понятті „психологічного“ суб’єкта, наділеного прагненнями, які він або вона жадає реалізувати. І це особливо правильно сьогодні, в епоху „суспільства ризику“, в якому панівна ідеологія намагається продати саму незахищеність, викликану демонтажем держави загального добробуту, під виглядом можливості нових свобод» (Žižek 2005). Уявний захист особистого права на інформацію та права на приватність на ринку праці обмінюється на солідарність та колективні права.

Означене особливо явно простежується в проекті ТК, в якому поняття «трудоий колектив» просто відсутнє, а на перший план виходять нормативні акти роботодавця. Цими актами, наприклад, є правила внутрішнього розпорядку, які, згідно зі ст. 271 проекту ТК, затверджуються роботодавцем за погодженням із профспілкою (тобто за інформування профспілки щодо їх прийняття), а роботодавцем-суб’єктом малого підприємництва — самостійно. Відповідно ж до ст. 142 чинного КЗпП, правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця та профспілки на основі типових правил. У співвідношенні цих норм чітко бачиться колись відкинутий більшовиками абсолютний диктат дисциплінарної влади роботодавця над маленькою людиною — працівником.

Особливо це виглядає важливим саме в значенні застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівником трудових обов’язків. Адже, виходячи зі змісту проекту ТК, у трудових колективів відсутній будь-який дієвий вплив на організацію роботи підприємства та забезпечення трудової дисципліни. Усі дисциплінарні повноваження передані роботодавцеві та його уповноваженим органам, що підкреслюється невключенням до проекту норми про створення в трудових колективах обстановки нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов’язки (ч. 2 ст. 140 КЗпП).

Дійсно, атомізований через суцільний технічний контроль та примари ліберальних свобод працівник вигідніший та надійніший, ніж солідарізований

трудо́вий колектив, котрий має власний суб'єктний статус та може чинити супротив дисциплінарному диктату. Відповідно, потрібне відновлення солідарної сили трудових колективів як повноправних суб'єктів трудових відносин та спрямування позитивних наслідків інформаційної революції на покращення життя та праці трудящих.