



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Ohjeet työntekijöiden edustajille tietojenkäsittelystä työpaikoilla

[D4.2.]



Co-funded by the
European Union

Asiakirjan tiedot

Projektin lyhenne	GDPIR
Apurahasopimus	nro 101048690
Toimitettavan numero ja nimike	[D4.2.]
Levitystaso	Ohjeiden toimittaminen
Organisaation nimi	FIM-CISL
Jättöpäivämäärä	

Sisällysluettelo

Johdanto.....	4
Työntekijöiden edustajien varustaminen tarvittavilla taidoilla ja asiantuntemuksella	6
1. Taitojen ja tietojen kehittäminen	7
Saadut kokemukset	7
Parhaat käytännöt.....	7
Suositukset.....	7
2. Sisäisen rakenteen uudistaminen	8
Saadut kokemukset	8
Parhaat käytännöt.....	9
Suositukset.....	9
Yksilöiden ja kollektiivisten äänten edistäminen tietojenkäsittelyssä	11
1. Tiedot ja konsultointi.....	12
Saadut kokemukset	12
Parhaat käytännöt.....	12
Suositukset.....	13
2. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut	13
Saadut kokemukset	13
Parhaat käytännöt.....	14
Suositukset.....	14
3. Täytäntöönpano ja (strategiset) oikeustapaukset	15
Saadut kokemukset	15
Parhaat käytännöt.....	15
Suositukset.....	16

Tietojen ja taitojen edistäminen ja vahvistaminen levittämällä hyviä ja parhaita käytänteitä ja tietoja.....	17
Saadut kokemukset	18
Parhaat käytännöt.....	18
Suosituksset.....	18

Johdanto

Tämä asiakirja on Euroopan komission työllisyyden, sosiaaliasioiden ja osallisuuden pääosaston SOCPL-INFO-WK-ohjelman puitteissa vuosina 2022-2024 toteutetun **GDPIR-hankkeen (Managing Data Processing in the Workplace through Industrial Relations)** lopputulos.

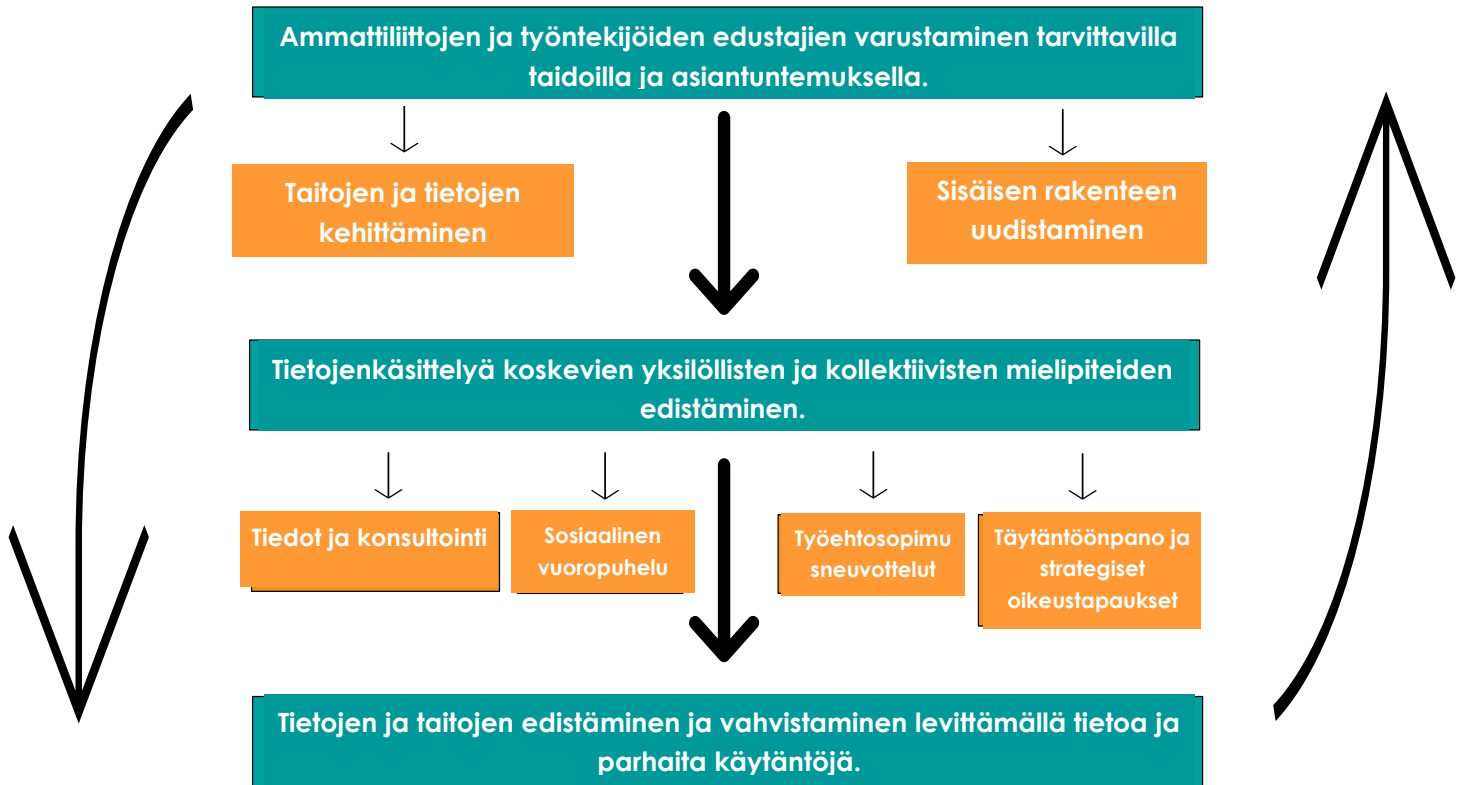
Hankkeen tavoitteena on **antaa eurooppalaisille teollisuusalan työntekijöiden edustajille tarvittavat taidot ja asiantuntemus, jotta he voivat toimia aktiivisessa roolissa käsiteltäessä yhtä työelämän keskeisimmistä ja ajankohtaisimmista haasteista eli "datafikaatiota" ja sen mahdollisia vaikutuksia työntekijöiden tietosuojaan ja työelämän oikeuksiin.**

Tämän tavoitteen mukaisesti GDPIR-hankkeen ensimmäisen vuoden aikana konsortion jäsenet (jotka kuuluvat sekä tutkimusmaailmaan että ammattiyhdistysmaailmaan) tekivät yhdessä **laajaa tietojenkäsittelyä koskevaa asiakirja- ja kenttätutkimusta** ja tutustuivat asiaa koskevaan kirjallisuuteen sekä työehtosopimusneuvottelujen ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun parhaisiin käytäntöihin. Asiakirjatutkimus kattoi **12 EU:n jäsenvaltiota** (Italia, Irlanti, Malta, Tanska, Luxemburg, Ranska, Alankomaat, Saksa, Belgia, Tšekki, Slovakia, Unkari) ja **yhden ehdokasmaan** (Turkki), kun taas kenttätutkimus kattoi **9 EU:n jäsenvaltiota** (Italia, Irlanti, Malta, Luxemburg, Saksa, Belgia, Tšekki, Slovakia, Unkari) ja **yhden ehdokasmaan** (Turkki).

Tämän vaiheen aikana saatuja tuloksia on sitten käytetty perustana kehitettäessä työntekijöiden edustajille suunnattuja koulutustoimia viidessä eri Euroopan maassa (Italia, Espanja, Slovakia, Belgia ja Turkki), **ja niitä on levitetty temaattisten tilaisuuksien ja kansainvälisten webinaarien avulla.** Sekä koulutus- että viestintätoimet toteutettiin GDPIR-hankkeen toisen vuoden aikana.

GDPIR-hankkeen eri vaiheissa kerätyt tiedot on sitten koottu ja muokattu näihin suuntaviivoihin, joiden tarkoituksena on **tarjota työntekijöiden edustajille ja heidän edustajilleen helppokäyttöisiä ja käytännöllisiä ohjeita tietojenkäsittelystä työpaikoilla.**

Seuraavassa taulukossa esitetään graafisesti ohjeissa käsiteltyjen aiheiden eri näkökohdat, joita on pidettävä **eri vaiheina prosessissa, jonka tavoitteena on varmistaa, että työntekijöiden edustajilla on keskeinen rooli tietojenkäsittelystä ja että he hoitavat tehtäviään välttämättä suurimmat riskit ja ennakoivasti hyödyntääkseen uuden tekniikan tarjoamat mahdollisuudet.**



Ohjeiden laatijat määrittelivät kunkin aiheen osalta seuraavat seikat: **GDPIR-hankkeen aikana saadut kokemukset** - esimerkiksi eri kiireellisyysasteilla käsiteltävien kysymysten osalta; **työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen parhaat käytännöt**, joita kerättiin hankkeen kattamissa maissa; **työntekijöiden edustajille annetut suositukset** käsiteltävien aiheiden käsittelemiseksi.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJIEN
VARUSTAMINEN TARVITTAVILLA
TAIDOILLA
JA ASIANTUNTEMUKSELLA**

1. Taitojen ja tietojen kehittäminen

Saadut kokemukset

GDPIR-hankkeesta saadut kokemukset osoittavat, että teollisuuden työntekijöiden edustajien tietämys tietosuojasta on melko vähäistä. Työntekijöiden edustajat kaikilla tasoilla kokevat, että heidän tietämyksensä yleisestä tietosuoja-asetuksesta (GDPR) ja kansallisesta tietosuojalainsäädännöstä on puutteita - yleisin tiedonhallintaan liittyvä kokemus on valvontakamerajärjestelmien käyttöönotto työpaikoilla, kun taas uusia valvontatekniikoita (kuten tekoälyyn perustuvia työkaluja) ei ole vielä tutkittu.

Työntekijöiden edustajille suunnattuja koulutustilaisuuksia aiheesta on järjestetty useimmissa hankkeen piiriin kuuluvissa maissa, pääasiassa samoihin aikoihin, kun eurooppalainen ja kansallinen tietosuojalainsäädäntö hyväksyttiin ensimmäisen kerran.

Parhaat käytännöt

TURKKI: Henkilötietosuojalain nro 6698/2016 julkaisemisen jälkeen Turkin metalliliitto (TMS) aloitti koulutuksen liiton jäsenille ja edustajille. Näissä aloitteissa korostetaan, että on ratkaisevan tärkeää antaa työntekijöille kattavat tiedot heidän lain mukaisista tietosuojaoikeuksistaan ja -velvollisuuksistaan.

EU: Vuonna 2022 IndustriAll Europe järjesti työpajan, jonka tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta tietosuoja-asetuksen mahdollisesta käytöstä "neuvotteluvälineenä" eli siitä, miten tämä lainsäädäntö voidaan sisällyttää työehtosopimusneuvottelustrategiaan. Työpaja oli suunnattu kansallisille ammattiyhdistysaktiiveille, ja se järjestettiin yhteistyössä asiaankuuluvien Eurooppa-tason tutkimuskeskusten kanssa. Sen tärkein tuotos on "työkalupakki", jossa esitetään yhteenveto GDPR:n tärkeimmistä säännöksistä, niiden vaikutuksista ammattiyhdistystyöhön ja ammattiyhdistysten strategioista jäsentensä henkilötietojen puolustamiseksi.

Suositukses

- On ratkaisevan tärkeää edistää työntekijöiden edustajille suunnattua tietoisuuden lisäämistä, koulutusta ja valmiuksien kehittämistä henkilötietojen

suojaamisessa. Näissä koulutustilaisuuksissa olisi korostettava GDPR-säädösten ymmärtämisen tärkeyttä rikkomusten ehkäisemiseksi.

- On suositeltavaa, että kaikille työntekijöiden edustajille järjestetään säännöllisesti päivityksiä ja koulutustilaisuuksia tietosuojalaeista ja asiaa koskevista työlainsäädännöistä, jotta he pysyvät ajan tasalla oikeudellisissa ja teknisissä muutoksissa. Ammattiyhdistysliiton olisi järjestettävä näitä kokouksia kansallisella/alueellisella tasolla - mahdollisesti yhteistyössä ulkopuolisten tahojen, kuten tutkimuskeskusten tai konsulttiyritysten kanssa - ja niiden olisi tavoitettava myös yritystason työntekijöiden edustajat.
- Tietosuoja-asioita koskevissa koulutustilaisuuksissa olisi keskityttävä paitsi oikeudellisiin etuihin ja asiaankuuluvaan oikeuskäytäntöön myös työehtosopimusneuvottelukäytäntöihin ja neuvottelutekniikoihin, jotta työntekijöiden edustajat saisivat monenlaisia taitoja.

2. Sisäisen rakenteen uudistaminen

Saadut kokemukset

Useat ammattiyhdistykset eri puolilla Eurooppaa tekivät huomattavia rakenteellisia uudistuksia yleisen tietosuoja-asetuksen täytäntöönpanon jälkeen - useimmiten jäsentietojen hallinnan osalta. Tämä uudistaminen edellyttää muun muassa asiantuntijoiden (esim. tietosuojavastaavien) nimittämistä ja/tai palkkaamista. Asiantuntijat järjestävät usein tapahtumia, joiden tarkoituksena on lisätä tietoisuutta tietosuojaan liittyvistä kysymyksistä, tai antavat ohjeita uusista menettelyistä, joita on noudatettava jäsenten tiedonhallinnassa. Jokapäiväisessä toiminnassa - koska ammattiyhdistysaktiivit ovat suoraan yhteydessä edustettaviin työntekijöihin - näitä suuntaviivoja ei kuitenkaan useinkaan noudateta. On syytä huomata, että näissä suuntaviivoissa keskitytään lähinnä jäsenten tietojen hallintaan eikä siihen, miten laatia strategioita, joilla pyritään käsittelemään työnantajien suorittamaa työntekijöiden tietojen käsittelyä.

Parhaat käytännöt

ESPANJA: UGT-FICA on nimittänyt jäsentensä joukosta "digitalisaatiokoordinaattorin" eli jäsenen, joka on saanut koulutusta koskein tekoälyä ja henkilötietojen suojaa ja jolla on kokemusta tieto- ja viestintäteknikka-alan työehtosopimusneuvottelijana. Koordinaattorilla on tietoa uuden teknologian käytöstä ja toiminnasta eri aloilla ja yrityksissä, joissa ammattiliitto toimii - myös sen vaikutuksesta työntekijöiden tietoihin - ja hän antaa työntekijöiden edustajille ohjeita ja suosituksia näistä aiheista, myös järjestämällä erityiskoulutusta.

TURKKI: Vuodesta 2016 lähtien (jolloin kansallinen henkilötietolaki annettiin) TMS voi luottaa liiton tietosuojaneuvostoon, joka hoitaa tehokkaasti tietosuojaan liittyviä kysymyksiä. Hallintoneuvostolla on neuvoa-antava ja valvova rooli TMS:n sisäisen organisaation yhdenmukaistamisessa tietosuojalakien kanssa, ja se toimii resurssina mahdollisten ongelmien tai kyselyjen käsittelyssä. Johtokunta tekee toisinaan yhteistyötä konsulttiyritysten kanssa ja tekee tiivistä yhteistyötä TMS:n oikeudellisen neuvontaosaston kanssa tietosuojaa koskevien riitojen ratkaisemisessa ja pysyy jatkuvasti ajan tasalla tietosuojaan liittyvästä ajankohtaisesta kehityksestä ja oikeuskäytännöstä. On huomattava, että hallintoneuvoston asiantuntijaryhmä analysoi ennakkotapauksia ongelmanratkaisua varten.

Suosituksset

- Olisi laadittava sisäiset ohjeet, joiden tarkoituksena on kuvata jäsenten henkilötietojen asianmukaista käsittelyä ja varmistaa, että niitä noudatetaan, jotta vältetään työnantajilta tulevat seuraamukset, ja joita olisi levitettävä liiton toimihenkilöiden keskuudessa. Niiden olisi perustuttava käytännön kokemuksiin, ja niitä olisi päivitettävä säännöllisesti, jotta ne pysyvät ajan tasalla kehittyvien standardien kanssa.
- Tietosuoja olisi nivottava osaksi liittojen laajempia sääntöjen noudattamista koskevia toimintalinjoja, ja nämä periaatteet on ymmärrettävä organisaation kaikilla tasoilla.
- Tietosuojalainsäädännön koulutettujen asiantuntijoiden olisi oltava liittojen käytettävissä, jotta he voivat antaa neuvoja ja/tai opastusta kaikkein monimutkaisimmissa kysymyksissä. Näiden asiantuntijoiden olisi

mahdollisuuksien mukaan toimittava kansallisella, alueellisella ja monialaisella tasolla ja avustettava työntekijöiden edustajia eri aloilla.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**YKSILÖIDEN JA KOLLEKTIIVISTEN
ÄÄNTEN EDISTÄMINEN
TIETOJENKÄSITTELYSSÄ**

1. Tiedot ja konsultointi

Saadut kokemukset

Työpaikalla tapahtuvaa tietojenkäsittelyä koskevan avoimen tiedon antaminen työntekijöille ja heidän edustajilleen on ratkaisevan tärkeää, jotta varmistetaan, että he ovat täysin tietoisia tietojenkäsittelyn mahdollisista vaikutuksista heidän edustamiinsa työntekijöihin. Tämä on tunnustettu useissa kansallisissa lainsäädännöissä, joissa annetaan työntekijöille ja/tai heidän edustajilleen oikeudet, jotka koskevat työntekijöiden tietoihin liittyviä tiedonhallintamenettelyjä.

Pelkät tiedonsaantioikeudet eivät kuitenkaan ole osoittautuneet tehokkaiksi keinoiksi varmistaa, että työntekijöiden etuja edustetaan ja suojellaan asianmukaisesti, jos työntekijöiden edustajilla ei ole tarvittavia taitoja ja tietoja, jotta he voisivat täysin ymmärtää ehdotettujen menettelyjen vaikutukset - varsinkin kun yritysten tai teknologiatoimittajien toimittamat tiedot ovat usein hyvin teknisiä ja siksi epäselviä.

Kuulemisoikeudet tietosuoja-asioissa - eli työntekijöiden edustajien oikeus ilmaista sitova mielipiteensä asiasta - eivät sen sijaan ole laajalti käytössä kansallisessa lainsäädännössä, mikä heijastaa tietosuoja-asetuksen lähestymistapaa.

Parhaat käytännöt

ITALIA: Asetuksella nro 104/2022 työnantajat veloitetaan 1) tiedottamaan työntekijöille ja heidän edustajilleen työsuhteeseen vaikuttavien täysin automatisoitujen päätöksentekotai seurantajärjestelmien käytöstä ennen niiden perustamista sekä antamaan tiedot niiden toiminnasta, tarkoituksesta ja turvallisuustasosta, 2) tiedottamaan työntekijöille ja heidän edustajilleen näiden järjestelmien käytön muutoksista vähintään 24 tuntia ennen muutosta ja 3) antamaan työntekijöiden ja heidän edustajiensa pyynnöstä mahdollisuus tutustua työntekijöiden tietoihin.

ESPANJA: Riders-laissa (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) säädetään yritysten avoimuusvelvollisuudesta työntekijöiden edustajia kohtaan, kun on kyse algoritmien ja tekoälyn käytöstä, joka saattaa vaikuttaa työntekijöiden työoloihin. Jos tämän säännöksen soveltamisalaa laajennettaisiin, se voisi antaa riittävät tiedonsaantioikeudet teollisuusalan ammattiliitoille.

SAKSA: Uuden liittovaltion tietosuojalain (2021) 26 §:n mukaan työntekijöiden tietojenkäsittelyssä työntekijöiden edustuselinten (*Betriebsräte*) osallistumisoikeudet säilyvät ennallaan. Lisäksi yritysneuvosto voi yritysmuodostamislain (80 §) mukaan käyttää asiantuntijoiden neuvoja, jos sen tehtävien asianmukainen hoitaminen sitä edellyttää: tätä säännöstä voidaan soveltaa työntekijöiden tietojenkäsittelyä koskeviin riitoihin.

Suositukseset

- Olisi toivottavaa, että ammattiliitot saisivat äänensä kuuluviin kansallisissa tietosuojavirastoissa, jotka usein vastaavat työsuhteen tietosuoja koskevien suuntaviivojen laatimisesta. Ammattiyhdistysten ääni voi olla hyödyllinen tämän asian käsittelyssä.
- Ammattiyhdistyksille olisi annettava selkeää ja yksinkertaista tietoa työntekijöiden tietosuojaan vaikuttavien järjestelmien toiminnasta: jos tiedot ovat liian teknisiä, työntekijöiden edustajien olisi voitava kuulla asiasta asiantuntijaa.
- Työntekijöiden edustajien aseman virallistaminen tietojenkäsittelyä koskevissa kuulemisissa on suositeltavaa, jotta voidaan varmistaa tasapainoinen ja käytännöllinen lähestymistapa tiedonhallintaan.
- Työntekijöiden edustajien saamien tietojen pitäisi olla perustana työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun toiminnalle, jolla pyritään saavuttamaan ammattiyhdistysten tavoitteet - ei ainoastaan työntekijöiden tietojen "suojelemiseksi" vaan myös laadittaessa ennakoivia strategioita asiassa.

2. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut

Saadut kokemukset

Tietosuoja-asioista ei useinkaan keskustella työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä - myös siksi, että työntekijöiden tietosuojaoikeuksien suojeleminen ei ole useimpien eurooppalaisten ammattiliittojen asialistan kärjessä. Yleisimmät työehtosopimukseen sisältyvät määräykset liittyvät siihen, että työnantaja rajoittaa työntekijöiden tietojen käyttöä erityisesti kurinpitotarkoituksessa.

Hankkeen aikana tehty tutkimus osoittaa kuitenkin, että tietosuojalausekkeiden sisällyttäminen työehtosopimuksiin on hyödyttänyt suuresti työntekijöiden yksityisyyden suojaa.

Parhaat käytännöt

ITALIA: Italian työntekijäsäännön (laki nro 300/1970) mukaan sellaisten tekniikoiden käyttöönotto, jotka mahdollistavat työntekijöiden toiminnan epäsuoran seurannan työpaikalla - mikä on sallittua ainoastaan organisatorisiin, tuotannollisiin tai turvallisuuteen liittyviin tarkoituksiin - edellyttää yritystason työehtosopimuksen tekemistä yksittäisten työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä. Ilman tätä sopimusta työnantajat voivat käyttää tämäntyyppistä teknologiaa vain saatuaan siihen työsuojeluviranomaisen luvan.

TŠEKIN TASAVALTA: Tšekin työlainsäädäntö antaa ammattiliitoille oikeuden osallistua työehtosopimuksiin, joissa käsitellään esimerkiksi työaika, palkkaa ja työoloja, joten ne voivat sisältää tietosuojaa ja uutta teknologiaa koskevia lausekkeita.

Suositukses

- Työehtosopimusneuvottelujen rooli työntekijöiden henkilötietojen suojan turvaamisessa olisi tunnustettava. Tietosuoja-asetukseen liittyvät aiheet on sisällytettävä neuvotteluihin, joissa käsitellään usein ensisijaisesti kovia aiheita, kuten palkkoja ja työoloja.
- Työehtosopimuksissa olisi täsmennettävä, minkälainen työntekijöiden valvonta ei ole sallittua (piilo- tai suhteeton valvonta) ja minkälaisia tietoja työnantajat eivät voi kerätä ja/tai hallita (esim. biometriset tiedot).
- Sisällytetään tietosuojaa koskevat määräykset alakohtaisiin työehtosopimuksiin, jotta voidaan vahvistaa ammattiliittojen osallistumista asiaan liittyvään päätöksentekoon: tietosuojaa koskevat oikeudet ja velvollisuudet olisi räätälöitävä alakohtaisten tarpeiden mukaan. Lisäksi alakohtaisilla työehtosopimuksilla voi olla koordinoiva rooli tässä asiassa, sillä ne tarjoavat tasapuoliset toimintaedellytykset sekä työntekijöille että yrityksille.

- Sisäisten työsäännösten käyttäminen yhdessä työehtosopimusten kanssa GDPR:n noudattamisen valvomiseksi.
- Edistetään tietosuojaa koskevia työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevia aloitteita, jotta myös yritysten henkilöstöpäälliköiden tietoisuutta aiheesta voidaan lisätä.
- Yritykset ja työntekijöiden edustajat voisivat tutkia mahdollisuutta käyttää työntekijöiden tietoja yhteisiin tavoitteisiin (esim. kerätä työtapaturmia ja työtapaturmia koskevia tietoja työterveys- ja työturvallisuusasioita koskevien kohdennettujen koulutustilaisuuksien järjestämiseksi) ja säännellä sitä työehtosopimusneuvottelujen avulla.
- Työehtosopimusneuvotteluissa voitaisiin antaa työntekijöiden edustajille tietojenkäsittelyä koskevat tiedonsaanti- ja kuulemisoikeudet maissa, joissa näitä oikeuksia ei tällä hetkellä myönnetä tietosuoja- ja/tai työlainsäädännössä.

3. Täytäntöönpano ja (strategiset) oikeustapaukset

Saadut kokemukset

Useissa Euroopan maissa GDPiR-hankkeen kattamat strategiset oikeustapaukset, joissa työntekijöiden edustajat ovat menestyksekkäästi riitauttaneet laittomia valvontakäytäntöjä oikeudessa, osoittavat, että oikeustoimet voivat olla keino panna täytäntöön työpaikan tietosuojalainsäädäntöä työntekijöiden yksilöllisten ja kollektiivisten oikeuksien (tiedonsaantioikeus, kuuleminen tai pakolliset neuvottelut) loukkausten osalta. Muissa maissa työntekijöiden edustajat ovat myös menestyksekkäästi vedonneet kansallisiin tietosuojaviranomaisiin ilmoittaakseen tietosuoja- ja joissakin tapauksissa työlainsäädännön rikkomisesta.

On kuitenkin huomattava, että oikeudenkäynnit on muiden toimien ohella suunniteltava huolellisesti, jotta saavutetaan halutut tulokset ja vältetään ei-toivotut seuraukset: tätä varten tarvitaan oikeudellisia, organisatorisia ja poliittisia taitoja.

Parhaat käytännöt

TANSKA: Työntekijöiden valvontaa ja seuranta koskevien työehtosopimusten rikkomisesta tai esimiesten etuoikeuksien mahdollisesta väärinkäytöstä tässä asiassa voidaan nostaa ammattiyhdistysten kanne työtuomioistuimessa, joka voi arvioida niitä työtaisteluina.

ITALIA: Ammattiliitot ovat saaneet italialaiset tuomioistuimet tunnustamaan, että työnantajan kieltäytyminen antamasta tietoja automatisoidusta päätöksenteosta tai seurantajärjestelmistä alueellisen ammattiliiton jäsenille on katsottava ammattiliiton vastaiseksi toiminnaksi (Torinon tuomioistuin, tuomio nro 231/2024). Lisäksi ammattiliitoilla on myös mahdollisuus ilmoittaa mahdollisista tietosuojalainsäädännön rikkomuksista Italian tietosuojaviranomaiselle.

LUXEMBURG: Henkilöstöedustusto tai sen puuttuessa asianomaiset työntekijät voivat pyytää kansalliselta tietosuojavaltuutetulta ennakkolausuntoa siitä, onko suunniteltu tietojenkäsittely, jonka tarkoituksena on työntekijöiden valvonta työsuhteen yhteydessä, sääntöjenmukaista.

Suosituksset

- Työntekijöiden edustajien olisi ilmoitettava suoraan tietosuoja-asetuksen ja kansallisen tietosuojalainsäädännön vakavista rikkomisista kansallisille tietosuojaviranomaisille, jotta voidaan käyttää kaikkia mahdollisia välineitä edustamiensa työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi.
- Ammattiliittojen olisi luotava kumppanuuksia ulkopuolisten oikeudellisten asiantuntijoiden kanssa valmistautuakseen mahdollisiin tietosuoja koskeviin oikeudenkäynteihin.
- Eri yrityksissä/alueilla/aloilla toimivien ammattiliittojen olisi määriteltävä yhteiset tavoitteet ja koordinoitava oikeudenkäyntistrategiansa, jotta vältetään yksittäiset toimet, joiden seuraukset ovat rajalliset.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**TIETOJEN JA TAITOJEN EDISTÄMINEN JA
VAHVISTAMINEN LEVITTÄMÄLLÄ HYVIÄ
JA PARHAITA KÄYTÄNTEITÄ JA TIETOJA**

Saadut kokemukset

Tietojenkäsittelyä koskevien työehtosopimusneuvottelujen/yhteiskunnallisen vuoropuhelun tulosten, mutta myös muiden aloitteiden (esim. tietoisuuden lisääminen, strategiset oikeudenkäynnit) osalta hyvien ja parhaiden käytäntöjen levittämisen puute voi johtaa eritasoiseen tietosuojaan saman alan sisällä. Tietojenkäsittelyä koskevan tiedon levittäminen sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla voi sen sijaan auttaa lisäämään asteittain kaikkien asianomaisten toimijoiden asiantuntemusta aiheesta kansallisella, alakohtaisella, alueellisella ja yritystasolla.

Parhaat käytännöt

EU: Vuosina 2023 ja 2024 UniEuropa ja IndustriAll Europe ovat hiljattain asettaneet saataville kaksi työehtosopimustietokantaa, jotka sisältävät digitaaliseen siirtymään liittyviä määräyksiä, erityisesti tekoälyn ja algoritmisen hallinnan osalta. Molemmat tietokannat tarjoavat helposti saatavilla olevat englanninkieliset versiot eri jäsenvaltioissa sovellettavista työehtosopimuksista.

Suosituksia

- Alakohtaisten ammattiliittojen olisi luotava tietokantoja (avoimia tai rajoitetusti saatavilla olevia), jotka sisältävät innovatiivisimmat tietojenkäsittelyä koskevat työehtosopimukset - ja jotka voisivat sisältää myös oikeuskäytäntöä, kansallisten tietosuojaviranomaisten säännöksiä ja kiinnostavaa oikeudellista tietoa. Tietokantaan sisältyvät lähteet voivat olla kansallisia tai kansainvälisiä.
- Alakohtaiset ja/tai alueelliset ammattiliitot voivat myös ehdottaa vastakkainasetteluja siitä, miten tietojenkäsittelyyn liittyviä kysymyksiä tulisi käsitellä työpaikoilla, mikä voi johtaa suuntaviivojen laatimiseen.