



GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Juhised töötajate esindajatele andmetöötuse kohta töökohal

D4.2



Co-funded by the
European Union

Dokumendi andmed

Projekti nimelühend	GDPIR
Toetusleping	nr 101048690
Tulemuseesmärgi number ja nimetus	D4.2
Levitasand	Juhiste edastamine
Organisatsiooni nimi	FIM-CISL
Esitamise kuupäev	

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
Töötajate esindajate varustamine vajalike oskuste ja eriteadmistega.....	6
1. Oskuste ja teadmiste arendamine	7
Kogemusest õpitu	7
Parimad tavad	7
Soovitused.....	7
2. Sisestruktuuri uuendamine	8
Kogemusest õpitu	8
Parimad tavad	9
Soovitused.....	9
Individaalse ja kollektiivse sõnaõiguse edendamine andmetöötluses	11
1. Teavitamine ja konsulteerimine	12
Kogemusest õpitu	12
Parimad tavad	12
Soovitused.....	13
2. Sotsiaaldialoog ja kollektiivlääbirääkimised.....	13
Kogemusest õpitu	13
Parimad tavad	14
Soovitused.....	14
3. Jõustamine ja (strateegilised) kohtuvaidlused	15
Kogemusest õpitu	15
Parimad tavad	15
Soovitused.....	16

Teadmiste ja oskuste arendamine ja tugevdamine heade ja parimate tavade ning teabe jagamisega	17
Kogemusest õpitu	18
Parimad tavad	18
Soovitused.....	18

Sissejuhatus

Käesolev dokument on Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi programmi SOCPL-INFO-WK raames aastatel 2022-2024 rakendatud **GDPIR (Andmetöötuse juhtimine töökohal töösuhete kaudu)** projekti lõppväljund.

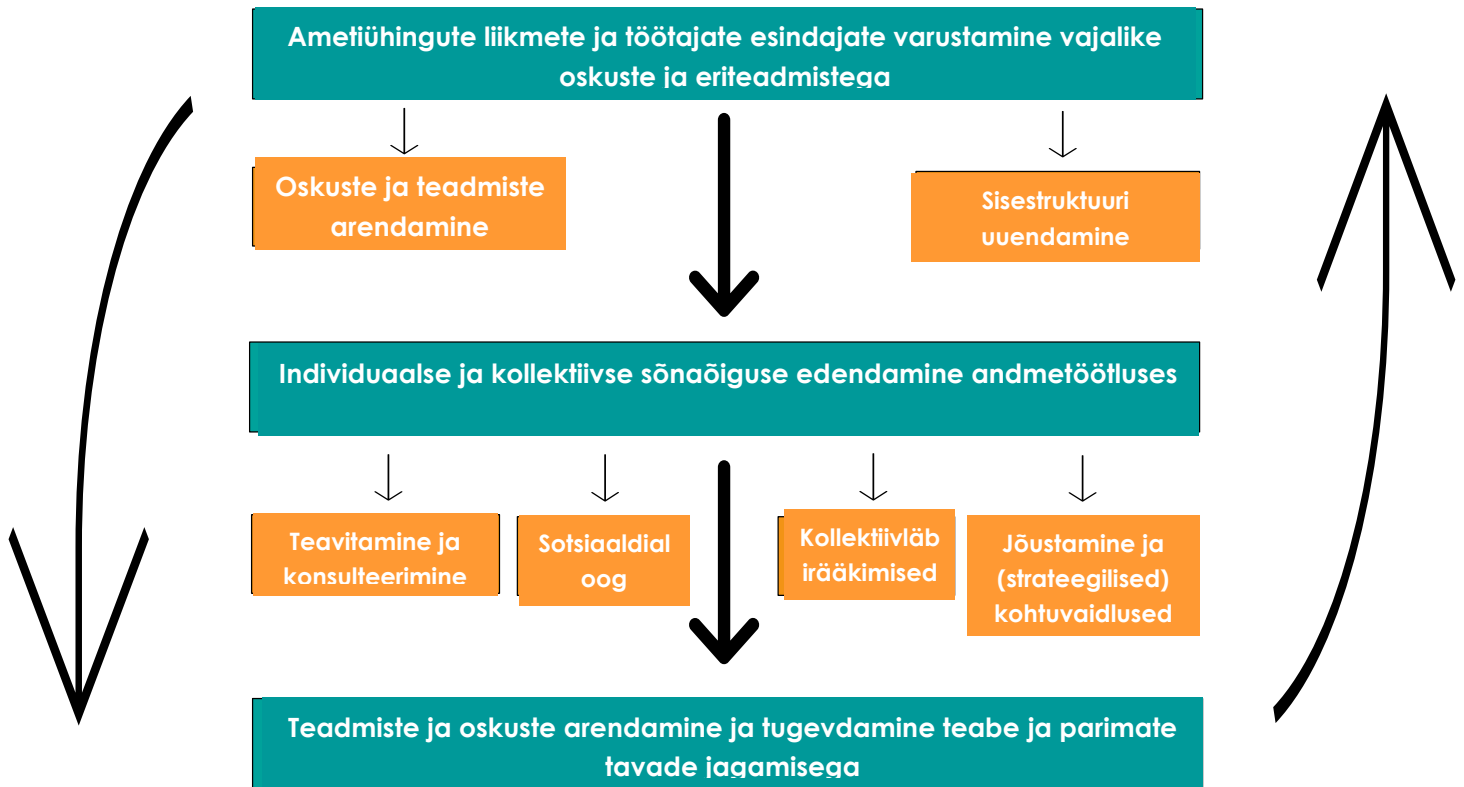
Projekti eesmärk on **anda Euroopa töötajate esindajatele töötleva tööstuse sektoris vajalikud oskused ja eriteadmised selleks, et aktiivse osalisena tegeleda töömaailma ühe kõige kriitilisema ja aktuaalsema väljakutse – „andmestumise“ ja selle võimalike mõjudega töötajate andmekaitsele ja tööõigustele.**

Selle eesmärgiga kooskõlas viisid konsortsiumi liikmed (kes kuuluvad nii teadus- kui ka ametiühingute ringkondadesse) GDPIR-projekti esimesel aastal ühiselt läbi **ulatusliku andmetöötusalase dokumendi- ja väliuuringu**, uurides selleteemalist kirjandust ning kollektiivlääbirääkimiste ja sotsiaaldialoogi parimaid tavasid. Dokumendiuuring hõlmas **12 ELi liikmesriiki** (Itaalia, Iirimaa, Malta, Taani, Luksemburg, Prantsusmaa, Madalmaad, Saksamaa, Belgia, Tšehhi Vabariik, Slovakkia, Ungari) ja **1 kandidaatriiki** (Türgi), samas kui väliuuring hõlmas **9 ELi liikmesriiki** (Itaalia, Iirimaa, Malta, Luksemburg, Saksamaa, Belgia, Tšehhi Vabariik, Slovakkia, Ungari) ja **1 kandidaatriiki** (Türgi).

Selles etapis saadud uuringutulemusi kasutati seejärel selleks, et arendada koolitustegevusi viie eri Euroopa riigi (Itaalia, Hispaania, Slovakkia, Belgia ja Türgi) töötajate esindajatele, **ja levitati temaatiliste kontaktürituste ja rahvusvaheliste veebiseminaride kaudu**. Nii koolitus- kui ka teavitustegevused toimusid GDPIR-projekti teisel aastal.

GDPIR-projekti eri etappidel kogutud sisendid on kokku kogutud ja läbi töötatud käesolevates juhistes, mille eesmärk on **anda töötajate esindajatele kergesti kasutatavaid ja praktilisi juhiseid andmetöötuse kohta töökohal.**

Järgmises tabelis on graafiliselt kujutatud juhistes uuritud teemade eri aspektid – mida tuleb pidada **ringprotsessi eri etappideks selleks, et tagada, et töötajate esindajad täidavad kesksel rollil andmestumisega tegelemises, täites oma kohuseid kaitsehoiakuga, et vältida peamisi riske, ja ennetava lähenemisega, et uurida uue tehnoloogia võimalusi.**



Juhiste autorid on iga teema kohta kindlaks teinud: **GDPIR-projekti käigus kogemusest õpitu** – näiteks probleemide osas, millega tuleb tegeleda, erineva kiireloomulisuse astmega; projekti riikides kogutud **sotsiaaldialogi ja kollektiivlääbirääkimiste parimad tavad**; **asjakohased soovitused töötajate esindajatele** arutatud teemadega tegelemiseks.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**TÖÖTAJATE ESINDAJATE VARUSTAMINE
VAJALIKE OSKUSTE JA ERITEADMISTEGA**

1. Oskuste ja teadmiste arendamine

Kogemusest õpitu

GDPIR-projekti kogemus näitab, et töötajate esindajate teadmiste tase töötleva tööstuse sektoris andmekaitse alal on üsna madal. Töötajate esindajad kõikidel tasanditel tunnevad, et nende teadmistes isikuandmete kaitse üldmäärusest (GDPR) ja riigisisestest isikuandmete kaitse õigusaktidest on lünki – kõige tavalisem kogemus andmehalduses on töökohas videovalvesüsteemide kasutusele võtmine, samas kui uued seiretehnoloogia lahendused (nagu tehisaruvahendid) on veel avastamata. Enamikus projekti riikides on läbi viidud mõned selleteemalised koolitused töötajate esindajatele, enamasti Euroopa ja riikide andmekaitseõigusaktide esmakordselt vastu võtmise ajal.

Parimad tavad

TÜRGI: Pärast isikuandmete kaitse seaduse nr 6698/2016 avaldamist algatas Türgi Metalliliit väljaõppe oma liikmetele ja esindajatele. Need algatused rõhutavad, kui kriitilise tähtsusega on anda töötajatele igakülgset teavet nende andmeõigustest ja -kohustustest selle seaduse alusel.

EL: Euroopa ametiühingute liit IndustriAll Europe korraldas 2022. aastal õpikoja, et tõsta teadlikkust isikuandmete kaitse üldmääruse potentsiaalsest kasutamisest „läbirääkimisvahendina“ – st, kuidas saab selle õigusakti lülitada kollektiivläbirääkimiste strateegiasse. Õpikoda oli mõeldud riikide tasandil ametiühingute liikmetele ja korraldatud koostööd asjaomaste Euroopa tasandi uurimiskeskustega. Selle peamine väljund on „tööriistakomplekt“ kokkuvõttega isikuandmete kaitse üldmääruse peamisest sätetest, sellest, kuidas need mõjutavad ametiühingu tööd ja strateegiaid oma liikmete isikuandmete kaitsmiseks.

Soovitused

- Väga oluline on edendada isikuandmete kaitse alase teadlikkuse tõstmist, väljaõppe ja suutlikkuse suurendamise tegevusi töötajate esindajatele. Nendel

koolitustel tuleks rõhutada, kui oluline on isikuandmete kaitse üldmäärust mõista selleks, et ennetada selle rikkumist.

- Soovitav on kavandada kõikidele töötajate esindajatele regulaarseid täiendkoolituse ja väljaõppesessioone andmekaitseaduste ja asjakohaste tööõiguseeskirjade teemal, et õiguslaste ja tehnoloogia muutustega sammu pidada. Need sessioonid peaks korraldama ametiühingute liit üleriigilisel/territoriaalsel tasandil – võimaluse korral koostöös väliste üksustega, näiteks uurimiskeskustega või konsultatsioonifirmadega – ja nendes tuleks kaasata ka ettevõtte tasandil töötajate esindajad.
- Koolitused andmekaitseküsimuste teemal ei peaks keskenduma ainult seaduslikele eesõigustele ja asjaomasele kohtupraktikale, vaid ka kollektiivlääbirääkimiste tavadele ja läbirääkimistehnikatele –, et anda töötajate esindajatele laias valikus oskusi.

2. Sisestruktuuri uuendamine

Kogemusest õpitu

Paljud ametiühingud kogu Euroopas on pärast isikuandmete kaitse üldmääruse väljaandmist läbinud märkimisväärse struktuurilise uuenduse – enamasti oma liikmete andmete haldamise osas. Selle uuendusega kaasneb muu tegevuse hulgas selle ala spetsialistide (nt andmekaitseametnike) ametisse nimetamine ja/või värbamine. Need spetsialistid korraldavad sageli üritusi teadlikkuse tõstmiseks andmekaitse teemal või annavad juhiseid uute menetluste kohta, mida tuleb liikmete andmete haldamisel järgida. Igapäevase tegevuse kontekstis jäetakse need juhised siiski sageli tähele panemata, kuna ametiühingute liikmetel on esindatavate töötajatega otsene kontakt. Seega tuleb tähele panna, kuidas need juhised keskenduvad peamiselt liikmete andmete haldamisele, mitte sellele, kuidas välja töötada strateegiaid selleks, kuidas tööandjad töötlevad töötajate andmeid.

Parimad tavad

HISPAANIA: UGT-FICA on oma liikmete seast nimetanud „digiülemineku koordinaatori“, st liikme, kes on saanud väljaõppe tehisaru ja isikuandmete kaitse alal ning kellel on kogemus kollektiivlepingute läbirääkijana info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) sektoris. Koordinaatoril on teadmised uute tehnoloogialahenduste kasutamisest ja toimimisest eri sektorites ja ettevõtetes, kus ametiühing tegutseb – samuti nende mõjust, mis puutub töötajate andmetesse – ja ta annab töötajate esindajatele nendes küsimustes juhiseid ja soovitusi, ka spetsiifilise väljaõppe korraldamisega.

TÜRGI: Alates 2016 (kui isikuandmete kaitse seadus välja anti) on Türgi Metalliliidul olemas andmekaitse nõukogu, mis tegeleb tõhusalt andmekaitseküsimustega. Nõukogul on nõuandev ja järelevalve roll metalliliidu sisekorralduse andmekaitse seadustega vastavusse viimisel, toimides ressursina võimalike probleemide või uurimistega tegelemiseks. Nõukogu teeb vahel koostööd konsultatsioonifirmadega ja teeb tihedat koostööd metalliliidu õigusnõustamise osakonnaga andmekaitsevaidluste lahendamiseks, hoides end pidevalt kursis andmekaitse hetkearengutega ja kohtupraktikaga. Tuleb märkida, et nõukogus tegeleb eksperdirühm probleemide lahendamiseks varasemate juhtumite analüüsimisega.

Soovitused

- Tuleks koostada sisejuhised liikmete isikuandmete õigesti käsitlemise kirjeldamiseks ja nõuetele vastavuse tagamiseks – et vältida tagasilööke tööandjatel –, ning levitada neid ametiühingute ametnike seas. Need peaksid põhinema praktilistel kogemustel ja neid tuleks regulaarselt ajakohastada, et need oleksid pidevalt arenevate standardite oludes asjakohased.
- Andmekaitse tuleks lõimida ametiühingute laiematesse vastavuskontrolli põhimõtetesse ja need põhimõtted tuleb teha organisatsiooni kõikide tasandite lõikes täielikult mõistetavateks.
- Ametiühingutes peaks kättesaadavad olema andmekaitse õigusaktide alase väljaõppega spetsialistid, et anda nõu ja/või juhendust selle valdkonna kõige keerulisemates küsimustes. Võimaluse korral peaksid need spetsialistid

tegutsema riigi ja territooriumi tasandil ning valdkonnaüleselt, abistades töötajate esindajaid eri sektorites.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**INDIVIDUAALSE
JA KOLLEKTIIVSE
SÕNAÕIGUSE EDENDAMINE
ANDMETÖÖTLUSES**

1. Teavitamine ja konsulteerimine

Kogemusest õpitu

Töötajatele ja nende esindajatele töökohal toimuva andmetöötuse kohta läbipaistva teabe andmine on otsustava tähtsusega selleks, et tagada täielik teadmine andmetöötuse potentsiaalsest mõjust töötajatele, keda esindajad esindavad. Seda on tunnustatud mitmes riigi õigusaktis, mis seega kindlustavad töötajatele ja/või nende esindajatele õiguse saada teavet töötajate andmetega seotud andmehaldusprotsesside kohta.

Ainult õigused saada teavet on aga osutunud ebaefektiivseks selleks, et kindlustada, et töötajate huvid on nõuetekohaselt esindatud ja kaitstud, kui töötajate esindajatel ei ole vajalikke oskusi ja teadmisi, et täielikult mõista kavandatud protsessidega kaasnevat – eriti kuna ettevõtete või tehnoloogia tarnijate antud teabele on sageli iseloomulik, et see on väga tehniline ja ei ole seega väga selge.

Andmekaitseküsimustes konsulteerimise õigused – st töötajate esindajate õigus väljendada selles asjas oma siduvat arvamust – ei ole seevastu laialt levinud riikide õigusaktides, mis kajastavad isikuandmete kaitse üldmääruses võetud lähenemisviisi.

Parimad tavad

ITAALIA: Seadusandliku dekreediga nr 104/2022 kohustatakse tööandjaid 1) teavitama töötajaid ja nende esindajaid täielikult automatiseeritud otsusetegemise või seiresüsteemide kasutamisest töösuhetes enne töösuhte loomist, andes samal ajal ka teavet nende süsteemide toimimise, eesmärkide ja turvaseme kohta, 2) teavitama töötajaid ja nende esindajaid kõikidest muudatustest nende süsteemide kasutamises vähemalt 24 tundi enne muudatuse toimumist ja 3) andma töötajatele ja nende esindajatele nende nõudmisel juurdepääs töötajate andmetele.

HISPAANIA: Rattakullerite seadus (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) näeb ette ettevõtjate läbipaistvuskohustuse töötajate esindajate ees seoses algoritmide ja tehisarvu kasutamisega, mis võib mõjutada töötajate töötingimusi. Kui selle õigusnormi kohaldamisala laiendatakse, võib see anda ametiühingutele töötleva tööstuse sektoris piisavad õigused saada teavet.

SAKSAMAA: Vastavalt uue föderaalsete andmekaitse seaduse (2021) §-le 26 peavad töötajate andmete töötlemisel töötajate esindusorganite (*Betriebsräte*) osalemisõigused jääma muutumatuks. Lisaks võib vastavalt ettevõtete korraldamise seadusele (§ 80) ettevõtte nõukogu küsida nõu spetsialistilt, kui see on nõutav tema kohuste nõuetekohaselt täitmiseks: seda õigusnormi võib kohaldada vaidlustele seoses töötajate andmete töötlemisega.

Soovitused

- Oleks soovitatav, et ametiühingutel oleks sõnaõigus riikide andmekaitseametites, kelle ülesanne on sageli koostada juhised töösuhte andmekaitseaspektide kohta. Ametiühingute sõnaõigus võib olla selle küsimuse käsitlemiseks kasulik.
- Teavet töötajate andmekaitseõigusi mõjutavate süsteemide toimimise kohta tuleks ametiühingutele anda selgelt ja lihtsal viisil: kui see teave on liiga tehniline, peaks töötajate esindajatel olema lubatud konsulteerida selle ala spetsialistiga.
- Soovitatav on töötajate esindajate roll andmetöötluse alal konsulteerimises ametlikult vormistada, et tagada tasakaalustatud ja praktiline lähenemine andmehaldusele.
- Teave, mis töötajate esindajatele antakse, peaks olema aluseks sotsiaalsele dialoogile ametiühingute eesmärkide saavutamiseks – mitte ainult töötajate andmete „kaitsemise“ osas, vaid ka sellekohaste ennetavate strateegiate väljatöötamisel.

2. Sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised

Kogemusest õpitu

Andmekaitseteemasid kollektiivläbirääkimistel sageli ei arutata – ka seetõttu, et töötajate andmekaitseõigused ei ole enamiku Euroopa ametiühingute päevakorras esikohal. Kõige tavalisemad kollektiivlepingute sätted puudutavad tööandja poolt töötajate andmete kasutamise piiranguid – eriti distsiplinaarsetel eesmärkidel.

Projekti ajal tehtud uuringud siiski näitavad, et andmekaitseklauslite lisamine kollektiivläbirääkimistel sõlmitud lepingutesse on töötajate andmekaitseõigustele suuresti kasuks tulnud.

Parimad tavad

ITAALIA: Vastavalt Itaalia töötajate põhimäärusele (seadus nr 300/1970) on niisuguste tehnoloogiate kasutusele võtmise tingimuseks, mis võimaldavad töötajate tegevust töökohal kaudselt jälgida – mis on lubatud üksnes korralduslikel, tootmise ja ohutusega seotud eesmärkidel –, et ettevõtte tasandil on individuaalsete ettevõtjate ja töötajate esindajate vahel sõlmitud kollektiivleping. Selle lepingu puudumisel tohivad tööandjad seda tüüpi tehnoloogiat kasutada ainult pärast Tööinspeksioonilt loa saamist.

TŠEHI VABARIIK: Tšehhi tööõiguse seadustik annab ametiühingutele õiguse osaleda kollektiivläbirääkimise teel sõlmitud lepingutes, mis käsitlevad niisuguseid küsimusi nagu tööaeg, tasu ja töötingimused ning võivad seega sisaldada klausleid andmekaitse ja uute tehnoloogiate kohta.

Soovitused

- Tuleks tunnustada kollektiivläbirääkimiste rolli töötajate isikuandmete kaitse tagamises. Läbirääkimised, mis sageli käsitlevad peamiselt praktilisi punkte, nagu palgad ja töötingimused, peaksid hõlmama ka isikuandmete kaitse üldmäärusega seotud teemasid.
- Sisu osas tuleks kollektiivlepingutes täpsustada, mis laadi töötajate jälgimine ei ole lubatud (varjatud või ebaproportsionaalne kontroll) ja mis liiki andmeid ei tohi tööandjad koguda ja/või hallata (nt biomeetrilised andmed).
- Andmekaitsetsätteid tuleks lisada valdkondlikesse kollektiivlepingutesse, et tugevdada ametiühingu kaasatust otsuste tegemisse andmekaitsega seotud küsimustes: andmekaitseõigused ja vastutus tuleks kohandada sektorispetsiifilistele vajadustele. Lisaks võib valdkondlikel kollektiivlepingutel olla konkreetses küsimuses koordineeriv roll, mis esindab võrdseid võimalusi nii töötajatele kui ka ettevõtjatele.

- Kasutada ettevõttesiseseid tööeeskirju koos kollektiivlepingutega, et kindlustada isikuandmete kaitse üldmääruse täitmist.
- Edendada andmekaitsealase sotsiaaldialoogi algatust, et tõsta teadlikkust sellest teemast ka ettevõtete personalijuhtide seas.
- Ettevõtjad ja töötajate esindajad võiksid uurida võimalust kasutada töötajate andmeid ühiste eesmärkide jaoks (nt andmete kogumiseks tööõnnetuste ja -vigastuste kohta, et üles ehitada sihipäraseid koolitussessioone tööohutuse ja -tervishoiu teemadel) ja reguleerida seda kollektiivläbirääkimiste teel.
- Kollektiivläbirääkimised võiksid anda töötajate esindajatele õigused teavitamisele ja konsulteerimisele andmetöötamise küsimustes riikides, kus andmekaitse- ja/või tööõigusalsed õigusaktid praegu neid õigusi ei anna.

3. Jõustamine ja (strateegilised) kohtuvaidlused

Kogemusest õpitu

Mitmes Euroopa riigis toovad GDPIR-projektis käsitletud strateegilised kohtuvaidluse juhtumid, kus töötajate esindajad on ebaseaduslikud järelevalvevõtted edukalt kohtus vaidlustanud, esile kohtumenetluse potentsiaali andmekaitsealaste jõustamiseks töökohal seoses töötajate individuaalsete ja kollektiivsete õiguste rikkumisega (õigus saada teavet, konsulteerimine või kohustuslik läbirääkimine). Teistes riikides on töötajate esindajad esitanud edukalt kaebusi ka riiklikele andmekaitseametitele, et teatada andmekaitsealastest rikkumistest – ja mõnel juhul tööõigusaktide rikkumistest.

Samas tuleb märkida, et soovitud tulemuste saamiseks ja soovimatute tagajärgede vältimiseks tuleks muude menetluste hulgas kohtus vaidlustamist hoolikalt kavandada: selleks on vaja õigusalsaseid, korralduslikke ja poliitilisi oskusi.

Parimad tavad

TAANI: Ametiühingud võivad kollektiivlepingute rikkumiste peale töötajate kontrollimise ja jälgimise osas või juhtkonna eesõiguste võimalike kuritarvitamise peale selles valdkonnas esitada kaebuse töökohtule, mis saab neid hinnata töövaidlustena.

ITAALIA: Ametiühingutel on olnud võimalik nõuda Itaalia kohtutes, et kohus tuvastaks, et tööandja keeldumist territoriaalse ametiühingu liikmetele automatiseeritud otsusetegemise süsteemide või seiresüsteemide kohta teabe andmisest tuleb pidada ametiühinguvastaseks teguviisiks (Torino kohus, kohtuotsus nr 231/2024). Peale selle on ametiühingutel ka võimalus teatada potentsiaalsetest andmekaitse õigusaktide rikkumistest Itaalia andmekaitseametile.

LUKSEMBURG: Töötajate esindus või selle puudumisel asjaomased töötajad saavad esitada taotluse riiklikule andmekaitsekomisjonile, et küsida eelnevat arvamust tööhõive kontekstis töötajate jälgimiseks kavandatud andmetöötamise nõuetele vastavuse kohta.

Soovitused

- Töötajate esindajad peaksid teatama isikuandmete kaitse üldmääruse ja riikide andmekaitse õigusaktide tõsistest rikkumistest otse riiklikele andmekaitseametitele, et kasutada kõiki võimalikke vahendeid nende esindatavate töötajate õiguste kaitsmiseks.
- Ametiühingud peaksid võimalike andmekaitsealaste kohtuvaidluste algatamiseks looma partnerlused väliste õigusspetsialistidega.
- Eri ettevõtetes/territooriumidel/sectorites tegutsevad ametiühingud peaksid seadma ühised eesmärgid ja kooskõlastama oma kohtus vaidlustamise strateegiad – et vältida üksikuid kohtumenetlusi, mille õiguslikud tagajärjed on piiratud.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**TEADMISTE JA OSKUSTE ARENDAMINE
JA TUGEVDAMINE
HEADE JA PARIMATE TAVADE
NING TEABE JAGAMISEGA**

Kogemusest õpitu

Kui häid ja parimaid tavasid seoses kollektiivläbirääkimiste/sotsiaaldialoogi tulemustega andmetöötuse alal, aga ka muude algatustega (nagu teadlikkuse tõstmine, strateegiline kohtus vaidlustamine) ei jagata, võib see viia selleni, et samas sektoris on kaitsetasemed erinevad. Andmekaitse kohta teabe levitamine nii riigisiselt kui ka riikidevaheliselt võib seevastu aidata kõikide osaliste asjatundlikkust selles küsimuses riigi, sektori, territooriumi ja ettevõtte tasandil järjest suurendada.

Parimad tavad

EL: UniEuropa ja IndustriAll Europe tegid hiljuti 2023. ja 2024. aastal kättesaadavaks kaks kollektiivläbirääkimiste andmebaasi, mis sisaldavad sätteid digiülemineku kohta, mis puudutavad eelkõige tehisaru ja algoritmilist juhtimist. Mõlemast andmebaasist saab kergesti kättesaadaval kujul eri liikmesriikides kehtivate kollektiivlepingute ingliskeelsed versioonid.

Soovitused

- Valdkondlikud ametiühingud peaksid looma (avatud või piiratud juurdepääsuga) andmebaasid, mis sisaldavad kõige uuenduslikumaid andmetöötlust käsitlevaid kollektiivlepinguid ja mis võiksid sisaldada ka kohtupraktikat, riiklike andmekaitseametite sätteid ja asjakohast õigusteavet. Andmebaasi sisestatud allikad võiksid olla üleriigilise ja rahvusvahelise ulatusega.
- Sektori ja/või territooriumi tasandi ametiühingud võivad samuti välja pakkuda kohtumisi teemal, kuidas läheneda töökohal toimuva andmetöötuse küsimustele, ja mille tulemusel koostatakse juhised.