



GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Насоки за представителите на работниците във връзка с обработката на данни на работното място

D4.2



Co-funded by the
European Union

Информация за документа

Акроним на проекта	GDPIR
Споразумение за предоставяне на субсидия	№ 101048690
Номер и заглавие на продукта	D4.2
Ниво на разпространяване	Предоставяне на насоките
Наименование на организацията	FIM-CISL
Дата на представяне	

Съдържание

Въведение	4
Осигуряване на необходимите умения и експертен опит на представителите на работниците	6
1. Умения и развитие на знанията	7
Извлечени поуки	7
Най-добри практики	7
Препоръки	7
2. Обновяване на вътрешната структура.....	8
Извлечени поуки	8
Най-добри практики	9
Препоръки.....	9
Насърчаване на индивидуалното и колективното мнение относно обработката на данни.....	11
1. Информация и консултиране.....	12
Извлечени поуки	12
Най-добри практики	12
Препоръки.....	13
2. Социален диалог и колективно договаряне	13
Извлечени поуки	13
Най-добри практики	14
Препоръки.....	14
3. Изпълнение и (стратегически) съдебни спорове.....	15
Извлечени поуки	15
Най-добри практики	15
Препоръки.....	16

Насърчаване и укрепване на знанията и уменията чрез разпространяване на добри и най-добри практики и информация	17
Извлечени поуки	18
Най-добри практики	18
Препоръки	18

Въведение

Настоящият документ е окончателният резултат от **проекта GDPIR (Управление на обработката на данни на работното място чрез индустриални отношения)**, осъществен в периода 2022-2024 г. по програмата SOCP-INFO-WK на Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия.

Целта на проекта е да **предостави на представителите на европейските работници в производствения сектор необходимите умения и експертен опит, за да вземат активно участие да се справят с едно от най-важните и актуални предизвикателства в света на труда, т.е. „информатизация“ — и потенциалното ѝ въздействие върху защитата на данните и трудовите права на работниците.**

В съответствие с тази цел през първата година от GDPIR проекта членовете на Консорциума (принадлежащи както към научните кръгове, така и към кръга на профсъюзите) съвместно проведоха **задълбочени теоретични и полеви проучвания в областта на обработката на данни**, като консултиране на съответната литература и най-добрите практики в областта на колективното договаряне и социалния диалог. Теоретичното проучване обхваща **12 държави членки на ЕС** (Италия, Ирландия, Малта, Дания, Люксембург, Франция, Нидерландия, Германия, Белгия, Чешката република, Словакия, Унгария) и **една държава кандидат** (Турция), докато полевото проучване обхваща **9 държави членки на ЕС** (Италия, Ирландия, Малта, Люксембург, Германия, Белгия, Чешката република, Словакия, Унгария) и **една държава кандидат** (Турция).

Получените резултати по време на този етап, бяха използвани след това като основа за разработване на дейности за обучение, насочени към представителите на работниците от пет различни европейски държави (Италия, Испания, Словакия, Белгия и Турция), и **се разпространяват чрез тематични събития на място и международни уебинари**. Както обучението, така и комуникационните дейности се проведоха през втората година от GDPIR проекта.

Събраните данни по време на различните етапи на проекта GDPIR, след това бяха събрани и преработени в настоящите Насоки, които имат за цел да **предоставят на представителите на работниците достъпни и практически насоки относно обработката на данни на работното място.**

Следващата таблица представлява графично представяне на различните аспекти на темите, разгледани в Насоките, които следва да се вземат под внимание като **различни фази на един кръгов процес, целящи да гарантират, че представителите на работниците играят ключова роля в борбата с информатизацията, изпълняват задълженията си с предпазливо отношение, за да се избегнат основните рискове и имат проактивен подход, когато се използват възможностите на новите технологии.**



За всяка тема авторите на Насоките са идентифицирали: **поуките, извлечени по време на проекта GDPIR** – например по отношение на въпросите, които трябва да бъдат разгледани с различна степен на спешност; **най-добрите практики в областта на социалния диалог и колективното договаряне**, събрани в страните, обхванати от проекта; **съответните препоръки към представителите на работниците** за справяне с обсъжданите теми.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**ОСИГУРЯВАНЕ НА
НЕОБХОДИМИТЕ УМЕНИЯ И
ЕКСПЕРТЕН ОПИТ НА
ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ**

1. Умения и развитие на знанията

Извлечени поуки

Опитът от проекта GDPIR показва, че познанията на представителите на работниците в производения сектор относно защитата на данните са доста слаби. Представителите на работниците на всички равнища смятат, че имат пропуски в познанията си за Общия регламент за защита на данните (ОРЗД) и националното законодателство за защита на данните - най-често срещаният опит свързан с управлението на данните е въвеждането на системи за видеонаблюдение на работните места, докато новите технологии за наблюдение (като например инструменти, задвижвани с изкуствен интелект) все още са недостатъчно изучени.

В повечето държави, обхванати от проекта, бяха проведени някои обучения по темата, насочени към представителите на работниците, предимно по времето, когато за първи път беше прието европейското и националното законодателство за защита на данните.

Най-добри практики

ТУРЦИЯ: След публикуването на Закон за защита на личните данни № 6698/2016, Турският металургичен съюз (ТМС) започна обучение за своите синдикални членове и представители. Тези инициативи подчертават изключителната важност на това служителите да получат изчерпателни познания за своите права и задължения по отношение на данните съгласно закона.

ЕС: През 2022 г. IndustriAll Europe организира семинар, който имаше за цел да повиши осведомеността относно потенциалното използване на ОРЗД като „разменна монета“ – т.е. как това законодателство може да бъде включено в стратегия за колективно договаряне. Семинарът беше насочен към синдикалисти на национално равнище и беше организиран в сътрудничество със съответните изследователски центрове на европейско равнище. Основната му цел е „инструментариум“, обобщаващ основните разпоредби на ОРЗД, начините, по които те оказват влияние върху работата на синдикатите и стратегиите на синдикатите за защита на личните данни на техните членове.

Препоръки

- От решаващо значение е насърчаването на дейности за повишаване на осведомеността, обучение и изграждане на капацитет, насочени към

представителите на работниците свързани със защитата на личните данни. С тези обучителни сесии следва да се подчертае значението на разбирането на разпоредбите на ОРЗД за предотвратяване на нарушения.

- Препоръчва се за всички представители на работниците да се планират редовни актуализации и обучения по законите за защита на данните и съответните трудови разпоредби да бъдат насрочени, за да не изостават с правните и технологичните промени. Тези сесии следва да се организират от синдикалната федерация на национално/териториално равнище — евентуално в сътрудничество с външни структури, като изследователски центрове или консултантски фирми — и също така да достигат до представителите на работниците на равнище предприятие.
- Обучителните сесии свързани с въпросите на защитата на данните следва да се съсредоточат не само върху правните прерогативи и съответната съдебна практика, но и върху практиките за колективно договаряне и техниките за водене на преговори, така че представителите на работниците да придобият широк спектър от умения.

2. Обновяване на вътрешната структура

Извлечени поуки

Няколко синдиката на територията на Европа претърпяха значителни структурни промени след публикуването на ОРЗД - най-вече по отношение на управлението на данните на техните членове. Това обновяване включва, наред с други дейности, назначаване и/или наемане на експерти вещи по въпроса (напр. длъжностни лица позащита на данните). Тези експерти често организират събития, целящи повишаване на осведомеността по темата за защитата на данните, или предоставят насоки относно новите процедури, които трябва да се спазват във връзка с управлението на данните на техните членове. Въпреки това, в контекста на ежедневните дейности – поради прекия контакт на синдикатите с представляваните работници – тези насоки често се пренебрегват. Трябва да се отбележи, че тези насоки са насочени предимно към управлението на данните на членовете, а не към разработването на стратегии за справяне с обработката на данните на работниците от страна на работодателите.

Най-добри практики

ИСПАНИЯ: Сред своите членове UGT-FICA е назначила „координатор на цифровизацията“, т.е. член, който е преминал обучение в областта на изкуствения интелект и защита на личните данни и има опит като преговарящ по колективни трудови договори в сектора на ИКТ (информационните и комуникационни технологии). Координаторът има познания за използването и функционирането на новите технологии в различните сектори и предприятия, в които синдикатът работи — също и по отношение на въздействието им върху данните на работниците — и предоставя насоки и препоръки на представителите на работниците по тези теми, включително чрез организиране на специално обучение.

ТУРЦИЯ: От 2016 г. насам (т.е. от издаването на Националния закон за защита на личните данни) ТМС може да разчита на „Съвета за защита на данните“ на синдиката, който ефективно управлява въпросите, свързани със защитата на данните. Управителният съвет има консултативна и надзорна роля за привеждането на вътрешната организация на ТМС в съответствие със законите за защита на данните, като служи като ресурс за справяне с потенциални проблеми или запитвания. Управителният съвет понякога си сътрудничи с консултантски фирми и работи в тясно сътрудничество с отдела за юридически консултации на ТМС за разрешаване на спорове, свързани със защитата на данните, като постоянно следи актуалните промени и съдебните решения, свързани със защитата на данните. Следва да се отбележи, че експертен екип в рамките на управителния съвет се занимава с анализирането на прецедентни случаи за решаване на проблеми.

Препоръки

- Следва да се създадат и разпространят вътрешни насоки сред синдикалните служители, които да описват правилното боравене с личните данни на техните членове и да гарантират спазването им, за да се избегнат последици от страна на работодателите. Те следва да се основават на практическия опит и да се актуализират редовно, за да останат актуални наред с развиващите се стандарти.
- Защитата на данните следва да бъде вплетена в по-широките политики на синдикатите за съответствие и тези принципи трябва да бъдат напълно разбрани на всички равнища на организациите.
- Синдикатите следва да разполагат с обучени експерти по законодателството за защита на данните, които да предоставят съвети и/или насоки по най-сложните

въпроси в тази област. Когато е възможно, тези експерти следва да работят на национално, териториално и междусекторно равнище, като подпомагат представителите на работниците в различни сектори.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**НАСЪРЧАВАНЕ НА
ИНДИВИДУАЛНОТО И КОЛЕКТИВНОТО
МНЕНИЕ ОТНОСНО ОБРАБОТКАТА
НА ДАННИ**

1. Информация и консултиране

Извлечени поуки

Предоставянето на прозрачна информация относно обработването на данни на работното място на работниците и техните представители е от решаващо значение, за да се гарантира пълното познаване на потенциалното му въздействие върху работниците, които те представляват. Това е признато в няколко национални законодателства, които по този начин предоставят на работниците и/или техните представители права на информация относно процедурите за управление на данните, свързани с данните на работниците.

Доказано е обаче, че само правата на информация са неефективни, за да се гарантира, че интересите на работниците са надлежно представени и защитени, ако представителите на работниците не притежават необходимите умения и познания, за да разберат напълно последиците от предложените процедури, още повече че информацията, предоставена от дружествата или доставчиците на технологии, често се характеризира с висока степен на техничност и поради това не е много ясна.

Правата за консултации по въпроси, свързани със защитата на данните, т.е. правото на представителите на работниците да изразяват своето обвързващо становище по въпроса, не са широко разпространени в националното законодателство, което отразява подхода, възприет от ОРЗД.

Най-добри практики

ИТАЛИЯ: Законодателен декрет № 104/2022 задължава работодателите: 1) да информират работниците и техните представители за използването на напълно автоматизирани системи за вземане на решения или за наблюдение, засягащи трудовото правоотношение, преди тяхното създаване, заедно с информация относно тяхното функциониране, цели и ниво на сигурност; 2) да информират работниците и техните представители за всякакви промени в използването на тези системи най-малко 24 часа преди настъпването на промяната; и 3) да предоставят достъп до данните на работниците и техните представители при тяхно искане.

ИСПАНИЯ: Законът "Riders" (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) предвижда задължение за прозрачност от страна на предприятията към представителите на работниците по отношение на използването на алгоритми и изкуствен интелект, които биха могли да повлияят на условията на труд на служителите. Ако приложното поле на тази разпоредба бъде разширено, тя би могла да осигури адекватни права на информация на синдикатите в производствения сектор.

ГЕРМАНИЯ: Съгласно чл. 26 от новия Федерален закон за защита на данните (2021), когато става въпрос за обработване на данни на работниците, правата на участие на представителните органи на служителите (*Betriebsräte*) остават незасегнати. Освен това, съгласно Закона за Конституцията на труда (чл. 80), работническият съвет може да прибегва до съветите на експерти, доколкото това е необходимо за правилното изпълнение на задълженията му: тази разпоредба може да се прилага при спорове, свързани с обработката на данни на работниците.

Препоръки

- Би било желателно синдикатите да имат право на глас в националните агенции за защита на данните, които често отговарят за изготвянето на насоки относно аспектите на защитата на данните в трудовото правоотношение. Мнението на синдикатите може да бъде полезно за решаването на този въпрос.
- Информацията относно функционирането на системите, които оказват влияние върху правата на работниците за защита на данните, следва да се предоставя на синдикатите по ясен и прост начин: когато тази информация е твърде техническа, на представителите на работниците следва да се позволи да се консултират с експерт по въпроса.
- Препоръчва се да се придаде официален характер на ролята на представителите на работниците в консултациите относно обработката на данни, за да се гарантира балансиран и практичен подход към управлението на данните.
- Информацията, получена от представителите на работниците, следва да бъде в основата на дейностите в рамките на социалния диалог, насочени към постигане на синдикалните цели — не само по отношение на „опазването“ на данните на работниците, но и при разработването на проактивни стратегии в тази област.

2. Социален диалог и колективно договаряне

Извлечени поуки

Темите свързани със защитата на данните не се обсъждат често в рамките на колективното договаряне, включително и защото защитата на правата на работниците за защита на данните не е на първо място в дневния ред на повечето европейски синдикати. Най-често срещаните разпоредби, включени в колективните трудови

договори, са свързани с ограничаването на използването на данните на работниците от страна на работодателя - особено с дисциплинарна цел.

Изследванията, проведени по време на проекта, обаче показват, че включването на клаузи за защита на данните в колективните трудови договори е довело до значителни ползи за правата на неприкосновеност на личния живот на служителите.

Най-добри практики

ИТАЛИЯ: Съгласно италианския устав на работниците (Закон № 300/1970) въвеждането на технологии, позволяващи непряко наблюдение на дейностите на работниците на работното място – разрешено само за организационни, производствени или свързани с безопасността цели – зависи от сключването на колективен трудов договор на ниво предприятие между отделни работодатели и представителите на работниците. При липса на токова споразумение работодателите могат да използват този вид технологии само след получаване на разрешение от Инспекцията по труда.

ЧЕШКА РЕПУБЛИКА: Чешкият Кодекс на труда предоставя на синдикатите правото да участват в колективни трудови договори, в които се разглеждат въпроси като работно време, заплащане и условия на труд и които могат да съдържат клаузи относно защита на данните и нововъзникващите технологии.

Препоръки

- Следва да се признае ролята на колективното договаряне за гарантиране на защитата на личните данни на работниците. Темите, свързани с ОРЗД, трябва да бъдат включени в преговорите, които често засягат предимно трудни теми като заплатите и условията на труд.
- Що се отнася до съдържанието, в колективните трудови договори следва да се уточни кои видове наблюдение на работниците не са разрешени (скрит или непропорционален контрол) и кои видове данни не могат да бъдат събирани и/или управлявани от работодателите (*например биометрични данни*).
- Включване на разпоредби относно защитата на данните в секторните колективни трудови договори, за да се засили участието на синдикатите процеса на вземане на решения по свързаните с това теми: правата и отговорностите за защита на данните следва да бъдат съобразени със специфичните за сектора нужди. Освен това секторните колективни трудови договори могат да играят координираща роля по темата, като представляват равнопоставени условия както за работниците, така и за предприятията.

- Използване на вътрешните правила за работа във връзка с колективните трудови договори за осигуряване на спазването на ОРЗД.
- Насърчаване на инициативите за социален диалог относно защитата на данните, за да се повиши осведомеността по темата и сред ръководителите на човешките ресурси в предприятията.
- Дружествата и представителите на работниците биха могли да проучат възможността за използване на данните на работниците за общи цели (например събиране на данни за трудови злоупотреби и наранявания на работно място за структуриране на целеви обучения по въпроси, свързани с безопасните и здравословни условия на труд) и да ги регулират чрез колективно договаряне.
- Колективното договаряне би могло да предостави на представителите на работниците права на информиране и консултиране относно обработката на данни в държави, в които понастоящем тези права не се предоставят от законодателството за защита на данните и/или трудовото законодателство.

3. Изпълнение и (стратегически) съдебни спорове

Извлечени поуки

В няколко европейски държави случаите на стратегически съдебни спорове, обхванати от проекта GDPIR, при които представители на работниците успешно са оспорили в съда незаконни практики за наблюдение, подчертават потенциала на правните действия за прилагане на законите за защита на данните на работното място във връзка с нарушения на индивидуалните и колективните права на работниците (право на информация, консултации или задължително договаряне). В други страни представителите на работниците също успешно се обръщат към националните органи за защита на данните, за да докладват за нарушения на законодателството за защита на данните, а в някои случаи и на трудовото законодателство.

Трябва обаче да се отбележи, че съдебните спорове, наред с други действия, трябва да бъдат внимателно планирани, за да се постигнат желаните резултати и да се избегнат нежеланите последици: за тази цел са необходими правни, организационни и политически умения.

Най-добри практики

ДАНИЯ: Нарушенията на колективните трудови договори относно контрола и наблюдението на служителите или евентуални злоупотреби с управленските прерогативи в тази област могат да бъдат предмет на синдикални иски пред съда по трудови спорове, който може да ги окачестви като трудови спорове.

ИТАЛИЯ: Синдикатите успяха да накарат италианските съдилища да признаят, че отказът на работодателя да предостави информация за системите за автоматизирано вземане на решения или за системи за наблюдение на членовете на териториалния синдикат трябва да се счита за антисиндикално поведение (съд на град Торино, решение № 231/2024). Освен това синдикатите също имат възможност да докладват за потенциални нарушения на законодателството за защита на данните на италианския орган за защита на данните.

ЛЮКСЕМБУРГ: Представителите на персонала или, при липса на такива, засегнатите служители могат да подадат искане до Националната комисия за защита на данните за предварително становище относно съответствието на планираното обработване за целите на наблюдението на служителите в контекста на заетостта.

Препоръки

- Представителите на работниците трябва да докладват директно на националните органи за защита на данните за сериозни нарушения на ОРЗД и националното законодателство за защита на данните, за да използват всички възможни инструменти за защита на правата на представляваните от тях работници.
- Синдикатите следва да изграждат партньорства с външни правни експерти, за да се подготвят за потенциални съдебни спорове, свързани със защитата на данните.
- Синдикатите, действащи в различни дружества/територии/сектори, следва да определят общи цели и да координират стратегиите си за водене на съдебни спорове, за да избегнат изолирани действия с ограничени последици.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**НАСЪРЧАВАНЕ И УКРЕПВАНЕ НА
ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА ЧРЕЗ
РАЗПРОСТРАНЯВАНЕ НА ДОБРИ И
НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ И
ИНФОРМАЦИЯ**

Извлечени поуки

Липсата на разпространение на добри и най-добри практики по отношение на резултатите от колективните преговори/социалния диалог във връзка с обработването на данни, но също така и на други инициативи (например повишаване на осведомеността, стратегически съдебни спорове) може да доведе до различни нива на защита в рамките на един и същ сектор. Разпространението на информация за обработката на данни както в национален контекст, така и в транснационален план, вместо това може да спомогне за постепенното нарастване на експертния опит по темата за всички участници на национално, секторно, териториално и фирмено равнище.

Най-добри практики

ЕС: През 2023 г. и 2024 г. [UniEuropa](#) и [IndustriAll Europe](#) наскоро предоставиха две бази данни с колективни трудови договори, включващи разпоредби, свързани с цифровия преход, особено по отношение на изкуствения интелект и алгоритмичното управление. И двете бази данни предоставят лесни за достъп версии на английски език на колективните трудови договори,

Препоръки

- Браншовите синдикати следва да създадат бази данни (със свободен или ограничен достъп), предназначени за най-иновативните колективни трудови договори относно обработката на данни, които могат да включват и съдебна практика, разпоредби на националните органи за защита на данните и правна информация представляваща интерес. Включените в базата данни източници, могат да имат национален или международен обхват.
- Синдикатите на секторно и/или териториално равнище могат също така да предложат моменти на конфронтация за това как да се подхожда към въпросите, свързани с обработката на данни на работното място, които да доведат до създаването на насоки.