

Ситуаційний аналіз

Google незаконно слідкувало за працівниками, яких потім звільнило, заявляє орган влади США

Google є однією з найбільших компаній в галузі інформаційних технологій — її холдингова компанія Alphabet Inc. посіла 11 місце у списку найбільших публічних компаній світу. Водночас за рейтингом CareerBliss, працівники Google є найзадоволенішими працівниками в США. Незважаючи на це, ця компанія потрапляє в центр новин через скарги деяких працівників і їх подальших сутечок з менеджментом.

Так, 2020 року Національне управління по трудовим відносинам (NLRB, National Labor Relations Board) визнало нелегальним “шпигування” компанії над працівниками, що займалися організаційною діяльністю, і подальше звільнення кількох працівників (зокрема Лоуренса Берланда і Кетрін Спірс). Зокрема, відслідковувалося, а потім взагалі було заборонено, створення масових заходів в Google Calendar (тобто таких, в яких брали участь більше 100 працівників компанії).

Офіційно цих працівників було звільнено через порушення заходів безпеки компанії. Зокрема, Кетрін Спірс вставила код в один із внутрішніх браузерних розширень, який сповіщав співробітників про їх права, якщо вони заходили на сайт фірми IRI Consultants. Це агентство було найняте Google для консультації щодо запобігання утворенню профспілок.

Профспілки не є поширеним явищем у Силіконовій долині, яка, так само як і Google, відома зокрема завдяки високій заробітній платі та рівню задоволення своїх працівників. Проте все частіше американські ІТ-працівники занепокоюються саме етичним аспектом діяльності цих потужних компаній — у випадку Google внутрішні скарги зачіпляють такі теми, як розробка AI для військових дронів, розробка цензурованого пошукового рушія для китайського ринку, співробітництво з прикордонно-митними службами та ін. Виникає

потреба у відстоюванні цих інтересів, зокрема організованими активістичними діями, такими як [страйки](#).

З іншого боку, компанія Google пишається своєю відкритою культурою, наприклад, виділяє час, аби працівники могли працювати над особистими ідеями та проектами, що можуть в перспективі виявитися корисними для всієї компанії. Google також відомий своєю прозорістю, надаючи всім працівникам широкий доступ до внутрішніх документів (хоча з 2020 р. цю практику вважають застарілою, враховуючи, що [“в компанії з 100,000 робітників дуже важко подати весь контекст так, щоб всім було зрозуміло все”](#)).

Отже, виникає моральна дилема: прагнення робітників до втілення власних моральних цінностей і до їх узгодження цінностям компанії (чому спонукає прозора культура), але це прагнення налаштовує їх до конфліктів з менеджментом (яке власне і запровадило цю корпоративну культуру).

Моральну позицію активістів Google можна вважати дещо застарілою: “солідарний пролетаріат повинен об’єднатись і колективно вести переговори”, і таке відокремлення людей на ворожі класи в деякому розумінні суперечить принципам відкритого і безпосереднього діалогу між всіма рівнями прозорості корпоративної культури, яка в свою чергу вважається запорукою інновативності і втіленням цінностей Силіконової долини. За словами прес-секретаря Google, “ми пишаємося цією культурою і прагнемо захищати її від спроб окремих осіб навмисно її підірвати, зокрема шляхом порушення норм безпеки та внутрішніх систем”.

Проте звільнені працівники Google наполягають, що ніяких норм безпеки не було порушено з їх сторони. До того ж, вимоги робітників Google не є радикальними, і по суті не вимагають структурних переворотів, а безпосередньо відповідають корпоративному кодексу Alphabet: [“don’t be evil, and if you see something that you think isn’t right – speak up!”](#) При цьому розглянутий вчинок менеджменту (окрім того, що він є нелегальним), суперечить пунктам кодексу No Retaliation та Transparency.

За даними [деяких досліджень](#), задоволеність працівників є не лише “побічним наслідком” великих заробітків компаній, але й навпаки, існує причинно-наслідковий зв’язок так званої “employee friendliness (EF)”-культури та підвищенням продуктивності. Зокрема, високі показники EF сприяють резильєнтності підприємства в кризових умовах.

Окремо слід зазначити, що Силіконова долина нав’язує робітникам віру в те, що інноваційні ІТ-компанії радикально змінюють суспільство — тому не є дивним, що ці ж робітники приходять до висновку, що їх роботодавці мають нести велику моральну відповідальність за ці зміни.

Враховуючи цю тенденцію до менш матеріальних цінностей, та вищесказану культуру дружелюбності до працівників, можна дійти до висновку, що така культура дійсно сприяє розвитку компанії, але тільки за умови врахування морально-етичних цінностей цих працівників.

2021 року Google [досягла угоди відшкодування](#) з одним із звільнених робітників, Лоуренсом Бернардом. При цьому умови договору не були опубліковані, і досі триває судовий процес щодо порушення прав інших робітників — це може тривати роками.

За словами Бернарда, “осовною відповіддю на подібні речі є організація працівників, а не якийсь судовий процес”. Дійсно, це один із можливих шляхів вирішення подібних ситуацій, який принаймні є швидшим і менш ресурсозатратним за шлях через суд. Високо-професіональні робітники ІТ-компаній користуються великим попитом, а отже мають спроможність до відстоювання власних інтересів та моральних цінностей — але це явно не працює без відповідної масової координації.

Другим шляхом є запобігання таких конфліктів завдяки розширенню понять прозорості та employee-friendly корпоративної культури та більш строгого її дотримання ІТ-компаніями. На жаль, аргумент щодо фінансових переваг такої культури не завжди достатньо виправданий, а от шкода від порушення свого ж корпоративного кодексу керівниками є мінімальною. Тому при такому варіанті

залишається сподіватися на належний захист прав робітників державними органами.