



GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Smjernice za predstavnike radnika o obradi podataka na radnom mjestu

D4.2



Co-funded by the
European Union

Informacije o dokumentu

Akronim projekta	GDPIR
Darovni sporazum	101048690
Broj i naslov isporučenine	D4.2
Razina distribucije	Isporuka smjernica
Naziv organizacije	FIM-CISL
Datum podnošenja	

Sadržaj

Uvod	4
Osposobljavanje predstavnika radnika s potrebnim vještinama i stručnim znanjem.	6
1. Vještine i razvoj znanja.....	7
Naučene lekcije	7
Predmetna materija.....	7
Preporuke.....	7
2. Unutarnja obnova strukture.....	8
Naučene lekcije	8
Predmetna materija.....	9
Preporuke.....	9
Promicanje individualnih i kolektivnih glasova na temelju podataka	11
1. Informiranje i savjetovanje	12
Naučene lekcije	12
Predmetna materija.....	12
Preporuke.....	13
2. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje	13
Naučene lekcije	13
Predmetna materija.....	14
Preporuke.....	14
3. Provedba i (strateška) parnica	15
Naučene lekcije	15
Predmetna materija.....	15
Preporuke.....	16

Poticanje i jačanje znanja i vještina cirkuliranjem dobrih i najboljih praksi i informacija	17
.....	
Naučene lekcije	18
Predmetna materija.....	18
Preporuke.....	18

Uvod

Ovaj dokument je konačni rezultat **projekta GDPIR (upravljanje obradom podataka na radnom mjestu kroz industrijske odnose)**, koji se provodi tijekom 2022-2024. godine u okviru programa SOCPL-INFO-WK Glavne uprave Europske komisije za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje.

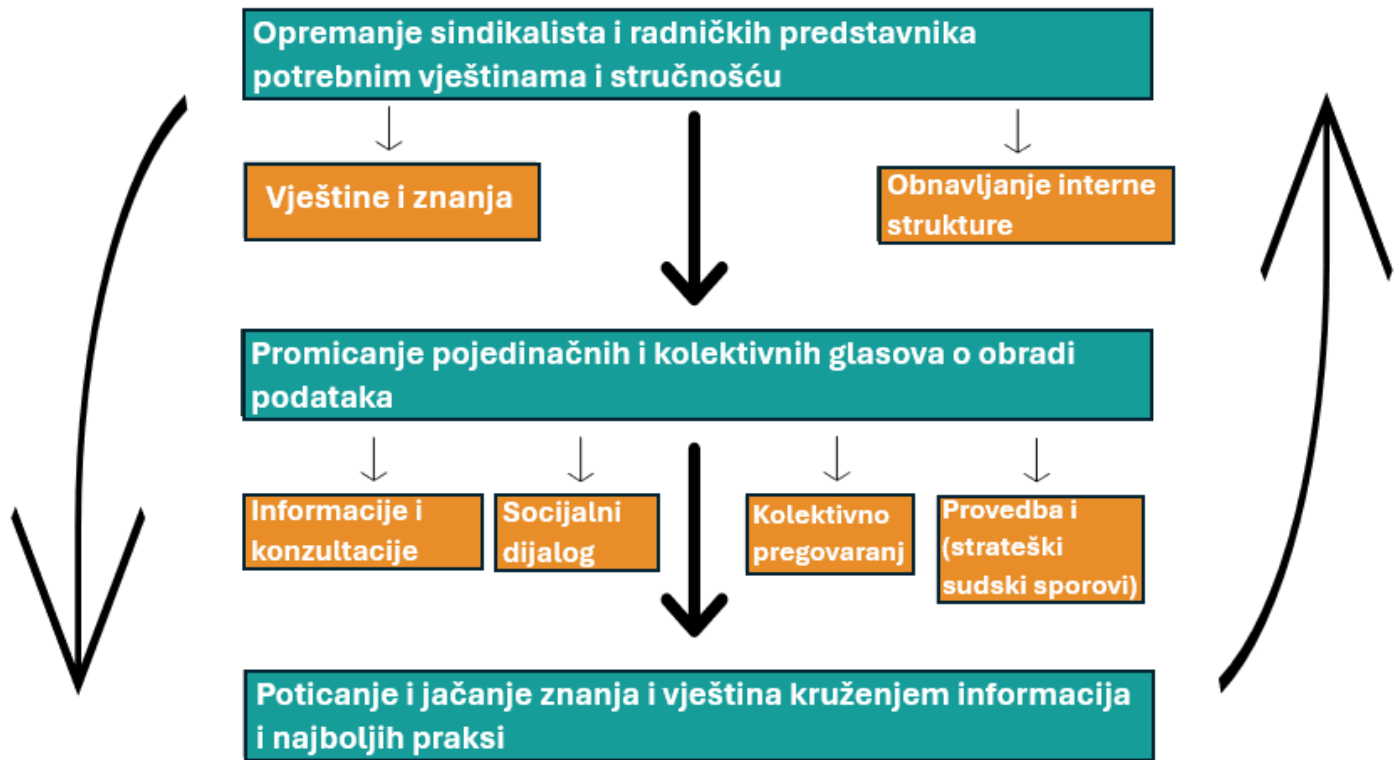
Cilj projekta je **pružiti europskim predstavnicima radnika u proizvodnom sektoru potrebne vještine i stručnost kako bi igrali aktivnu ulogu u suočavanju s jednim od najvažnijih i aktualnih izazova svijeta rada, tj. „podaci” – i njegov potencijalni utjecaj na zaštitu podataka radnika i prava radnika.**

U skladu s tim ciljem, tijekom prve godine projekta GDPIR, članovi konzorcija (koji pripadaju i svijetu istraživanja i sindikata) zajednički su proveli **opsežna uredska i terenska istraživanja o obradi podataka, savjetovanju s relevantnom literaturom i najboljim praksama kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga.** Uredsko istraživanje obuhvatilo je **12 država članica EU-a** (Italija, Irska, Malta, Danska, Luksemburg, Francuska, Nizozemska, Njemačka, Belgija, Češka, Slovačka, Mađarska) i **1 država kandidatkinja** (Turska), dok je terensko istraživanje obuhvatilo **9 država članica EU-a** (Italija, Irska, Malta, Luksemburg, Njemačka, Belgija, Češka, Slovačka, Mađarska) i **1 država kandidatkinja** (Turska).

Rezultati dobiveni tijekom ove faze zatim su korišteni kao osnova za razvoj aktivnosti osposobljavanja usmjerenih na predstavnike radnika iz pet različitih europskih zemalja (Italija, Španjolska, Slovačka, Belgija i Turska), **i šire se kroz tematske događaje u nazočnosti i međunarodne webinare.** Aktivnosti osposobljavanja i komunikacije odvale su se tijekom druge godine projekta GDPIR.

Inputi prikupljeni tijekom različitih faza GDPIR projekta zatim su prikupljeni i prepravljani u ovim smjernicama, koje imaju za cilj **pružiti dostupne i praktične smjernice o obradi podataka na radu i predstavnicima radnika.**

Sljedeća tablica predstavlja grafički prikaz različitih aspekata tema koje se istražuju Smjernicama – koje se trebaju smatrati **različitim fazama kružnog procesa s ciljem osiguravanja da predstavnici radnika imaju ključnu ulogu u rješavanju pitanja podataka, obnašajući svoje dužnosti obrambenim stavom kako bi izbjegli glavne rizike i proaktivnim pristupom iskoristili potencijale nove tehnologije.**



Za svaku temu, autori smjernica identificirali su: **Lekcije naučene tijekom projekta GDPIR** – u smislu, na primjer, pitanja koja se trebaju rješavati s različitim stupnjevima hitnosti; **socijalni dijalog i najbolje prakse kolektivnog pregovaranja** prikupljene u zemljama obuhvaćenim projektom; **relevantne preporuke predstavnicima radnika** za rješavanje tema o kojima se raspravlja.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**OSPOSOBLJAVANJE
PREDSTAVNIKA RADNIKA
S POTREBNIM VJEŠTINAMA
I STRUČNIM ZNANJEM**

1. Vještine i razvoj znanja

Naučene lekcije

Iskustvo projekta GDPIR pokazuje da je znanje predstavnika radnika u proizvodnom sektoru o zaštiti podataka prilično nisko. Predstavnici radnika na svim razinama smatraju da postoje nedostaci u njihovom poznavanju Opće uredbe o zaštiti podataka (GDPR) i nacionalnog zakonodavstva o zaštiti podataka – najčešće iskustvo u upravljanju podacima je uvođenje CCTV sustava na radnim mjestima, dok nove tehnologije praćenja (kao što su alati na AI) još uvijek neistražena.

Neke edukacije o temi usmjerene prema predstavnicima radnika provedene su u većini zemalja obuhvaćenih projektom, uglavnom u vrijeme kada je prvo usvojeno europsko i nacionalno zakonodavstvo o zaštiti podataka.

Predmetna materija

TURSKA: Nakon objave Zakona o zaštiti osobnih podataka br. 6698/2016, turska metalna unija (TMS) pokrenula je obuku za svoje članove i predstavnike u uniji. Ove inicijative naglašavaju kritičnu važnost opremanja zaposlenika sveobuhvatnim znanjem o njihovim pravima i obvezama prema zakonu.

EU: Godine 2022., IndustriAll Europe organizirala je radionicu s ciljem podizanja svijesti o potencijalnoj uporabi GDPR-a kao „alata za pregovaranje“ – odnosno kako se ovaj zakon može ugraditi u strategiju kolektivnog pregovaranja. Radionica je bila namijenjena sindikalistima na nacionalnoj razini i organizirana u suradnji s relevantnim istraživačkim centrima na europskoj razini. Njegov glavni rezultat je "skup alata" koji sažima glavne odredbe GDPR-a, načine na koje utječu na sindikalni rad i strategije unije za obranu osobnih podataka svojih članova.

Preporuke

- Od ključne je važnosti promicanje aktivnosti podizanja svijesti, osposobljavanja i izgradnje kapaciteta usmjerenih prema predstavnicima radnika o zaštiti osobnih podataka. Ti bi tečajevi trebali naglasiti važnost razumijevanja GDPR propisa kako bi se spriječila kršenja.

- Preporučuje se redovito ažuriranje i tečajeva o zakonima o zaštiti podataka i relevantnim propisima o radu kako bi svi predstavnici radnika bili u korak s pravnim i tehnološkim promjenama. Te tečajeve trebala bi organizirati federacija sindikata na nacionalnoj/teritorijalnoj razini – moguće u suradnji s vanjskim subjektima kao što su istraživački centri ili konzultantska društva – te bi trebale doprijeti i do predstavnika radnika na razini poduzeća.
- Tečajevi osposobljavanja o pitanjima zaštite podataka ne bi se trebali usredotočiti samo na pravne ovlasti i relevantnu sudsku praksu, već i na prakse kolektivnog pregovaranja i tehnike pregovaranja kako bi se predstavnicima radnika omogućilo širok raspon vještina.

2. Unutarnja obnova strukture

Naučene lekcije

Nekoliko sindikata diljem Europe doživjelo je značajnu strukturnu obnovu nakon izdavanja GDPR-a – uglavnom u vezi s upravljanjem podacima svojih članova. Ova obnova podrazumijeva, između ostalog, imenovanje i/ili zapošljavanje stručnjaka o tom pitanju (*npr.* službenika za zaštitu podataka). Ti stručnjaci često organiziraju događaje usmjerene na podizanje svijesti o temi zaštite podataka ili daju smjernice o novim postupcima koje treba slijediti u vezi s upravljanjem podacima svojih članova. Međutim, u kontekstu svakodnevnih aktivnosti – zbog izravnog kontakta unionista s predstavljenim radnicima – te se smjernice često zanemaruju. Zatim treba napomenuti kako su ove smjernice uglavnom usmjerene na upravljanje podacima članova, a ne na to kako osmisliti strategije usmjerene na postupanje s obradom podataka radnika od strane poslodavaca.

Predmetna materija

ŠPANJOLSKA: UGT-FICA je među svojim članovima imenovala „koordinatora digitalizacije“, odnosno člana koji je stekao izobrazbu u području umjetne inteligencije i zaštite osobnih podataka te ima iskustvo pregovarača o kolektivnim ugovorima u sektoru IKT-a. Koordinator ima saznanja o korištenju i funkcioniranju nove tehnologije u različitim sektorima i poduzećima u kojima je unija aktivna, također u pogledu njezina učinka koji se odnosi na podatke radnika, te daje smjernice i preporuke predstavnicima radnika o tim temama, također, organiziranjem posebnog treninga.

TURSKA: Od 2016. (Tj. kada je izdan nacionalni zakon o zaštiti osobnih podataka) TMS može računati na „Odbor za zaštitu podataka“ unije, učinkovito upravljajući pitanjima povezanim sa zaštitom podataka. Odbor ima savjetodavnu i nadzornu ulogu u usklađivanju unutarnje organizacije sustava TMS sa zakonima o zaštiti podataka, a služi kao sredstvo za rješavanje potencijalnih pitanja ili istraga. Odbor ponekad surađuje s konzultantskim tvrtkama i blisko surađuje s TMS-ovim odjelom za pravno savjetovanje kako bi se riješili sporovi o zaštiti podataka, stalno ažuriran aktualnim događajima i sudskim odlukama vezanim uz zaštitu podataka. Treba napomenuti da je stručni tim unutar odbora posvećen analizi presedan slučajeva za rješavanje problema.

Preporuke

- Trebalo bi izraditi i širiti interne smjernice, čiji je cilj opisati pravilno postupanje s osobnim podacima svojih članova i osigurati usklađenost kako bi se izbjegle posljedice od strane poslodavaca. One bi se trebale temeljiti na praktičnim iskustvima i redovito ažurirati kako bi ostale relevantne za nove standarde.
- Zaštita podataka trebala bi biti utkana u šire politike usklađenosti sindikata, a ta se načela moraju u potpunosti razumjeti na svim razinama organizacija.
- Obučeni stručnjaci za zakonodavstvo o zaštiti podataka trebali bi biti dostupni sindikatima kako bi pružili savjete i/ili smjernice o najsloženijim pitanjima o tom pitanju. Kad god je to moguće, ti bi stručnjaci trebali djelovati na nacionalnoj,

teritorijalnoj i međusektorskoj razini, pomažući predstavnicima radnika u različitim sektorima.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMICANJE INDIVIDUALNIH
I KOLEKTIVNIH GLASOVA
NA TEMELJU PODATAKA**

1. Informiranje i savjetovanje

Naučene lekcije

Pružanje transparentnih informacija o obradi podataka na radnom mjestu radnicima i njihovim predstavnicima ključno je kako bi se osiguralo potpuno poznavanje njegovog potencijalnog utjecaja na radnike koje predstavljaju. To je priznato u nekoliko nacionalnih zakonodavstava, kojima se radnicima i/ili njihovim predstavnicima daju prava na informiranje u vezi s postupcima upravljanja podacima koji se odnose na podatke radnika. Međutim, prava na informiranje pokazala su se nedjelotvornima kako bi se osiguralo da su interesi radnika pravilno zastupljeni i zaštićeni ako predstavnici radnika ne posjeduju potrebne vještine i znanje kako bi u potpunosti razumjeli implikacije predloženih postupaka, posebno s obzirom na to da su informacije koje pružaju poduzeća ili dobavljači tehnologije često dostupne karakterizira visok stupanj tehničke i stoga nije vrlo jasan.

Prava na savjetovanje o pitanjima zaštite podataka – tj. pravo predstavnika radnika da izraze svoje obvezujuće mišljenje o tom pitanju – umjesto toga nisu široko rasprostranjena u nacionalnom zakonodavstvu, što odražava pristup koji primjenjuje GDPR.

Predmetna materija

ITALIJA: Zakonodavna uredba br. 104/2022 nalaže poslodavcima 1) da obavijeste radnike i njihove predstavnike o korištenju potpuno automatiziranih sustava odlučivanja ili nadzora koji utječu na radni odnos, prije njegove uspostave, zajedno s informacijama o njihovom funkcioniranju, namjeni i razini sigurnosti, 2) da obavijestiti radnike i njihove predstavnike o svim varijacijama u korištenju tih sustava, najmanje 24 sata prije nego što se varijacije pojave i 3) omogućiti pristup podacima radnika radnicima i njihovim predstavnicima na njihov zahtjev.

ŠPANJOLSKA: The Riders Law (Ley 12/2021, de 28 de septiembre) predviđa obvezu transparentnosti poduzeća prema predstavnicima radnika u vezi s upotrebom algoritama i umjetne inteligencije koji bi mogli utjecati na radne uvjete zaposlenika. Ako bi se područje primjene ove odredbe proširilo, ono bi moglo osigurati odgovarajuća prava na informiranje sindikatima u proizvodnom sektoru.

NJEMAČKA: Prema s. 26 novog Saveznog zakona o zaštiti podataka (2021), kada se radi o obradi podataka radnika, prava sudjelovanja predstavničkih tijela zaposlenika (*Betriebsräte*) ostaju nepromijenjena. Nadalje, prema Zakonu o Ustavu o radovima (80.), radničko vijeće može zatražiti savjet stručnjaka u mjeri u kojoj to zahtijeva pravilno obavljanje svojih dužnosti: Ova se odredba može primijeniti na sporove koji se odnose na obradu podataka radnika.

Preporuke

- Bilo bi poželjno da sindikati imaju glas u nacionalnim agencijama za zaštitu podataka – često zaduženima za izradu smjernica o aspektima zaštite podataka u radnom odnosu. Sindikati bi mogli biti od koristi za rješavanje ovog problema.
- Informacije o funkcioniranju sustava koji utječu na prava radnika na zaštitu podataka trebale bi se pružati sindikatima na jasan i jednostavan način: Kada su te informacije previše tehničke, predstavnicima radnika trebalo bi omogućiti da se savjetuju sa stručnjakom o tom pitanju.
- Formalizacija uloge predstavnika radnika u savjetovanjima o obradi podataka preporučuje se kako bi se osigurao uravnotežen i praktičan pristup upravljanju podacima.
- Informacije koje su dobili predstavnici radnika trebale bi biti temelj aktivnosti socijalnog dijaloga čiji je cilj postizanje ciljeva sindikata – ne samo u smislu „zaštite” podataka radnika, već i u osmišljavanju proaktivnih strategija o tom pitanju.

2. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

Naučene lekcije

O temama zaštite podataka često se ne raspravlja u okviru kolektivnog pregovaranja – također zato što zaštita prava radnika na zaštitu podataka nije u vrhu većine programa europskih sindikata. Najčešće odredbe uključene u kolektivne ugovore odnose se na ograničenje korištenja podataka radnika od strane poslodavca – posebno u disciplinske svrhe.

Međutim, istraživanje provedeno tijekom projekta pokazuje da je uključivanje klauzula o zaštiti podataka u kolektivne ugovore uvelike koristilo pravima na privatnost zaposlenika.

Predmetna materija

ITALIJA: Prema Statutu talijanskih radnika (Zakon br. 300/1970) uvođenje tehnologija koje omogućuju neizravno praćenje radničkih aktivnosti na radnom mjestu – koje su dopuštene samo u organizacijske, produktivne ili sigurnosne svrhe – uvjetovano je sklapanjem kolektivnog ugovora na razini poduzeća između pojedinačnih poslodavaca i predstavnika radnika. Bez tog dogovora poslodavci mogu koristiti ovu vrstu tehnologija samo nakon što dobiju odobrenje Inspektorata rada.

REPUBLIKA ČEŠKA: Češki Zakon o radu sindikatima daje pravo sudjelovanja u kolektivnim ugovorima koji se bave pitanjima kao što su radno vrijeme, plaće i radni uvjeti te stoga može sadržavati klauzule o zaštiti podataka i tehnologiji u nastajanju.

Preporuke

- Trebalo bi prepoznati ulogu kolektivnog pregovaranja u zaštiti zaštite osobnih podataka radnika. Teme povezane s GDPR-om moraju biti uključene u pregovore, koji često prvenstveno obrađuju teške teme kao što su plaće i radni uvjeti.
- U pogledu sadržaja, kolektivnim ugovorima trebalo bi odrediti koje vrste nadzora radnika nisu dopuštene (skrivena ili nerazmjerna kontrola) i koje vrste podataka poslodavci ne mogu prikupljati i/ili njima upravljati (*npr.* biometrijski podaci).
- Uključivanje odredaba o zaštiti podataka u sektorske kolektivne ugovore radi jačanja sudjelovanja unije u donošenju odluka u vezi s povezanim temama: Prava i odgovornosti u vezi sa zaštitom podataka trebali bi se prilagoditi potrebama pojedinih sektora. Osim toga, sektorski kolektivni ugovori mogu imati koordinacijsku ulogu na tu temu, što predstavlja ravnopravne uvjete za radnike i poduzeća.

- Korištenje internih radnih propisa u kombinaciji s kolektivnim ugovorima za provedbu GDPR usklađenosti.
- Promicanje inicijativa socijalnog dijaloga u vezi sa zaštitom podataka kako bi se podigla svijest o toj temi i među upraviteljima ljudskih resursa poduzeća.
- Poduzeća i predstavnici radnika mogli bi istražiti mogućnost korištenja podataka radnika za zajedničke ciljeve (*npr.* prikupljanje podataka o nesrećama i ozljedama na radu radi strukturiranja ciljanih edukacija o pitanjima sigurnosti i zdravlja na radu) i regulirati ih kolektivnim pregovaranjem.
- Kolektivnim pregovaranjem mogla bi se osigurati prava na informiranje i savjetovanje o obradi podataka predstavnicima radnika u zemljama u kojima ta prava trenutno nisu zajamčena zakonodavstvom o zaštiti podataka i/ili radnom zakonodavstvu.

3. Provedba i (strateška) parnica

Naučene lekcije

U nekoliko europskih zemalja, u strateškim parničnim predmetima obuhvaćenima projektom GDPIR, u kojima su predstavnici radnika uspješno osporili prakse nezakonitog nadzora na sudu, ističe se potencijal pravnog djelovanja za provedbu zakona o zaštiti podataka na radnom mjestu s obzirom na kršenja pojedinačnih i kolektivnih prava radnika (pravo na informacije, savjetovanje ili obvezni pregovori). U drugim zemljama, predstavnici radnika također su se uspješno obratili nacionalnim tijelima za zaštitu podataka kako bi prijavili kršenja zaštite podataka - i, u nekim slučajevima, radnog zakonodavstva.

Međutim, valja napomenuti da je potrebno pažljivo planirati parnicu, između ostalog, kako bi se postigli željeni rezultati i izbjegle neželjene posljedice: U tu svrhu potrebne su pravne, organizacijske i političke vještine.

Predmetna materija

DANSKA: Povrede kolektivnih ugovora o nadzoru i praćenju zaposlenika ili potencijalne zlouporabe upravljačkih ovlasti u tom pitanju mogu biti predmet sindikalnih zahtjeva sudu rada, koji ih može ocijeniti kao industrijske sporove.

ITALIJA: Sindikati su bili u mogućnosti da talijanski sudovi priznaju da se odbijanje poslodavca da pruži informacije o automatiziranom donošenju odluka ili sustavima praćenja članovima teritorijalnog sindikata smatra protusindikalnim ponašanjem (Torino, presuda 231/2024). Osim toga, sindikati također imaju mogućnost prijaviti moguće povrede zakona o zaštiti podataka talijanskom tijelu za zaštitu podataka.

LUKSEMBURG: Delegacija osoblja ili, u nedostatku toga, dotični zaposlenici mogu podnijeti zahtjev nacionalnoj komisiji za zaštitu podataka za prethodno mišljenje o usklađenosti planirane obrade u svrhu nadzora zaposlenika u kontekstu zapošljavanja.

Preporuke

- Predstavnici radnika trebali bi izravno prijaviti ozbiljna kršenja GDPR-a i nacionalnog zakonodavstva o zaštiti podataka nacionalnim tijelima za zaštitu podataka kako bi iskoristili sve potencijalne alate za zaštitu svojih zastupljenih prava radnika.
- Sindikati bi trebali izgraditi partnerstva s vanjskim pravnim stručnjacima kako bi se pripremili za moguće parnice koje uključuju zaštitu podataka.
- Sindikati koji djeluju u različitim poduzećima/teritorijima/sektorima trebali bi uspostaviti zajedničke ciljeve i koordinirati svoje parnične strategije kako bi izbjegli izolirane radnje s ograničenim posljedicama.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**POTICANJE I JAČANJE
ZNANJA I VJEŠTINA
CIRKULIRANJEM DOBRIH I
NAJBOLJIH PRAKSI I INFORMACIJA**

Naučene lekcije

Nedostatak protoka dobrih i najboljih praksi u pogledu ishoda kolektivnog pregovaranja/socijalnog dijaloga u vezi s obradom podataka, ali i drugih inicijativa (npr. podizanje svijesti, strateško parničenje) može dovesti do različitih razina zaštite unutar istog sektora. Širenje informacija o obradi podataka u nacionalnim kontekstima i transnacionalnim terminima može umjesto toga pomoći progresivnom rastu stručnog znanja na temu svih sudionika uključenih na nacionalnoj, sektorskoj, teritorijalnoj i razini poduzeća.

Predmetna materija

EU: U 2023. i 2024. UniEuropa Te IndustriALL Europe su nedavno dostupne dvije baze podataka kolektivnih ugovora, uključujući odredbe povezane s digitalnom tranzicijom, posebno one koje se odnose na umjetnu inteligenciju i algoritamsko upravljanje. Obje baze podataka omogućuju jednostavan pristup engleskim verzijama kolektivnih ugovora koji se primjenjuju u različitim državama članicama.

Preporuke

- Sektorski sindikati trebali bi stvoriti baze podataka (otvoreni ili ograničeni pristup) namijenjene najinovativnijim kolektivnim ugovorima koji se odnose na obradu podataka, što bi također moglo uključivati sudsku praksu, odredbe nacionalnih tijela za zaštitu podataka i pravne informacije od interesa. Izvori uključeni u bazu podataka mogli bi imati nacionalni ili međunarodni opseg.
- Sindikati na sektorskoj i/ili teritorijalnoj razini također mogu predložiti trenutke konfrontacije o tome kako pristupiti pitanjima obrade podataka na radnom mjestu, što rezultira izradom smjernica.