



GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Retningslinjer for arbejdstagerrepræsentanter Vedrørende databehandling på arbejdspladsen

D4.2



Co-funded by the
European Union

Dokumentoplysninger

Projektkronym	GDPIR
Tilskudsaftale	n. 101048690
Leveringsnummer og titel	D4.2
Formidlingsniveau	Levering af retningslinjerne
Organisationsnavn	FIM-CISL
Indsendelsesdato	

Indholdsfortegnelse

Introduktion	4
Udstyre arbejdstagerrepræsentanter med de nødvendige færdigheder og ekspertise.....	6
1. Kompetence- og vidensudvikling.....	7
Erfaringer.....	7
Bedste praksis	7
Anbefalinger	7
2. Renovering af intern struktur	8
Erfaringer.....	8
Bedste praksis	9
Anbefalinger	9
Fremme af individuelle og kollektive stemmer på dataprocesssing.....	11
1. Information og høring.....	12
Erfaringer.....	12
Bedste praksis	12
Anbefalinger	13
2. Social dialog og overenskomstforhandlinger	13
Erfaringer.....	13
Bedste praksis	14
Anbefalinger	14
3. Håndhævelse og (strategiske) retssager	15
Erfaringer.....	15
Bedste praksis	15
Anbefalinger	16

Fremme og styrke viden og færdigheder ved at cirkulere gode og bedste praksis og information	17
Erfaringer.....	18
Bedste praksis	18
Anbefalinger	18

Introduktion

Dette dokument er det endelige resultat af **GDPIR-projektet (Managing Data Processing in the Workplace through Industrial Relations)**, der blev gennemført mellem 2022-2024 under SOCPL-INFO-WK-programmet fra Europa-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Inklusion.

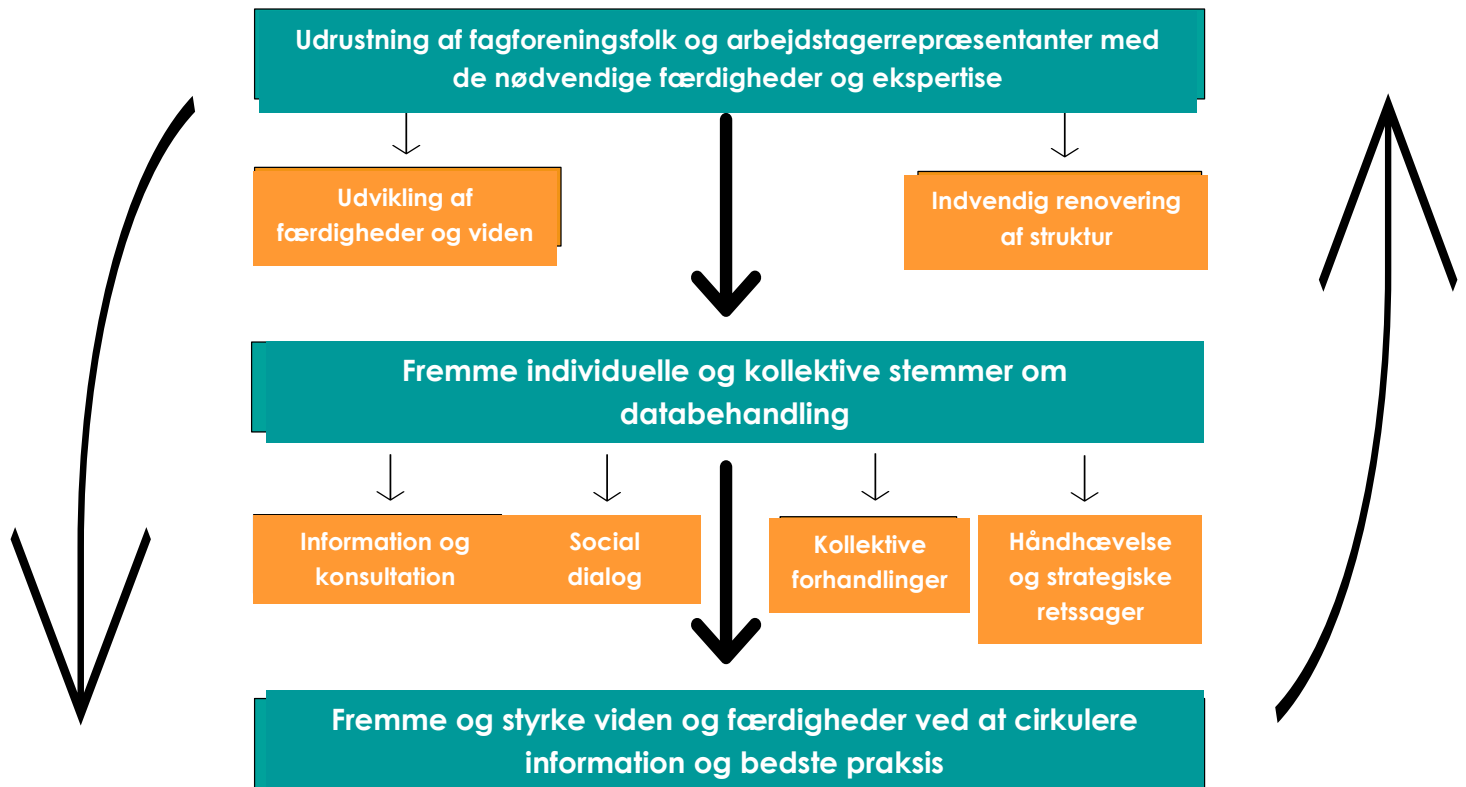
Formålet med projektet er at give europæiske arbejdstagerrepræsentanter i fremstillingssektoren de nødvendige færdigheder og ekspertise til at spille en aktiv rolle i håndteringen af en af de mest afgørende og aktuelle udfordringer i arbejdslivet, dvs. "dataficering" – og dens potentielle indvirkning på arbejdstagernes databeskyttelse og arbejdstagerrettigheder.

I overensstemmelse med dette mål udførte konsortiemedlemmerne (der tilhører både forsknings- og fagforeningsverdenen) i løbet af det første år af GDPIR-projektet i fællesskab **omfattende skrivebords- og feltforskning om databehandling**, høring af relevant litteratur og bedste praksis for kollektive forhandlinger og social dialog. Skrivebordsundersøgelsen omfattede **12 EU-medlemsstater** (Italien, Irland, Malta, Danmark, Luxembourg, Frankrig, Holland, Tyskland, Belgien, Tjekkiet, Slovakiet, Ungarn) og **1 kandidatland** (Tyrkiet), mens feltundersøgelsen omfattede **9 EU-medlemsstater** (Italien, Irland, Malta, Luxembourg, Tyskland, Belgien, Tjekkiet, Slovakiet, Ungarn) og **1 kandidatland** (Tyrkiet).

De resultater, der er opnået i denne fase, er derefter blevet brugt som grundlag for udviklingen af uddannelsesaktiviteter rettet mod arbejdstagerrepræsentanter fra fem forskellige europæiske lande (Italien, Spanien, Slovakiet, Belgien og Tyrkiet) og **formidlet gennem tematiske tilstedeværelsesarrangementer og internationale webinarer**. Både uddannelses- og kommunikationsaktiviteter fandt sted i løbet af BNPIR-projektets andet år.

De input, der er indsamlet i de forskellige faser af GDPIR-projektet, er derefter indsamlet og omarbejdet i disse retningslinjer, der har til formål at **give tilgængelig og praktisk vejledning om databehandling på arbejdspladsen til og arbejdstagerrepræsentanter**.

Følgende tabel udgør en grafisk repræsentation af de forskellige aspekter af de emner, der udforskes i retningslinjerne – som skal betragtes som **forskellige faser af en cirkulær proces, der har til formål at sikre, at medarbejderrepræsentanter spiller en central rolle i håndteringen af dataficering, udøver deres opgaver med en defensiv holdning for at undgå de største risici og med en proaktiv tilgang til at udnytte potentialerne i ny teknologi**.



For hvert emne identificerede forfatterne af retningslinjerne: **de erfaringer, der blev indhøstet under** GDPIR-projektet – for eksempel med hensyn til spørgsmål, der skal behandles med forskellige grader af hast; **den sociale dialog og bedste praksis for kollektive forhandlinger** indsamlet i de lande, der er omfattet af projektet; **relevante anbefalinger til arbejdstagerrepræsentanter** til at håndtere de diskuterede emner.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

UDSTYRE
ARBEJDSTAGERREPRÆSENTANTER
MED DE NØDVENDIGE FÆRDIGHEDER
OG EKSPERTISE

1. Kompetence- og vidensudvikling

Erfaringer

Erfaringerne fra GDPIR-projektet viser, at kendskabet til databeskyttelse hos arbejdstagerrepræsentanter i fremstillingssektoren er ret lavt. Arbejdstagerrepræsentanter på alle niveauer føler, at der er huller i deres viden om den generelle databeskyttelsesforordning (GDPR) og national databeskyttelseslovgivning – den mest almindelige erfaring med datastyring er indførelsen af CCTV-systemer på arbejdspladser, mens de nye overvågningsteknologier (såsom AI-drevne værktøjer) stadig er uudforskede.

Nogle uddannelsessessioner om emnet rettet mod arbejdstagerrepræsentanter er blevet gennemført i de fleste lande, der er omfattet af projektet, i vid udstrækning omkring det tidspunkt, hvor europæisk og national databeskyttelseslovgivning først blev vedtaget.

Bedste praksis

TYRKIET: Efter offentliggørelsen af persondataloven nr. 6698/2016 lancerede den tyrkiske metalunion (TMS) træning for sine fagforeningsmedlemmer og repræsentanter. Disse initiativer understreger den afgørende betydning af at udstyre medarbejderne med omfattende viden om deres datarettigheder og -forpligtelser i henhold til loven.

EU: I 2022 arrangerede IndustriAll Europe en workshop med det formål at øge bevidstheden om den potentielle brug af GDPR som et "forhandlingsværktøj" – dvs. hvordan denne lovgivning kan integreres i en kollektiv forhandlingsstrategi. Workshoppen var rettet mod fagforeningsfolk på nationalt plan og blev tilrettelagt i samarbejde med relevante forskningscentre på europæisk plan. Dens vigtigste output er et "værktøjssæt", der opsummerer GDPR's vigtigste bestemmelser, de måder, de påvirker fagforeningsarbejdet og fagforeningsstrategier til at forsvare deres medlemmers personoplysninger.

Anbefalinger

- Fremme af bevidstgørelses-, uddannelses- og kapacitetsopbygningsaktiviteter rettet mod arbejdstagerrepræsentanter om beskyttelse af personoplysninger

er afgørende. Disse træningssessioner bør understrege vigtigheden af at forstå GDPR-reglerne for at forhindre overtrædelser.

- Det anbefales, at regelmæssige opdateringer og træningssessioner om databeskyttelseslove og relevante arbejdsregler planlægges for alle arbejdstagerrepræsentanter for at holde trit med juridiske og teknologiske ændringer. Disse møder bør tilrettelægges af fagforeningen på nationalt/territoriant niveau – eventuelt i samarbejde med eksterne enheder såsom forskningscentre eller konsulentfirmaer – og også nå medarbejderrepræsentanter på virksomhedsniveau.
- Uddannelsessessioner om databeskyttelsesspørgsmål bør ikke kun fokusere på juridiske prærogativer og relevant retspraksis, men også på kollektiv forhandlingspraksis og forhandlingsteknikker – for at give arbejdstagerrepræsentanterne en bred vifte af færdigheder.

2. Renovering af intern struktur

Erfaringer

Flere fagforeninger i hele Europa gennemgik en betydelig strukturel renovering efter udstedelsen af GDPR – for det meste med hensyn til forvaltningen af deres medlemmers data. Denne renovering indebærer blandt andet udnævnelse og/eller rekruttering af eksperter i sagen (f.eks. Databeskyttelsesansvarlige). Disse eksperter arrangerer ofte arrangementer, der har til formål at øge bevidstheden om emnet databeskyttelse eller give retningslinjer for nye procedurer, der skal følges vedrørende deres medlemmers datastyring. Men i forbindelse med daglige aktiviteter – på grund af den direkte kontakt mellem fagforeningsmedlemmer og repræsenterede arbejdstagere – ignoreres disse retningslinjer ofte. Det skal derefter bemærkes, hvordan disse retningslinjer for det meste er fokuseret på forvaltningen af medlemmernes data, og ikke på, hvordan man udformer strategier, der tager sigte på at håndtere arbejdsgivernes behandling af arbejdstagernes data.

Bedste praksis

SPANIEN: Blandt medlemmerne har UGT-FICA udpeget en 'koordinator for digitalisering', dvs. et medlem, der har modtaget uddannelse i AI og beskyttelse af personoplysninger og har erfaring som forhandler af kollektive aftaler i IKT-sektoren. Koordinatoren har kendskab til brugen og funktionen af ny teknologi i de forskellige sektorer og virksomheder, hvor fagforeningen er aktiv – også med hensyn til dens indvirkning med hensyn til arbejdstagerdata – og giver vejledning og anbefalinger til arbejdstagerrepræsentanter om disse emner, også ved at tilrettelægge specifik uddannelse.

TYRKIET: Siden 2016 (dvs. da den nationale lov om beskyttelse af personoplysninger blev udstedt) kan TMS regne med 'Databeskyttelsesrådet' i fagforeningen, der effektivt administrerer spørgsmål vedrørende databeskyttelse. Bestyrelsen har en rådgivende og overvågende rolle i tilpasningen af TMS interne organisation med databeskyttelseslove, der tjener som en ressource til at håndtere potentielle problemer eller forespørgsler. Bestyrelsen samarbejder undertiden med konsulentfirmaer og arbejder tæt sammen med TMS' juridiske rådgivningsafdeling for at løse tvister om databeskyttelse og holder sig konstant opdateret med den aktuelle udvikling og retsafgørelser vedrørende databeskyttelse. Det skal bemærkes, at et ekspertteam i bestyrelsen er dedikeret til at analysere præcedenssager til problemløsning.

Anbefalinger

- Interne retningslinjer – der har til formål at beskrive korrekt håndtering af deres medlemmers personoplysninger og sikre overholdelse for at undgå konsekvenser fra arbejdsgivere – bør oprettes og formidles blandt fagforeningsmedarbejdere. De bør være baseret på praktiske erfaringer og regelmæssigt opdateres for at forblive relevante med udviklende standarder.
- Databeskyttelse bør væves ind i fagforeningernes bredere overholdelsespolitikker, og disse principper skal forstås fuldt ud på tværs af alle niveauer i organisationerne.
- Uddannede eksperter i databeskyttelseslovgivning bør være tilgængelige for fagforeninger for at give råd og/eller vejledning om de mest komplicerede spørgsmål om sagen. Hvor det er muligt, bør disse eksperter arbejde på

nationalt, territorielt og tværsektorielt niveau og bistå
arbejdstagerrepræsentanter i forskellige sektorer.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**FREMME AF INDIVIDUELLE
OG KOLLEKTIVE STEMME
PÅ DATAPROCESSING**

1. Information og høring

Erfaringer

At give gennemsigtige oplysninger om databehandling på arbejdspladsen til arbejdstagere og deres repræsentanter er afgørende for at sikre fuld viden om dens potentielle indvirkning på de arbejdstagere, de repræsenterer. Dette anerkendes af flere nationale lovgivninger, som dermed giver arbejdstagere og/eller deres repræsentanter informationsrettigheder vedrørende datastyringsprocedurer vedrørende arbejdstagernes data.

Men blotte informationsrettigheder har vist sig at være ineffektive for at sikre, at arbejdstagernes interesser er korrekt repræsenteret og beskyttet, hvis arbejdstagernes repræsentanter ikke har de nødvendige færdigheder og viden til fuldt ud at forstå konsekvenserne af de foreslåede procedurer – især da de oplysninger, der leveres af virksomheder eller teknologileverandører, ofte er karakteriseret ved en høj grad af teknikalitet og derfor ikke er særlig klare.

Høringsrettigheder vedrørende databeskyttelsesspørgsmål – dvs. arbejdstagerrepræsentanters ret til at udtrykke deres bindende mening om sagen – er i stedet ikke udbredt i national lovgivning, hvilket afspejler den tilgang, som GDPR har valgt.

Bedste praksis

ITALIEN: Lovdekret nr. 104/2022 pålægger arbejdsgivere 1) at informere arbejdstagere og deres repræsentanter om brugen af fuldautomatiske beslutningstagnings- eller overvågningssystemer, der påvirker arbejdsforholdet, før det etableres, sammen med oplysninger om deres funktion, formål og sikkerhedsniveau, 2) at informere arbejdstagere og deres repræsentanter om eventuelle variationer i brugen af disse systemer, mindst 24 timer før variationen opstår, og 3) at give adgang til arbejdstagernes data til arbejdstagere og deres repræsentanter på deres anmodning.

SPANIEN: Passagerloven (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) foreskriver en forpligtelse til gennemsigtighed af virksomheder over for arbejdstagerrepræsentanter vedrørende brugen af algoritmer og kunstig intelligens, som kan påvirke medarbejdernes arbejdsvilkår. Hvis anvendelsesområdet for denne bestemmelse skulle udvides, kunne den give fagforeninger i fremstillingssektoren tilstrækkelige informationsrettigheder.

TYSKLAND: I henhold til § 26 i den nye føderale databeskyttelseslov (2021) forbliver medarbejderrepræsentanternes (Betriebsräte) medbestemmelsesret upåvirket, når de beskæftiger sig med arbejdstagernes databehandling. Endvidere kan samarbejdsudvalget i henhold til loven om arbejdsforfatning (§ 80) indkalde eksperter, i det omfang det er nødvendigt for en korrekt udførelse af dets opgaver: denne bestemmelse kan anvendes på tvister vedrørende arbejdstagernes databehandling.

Anbefalinger

- Det ville være ønskeligt for fagforeningerne at have en stemme i de nationale databeskyttelsesmyndigheder – ofte med ansvar for at udarbejde retningslinjer for databeskyttelsesaspekter af ansættelsesforholdet. Fagforeningernes stemme kan være nyttig til at løse dette problem.
- Oplysninger om funktionen af systemer, der påvirker arbejdstagernes databeskyttelsesrettigheder, bør gives til fagforeninger på en klar og enkel måde: Når disse oplysninger er for tekniske, bør arbejdstagerrepræsentanter have lov til at høre en ekspert om sagen.
- Det anbefales at formalisere medarbejderrepræsentanternes rolle i høringer om databehandling for at sikre en afbalanceret og praktisk tilgang til datastyring.
- De oplysninger, som arbejdstagerrepræsentanterne modtager, bør være baseret på sociale dialogaktiviteter, der sigter mod at nå fagforeningsmål – ikke kun med hensyn til at "beskytte" arbejdstagernes data, men også når der udformes proaktive strategier på området.

2. Social dialog og overenskomstforhandlinger

Erfaringer

Databeskyttelsesemner diskuteres ikke ofte inden for rammerne af kollektive forhandlinger – også fordi beskyttelsen af arbejdstagernes databeskyttelsesrettigheder ikke er øverst på de fleste europæiske fagforeningers dagsordener. De mest almindelige bestemmelser i kollektive overenskomster er relateret til begrænsning af arbejdsgiverens brug af arbejdstagernes data – især til disciplinære formål.

Forskning udført under projektet viser dog, at inddragelsen af databeskyttelsesklausuler i kollektive overenskomster i høj grad har gavn timer medarbejdernes privatlivsrettigheder.

Bedste praksis

ITALIEN: I henhold til den italienske arbejdstagerstatut (lov nr. 300/1970) er indførelsen af teknologier, der muliggør en indirekte overvågning af arbejdstagernes aktiviteter på arbejdspladsen – kun tilladt til organisatoriske, produktive eller sikkerhedsrelaterede formål – betinget af indgåelsen af en kollektiv overenskomst på virksomhedsniveau mellem individuelle arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter. Mangler denne aftale, kan arbejdsgivere kun anvende denne type teknologier efter at have modtaget tilladelse fra Arbejdstilsynet.

TJEKKIET: Den tjekkiske arbejdslov giver fagforeninger ret til at deltage i kollektive overenskomster, der omhandler spørgsmål som arbejdstid, løn og arbejdsvilkår og kan derfor indeholde klausuler om databeskyttelse og ny teknologi.

Anbefalinger

- Den rolle, som kollektive overenskomstforhandlinger spiller for beskyttelsen af arbejdstagernes personoplysninger, bør anerkendes. Emner relateret til GDPR skal indgå i forhandlingerne, som ofte primært omhandler hårde emner som løn og arbejdsvilkår.
- Med hensyn til indhold bør kollektive aftaler angive, hvilke former for arbejdstagerovervågning der ikke er tilladt (skjult eller uforholdsmæssig kontrol), og hvilken slags data der ikke kan indsamles og/eller administreres af arbejdsgivere (f.eks. biometriske data).
- Indarbejdelse af bestemmelser om databeskyttelse i sektorspecifikke kollektive aftaler for at styrke fagforeningernes inddragelse i beslutningstagningen med hensyn til relaterede emner: databeskyttelsesrettigheder og -ansvar bør skræddersys til sektorspecifikke behov. Derudover kan sektorspecifikke kollektive overenskomster spille en koordinerende rolle på området og repræsentere lige vilkår for både arbejdstagere og virksomheder.

- Brug af interne arbejdsregler i forbindelse med kollektive aftaler til at håndhæve GDPR-overholdelse.
- Fremme sociale dialoginitiativer vedrørende databeskyttelse for at øge bevidstheden om emnet også blandt virksomheders personalechefer.
- Virksomheder og arbejdstagerrepræsentanter kunne undersøge muligheden for at bruge arbejdstagerdata til fælles mål (f.eks. indsamling af data om ulykker og skader på arbejdspladsen for at strukturere målrettede træningssessioner om arbejdsmiljøspørgsmål) og regulere det via kollektive forhandlinger.
- Kollektive forhandlinger kan give informations- og høringsrettigheder om databehandling til arbejdstagerrepræsentanter i lande, hvor disse rettigheder i øjeblikket ikke er givet i henhold til databeskyttelses- og/eller arbejdsmarkedslovgivningen.

3. Håndhævelse og (strategiske) retssager

Erfaringer

I flere europæiske lande fremhæver strategiske retssager, der er omfattet af GDPIR-projektet, hvor arbejdstagerrepræsentanter med succes har anfægtet ulovlig overvågningspraksis i retten, potentialet i retssager for at håndhæve databeskyttelseslovgivningen på arbejdspladsen med henvisning til krænkelser af arbejdstagernes individuelle og kollektive rettigheder (ret til information, høring eller obligatorisk forhandling). I andre lande har arbejdstagerrepræsentanter også med succes appelleret til de nationale databeskyttelsesmyndigheder for at rapportere overtrædelser af databeskyttelseslovgivningen – og i nogle tilfælde arbejdslovgivningen.

Det skal dog bemærkes, at retssager blandt andet skal planlægges omhyggeligt for at opnå de ønskede resultater og for at undgå uønskede konsekvenser: Til dette formål er der behov for juridiske, organisatoriske og politiske færdigheder.

Bedste praksis

DANMARK: Overtrædelse af kollektive overenskomster om medarbejderkontrol og -overvågning eller potentielt misbrug af ledelsesmæssige rettigheder i sagen kan være genstand for fagforeningsretlige krav til Arbejdsretten, som kan vurdere dem som arbejdskonflikter.

v

LUXEMBOURG: Personaleuddelegationen eller i mangel heraf de berørte medarbejdere kan indgive en anmodning til Datatilsynet om en forudgående udtalelse om overholdelsen af den planlagte behandling med henblik på overvågning af medarbejdere i ansættelsessammenhæng.

Anbefalinger

- Arbejdstagerrepræsentanter bør direkte indberette alvorlige overtrædelser af GDPR og national databeskyttelseslovgivning til de nationale databeskyttelsesmyndigheder for at gøre brug af alle potentielle værktøjer til at beskytte deres repræsenterede arbejdstageres rettigheder.
- Fagforeninger bør opbygge partnerskaber med eksterne juridiske eksperter for at forberede sig på potentielle retssager, der involverer databeskyttelse.
- Fagforeninger, der er aktive i forskellige virksomheder/territorier/sektorer, bør opstille fælles mål og koordinere deres retssagsstrategier – for at undgå isolerede handlinger med begrænsede konsekvenser.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**FREMME OG STYRKE
VIDEN OG FÆRDIGHEDER
VED AT CIRKULERE GODE OG
BEDSTE PRAKSIS OG INFORMATION**

Erfaringer

Manglen på udbredelse af god og bedste praksis vedrørende kollektive forhandlinger/resultater af social dialog vedrørende databehandling, men også andre initiativer (f.eks. oplysningskampagner, strategiske retssager) kan føre til forskellige beskyttelsesniveauer inden for samme sektor. Formidling af oplysninger om databehandling både inden for nationale sammenhænge og i tværnationale termer kan i stedet bidrage til en gradvis vækst af ekspertise om emnet for alle involverede aktører på nationalt, sektorielt, territorielt og virksomhedsniveau.

Bedste praksis

EU: I 2023 og 2024, UniEuropa og IndustriAll Europa har for nylig stillet to databaser over kollektive overenskomster til rådighed, herunder bestemmelser vedrørende den digitale omstilling, især vedrørende AI og algoritmisk styring. Begge databaser giver nem adgang til engelske versioner af kollektive aftaler, der gælder i forskellige medlemsstater.

Anbefalinger

- Sektorfagforeninger bør oprette databaser (åben eller begrænset adgang) dedikeret til de mest innovative kollektive aftaler om databehandling – som også kan omfatte retspraksis, nationale databeskyttelsesmyndigheders bestemmelser og juridiske oplysninger af interesse. Kilderne i databasen kan have et nationalt eller internationalt anvendelsesområde.
- Fagforeninger på sektorielt og/eller territorielt niveau kan også foreslå øjeblikke af konfrontation om, hvordan man nærmer sig spørgsmål vedrørende databehandling på arbejdspladsen, hvilket resulterer i udarbejdelse af retningslinjer.