



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**Κατευθυντήριες γραμμές  
για τους εκπροσώπους των εργαζομένων  
σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων  
στον χώρο εργασίας**

[D4.2.]



Co-funded by the  
European Union

## Πληροφορίες εγγράφου

Ακρωνύμιο έργου:	GDPIR
Συμφωνία επιχορήγησης	101048690
Αριθμός και τίτλος παραδοτέου	[D4.2.]
Επίπεδο διάδοσης	Παράδοση των Οδηγιών
Όνομα οργάνωσης	FIM-CISL
Ημερομηνία υποβολής	

## Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	4
<b>Εξοπλισμός των εκπροσώπων των εργαζομένων με τις απαραίτητες δεξιότητες και τεχνογνωσία .....</b>	<b>6</b>
1. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων .....	7
Μαθήματαπου προέκυψαν .....	7
Βέλτιστες πρακτικές .....	7
Συστάσεις.....	7
2. Ανακαίνιση εσωτερικής δομής.....	8
Μαθήματαπου προέκυψαν .....	8
Βέλτιστες πρακτικές .....	9
Συστάσεις.....	9
<b>Πρώθηση ατομικών και συλλογικών φωνών στη διαδικασία επεξεργασίας δεδομένων ...</b>	<b>11</b>
1. Δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης .....	12
Μαθήματαπου προέκυψαν .....	12
Βέλτιστες πρακτικές .....	12
Συστάσεις.....	13
2. Κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	13
Μαθήματαπου προέκυψαν .....	13
Βέλτιστες πρακτικές .....	14
Συστάσεις.....	14
3. Επιβολή και (πilotική) αντιδικία .....	15
Μαθήματαπου προέκυψαν .....	15
Βέλτιστες πρακτικές .....	15
Συστάσεις.....	16

<b>Πρώθηση και ενίσχυση γνώσεων και δεξιοτήτων μέσω της κυκλοφορίας καλών και βέλτιστων πρακτικών και πληροφοριών .....</b>	<b>17</b>
Μαθήματα που προέκυψαν .....	18
Βέλτιστες πρακτικές .....	18
Συστάσεις.....	18

## Εισαγωγή

Το παρόν έγγραφο είναι το τελικό αποτέλεσμα του έργου **GDPIR (Διαχείριση Επεξεργασίας Δεδομένων στο Χώρο Εργασίας μέσω Εργασιακών Σχέσεων)**, που πραγματοποιήθηκε μεταξύ 2022-2024 στο πλαίσιο του προγράμματος SO CPL-INFO-WK της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Στόχος του έργου είναι να **παράσχει στους εκπροσώπους των ευρωπαϊών εργαζομένων στον μεταποιητικό τομέα τις απαραίτητες δεξιότητες και τεχνογνωσία για να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στην αντιμετώπιση μιας από τις πιο κρίσιμες και τρέχουσες προκλήσεις του κόσμου της εργασίας, δηλ. «datafication» – και οι πιθανές επιπτώσεις της στην προστασία των δεδομένων των εργαζομένων και στα εργασιακά δικαιώματα.**

Σύμφωνα με αυτόν τον στόχο, κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους του έργου GDPIR, τα μέλη της Κοινοπραξίας (που ανήκουν τόσο στον ερευνητικό και συνδικαλιστικό κόσμο) πραγματοποίησαν από κοινού **εκτεταμένη έρευνα γραφείου και πεδίου για την επεξεργασία δεδομένων**, συμβουλευόμενος σχετική βιβλιογραφία και βέλτιστες πρακτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου. Η έρευνα γραφείου κάλυψε **12 κράτη μέλη της ΕΕ** (Ιταλία, Ιρλανδία, Μάλτα, Δανία, Λουξεμβούργο, Γαλλία, Ολλανδία, Γερμανία, Βέλγιο, Τσεχική Δημοκρατία, Σλοβακία, Ουγγαρία) και **1 υποψήφια χώρα** (Τουρκία), ενώ η επιτόπια έρευνα κάλυψε **9 κράτη μέλη της ΕΕ** (Ιταλία, Ιρλανδία, Μάλτα, Λουξεμβούργο, Γερμανία, Βέλγιο, Τσεχία, Σλοβακία, Ουγγαρία) και **1 υποψήφια χώρα** (Τουρκία).

**Τα ευρήματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης χρησιμοποιήθηκαν στη συνέχεια ως βάση για την ανάπτυξη εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων** απευθύνεται σε εκπροσώπους εργαζομένων πέντε διαφορετικών ευρωπαϊκών χωρών (Ιταλία, Ισπανία, Σλοβακία, Βέλγιο και Τουρκία), και **διαδόθηκε μέσω θεματικών εκδηλώσεων παρουσίας και διεθνών διαδικτυακών σεμιναρίων**. Τόσο οι δραστηριότητες κατάρτισης όσο και οι δραστηριότητες επικοινωνίας πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του δεύτερου έτους του έργου GDPIR.

Οι εισροές που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια των διαφόρων φάσεων του έργου GDPIR έχουν στη συνέχεια συλλεχθεί και επεξεργαστεί εκ νέου στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες στοχεύουν να **παράσχουν προσιτή και πρακτική καθοδήγηση σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία σε και εκπροσώπους των εργαζομένων**.

Ο παρακάτω πίνακας αποτελεί μια γραφική αναπαράσταση των διαφόρων πτυχών των θεμάτων που διερευνώνται από τις Κατευθυντήριες γραμμές – τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψη **διάφορες φάσεις μιας κυκλικής διαδικασίας που αποσκοπεί στη διασφάλιση ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην αντιμετώπιση της επεξεργασίας δεδομένων, ασκώντας τα καθήκοντά τους με αμυντική στάση για την αποφυγή των κύριων κινδύνων και με προληπτική προσέγγιση για την εκμετάλλευση των δυνατοτήτων της νέας τεχνολογίας**.



Για κάθε θέμα, οι συντάκτες των Οδηγιών προσδιόρισαν: **τα διδάγματα που αντλήθηκαν κατά τη διάρκεια του έργου GDPIR** – όσον αφορά, για παράδειγμα, ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν με διαφορετικούς βαθμούς επείγουσας ανάγκης **βέλτιστες πρακτικές κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων** συλλέγονται στις χώρες που καλύπτονται από το έργο **σχετικές συστάσεις προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων** να ασχοληθούν με τα θέματα που συζητήθηκαν.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ  
ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΜΕ ΤΙΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ  
ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑ**

# 1. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων

## Μαθήματα που προέκυψαν

Η εμπειρία του έργου GDPIR δείχνει ότι η γνώση των εκπροσώπων των εργαζομένων στον μεταποιητικό τομέα σχετικά με την προστασία δεδομένων είναι μάλλον χαμηλή. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα πιστεύουν ότι υπάρχουν κενά στη γνώση τους σχετικά με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR) και την εθνική νομοθεσία για την προστασία δεδομένων – η πιο κοινή εμπειρία σχετικά με τη διαχείριση δεδομένων είναι η εισαγωγή συστημάτων CCTV στους χώρους εργασίας, ενώ οι νέες τεχνολογίες παρακολούθησης (όπως εργαλεία που τροφοδοτούνται με TN) είναι ακόμη ανεξερεύνητα. Ορισμένες εκπαιδευτικές συνεδρίες σχετικά με το θέμα που απευθύνονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων έχουν διεξαχθεί στις περισσότερες χώρες που καλύπτονται από το έργο, σε μεγάλο βαθμό την εποχή που εγκρίθηκε για πρώτη φορά η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία για την προστασία δεδομένων.

## Βέλτιστες πρακτικές

**ΤΟΥΡΚΙΑ:** Μετά τη δημοσίευση του Νόμου 6698/2016 για την Προστασία Προσωπικών Δεδομένων, η Τουρκική Ένωση Εργαζομένων Μετάλλου (TMS) ξεκίνησε εκπαίδευση για τα μέλη και τους εκπροσώπους του σωματίου της. Αυτές οι πρωτοβουλίες υπογραμμίζουν την κρίσιμη σημασία του εφοδιασμού των εργαζομένων με ολοκληρωμένη γνώση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους ως προς τα δεδομένα βάσει του νόμου.

**ΕΕ:** Το 2022, Η IndustriAll Europe διοργάνωσε ένα εργαστήριο με στόχο την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη πιθανή χρήση του GDPR ως «εργαλείου διαπραγμάτευσης» –δηλ, πώς αυτή η νομοθεσία μπορεί να ενσωματωθεί σε μια στρατηγική συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το εργαστήριο απευθυνόταν σε συνδικαλιστές σε εθνικό επίπεδο και οργανώθηκε σε συνεργασία με σχετικά ερευνητικά κέντρα ευρωπαϊκού επιπέδου. Το κύριο προϊόν του είναι μια «εργαλειοθήκη» που συνοψίζει τις κύριες διατάξεις του GDPR, τους τρόπους με τους οποίους επηρεάζουν τη συνδικαλιστική εργασία και τις συνδικαλιστικές στρατηγικές για την υπεράσπιση των προσωπικών δεδομένων των μελών τους.

## Συστάσεις

- Η προώθηση των δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης, κατάρτισης και ανάπτυξης ικανοτήτων που απευθύνονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι ζωτικής



σημασίας. Αυτές οι εκπαιδευτικές συνεδρίες θα πρέπει να τονίσουν τη σημασία της κατανόησης των κανονισμών GDPR για την πρόληψη παραβιάσεων.

- Συνιστάται να προγραμματίζονται τακτικές ενημερώσεις και συνεδρίες κατάρτισης σχετικά με τους νόμους περί προστασίας δεδομένων και τους σχετικούς εργατικούς κανονισμούς για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ώστε να συμβαδίζουν με τις νομικές και τεχνολογικές αλλαγές. Αυτές οι συνεδριάσεις θα πρέπει να οργανώνονται από τη συνδικαλιστική ομοσπονδία σε εθνικό/εδαφικό επίπεδο – πιθανώς σε συνεργασία με εξωτερικές οντότητες, όπως ερευνητικά κέντρα ή εταιρείες συμβούλων – και να προσεγγίζουν επίσης εκπροσώπους εργαζομένων σε επίπεδο εταιρείας.
- Οι εκπαιδευτικές συνεδρίες σε θέματα προστασίας δεδομένων δεν θα πρέπει να επικεντρώνονται μόνο σε νομικά προνόμια και σχετική νομολογία, αλλά και σε πρακτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων και τεχνικές διαπραγμάτευσης – έτσι ώστε να παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων.

## 2. Ανακαίνιση εσωτερικής δομής

### Μαθήματα που προέκυψαν

Αρκετά συνδικάτα σε όλη την Ευρώπη υπέστησαν σημαντική δομική ανακαίνιση μετά την έκδοση του GDPR – κυρίως όσον αφορά τη διαχείριση των δεδομένων των μελών τους. Αυτή η ανακαίνιση συνεπάγεται, μεταξύ άλλων δραστηριοτήτων, το διορισμό ή/και την πρόσληψη εμπειρογνώμωνων για το θέμα (π.χ. Υπεύθυνοι Προστασίας Δεδομένων). Αυτοί οι εμπειρογνώμονες συχνά διοργανώνουν εκδηλώσεις με στόχο την ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα της προστασίας δεδομένων ή παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις νέες διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σχετικά με τη διαχείριση των δεδομένων των μελών τους. Ωστόσο, στο πλαίσιο των καθημερινών δραστηριοτήτων –λόγω της άμεσης επαφής των συνδικαλιστών με τους εκπροσωπούμενους εργαζόμενους– αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές συχνά παραβλέπονται. Στη συνέχεια, πρέπει να σημειωθεί πώς αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές επικεντρώνονται ως επί το πλείστον στη διαχείριση των δεδομένων των μελών και όχι στο πώς να επινοήσουν στρατηγικές που στοχεύουν στο χειρισμό της επεξεργασίας των δεδομένων των εργαζομένων από τους εργοδότες.

## Βέλτιστες πρακτικές

**ΙΣΠΑΝΙΑ:** Μεταξύ των μελών της, η UGT-FICA έχει ορίσει έναν «συντονιστή ψηφιοποίησης», δηλ. ένα μέλος που έχει λάβει εκπαίδευση στην τεχνητή νοημοσύνη και την προστασία προσωπικών δεδομένων και έχει εμπειρία ως διαπραγματευτής συλλογικών συμβάσεων στον τομέα ΤΠΕ. Ο συντονιστής γνωρίζει τη χρήση και τη λειτουργία της νέας τεχνολογίας στους διάφορους τομείς και εταιρείες όπου δραστηριοποιείται το σωματείο – επίσης όσον αφορά τον αντίκτυπο του όσον αφορά τα δεδομένα των εργαζομένων – και παρέχει καθοδήγηση και συστάσεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων για αυτά τα θέματα, επίσης με την οργάνωση ειδικής εκπαίδευσης.

**ΤΟΥΡΚΙΑ:** Από το 2016 (δηλ. όταν εκδόθηκε ο εθνικός νόμος για την προστασία των προσωπικών δεδομένων) Το TMS μπορεί να βασιστεί στο «Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων» της ένωσης, διαχειριζόμενο αποτελεσματικά ζητήματα που σχετίζονται με την προστασία δεδομένων. Το συμβούλιο έχει συμβουλευτικό και εποπτικό ρόλο για την ευθυγράμμιση του εσωτερικού οργανισμού TMS με τους νόμους περί προστασίας δεδομένων, χρησιμεύοντας ως πηγή για την αντιμετώπιση πιθανών ζητημάτων ή ερωτημάτων. Το Συμβούλιο συνεργάζεται μερικές φορές με εταιρείες συμβούλων και συνεργάζεται στενά με το τμήμα νομικών συμβουλών της TMS για την επίλυση διαφορών προστασίας δεδομένων, ενημερώνεται συνεχώς με τις τρέχουσες εξελίξεις και τις δικαστικές αποφάσεις που σχετίζονται με την προστασία δεδομένων. Πρέπει να σημειωθεί ότι μια ομάδα εμπειρογνομόνων στο διοικητικό συμβούλιο είναι αφιερωμένη στην ανάλυση προηγούμενων υποθέσεων για επίλυση προβλημάτων.

## Συστάσεις

- Εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές – Θα πρέπει να δημιουργηθούν με στόχο τον σωστό χειρισμό προσωπικών δεδομένων των μελών και για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης προς αποφυγή των επιπτώσεων από τους εργοδότες – θα πρέπει να δημιουργηθούν και να διαδοθούν μεταξύ των στελεχών των συνδικάτων. Θα πρέπει να βασίζονται σε πρακτικές εμπειρίες και να ενημερώνονται τακτικά για να παραμένουν συναφείς με τα εξελισσόμενα πρότυπα.
- Η προστασία δεδομένων θα πρέπει να ενσωματωθεί στις ευρύτερες πολιτικές συμμόρφωσης των συνδικάτων και αυτές οι αρχές πρέπει να γίνουν πλήρως κατανοητές σε όλα τα επίπεδα των οργανισμών.

- Εκπαιδευμένοι εμπειρογνώμονες στη νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων θα πρέπει να είναι διαθέσιμοι στα συνδικάτα, ώστε να παρέχουν συμβουλές ή/και καθοδήγηση για τα πιο περίπλοκα ζητήματα επί του θέματος. Όπου είναι δυνατόν, αυτοί οι εμπειρογνώμονες θα πρέπει να λειτουργούν σε εθνικό, εδαφικό και διατομεακό επίπεδο, βοηθώντας τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε διαφορετικούς τομείς.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**ΠΡΩΘΗΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ  
ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΦΩΝΩΝ  
ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

# 1. Δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης

## Μαθήματα που προέκυψαν

Η παροχή διαφανών πληροφοριών σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στο χώρο εργασίας στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της πλήρους γνώσης των πιθανών επιπτώσεων στους εργαζομένους που εκπροσωπούν. Αυτό αναγνωρίζεται από πολλές εθνικές νομοθεσίες, οι οποίες παρέχουν έτσι στους εργαζομένους και/ή στους εκπροσώπους τους δικαιώματα πληροφόρησης σχετικά με τις διαδικασίες διαχείρισης δεδομένων που σχετίζονται με τα δεδομένα των εργαζομένων.

Ωστόσο, τα απλά δικαιώματα πληροφόρησης έχουν αποδειχθεί αναποτελεσματικά για τη διασφάλιση της ορθής εκπροσώπησης και προστασίας των συμφερόντων των εργαζομένων, εάν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να κατανοήσουν πλήρως τις επιπτώσεις των προτεινόμενων διαδικασιών – ιδίως εφόσον οι πληροφορίες που παρέχονται από εταιρείες ή Οι προμηθευτές τεχνολογίας χαρακτηρίζονται συχνά από υψηλό βαθμό τεχνικότητας και ως εκ τούτου δεν είναι πολύ σαφείς.

Δικαιώματα διαβούλευσης για θέματα προστασίας δεδομένων –δηλ, το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να εκφράσουν τη δεσμευτική τους γνώμη για το θέμα – αντίθετα δεν είναι ευρέως διαδεδομένο στην εθνική νομοθεσία, αντανακλώντας την προσέγγιση που ακολουθεί ο GDPR.

## Βέλτιστες πρακτικές

**ΙΤΑΛΙΑ:** Το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 104/2022 επιβάλλει στους εργοδότες 1) να ενημερώνουν τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τη χρήση πλήρως αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων ή παρακολούθησης που επηρεάζουν τη σχέση εργασίας, πριν από τη σύναψή της, μαζί με πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία, τους σκοπούς και το επίπεδο ασφάλειας, 2) να ενημερώνει τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τυχόν παραλλαγές στη χρήση αυτών των συστημάτων, τουλάχιστον 24 ώρες πριν από την παραλλαγή και 3) να παρέχει πρόσβαση στα δεδομένα των εργαζομένων στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους κατόπιν αιτήματός τους.

**ΙΣΠΑΝΙΑ:** Ο νόμος ω (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) προβλέπει υποχρέωση διαφάνειας των επιχειρήσεων έναντι των εκπροσώπων των εργαζομένων όσον αφορά τη χρήση αλγορίθμων και τεχνητής νοημοσύνης που ενδέχεται να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων. Εάν επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής αυτής της διάταξης, θα μπορούσε να παράσχει επαρκή δικαιώματα πληροφόρησης στα συνδικάτα του μεταποιητικού τομέα.

**ΓΕΡΜΑΝΙΑ:** Σύμφωνα με το εδ. 26 του νέου Ομοσπονδιακού Νόμου για την Προστασία Δεδομένων (2021), όταν ασχολείται με την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων, τα δικαιώματα συμμετοχής των αντιπροσωπευτικών φορέων των εργαζομένων (*Betriebsräte*) θα παραμείνει ανεπηρέαστη. Επιπλέον, σύμφωνα με τον νόμο περί συντάγματος των εργαζομένων (εδ. 80), το συμβούλιο εργαζομένων μπορεί να ζητήσει τη γνώμη εμπειρογνομώνων εφόσον το απαιτεί η ορθή εκτέλεση των καθηκόντων του: η διάταξη αυτή μπορεί να εφαρμόζεται σε διαφορές που αφορούν την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων.

### Συστάσεις

- Θα ήταν επιθυμητό τα συνδικάτα να έχουν φωνή στους Εθνικούς Οργανισμούς Προστασίας Δεδομένων – συχνά επιφορτισμένους με τη σύνταξη κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τις πτυχές προστασίας δεδομένων της εργασιακής σχέσης. Η φωνή των συνδικάτων μπορεί να είναι χρήσιμη για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος.
- Οι πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία συστημάτων που επηρεάζουν τα δικαιώματα προστασίας δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει να παρέχονται στα συνδικάτα με σαφή και απλό τρόπο: όταν αυτές οι πληροφορίες είναι πολύ τεχνικές, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να συμβουλευονται έναν εμπειρογνώμονα για το θέμα.
- Συνιστάται η επισήμοποίηση του ρόλου των εκπροσώπων των εργαζομένων στις διαβουλεύσεις για την επεξεργασία δεδομένων για να εξασφαλιστεί μια ισορροπημένη και πρακτική προσέγγιση στη διαχείριση δεδομένων.
- Οι πληροφορίες που λαμβάνουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να βασίζονται σε δραστηριότητες κοινωνικού διαλόγου με στόχο την επίτευξη των συνδικαλιστικών στόχων – όχι μόνο από την άποψη της «προστασίας» των δεδομένων των εργαζομένων αλλά και κατά τη χάραξη προληπτικών στρατηγικών για το θέμα.

## 2. Κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις

### Μαθήματα που προέκυψαν

Τα θέματα προστασίας δεδομένων δεν συζητούνται συχνά στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων – επίσης επειδή η προστασία των δικαιωμάτων προστασίας των δεδομένων των εργαζομένων δεν βρίσκεται στην κορυφή της ατζέντας των περισσότερων ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι πιο συνηθισμένες διατάξεις που

περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις σχετίζονται με τον περιορισμό της χρήσης των δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη – ειδικά για πειθαρχικούς σκοπούς.

Ωστόσο, η έρευνα που διεξήχθη κατά τη διάρκεια του έργου δείχνει ότι η συμπερίληψη των ρητρών προστασίας δεδομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχει ωφελήσει σε μεγάλο βαθμό τα δικαιώματα προστασίας της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

## Βέλτιστες πρακτικές

**ΙΤΑΛΙΑ:** Σύμφωνα με το καταστατικό των Ιταλών εργαζομένων (νόμος αριθ. 300/1970) η εισαγωγή τεχνολογιών που επιτρέπουν την έμμεση παρακολούθηση δραστηριοτήτων εργαζομένων στον χώρο εργασίας - επιτρέπεται μόνο για οργανωτικούς, παραγωγικούς ή σχετιζόμενους με την ασφάλεια σκοπούς - εξαρτάται από την συλλογική σύμβαση σε επίπεδο εταιρείας μεταξύ επιμέρους εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων. Ελλείψει αυτής της συμφωνίας, οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτόν τον τύπο τεχνολογιών μόνο αφού λάβουν άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

**ΤΣΕΧΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ:** Ο τσεχικός εργατικός κώδικας παρέχει στα συνδικάτα το δικαίωμα να συμμετέχουν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αντιμετωπίζουν ζητήματα όπως το ωράριο εργασίας, η αμοιβή και οι συνθήκες εργασίας και, επομένως, μπορεί να περιέχει ρήτρες σχετικά με την προστασία δεδομένων και την αναδυόμενη τεχνολογία.

## Συστάσεις

- Ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη διασφάλιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει να αναγνωριστεί. Θέματα που σχετίζονται με τον GDPR πρέπει να περιλαμβάνονται στις διαπραγματεύσεις, οι οποίες συχνά αφορούν κυρίως δύσκολα θέματα όπως οι μισθοί και οι συνθήκες εργασίας.
- Όσον αφορά το περιεχόμενο, οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να προσδιορίζουν ποια είδη παρακολούθησης των εργαζομένων δεν επιτρέπονται (κρυφός ή δυσανάλογος έλεγχος) και ποια είδη δεδομένων δεν μπορούν να συλλέγονται ή/και να διαχειρίζονται οι εργοδότες (π.χ, βιομετρικά δεδομένα).
- Ενσωμάτωση διατάξεων σχετικά με την προστασία δεδομένων σε τομεακές συλλογικές συμβάσεις για την ενίσχυση της συμμετοχής των συνδικάτων στη λήψη αποφάσεων σχετικά με συναφή θέματα: τα δικαιώματα και οι ευθύνες προστασίας δεδομένων πρέπει να προσαρμόζονται στις ειδικές ανάγκες του κλάδου. Επιπλέον, οι τομεακές συλλογικές συμβάσεις μπορούν να διαδραματίσουν συντονιστικό ρόλο για το θέμα, προβλέποντας δίκαιους όρους τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις εταιρείες.

- Χρήση εσωτερικών κανονισμών εργασίας σε συνδυασμό με συλλογικές συμβάσεις για την επιβολή της συμμόρφωσης με τον GDPR.
- Προώθηση πρωτοβουλιών κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την προστασία δεδομένων, ώστε να ευαισθητοποιηθεί επί του θέματος και μεταξύ των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού των εταιρειών.
- Οι εταιρείες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα μπορούσαν να διερευνήσουν τη δυνατότητα χρήσης των δεδομένων των εργαζομένων για κοινούς στόχους (π.χ, συλλογή δεδομένων σχετικά με ατυχήματα και τραυματισμούς στην εργασία για τη συγκρότηση στοχευμένων εκπαιδευτικών συνεδριών σε θέματα EAY) και τη ρύθμισή τους μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα μπορούσαν να παρέχουν δικαιώματα πληροφόρησης και διαβούλευσης σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων σε εκπροσώπους των εργαζομένων σε χώρες όπου τα δικαιώματα αυτά δεν παρέχονται επί του παρόντος από την προστασία δεδομένων ή/και την εργατική νομοθεσία.

### 3. Επιβολή και (πilotική) αντιδικία

#### Μαθήματα που προέκυψαν

Σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, οι πιλοτικές υποθέσεις δικαστικών διαφορών που καλύπτονται από το έργο GDPIR, όπου εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν αμφισβητήσει επιτυχώς παράνομες πρακτικές παρακολούθησης στο δικαστήριο, υπογραμμίζουν τη δυνατότητα νομικής δράσης για την επιβολή της νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων στο χώρο εργασίας με αναφορά σε παραβιάσεις των ατόμων και των εργαζομένων συλλογικά δικαιώματα (δικαίωμα ενημέρωσης, διαβούλευσης ή υποχρεωτικής διαπραγμάτευσης). Σε άλλες χώρες, εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν επίσης προσφύγει με επιτυχία στις Εθνικές Αρχές Προστασίας Δεδομένων προκειμένου να αναφέρουν παραβιάσεις της νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων – και, σε ορισμένες περιπτώσεις, της εργατικής – νομοθεσίας.

Πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι η δικαστική προσφυγή, μεταξύ άλλων ενεργειών, θα πρέπει να προγραμματιστεί προσεκτικά για να επιτευχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα και να αποφευχθούν ανεπιθύμητες συνέπειες: για το σκοπό αυτό απαιτούνται νομικές, οργανωτικές και πολιτικές δεξιότητες.

#### Βέλτιστες πρακτικές

**ΔΑΝΙΑ:** Παραβιάσεις συλλογικών συμβάσεων για τον έλεγχο και την παρακολούθηση των εργαζομένων ή πιθανές καταχρήσεις των προνομίων των διευθυντικών στελεχών επί του θέματος, μπορεί να αποτελέσουν αντικείμενο αξιώσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων στο Εργατικό Δικαστήριο, το οποίο μπορεί να τις αξιολογήσει ως εργασιακές διαφορές.



**ΙΤΑΛΙΑ:** Τα συνδικάτα μπόρεσαν να κάνουν τα ιταλικά δικαστήρια να αναγνωρίσουν ότι η άρνηση του εργοδότη να παράσχει πληροφορίες σχετικά με αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων ή παρακολούθησης σε εδαφικά μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να θεωρείται αντισυνδικαλιστική συμπεριφορά (Δικαστήριο του Τορίνο, Απόφαση αριθ. 231/2024). Επιπλέον, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν επίσης τη δυνατότητα να αναφέρουν πιθανές παραβιάσεις της νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων στην Ιταλική Αρχή Προστασίας Δεδομένων.

**ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ:** Η αντιπροσωπεία προσωπικού ή, ελλείψει αυτού, οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι, μπορούν να υποβάλουν αίτημα στην Εθνική Επιτροπή Προστασίας Δεδομένων για προηγούμενη γνώμη σχετικά με τη συμμόρφωση της προγραμματισμένης επεξεργασίας για τους σκοπούς της επιτήρησης των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης.

## Συστάσεις

- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να αναφέρουν απευθείας σοβαρές παραβιάσεις του GDPR και της εθνικής νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων στις εθνικές αρχές προστασίας δεδομένων, ώστε να κάνουν χρήση όλων των πιθανών εργαλείων για τη διασφάλιση των εκπροσωπούμενων δικαιωμάτων των εργαζομένων τους.
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να οικοδομήσουν συνεργασίες με εξωτερικούς νομικούς εμπειρογνώμονες για να προετοιμαστούν για πιθανές διαφορές που αφορούν την προστασία δεδομένων.
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικές εταιρείες/περιοχές/τομείς θα πρέπει να θέτουν κοινούς στόχους και να συντονίζουν τις στρατηγικές τους για τις αντιδικίες – έτσι ώστε να αποφεύγονται μεμονωμένες ενέργειες με περιορισμένες συνέπειες.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ  
ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ  
ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΛΩΝ ΚΑΙ  
ΒΕΛΤΙΣΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**

## Μαθήματα που προέκυψαν

Η έλλειψη κυκλοφορίας καλών και βέλτιστων πρακτικών σχετικά με τα αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης/κοινωνικού διαλόγου όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων, αλλά και άλλες πρωτοβουλίες (π.χ. ευαισθητοποίηση, πιλοτικές αντιδικίες) μπορεί να οδηγήσει σε διαφορετικά επίπεδα προστασίας στον ίδιο τομέα. Η διάδοση πληροφοριών σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων τόσο εντός εθνικών πλαισίων όσο και σε διακρατικούς όρους, μπορεί να βοηθήσει στη σταδιακή ανάπτυξη της εμπειρογνωμοσύνης στο θέμα όλων των παραγόντων που εμπλέκονται σε εθνικό, τομεακό, εδαφικό και εταιρικό επίπεδο.

## Βέλτιστες πρακτικές

**ΕΕ:** Το 2023 και το 2024, UniEuropa και IndustriAll Europe πρόσφατα έχουν διατεθεί δύο βάσεις δεδομένων συλλογικών συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένων διατάξεων που σχετίζονται με την ψηφιακή μετάβαση, ιδίως όσον αφορά την τεχνητή νοημοσύνη και την αλγοριθμική διαχείριση. Και οι δύο βάσεις δεδομένων παρέχουν εύκολα προσβάσιμες αγγλικές εκδόσεις συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν σε διαφορετικά κράτη μέλη.

## Συστάσεις

- Οι τομεακές συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να δημιουργήσουν βάσεις δεδομένων (ανοιχτής ή περιορισμένης πρόσβασης) αφιερωμένες στις πιο καινοτόμες συλλογικές συμβάσεις που αφορούν την επεξεργασία δεδομένων – οι οποίες θα μπορούσαν επίσης να περιλαμβάνουν νομολογία, διατάξεις των Εθνικών Αρχών Προστασίας Δεδομένων και νομικές πληροφορίες ενδιαφέροντος. Οι πηγές που περιλαμβάνονται στη βάση δεδομένων θα μπορούσαν να έχουν εθνική ή διεθνή εμβέλεια.
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε κλαδικό ή/και εδαφικό επίπεδο μπορούν επίσης να προτείνουν στιγμές αντιπαράθεσης για τον τρόπο προσέγγισης ζητημάτων που αφορούν την επεξεργασία δεδομένων στο χώρο εργασίας, με αποτέλεσμα τη δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών.