



# GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

## Vadlīnijas darba ņēmēju pārstāvjiem par datu apstrādi darba vietā

D4.2



Co-funded by the  
European Union

## Dokumenta informācija

|   |                      |
|---|----------------------|
| Projekta sāsināts nosaukums               | GDPIR                |
| Mērķfinansējuma līgums                    | nr. 101048690        |
| Iesniedzamā dokumenta numurs un nosaukums | D4.2                 |
| Informācijas izplatīšanas līmenis         | Vadlīniju īstenošana |
| Organizācijas nosaukums                   | FIM-CISL             |
| Iesniegšanas datums                       |                      |

## Satura rādītājs

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| Ievads .....  | 4                                   |
| <b>Darba ņēmēju pārstāvju nodrošināšana ar nepieciešamajām prasmēm un speciālām zināšanām .....</b> | <b>6</b>                            |
| 1. Prasmju un zināšanu pilnveidošana .....  | 7                                   |
| legūtās pieredzes kopsavilkums.....   | 7                                   |
| Paugaugprakses.....   | 7                                   |
| Rekomendācijas .....  | 7                                   |
| 2. Iekšējās struktūras atjaunināšana.....   | 8                                   |
| legūtās pieredzes kopsavilkums.....   | 8                                   |
| Paugaugprakses.....   | 9                                   |
| Rekomendācijas .....  | 9                                   |
| <b>Individuālo un kolektīvo viedokļu veicināšana par datu apstrādi .....</b>                        | <b>11</b>                           |
| 1. Informācija un konsultācijas.....  | 12                                  |
| legūtās pieredzes kopsavilkums.....   | 12                                  |
| Paugaugprakses.....   | 12                                  |
| Rekomendācijas .....  | 13                                  |
| 2. Sociālais dialogs un darba kopīguma slēgšanas sarunas  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| legūtās pieredzes kopsavilkums.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Paugaugprakses.....   | 14                                  |
| Rekomendācijas .....  | 14                                  |
| 3. Izpilde un (stratēģiskā) tiesvedība .....  | 15                                  |
| legūtās pieredzes kopsavilkums.....   | 15                                  |
| Paugaugprakses.....   | 16                                  |

|  |           |
|--|-----------|
| Rekomendācijas .....   | 16        |
| <b>Zināšanu un prasmju veicināšana un nostiprināšana, izplatot informāciju, tostarp par labām un paraugpraksēm .....</b> | <b>17</b> |
| legūtās pieredzes kopsavilkums.....  | 18        |
| Paraugprakses .....  | 18        |
| Rekomendācijas .....   | 18        |

## Levads

Šis dokuments ir **GDPIR (Managing Data Processing in the Workplace through Industrial Relations – Datu apstrādes pārvaldība darba attiecībās darba vietā)** projekta gala secinājumi, kas tika īstenots no 2022. līdz 2024. gadam saskaņā ar Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta SOCPL-INFO-WK programmu.

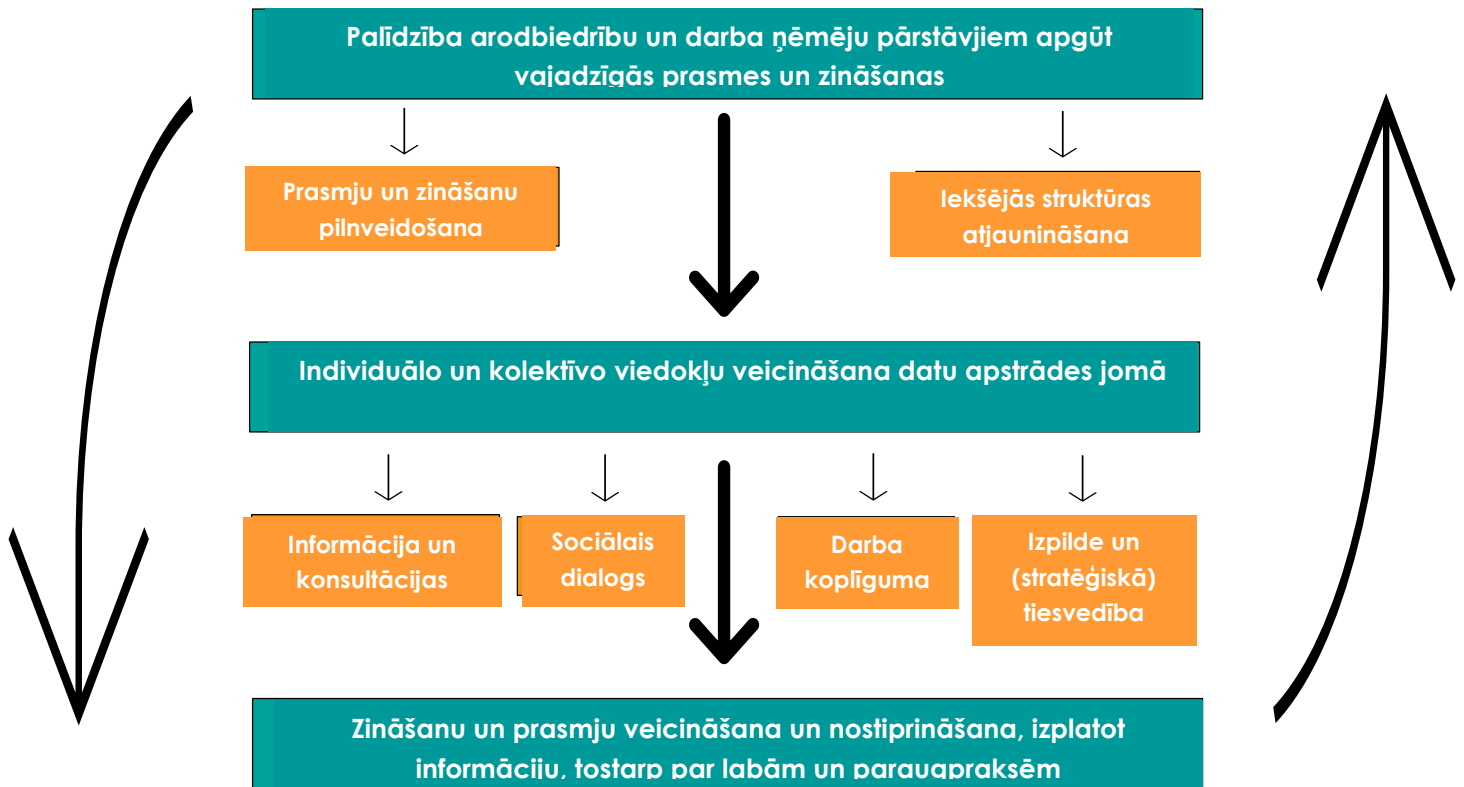
Projekta mērķis ir **nodrošināt Eiropas ražošanas nozares darba ņēmēju pārstāvjiem nepieciešamās prasmes un zināšanas viņu aktīvai dalībai, sastopoties ar vienu no svarīgākajām un aktuālākajām problēmām darba pasaulē, proti, datu apstrādi, un tās potenciālo ietekmi uz darba ņēmēju datu aizsardzību un darba tiesībām.**

Ceļā uz šo mērķi pirmajā GDPIR projekta gadā konsorcijs dalībnieki (gan pētniecības, gan arodbiedrību pārstāvji) kopīgi veikuši **plašu dokumentu izpēti un praktisko darbu datu apstrādes jomā**, tostarp pētot attiecīgo literatūru un paraugpraksi darba kopīguma slēgšanas sarunu un sociālā dialoga jomā. Dokumentu izpēte aptvēra **12 ES dalībvalstis** (Itāliju, Īriju, Maltu, Dāniju, Luksemburgu, Franciju, Nīderlandi, Vāciju, Beļģiju, Čehijas Republiku, Slovākiju, Ungāriju) un **1 kandidātvalsti** (Turciju), savukārt praktiskais pētījums aptvēra **9 ES dalībvalstis** (Itāliju, Īriju, Maltu, Luksemburgu, Vāciju, Beļģiju, Čehijas Republiku, Slovākiju, Ungāriju) un **1 kandidātvalsti** (Turciju).

**Balstoties uz šajā posmā iegūtajiem rezultātiem**, darba ņēmēju pārstāvjiem piecās Eiropas valstīs (Itālijā, Spānijā, Slovākijā, Beļģijā un Turcijā) **tika izstrādāti apmācības pasākumi, kas turpmāk tika izplatīti tematiskos klātienē pasākumos un starptautiskos tīmekļsemināros.** Gan apmācības, gan saziņas pasākumi notikuši otrajā GDPIR projekta gadā.

Dažādos GDPIR projekta posmos savāktie dati tika apkopoti un atspoguļoti šajās Vadlīnijās, kuru mērķis ir **nodrošināt darba ņēmēju pārstāvjus ar pieejamiem un praktiskiem norādījumiem par datu apstrādi darba vietā.**

Turpmāk sniegtajā tabulā ir grafiski attēloti **dažādi Vadlīnijās izklāstīto tematu aspekti, kurus uzskata par aprītes procesa posmiem, kuru mērķis ir palīdzēt darba ņēmēju pārstāvjiem uzņemt galveno lomu datu apstrādē, veikt savus pienākumus, ieņemot aizsardzības nostāju, lai izvairītos no pamatriskiem un proaktīvi izmantotu jauno tehnoloģiju potenciālās iespējas.**



Katrai tēmai Vadlīniju autori noteica **GDPIR projekta ietvaros gūto pieredzi, piemēram, saistībā ar dažādas steidzamības pakāpes jautājumu risināšanu; ar paraugpraksēm sociālā dialoga un darba kopīguma slēgšanas sarunu jomā projekta dalībvalstīs; ar attiecīgiem ieteikumiem darba ņēmēju pārstāvjiem apspriesto tematu ietvaros.**



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**DARBA ŅĒMĒJU PĀRSTĀVJU  
NODROŠINĀŠANA AR  
NEPIECIEŠAMAJĀM PRASMĒM UN  
SPECIĀLĀM ZINĀŠANĀM**

# 1. Prasmju un zināšanu pilnveidošana

## legūtās pieredzes kopsavilkums

GDPIR projekta ietvaros gūtā pieredze liecina, ka ražošanas nozares darba ņēmēju pārstāvjiem ir diezgan zems zināšanu līmenis par datu aizsardzību. Darba ņēmēju pārstāvji visos līmeņos uzskata savas zināšanas par Vispārīgo datu aizsardzības regulu (General Data Protection Regulation – VДАР) un valstu datu aizsardzības tiesību aktiem par nepilnīgām – datu pārvaldības jomā visvairāk gadījumu ir saistīti ar videonovērošanas sistēmu ieviešanu darbavietās, ņemot vērā, ka jaunās novērošanas tehnoloģijas (piemēram, ar mākslīgo intelektu darbināmi rīki) joprojām ir mazizpētītas.

Lielākajā daļā projekta dalībvalstu darba ņēmēju pārstāvjiem tika rīkotas vairākas apmācības par šo tēmu, galvenokārt laikā, kad pirmo reizi tika pieņemti Eiropas un valstu datu aizsardzības tiesību akti.

## Paraugprakses

**TURCIJA:** Pēc Personas datu aizsardzības likuma Nr. 6698/2016 publicēšanas Turcijas Metālapstrādes arodbiedrība (Turkish Metal Union, TMS) uzsākusi apmācības programmu saviem biedriem un pārstāvjiem. Šīs iniciatīvas norāda, ka īpaša nozīme ir darba ņēmēju nodrošināšanai ar visaptverošām zināšanām par datu apstrādes tiesībām un pienākumiem saskaņā ar tiesību aktiem.

**ES:** 2022. gadā pēc IndustriAll Europe iniciatīvas tika organizēts darbseminārs informētības veicināšanai par iespējamo VДАР izmantošanu "sarunu ietekmes instrumenta" veidā, proti, kā šo tiesību aktu var aktīvi izmantot darba kopīguma slēgšanas sarunu stratēģijā. Darbseminārs tika paredzēts valsts līmeņa arodbiedrību pārstāvjiem un organizēts sadarbībā ar attiecīgajiem Eiropas līmeņa pētniecības centriem. Tā galvenais rezultāts ir "rīkkopa" ar apkopotiem VДАР pamatnoteikumiem, ieskaitot veidus, kā tie ietekmē arodbiedrību darbu, un ar

## Rekomendācijas

- Īpaša nozīme ir veicināšanas pasākumiem, kas vērsti uz darbinieku pārstāvjiem un nepieciešami, lai palielinātu informētību, apmācītu viņus un attīstītu



kompetences personas datu aizsardzības jomā. Šajās mācību sesijās īpaša uzmanība jāpievērš VDAR noteikumu izpratnei, lai palīdzētu pārkāpumu novēršanā.

- Lai darba ņēmēju pārstāvji būtu informēti par izmaiņām juridiskajā un tehnoloģiskajā jomā, ieteicams regulāri atjaunināt informāciju un organizēt apmācības par datu aizsardzības likumiem un attiecīgajiem darba noteikumiem. Šīs mācību sesijas būtu jāorganizē arodbiedrību federācijai valsts/teritoriālā līmenī – pēc iespējas sadarbībā ar ārējām organizācijām, piemēram, pētniecības centriem vai konsultāciju uzņēmumiem, – iesaistot arī uzņēmumu darba ņēmēju pārstāvjus.
- Mācību sesijās par datu aizsardzību īpaša uzmanība būtu jāpievērš gan juridiskajām prerogatīvām un attiecīgajai tiesu praksei, gan arī darba kopīguma slēgšanas sarunu praksei un sarunu metodēm, tādējādi paplašinot darba ņēmēju pārstāvju prasmju klāstu.

## 2. Iekšējās struktūras atjaunināšana

### legūtās pieredzes kopsavilkums

Kopš VDAR stāšanās spēkā vairākas arodbiedrības Eiropas mērogā ir piedzīvojušas būtisku strukturālo atjaunināšanu, galvenokārt savu biedru datu pārvaldībā. Šī atjaunināšana cita starpā ietver attiecīgu ekspertu (piem., datu aizsardzības speciālistu) ieceļšanu un/vai nodarbināšanu. Minētie eksperti bieži organizē pasākumus, lai palielinātu informētību par datu aizsardzību vai sniegtu vadlīnijas par jaunām procedūrām, kas jāievēro biedru datu pārvaldībā. Tomēr ikdienas darbību kontekstā šīs vadlīnijas bieži vien tiek ignorētas, jo arodbiedrību pārstāvji tieši sazinās ar pārstāvētajiem darba ņēmējiem. Turklāt jāatzīmē, ka šīs vadlīnijas galvenokārt fokusējas uz biedru datu pārvaldību, nevis uz tādu stratēģiju izstrādi, kuru mērķis ir darba ņēmēju datu apstrādes procesu īstenošana no darba devēju puses.

## Paraugprakses

**SPĀNIJA:** Viens no UGT-FICA biedriem tika iecelts par "digitalizācijas koordinatoru", proti, mākslīgā intelekta un personas datu aizsardzības jomā apmācīts biedrs ar pieredzi kopīgumu sarunu rīkošanā IKT nozarē. Koordinatoram ir zināšanas par jauno tehnoloģiju izmantošanu un darbību dažādās nozarēs un uzņēmumos, kurās darbojas arodbiedrība, tostarp par to ietekmi uz darba ņēmēju datiem, turklāt koordinators sniedz darba ņēmēju pārstāvjiem norādījumus un ieteikumus šajā jomā, tostarp organizējot īpašu apmācību.

**TURCIJA:** Kopš 2016. gada (*proti*, no valsts Datu aizsardzības likuma izdošanas gada) TMS paļaujas uz arodbiedrības "Datu aizsardzības padomi", kas efektīvi pārvalda datu aizsardzības jautājumus. TMS iekšējās organizācijas saskaņošanā ar datu aizsardzības tiesību aktiem valdei, kas darbojas kā potenciālu problēmu vai jautājumu risināšanas resurss, ir padomdevēja un pārraudzības funkcija. Valde laiku pa laikam sadarbojas ar konsultāciju uzņēmumiem, cieši sadarbojoties ar TMS juridisko konsultāciju nodaļu, risinot strīdus par datu aizsardzību, pastāvīgi sekojot līdzi aktualitātēm un tiesas nolēmumiem datu aizsardzības jomā. Jāatzīmē, ka, meklējot risinājumus, ekspertu komandas darbība padomē ir saistīta ar precedentu gadījumu analīzi.

## Rekomendācijas

- Būtu jāizstrādā un arodbiedrību amatpersonu vidū jāizplata iekšējās vadlīnijas, kurās ir aprakstīts biedru personas datu atbilstošs apstrādes process un kuras nodrošina atbilstību, lai izvairītos no ietekmes no darba devēju puses. To pamatā jābūt praktiskai pieredzei, un tās regulāri jāatjaunina atbilstoši mainīgajiem standartiem.
- Datu aizsardzības principiem jābūt arodbiedrību atbilstības politikas neatņemamai sastāvdaļai plašākā mērogā, un šo principu apzināta izmantošana ir jānodrošina visos organizācijas līmeņos.
- Arodbiedrību rīcībā vajadzētu būt apmācītiem ekspertiem datu aizsardzības tiesību aktu jomā, lai sniegtu ieteikumus un/vai norādījumus par vissarežģītākajiem problēmjautājumiem šajā jomā. Cik vien iespējams, šiem

ekspertiem būtu jādarbojas valsts, teritoriālā un starpnozaru līmenī, sniedzot palīdzību darba ņēmēju pārstāvjiem dažādās nozarēs.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**INDIVIDUĀLO UN KOLEKTĪVO VIEDOKĻU  
VEICINĀŠANA PAR DATU APSTRĀDI**

# 1. Informācija un konsultācijas

## legūtās pieredzes kopsavilkums

Caurskatāmas informācijas sniegšana darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem par datu apstrādi darbavietā ir būtiska, ar to tiek nodrošināta apzināta attieksme pret iespējamo apstrādes ietekmi uz pārstāvētajiem darba ņēmējiem. Tā ir atzīta vairāku valstu tiesību aktos, tādējādi piešķirot darbiniekiem un/vai viņu pārstāvjiem tiesības uz informāciju saistībā ar darba ņēmēju datu pārvaldības procedūrām.

Tomēr, nodrošinot darba ņēmēju interešu pienācīgu pārstāvību un aizsardzību, tiesību uz informāciju izmantošanas efektivitāte samazinās, ja darba ņēmēju pārstāvjiem nav vajadzīgo prasmju un zināšanu, lai pilnībā izprastu ierosināto procedūru ietekmi, jo īpaši tāpēc, ka uzņēmumu vai tehnoloģiju piegādātāju sniegto informāciju bieži vien raksturo augsta tehniskās sarežģītības pakāpe, kas rada grūtības ar informācijas izpratni.

Tā vietā datu aizsardzības konsultāciju tiesības, *t. i.*, darba ņēmēju pārstāvju tiesības paust saistošu viedokli par šo jautājumu, nav plaši pieejamas valstu tiesību aktos, atspoguļojot VDAR izmantoto pieeju.

## Paraugprakses

**ITĀLIJA:** Dekrētlukums Nr. 104/2022 uzliek darba devējiem par pienākumu 1) informēt darba ņēmējus un viņu pārstāvjus par pilnībā automatizētu lēmumu pieņemšanas vai uzraudzības sistēmu izmantošanu, kas ietekmē darba attiecības, pirms to izveidošanas, kā arī sniegt informāciju par sistēmu darbību, mērķiem un drošības līmeni, 2) informēt darba ņēmējus un viņu pārstāvjus par jebkādam izmaiņām šo sistēmu lietošanā vismaz 24 stundas pirms to stāšanās spēkā un 3) pēc darba ņēmēju un viņu pārstāvju pieprasījuma nodrošināt piekļuvi darba ņēmēju datiem.

**SPĀNIJA:** Riders likums (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) paredz, ka uzņēmumiem ir pienākums nodrošināt pārredzamību darba ņēmēju pārstāvjiem attiecībā uz algoritmu un mākslīgā intelekta izmantošanu, kas var ietekmēt darba ņēmēju darba apstākļus. Ja šā noteikuma darbības joma tiktu paplašināta, ražošanas nozares arodbiedrībām varētu tikt piešķirtas atbilstošas tiesības uz informāciju.

**VĀCIJA:** Saskaņā ar jaunā Federālā datu aizsardzības likuma (2021.) 26. panta nosacījumiem, apstrādājot darbinieku datus, darbinieku pārstāvības struktūru (*Betriebsräte*) līdzdalības tiesības netiek skartas. Turklāt saskaņā ar Likuma par darba devēju un darba ņēmēju organizāciju attiecībām (*Betriebsverfassungsgesetz*) (80. pants) uzņēmuma padome var lūgt ekspertu padomu, ciktāl tas nepieciešams tās pienākumu pienācīgai izpildei: šis noteikums var attiekties uz strīdiem saistībā ar

## Rekomendācijas

- Ir vēlams nodrošināt arodbiedrībām iespēju izteikties valstu datu aizsardzības aģentūrās, kas bieži vien ir atbildīgas par datu aizsardzības vadlīniju izstrādi saistībā ar darba attiecībām. Arodbiedrību viedoklis var būt lietderīgs šī jautājuma risinājumu meklējumos.
- Informācija par to sistēmu darbību, kas ietekmē darba ņēmēju tiesības uz datu aizsardzību, būtu jāsniedz arodbiedrībām skaidrā un saprotamā veidā: ja šīs informācijas saturs ir tehniski sarežģīts, darba ņēmēju pārstāvjiem jāļauj konsultēties ar ekspertu.
- Lai nodrošinātu līdzsvarotu un praktisku pieeju datu pārvaldības jomā, ieteicams oficiāli atzīt darbinieku pārstāvju piedalīšanos datu konsultāciju sesijās.
- Informācija, ko saņem darba ņēmēju pārstāvji, būtu jāizmanto par pamatu sociālā dialoga pasākumos, kuri palīdz sasniegt arodbiedrību mērķus gan attiecībā uz darba ņēmēju datu "aizsardzību", gan arī proaktīvu stratēģiju izstrādē šajā jomā.

## 2. Sociālais dialogs un darba koplīguma slēgšanas sarunas

### legūtās pieredzes kopsavilkums

Darba koplīguma slēgšanas sarunu laikā datu aizsardzības jautājumi bieži vien netiek apspriesti, jo īpaši tāpēc, ka darba ņēmēju datu aizsardzības tiesību aizsardzība nav viens no nozīmīgākajiem darba kārtības punktiem lielākajā daļā Eiropas arodbiedrību. Visplašāk izmantotie un koplīgumos ietvertie noteikumi attiecas uz darba ņēmēju datu izmantošanas ierobežošanu no darba devēja puses, it īpaši disciplināros nolūkos.

Tomēr projekta laikā veiktie pētījumi liecina, ka datu aizsardzības noteikumu iekļaušana koplīgumos ir ievērojami uzlabojusi darbinieku privātuma tiesības.

### Paraugprakses

**ITĀLIJA:** Saskaņā ar Itālijas Darba likumu (Likums Nr. 300/1970) tādu tehnoloģiju, kas atļauts tikai organizatoriskiem, ražošanas vai drošības mērķiem un kas ļauj netieši kontrolēt darba ņēmēju darba vietā, izmantošana ir atkarīga no tā, vai uzņēmuma līmenī ir noslēgts koplīgums starp individuāliem darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem. Ja šāds līgums nav noslēgts, darba devēji var izmantot šāda veida tehnoloģijas tikai ar Darba inspekcijas atļauju.

**ČEHIJAS REPUBLIKA:** Čehijas Darba kodekss piešķir arodbiedrībām tiesības piedalīties koplīgumos attiecībā uz tādiem jautājumiem kā darba laiks, atalgojums un darba apstākļi, un tādēļ var ietvert noteikumus par datu aizsardzību un jaunajām tehnoloģijām.

### Rekomendācijas

- Jāatzīst darba koplīguma slēgšanas sarunu nozīme darba ņēmēju personas datu aizsardzības nodrošināšanā. Ar VDAR saistīti temati jāiekļauj sarunās, kas bieži vien pārsvarā attiecas uz sarežģītu jautājumu apspriešanu, piemēram, par algām un darba apstākļiem.

- Satura ziņā kopīgumos jānorāda, kādi darbinieku uzraudzības veidi nav atļauti (slēpta vai nesamērīga uzraudzība) un kāda veida datus darba devēji nevar vākt un/vai pārvaldīt (piem., biometriskie dati).
- Datu aizsardzības noteikumu iekļaušana nozaru kopīgumos, lai stiprinātu arodbiedrību līdzdalību lēmumu pieņemšanā par saistītiem jautājumiem: datu aizsardzības tiesības un pienākumi būtu jāpielāgo konkrētu nozaru vajadzībām. Turklāt nozaru kopīgumi šajā jomā var tikt izmantoti koordinējošā instrumenta veidā, nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem.
- Iekšējo darba noteikumu izmantošana kopā ar darba kopīgumiem atbilstības nodrošināšanai VDAR nosacījumiem.
- Veicināt sociālā dialoga iniciatīvas attiecībā uz datu aizsardzību, lai palielinātu informētību par šo tēmu arī uzņēmumu personāla vadītāju vidū.
- Uzņēmumi un darba ņēmēju pārstāvji varētu izskatīt iespēju izmantot darba ņēmēju datus vispārīgiem mērķiem (piem., datu vākšanai par nelaimes gadījumiem un traumām darbā, lai sniegtu mērķtiecīgu apmācību par drošību un veselības aizsardzību darbā) un regulēt tos, izmantojot darba kopīguma slēgšanas sarunās.
- Darba kopīguma slēgšanas sarunas var nodrošināt tiesības uz informāciju un konsultācijām par datu apstrādi darba ņēmēju pārstāvjiem valstīs, kurās šīs tiesības pašlaik nav paredzētas datu aizsardzības un/vai darba tiesību aktos.

### 3. Izpilde un (stratēģiskā) tiesvedība

#### legūtās pieredzes kopsavilkums

Vairākās Eiropas valstīs stratēģiskās tiesu lietas saistībā ar GDPIR projekts, kurās darba ņēmēju pārstāvji veiksmīgi apstrīdējuši tiesā nelikumīgu novērošanas praksi, liecina par tiesas prāvu potenciālu īstenot datu aizsardzības tiesību aktus darbavietā saistībā ar darba ņēmēju individuālo un kolektīvo tiesību (tiesības uz informāciju, konsultācijām vai sarunām) pārkāpumiem. Arī citās valstīs darba ņēmēju pārstāvji ir veiksmīgi vērsušies valsts datu aizsardzības iestādēs, lai ziņotu par datu aizsardzības un noteiktos gadījumos arī darba tiesību aktu pārkāpumiem.



Tomēr jāatzīmē, ka tiesvedība, cita starpā, ir rūpīgi jāplāno, lai sasniegtu vēlamos rezultātus un izvairītos no nevēlamām sekām; tātad ir jāattīsta juridiskas, organizatoriskas un politiskas prasmes.

## Paraugprakses

**DĀNIJA:** Par darba ņēmēju kontroles un uzraudzības koplīgumu pārkāpumiem vai iespējamu vadības prerogatīvu ļaunprātīgu izmantošanu šajā jautājumā arodbiedrības var iesniegt prasības darba tiesai, kas tos var izskatīt kā darba strīdus.

**ITĀLIJA:** Arodbiedrībām izdevās panākt, ka Itālijas tiesas atzīst, ka darba devēja atteikums sniegt informāciju par automatizētām lēmumu pieņemšanas vai uzraudzības sistēmām teritoriālajiem arodbiedrību locekļiem jāuzskata par rīcību, kas vērsta pret arodbiedrībām (Turīnas Tiesas spriedums Nr. 231/2024). Turklāt arodbiedrībām ir arī iespēja ziņot Itālijas Datu aizsardzības iestādei par iespējamām datu aizsardzības tiesību aktu pārkāpumiem.

**LUKSEMBURGA:** Personāla delegācija vai, ja tādas nav, ieinteresētie darbinieki var iesniegt pieprasījumu Valsts datu aizsardzības komisijai par iepriekšēju atzinumu par plānotās apstrādes atbilstību prasībām attiecībā uz darba ņēmēju uzraudzību nodarbinātības kontekstā.

## Rekomendācijas

- Par nopietniem VDAR un valsts datu aizsardzības tiesību aktu pārkāpumiem darba ņēmēju pārstāvjiem tieši jāziņo valsts datu aizsardzības iestādēm, izmantojot visus pieejamos instrumentus pārstāvēto darba ņēmēju tiesību aizsardzībai.
- Arodbiedrībām jāveido partnerības ar ārējiem juridiskajiem ekspertiem, lai sagatavotos iespējamām tiesvedībām datu aizsardzības jomā.
- Arodbiedrībām, kas darbojas dažādos uzņēmumos/teritorijās/nozarēs, jānosaka kopīgi mērķi un jākoordinē savas tiesvedības stratēģijas, lai izvairītos no savā starpā nesaskaņotām darbībām ar ierobežotu ietekmi.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**ZINĀŠANU UN PRASMJU VEICINĀŠANA  
UN NOSTIPRINĀŠANA, IZPLATOT  
INFORMĀCIJU, TOSTARP PAR LABĀM  
UN PAR AUGPRAKSĒM**

## legūtās pieredzes kopsavilkums

Ja netiek izplatīta laba un paraugprakse, kas gūta darba kopīguma slēgšanas sarunās / sociālajā dialogā datu apstrādes jomā, kā arī citās iniciatīvas (piem., informētības veicināšana, stratēģiska tiesvedība), vienas un tās pašas nozares ietvaros var veidoties atšķirīgi aizsardzības līmeņi. Savukārt informācijas izplatīšana par datu apstrādi gan valsts, gan starptautiskā mērogā var veicināt visu iesaistīto dalībnieku speciālo zināšanu pakāpenisko attīstību valsts, nozaru, teritoriālajā un korporatīvajā līmenī.

## Paraugprakses

**ES:** Pavisam nesen, 2023. un 2024. gadā, UniEuropa un IndustriAll Europe publicēja divas datubāzes ar kopīgumiem, tostarp digitālās pārkārtošanās noteikumiem, it īpaši attiecībā uz pārvaldību ar mākslīgā intelekta un algoritmu izmantošanu. Abās datubāzēs ir viegli pieejamas dažādās dalībvalstīs piemērojamo kopīgumu versijas angļu valodā.

## Rekomendācijas

- Nozaru arodbiedrībām būtu jāizveido datubāzes (atklātas vai ar ierobežotu piekļuvi), kas ietver visaktuālākos ar datu apstrādi saistītos kopīgumus un varētu ietvert arī tiesu praksi, valstu datu aizsardzības iestāžu noteikumus un interesējošo juridiska rakstura informāciju. Datubāzē iekļautajiem avotiem var būt valsts vai starptautiska mēroga darbības joma.
- Nozaru un/vai teritoriālajā līmenī arodbiedrības var arī ierosināt aktīvu risinājumu meklēšanu saistībā ar datu apstrādi darbavietā, izmantojot šos risinājumus vadlīniju izstrādāšanai.