



# GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

## Richtlijnen voor werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot gegevensverwerking op de werkplek

D4.2



Co-funded by the  
European Union

## Documentinformatie

Acroniem van het project:	GDPIR
Subsidieovereenkomst	nr. 101048690
Nummer en titel deliverable	D4.2
Verspreidingsniveau	Uitvoering van de richtlijnen
Naam organisatie	FIM-CISL
Verzenddatum	

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	4
<b>De werknemersvertegenwoordigers de nodige vaardigheden en deskundigheid verschaffen</b> .....	<b>6</b>
1. Ontwikkeling van vaardigheden en kennis .....	7
Geleerde lessen .....	7
Beste praktijken .....	7
Aanbevelingen .....	7
2. Verandering van de interne structuur .....	8
Geleerde lessen .....	8
Beste praktijken .....	9
Aanbevelingen .....	9
<b>Het bevorderen van individuele en collectieve stemmen over gegevensverwerking</b> .....	<b>11</b>
1. Informatie en raadpleging .....	12
Geleerde lessen .....	12
Beste praktijken .....	12
Aanbevelingen .....	13
2. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen .....	13
Geleerde lessen .....	13
Beste praktijken .....	14
Aanbevelingen .....	14
3. Handhaving en (strategische) rechtszaken .....	15
Geleerde lessen .....	15
Beste praktijken .....	15
Aanbevelingen .....	16

<b>Bevordering en versterking van de kennis en vaardigheden door verspreiding van beste praktijken en juiste informatie .....</b>	<b>17</b>
Geleerde lessen .....	18
Beste praktijken .....	18
Aanbevelingen .....	18

## Inleiding

Dit document is het uiteindelijke resultaat van het **GDPIR-project (Het beheer van gegevensverwerking op de werkplek via arbeidsverhoudingen)**, dat tussen 2022-2024 is uitgevoerd in het kader van het SOCPL-INFO-WK-programma van het directoraat-generaal Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen van de Europese Commissie.

Het doel van het project is de **werknemersvertegenwoordigers van Europese werknemers in de productiesector de nodige vaardigheden en deskundigheid te verschaffen om een actieve rol te spelen bij het aanpakken van een van de meest cruciale en actuele uitdagingen van de arbeidsmarkt, namelijk, "dataficering" – en de mogelijke gevolgen daarvan voor de bescherming van persoonsgegevens en arbeidsrechten van werknemers.**

In het kader van deze doelstelling hebben de leden van het consortium (die deel uitmaken van zowel de onderzoeks- als vakbondswereld) in het eerste jaar van het GDPIR-project gezamenlijk **uitgebreide bureaustudies en veldonderzoek verricht naar gegevensverwerking**, waarbij relevante literatuur en beste praktijken op het gebied van

collectieve onderhandelingen en sociale dialoog werden geraadpleegd. De bureaustudies hadden betrekking op **12 EU-lidstaten** (Italië, Ierland, Malta, Denemarken, Luxemburg, Frankrijk, Nederland, Duitsland, België, Tsjechië, Slowakije, Hongarije) en **1 kandidaat-lidstaat** (Turkije), terwijl het veldonderzoek betrekking had op **9 EU-lidstaten** (Italië, Ierland, Malta, Luxemburg, Duitsland, België, Tsjechië, Slowakije, Hongarije) en **1 kandidaat-lidstaat** (Turkije).

**De in deze fase verkregen resultaten zijn vervolgens gebruikt als basis voor de ontwikkeling van trainingsactiviteiten** ten behoeve van werknemersvertegenwoordigers uit vijf verschillende Europese landen (Italië, Spanje, Slowakije, België en Turkije), **en zijn verspreid via thematische in presence evenementen en internationale webinars.** Tijdens het tweede jaar van het GDPIR-project vonden zowel opleidings- als communicatieactiviteiten plaats.

De tijdens de verschillende fasen van het GDPIR-project verzamelde input is vervolgens verzameld en herzien in de huidige richtlijnen, die tot doel hebben **de werknemersvertegenwoordigers toegankelijke en praktische richtlijnen te verschaffen voor de verwerking van gegevens op het werk.**

De volgende tabel is een grafische weergave van de verschillende aspecten van de in de richtlijnen behandelde onderwerpen – die als verschillende fasen van een circulair proces moeten worden beschouwd **om ervoor te zorgen dat de werknemersvertegenwoordigers een centrale rol spelen in de omgang met dataficering, het uitoefenen van hun taken met een defensieve houding om de belangrijkste risico's te vermijden en met een proactieve benadering om de mogelijkheden van nieuwe technologie te benutten.**



Voor elk onderwerp hebben de opstellers van de richtlijnen de volgende conclusies getrokken: **de lessen die tijdens het GDPIR-project zijn getrokken** - bijvoorbeeld in termen van kwesties die met verschillende urgentieniveaus moeten worden aangepakt; **de sociale dialoog en beste praktijken voor collectieve onderhandelingen** die zijn verzameld in de landen die onder het project vallen; **relevante aanbevelingen aan de werknemersvertegenwoordigers** om de besproken onderwerpen te behandelen.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**DE  
WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS  
DE NODIGE VAARDIGHEDEN  
EN DESKUNDIGHEID VERSCHAFFEN**

# 1. Ontwikkeling van vaardigheden en kennis

## Geleerde lessen

Uit de ervaringen met het GDPIR-project blijkt dat de kennis van de werknemersvertegenwoordigers in de productiesector over gegevensbescherming vrij gering is. Werknemersvertegenwoordigers op alle niveaus vinden dat ze een gebrek hebben aan kennis van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de nationale wetgeving inzake gegevensbescherming - de meest voorkomende ervaring met gegevensbeheer is de invoering van CCTV-systemen op de werkplek, terwijl de nieuwe bewakingstechnologieën (zoals door AI aangedreven tools) nog onbekend zijn voor hun. In de meeste landen waarop het project betrekking heeft, zijn er trainingssessies over dit onderwerp voor de werknemersvertegenwoordigers gehouden, grotendeels rond de tijd dat de Europese en nationale wetgeving inzake gegevensbescherming voor het eerst werd aangenomen.

## Beste praktijken

**TURKIJE:** Na de publicatie van de Wet Bescherming Persoonsgegevens nr. 6698/2016, is de Turkse Metaalunie (TMS) een training gestart voor haar vakbondsleden en vertegenwoordigers. Deze initiatieven benadrukken het cruciale belang van het uitrusten van werknemers met uitgebreide kennis over hun gegevensrechten en -verplichtingen uit hoofde van de wet.

**EU:** In 2022 organiseerde IndustriAll Europe een workshop om het bewustzijn te vergroten over het mogelijke gebruik van de AVG als een 'onderhandelingsinstrument' – d.w.z. hoe deze wetgeving kan worden ingebed in een collectieve onderhandelingsstrategie. De workshop was gericht op vakbondsleden op nationaal niveau en werd georganiseerd in samenwerking met relevante onderzoekscentra op Europees niveau. Het belangrijkste resultaat is een "toolkit" waarin de belangrijkste bepalingen van de AVG, de manier waarop deze van invloed zijn op de vakbondswerkzaamheden en de strategieën van de vakbond om de persoonsgegevens van hun leden te beschermen, worden samengevat.

## Aanbevelingen

- Het bevorderen van het bewustmaken, het geven van training en activiteiten voor het opbouwen van capaciteiten ten behoeve van werknemersvertegenwoordigers op het gebied van de bescherming van



persoonsgegevens is van cruciaal belang. Deze trainingssessies moeten het belang benadrukken van het begrijpen van de voorschriften van de AVG om overtredingen te voorkomen.

- We bevelen aan om regelmatige updates en trainingen over de wetgeving inzake gegevensbescherming en de relevante arbeidsvoorschriften in te plannen, zodat alle werknemersvertegenwoordigers gelijke tred kunnen houden met de juridische en technologische veranderingen. Deze sessies moeten door de vakbondsfederatie op nationaal/territoriaal niveau worden georganiseerd – eventueel in samenwerking met externe instanties zoals onderzoekscentra of adviesbureaus, en moeten ook de werknemersvertegenwoordigers op bedrijfsniveau bereiken.
- De trainingssessies over gegevensbescherming moeten niet alleen gericht zijn op juridische voorrechten en relevante rechtsspraak, maar ook op collectieve onderhandelingspraktijken en onderhandelings technieken, zodat de werknemersvertegenwoordigers over een breed scala aan vaardigheden beschikken.

## 2. Verandering van de interne structuur

### Geleerde lessen

Verschillende vakbonden in heel Europa hebben een ingrijpende structurele renovatie ondergaan na de publicatie van de AVG; meestal met betrekking tot het beheer van de persoonsgegevens van hun leden. Deze verandering omvat onder meer de aanstelling en/of aanwerving van deskundigen op dit gebied (bv. functionarissen voor gegevensbescherming). Deze deskundigen organiseren vaak evenementen om het bewustzijn over gegevensbescherming te vergroten of geven richtlijnen voor nieuwe procedures voor het beheer van de persoonsgegevens van hun leden. In het kader van de dagelijkse activiteiten - door het rechtstreekse contact van vakbondsleden met vertegenwoordigde werknemers - worden deze richtlijnen echter vaak genegeerd. Er zij dan op gewezen dat deze richtlijnen vooral gericht zijn op het beheer van de persoonsgegevens van de leden, en niet op het ontwikkelen van strategieën voor de verwerking van werknemersgegevens door werkgevers.

## Beste praktijken

**SPANJE:** Onder haar leden heeft UGT-FICA een coördinator voor digitalisering aangesteld, d.w.z. een lid dat een opleiding heeft gevolgd in AI en bescherming van persoonsgegevens en ervaring heeft als onderhandelaar van collectieve overeenkomsten in de ICT-sector. De coördinator heeft kennis van het gebruik en de werking van nieuwe technologie in de verschillende sectoren en bedrijven waar de unie actief is – ook wat betreft de impact ervan op de gegevens van de werknemers – en geeft de werknemersvertegenwoordigers richtlijnen en aanbevelingen over deze onderwerpen; ook door het organiseren van specifieke training.

**TURKIJE:** Sinds 2016 (toen de nationale wet inzake de bescherming van persoonsgegevens werd uitgevaardigd) kan TMS rekenen op het "Comité voor gegevensbescherming" van de unie, die kwesties in verband met gegevensbescherming doeltreffend beheert. Het Comité heeft een adviserende en toezichhoudende rol met betrekking tot de afstemming van de interne organisatie van TMS op de wetgeving inzake gegevensbescherming en dient als hulpmiddel voor het aanpakken van potentiële problemen of vragen. Het Comité werkt soms samen met adviesbureaus en werkt nauw samen met de juridische afdeling van TMS om geschillen over gegevensbescherming op te lossen. Ook blijft het voortdurend op de hoogte van de actuele ontwikkelingen en gerechtelijke uitspraken met betrekking tot gegevensbescherming. Er zij op gewezen dat een team van deskundigen binnen het Comité zich bezighoudt met het analyseren van voorafgaande gevallen voor probleemoplossing.

## Aanbevelingen

- Er moeten interne richtlijnen worden opgesteld en onder de ambtenaren van de unie worden verspreid, die erop gericht zijn de persoonsgegevens van hun leden te beschrijven en de naleving ervan te waarborgen om gevolgen van werkgevers te voorkomen. Zij moeten gebaseerd zijn op praktische ervaringen en regelmatig worden bijgewerkt om relevant te blijven voor de zich ontwikkelende normen.
- Gegevensbescherming moet worden geïntegreerd in het bredere nalevingsbeleid van de Unie, en deze beginselen moeten op alle niveaus van de organisaties volledig worden begrepen.
- Vakverenigingen moeten over goed opgeleide deskundigen op het gebied van de wetgeving inzake gegevensbescherming beschikken om advies en/of begeleiding te kunnen geven over de meest ingewikkelde kwesties op dit

gebied. Waar mogelijk moeten deze deskundigen op nationaal, territoriaal en sectoroverschrijdend niveau optreden en de werknemersvertegenwoordigers in verschillende sectoren bijstaan.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**HET BEVORDEREN VAN INDIVIDUELE  
EN COLLECTIEVE STEMMEN  
OVER GEGEVENSVERWERKING**

# 1. Informatie en raadpleging

## Geleerde lessen

Het verstrekken van transparante informatie over de verwerking van gegevens op de werkplek aan werknemers en hun vertegenwoordigers is van cruciaal belang om te garanderen dat zij volledig op de hoogte zijn van de mogelijke gevolgen ervan voor de werknemers die zij vertegenwoordigen. Dit wordt erkend door verschillende nationale wetgevingen, die werknemers en/of hun vertegenwoordigers dus het recht geven informatie te verstrekken over procedures voor gegevensbeheer met betrekking tot werknemersgegevens.

Echter, alleen al het recht op informatie is ondoeltreffend gebleken om ervoor te zorgen dat de belangen van de werknemers naar behoren worden behartigd en beschermd, als de werknemersvertegenwoordigers niet over de nodige vaardigheden en kennis beschikken om de impact van de voorgestelde procedures volledig te begrijpen, temeer daar de informatie die door bedrijven of technologieleveranciers wordt verstrekt, vaak van bijzonder technische aard is en dus niet erg duidelijk.

Het recht van raadpleging over gegevensbeschermingskwesaties - d.w.z. het recht van werknemersvertegenwoordigers om hun bindende mening hierover te geven - is daarentegen niet wijdverbreid in de nationale wetgeving, hetgeen de benadering van de AVG weerspiegelt.

## Beste praktijken

**ITALIË:** Wetsdecreet nr. 104/2022 verplicht werkgevers 1) de werknemers en hun vertegenwoordigers vóór de oprichting ervan in kennis te stellen van het gebruik van volledig geautomatiseerde systemen voor besluitvorming of monitoring die van invloed zijn op de arbeidsrelatie, alsmede informatie over hun werking, doeleinden en veiligheidsniveau, 2) de werknemers en hun vertegenwoordigers ten minste 24 uur voor de wijziging in het gebruik van deze systemen op de hoogte te stellen en 3) de werknemers en hun vertegenwoordigers op hun verzoek toegang te verlenen tot de gegevens van de werknemers.

**SPANJE:** De Riders wet (*Ley 12/2021*, van 28 september) voorziet in een verplichting van transparantie van ondernemingen ten opzichte van werknemersvertegenwoordigers over het gebruik van algoritmen en kunstmatige intelligentie die de arbeidsomstandigheden van werknemers kunnen beïnvloeden. Indien het toepassingsgebied van deze bepaling wordt uitgebreid, zou dit de vakbonden in de verwerkende industrie voldoende rechten op informatie kunnen geven.

**DUITSLAND:** Volgens par. 26 van de nieuwe Federale Wet Bescherming Persoonsgegevens (Bundesdatenschutzgesetz, 2021) blijven de medezeggenschapsrechten van de werknemersvertegenwoordigende organen (*Betriebsräte*) onverlet. Bovendien kan de ondernemingsraad overeenkomstig de Duitse wet op de ondernemingsraden (par. 80) een beroep doen op het advies van deskundigen, voor zover dit voor de goede uitvoering van zijn taken vereist is.

### Aanbevelingen

- Het zou wenselijk zijn dat de vakbonden hun stem laten horen in de nationale bureaus voor gegevensbescherming, die vaak belast zijn met het opstellen van richtlijnen voor gegevensbeschermingsaspecten van de arbeidsrelatie. De stem van de vakbonden kan nuttig zijn om deze kwestie aan te pakken.
- De vakbonden moeten op een duidelijke en eenvoudige manier informatie krijgen over de werking van systemen die van invloed zijn op hun rechten op gegevensbescherming. Wanneer deze informatie te technisch is, moeten de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid krijgen een deskundige te raadplegen.
- De rol van de werknemersvertegenwoordigers in de raadplegingen over de gegevensverwerking moet worden geformaliseerd om een evenwichtige en praktische aanpak van het gegevensbeheer te waarborgen.
- De informatie die de werknemersvertegenwoordigers ontvangen, moet de basis vormen voor activiteiten in het kader van de sociale dialoog die gericht zijn op het bereiken van de doelstellingen van de vakbonden, niet alleen wat betreft de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers, maar ook bij het uitwerken van proactieve strategieën over deze kwestie.

## 2. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen

### Geleerde lessen

In het kader van collectieve onderhandelingen wordt niet vaak over gegevensbescherming gesproken, ook omdat de bescherming van de rechten van werknemers op het gebied van gegevensbescherming niet bovenaan de agenda van de meeste Europese vakbonden staat. De meest voorkomende bepalingen in collectieve overeenkomsten hebben

betrekking op de beperking van het gebruik van werknemersgegevens door de werkgever, met name voor disciplinaire doeleinden.

Uit onderzoek dat tijdens het project is uitgevoerd, blijkt echter dat de opname van clausules voor gegevensbescherming in collectieve arbeidsovereenkomsten de privacyrechten van werknemers sterk ten goede is gekomen.

## Beste praktijken

**ITALIË:** Volgens de voorschriften ter bescherming van een Italiaanse werknemers (wet nr. 300/1970) is de invoering van technologieën die een indirecte controle van de werkzaamheden van de werknemers op de werkplek mogelijk maken - alleen toegestaan voor organisatorische, productieve of veiligheidsgerelateerde doeleinden - afhankelijk van het sluiten van een collectieve overeenkomst op bedrijfsniveau tussen individuele werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Zonder deze overeenkomst kunnen werkgevers dit soort technologieën alleen gebruiken nadat zij daarvoor toestemming hebben aekreaen van de arbeidsinspectie.

**TSJECHIË:** De Tsjechische arbeidswet verleent vakbonden het recht om deel te nemen aan collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op kwesties zoals arbeidstijden, lonen en arbeidsomstandigheden, en kan dus clausules bevatten over gegevensbescherming en opkomende technologie.

## Aanbevelingen

- De rol van collectieve onderhandelingen bij het waarborgen van de bescherming van persoonsgegevens van werknemers moet worden erkend. Onderwerpen die verband houden met de AVG moeten worden opgenomen in onderhandelingen, die vaak voornamelijk betrekking hebben op harde onderwerpen zoals lonen en arbeidsomstandigheden.
- Wat de inhoud betreft, zouden collectieve overeenkomsten moeten aangeven welke soorten toezicht door werknemers niet zijn toegestaan (verborgen of onevenredige controle) en welke soort gegevens niet door werkgevers kunnen worden verzameld en/of beheerd (bijv. biometrische gegevens).
- De opname van bepalingen inzake gegevensbescherming in sectorale collectieve overeenkomsten om de betrokkenheid van de unie bij de besluitvorming met betrekking tot aanverwante onderwerpen te versterken: de rechten en verantwoordelijkheden inzake gegevensbescherming moeten worden afgestemd op de sectorspecifieke behoeften. Bovendien kunnen sectorale collectieve overeenkomsten een coördinerende rol spelen op dit gebied en gelijke voorwaarden voor zowel werknemers als bedrijven bieden.

- Het gebruik van een intern arbeidsreglement in combinatie met collectieve overeenkomsten om naleving van de AVG af te dwingen.
- Bevordering van initiatieven op het gebied van de sociale dialoog op het gebied van gegevensbescherming, zodat ook de managers van het personeelsbeleid van bedrijven zich hierover bewust worden.
- Bedrijven en werknemersvertegenwoordigers zouden de mogelijkheid kunnen onderzoeken om werknemersgegevens voor gemeenschappelijke doelen te gebruiken (bijv. gegevens over ongevallen en letsels op het werk verzamelen om gerichte trainingssessies over OSH-aangelegenheden te organiseren) en deze te reguleren door middel van collectieve onderhandelingen.
- Collectieve onderhandelingen zouden de werknemersvertegenwoordigers in landen waar deze rechten momenteel niet door de gegevensbeschermings- en/of arbeidswetgeving worden verleend, het recht op informatie en raadpleging over gegevensverwerking kunnen verschaffen.

### 3. Handhaving en (strategische) rechtszaken

#### Geleerde lessen

In verschillende Europese landen benadrukken strategische rechtszaken die onder het GDPiR-project vallen, waarin werknemersvertegenwoordigers met succes onwettige toezichtpraktijken voor de rechtbank hebben aangevochten, het potentieel van juridische stappen om de wetten inzake gegevensbescherming op de werkplek af te dwingen met verwijzing naar schendingen van de individuele en persoonlijke rechten van werknemers, collectieve rechten (recht op informatie, overleg of verplichte onderhandelingen). Ook in andere landen hebben werknemersvertegenwoordigers met succes een beroep gedaan op de nationale autoriteiten voor gegevensbescherming om inbreuken op de gegevensbeschermingswetgeving - en in sommige gevallen op de arbeidswetgeving - te melden.

Er zij echter op gewezen dat onder andere geschillen zorgvuldig moeten worden gepland om de gewenste resultaten te bereiken en ongewenste gevolgen te voorkomen. Daartoe zijn juridische, organisatorische en politieke vaardigheden nodig.

#### Beste praktijken

**DENEMARKEN:** Schendingen van collectieve arbeidsovereenkomsten inzake controle en toezicht door werknemers, of mogelijk misbruik van beslissingsprerogatieven op dit gebied, kunnen het voorwerp zijn van vakbondsvorderingen bij de arbeidsrechtbank, die deze als arbeidsgeschillen kan beoordelen.



**ITALIË:** Vakbonden hebben de Italiaanse rechtbanken kunnen laten erkennen dat de weigering van de werkgever om informatie over geautomatiseerde besluitvormings- of controlesystemen te verstrekken aan leden van de territoriale vakbond moet worden beschouwd als antivakbondenbeleid (Hof van Turijn, decreet nr. 231/2024). Bovendien hebben vakbonden ook de mogelijkheid om mogelijke inbreuken op de wetgeving inzake gegevensbescherming te melden bij de Italiaanse autoriteit voor gegevensbescherming.

**LUXEMBURG:** De delegatie van het personeel, of, bij ontstentenis daarvan, de betrokken werknemers, kan een verzoek indienen bij de nationale Commissie voor gegevensbescherming om een voorafgaand advies uit te brengen over de naleving van de geplande verwerking, ten behoeve van het toezicht op werknemers in de context van het dienstverband.

## Aanbevelingen

- De werknemersvertegenwoordigers zouden ernstige schendingen van de AVG en de nationale wetgeving inzake gegevensbescherming rechtstreeks aan de nationale autoriteiten voor gegevensbescherming moeten melden, zodat alle mogelijke instrumenten kunnen worden gebruikt om de rechten van hun vertegenwoordigde werknemers te waarborgen.
- De vakbonden moeten partnerschappen aangaan met externe juridische deskundigen om zich voor te bereiden op mogelijke geschillen met betrekking tot gegevensbescherming.
- Vakbonden die actief zijn in verschillende bedrijven/gebieden/sectoren moeten gemeenschappelijke doelstellingen vaststellen en hun processtrategieën coördineren om geïsoleerde acties met beperkte gevolgen te voorkomen.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**BEVORDERING EN VERSTERKING  
VAN DE KENNIS EN VAARDIGHEDEN  
DOOR VERSPREIDING VAN  
BESTE PRAKTIJKEN EN JUISTE  
INFORMATIE**

**EU:** In 2023 en 2024, hebben UniEuropa en IndustriAll Europe onlangs twee databanken van collectieve overeenkomsten beschikbaar gesteld, met inbegrip van bepalingen met betrekking tot de digitale overgang, met name wat betreft AI en algoritmisch beheer. Beide databanken bevatten gemakkelijk toegankelijke Engelse versies van collectieve overeenkomsten die in verschillende lidstaten van toepassing zijn.



## Geleerde lessen

Het gebrek aan verspreiding van beste praktijken en juiste informatie met betrekking tot de resultaten van collectieve onderhandelingen/sociale dialoog met betrekking tot gegevensverwerking, maar ook andere initiatieven (bijv. bewustmaking, strategische geschillen) kunnen leiden tot verschillende beschermingsniveaus binnen dezelfde sector. De verspreiding van informatie over gegevensverwerking, zowel in nationale als in transnationale termen, kan daarentegen bijdragen tot een geleidelijke groei van de deskundigheid op het gebied van alle betrokken actoren op nationaal, sectoraal, territoriaal en bedrijfsniveau.

## Beste praktijken

**EU:** In 2023 en 2024, hebben UniEuropa en IndustriAll Europe onlangs twee databanken van collectieve overeenkomsten beschikbaar gesteld, met inbegrip van bepalingen met betrekking tot de digitale overgang, met name wat betreft AI en algoritmisch beheer. Beide databanken bevatten gemakkelijk toegankelijke Engelse versies van collectieve overeenkomsten die in verschillende lidstaten van toepassing zijn.

## Aanbevelingen

- Sectorale vakbonden zouden databanken (met open of beperkte toegang) moeten opzetten voor de meest innovatieve collectieve overeenkomsten inzake gegevensverwerking, die ook jurisprudentie, bepalingen voor nationale autoriteiten voor gegevensbescherming en relevante juridische informatie kunnen omvatten. De bronnen in de databank kunnen een nationale of internationale reikwijdte hebben.
- Vakbonden op sectoraal en/of territoriaal niveau kunnen ook momenten van confrontatie voorstellen over de manier waarop kwesties in verband met gegevensverwerking op de werkplek moeten worden aangepakt, hetgeen leidt tot het opstellen van richtlijnen.

