



GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Wytyczne dla przedstawicieli pracowników dotyczące przetwarzania danych w miejscu pracy

D4.2



Co-funded by the
European Union

Informacje Dokumentu

Akronim Projektu	GDPIR
Umowa o udzielenie dotacji	nr 101048690
Numer i tytuł wyniku projektu	D4.2
Poziom rozpowszechniania	Przekazanie wytycznych
Nazwa Organizacji	FIM-CISL
Data Publikacji	

Spis treści

Wstęp.....	4
Wyposażenie przedstawicieli pracowników w niezbędne umiejętności i kompetencje	6
1. Rozwijanie umiejętności i wiedzy	7
Zdobyte doświadczenia.....	7
Najlepsze praktyki	7
Zalecenia.....	7
2. Przebudowa wewnętrznej struktury	8
Zdobyte doświadczenia.....	8
Najlepsze praktyki	9
Zalecenia.....	9
Promowanie indywidualnych i zbiorowych głosów w kwestii przetwarzania danych.....	11
1. Informacje i konsultacje	12
Zdobyte doświadczenia.....	12
Najlepsze praktyki	12
Zalecenia.....	13
2. Dialog społeczny i negocjacje zbiorowe	13
Zdobyte doświadczenia.....	13
Najlepsze praktyki	14
Zalecenia.....	14
3. Postępowanie egzekucyjne i (strategiczna) litygacja	15
Zdobyte doświadczenia.....	15
Najlepsze praktyki	15
Zalecenia.....	16

Budowanie oraz wzmacnianie wiedzy i umiejętności poprzez rozpowszechnianie dobrych i najlepszych praktyk oraz informacji.....	17
Zdobyte doświadczenia.....	18
Najlepsze praktyki	18
Zalecenia.....	18

Wstęp

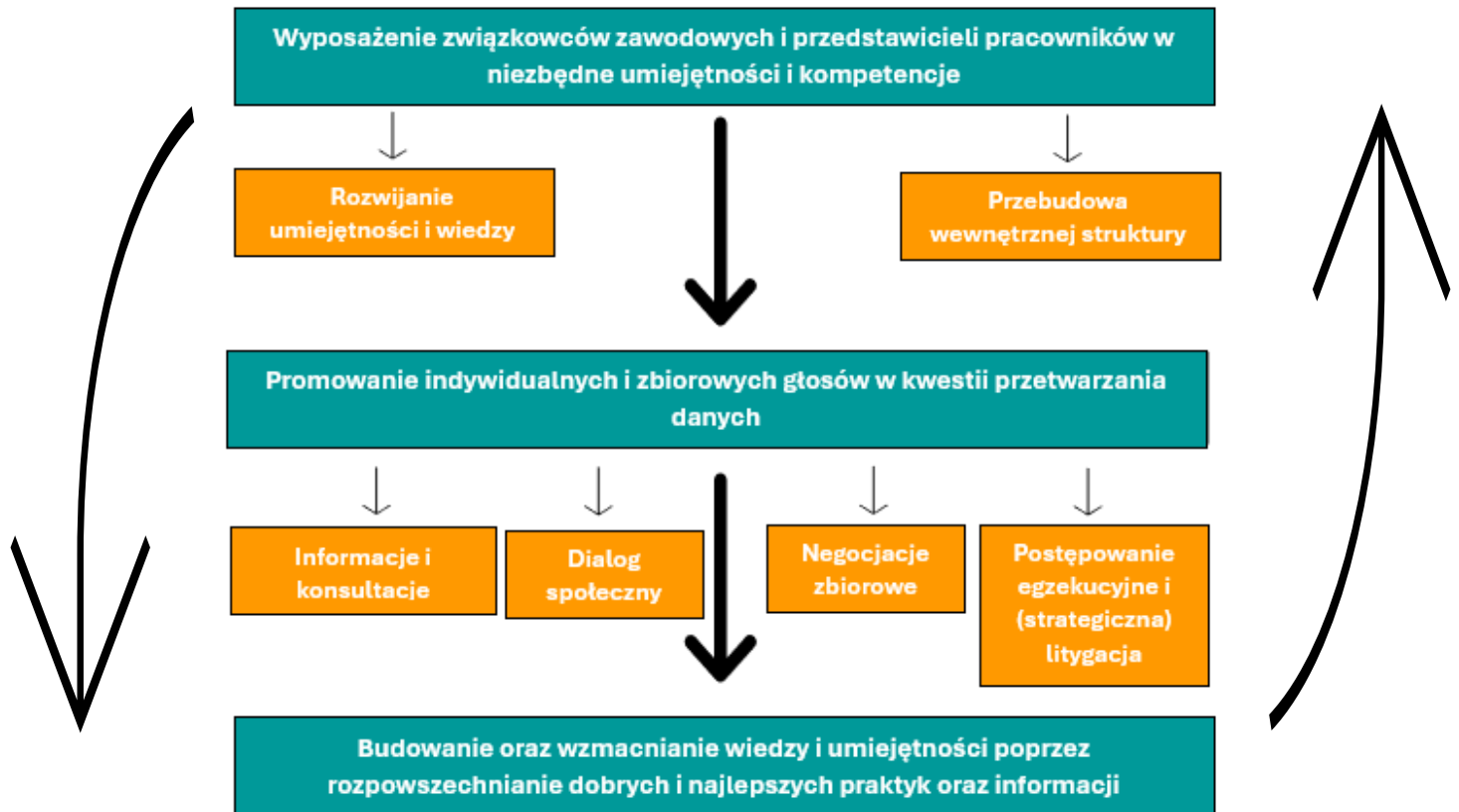
Niniejszy dokument jest końcowym wynikiem projektu **GDPIR (Zarządzanie przetwarzaniem danych w miejscu pracy poprzez stosunki przemysłowe)**, przeprowadzonego w latach 2022-2024 w ramach programu SOCPL-INFO-WK, Dyrekcji Generalnej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i wyłączenia społecznego Komisji Europejskiej.

Celem tego projektu jest **zapewnienie europejskim przedstawicielom pracowników z sektora produkcyjnego, niezbędnych umiejętności i doświadczenia, aby mogli odgrywać aktywną rolę, zajmując się z jednym z najbardziej kluczowych i aktualnych wyzwań świata pracy, tj. „danetyzacją” i jej potencjalnym wpływem na ochronę danych pracowników i prawa pracownicze.**

Zgodnie z tym celem podczas pierwszego roku projektu GDPIR, członkowie Konsorcjum (należący zarówno do środowiska badawczego, jak i związków zawodowych) wspólnie przeprowadzili **obszerne badania źródeł wtórnych i badania terenowe nad przetwarzaniem danych**, uwzględniając odpowiednią literaturę i najlepsze praktyki negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego. Badania źródeł wtórnych obejmowały **12 państw członkowskich UE** (Włochy, Irlandię, Maltę, Danię, Luksemburg, Francję, Niderlandy, Niemcy, Belgię, Czechy, Słowację, Węgry) oraz **1 państwo kandydujące** (Turcję), natomiast badanie terenowe obejmowało **9 państw członkowskich UE** (Włochy, Irlandię, Maltę, Luksemburg, Niemcy, Belgię, Czechy, Słowację, Węgry) i **1 państwo kandydujące** (Turcję).

Wyniki uzyskane podczas tego etapu zostały wykorzystane, jako podstawa do rozwoju działań szkoleniowych kierowanych do przedstawicieli pracowników pięciu różnych krajów europejskich (Włoch, Hiszpanii, Słowacji, Belgii i Turcji) **oraz zostały rozpowszechnione podczas tematycznych wydarzeń stacjonarnych i międzynarodowych webinarów**. Zarówno szkolenie, jak i działania komunikacyjne odbyły się w trakcie drugiego roku projektu GDPIR. Nakład zebrany w trakcie różnych etapów projektu GDPIR został zgromadzony oraz zmodyfikowany według niniejszych Wytycznych, których celem jest **zapewnienie przedstawicielom pracowników dostępnego i praktycznego przewodnika w kwestii przetwarzania danych w pracy.**

Następująca ilustracja przedstawia graficzną reprezentację różnych aspektów wątków poruszonych przez Wytyczne – które mają przedstawiać **różne etapy procesu cyrkularnego, mającego na celu zapewnienie, że przedstawiciele pracowników odgrywają kluczową rolę w postępowaniu z danetyzacją, wykonywaniem swoich obowiązków z podejściem defensywnym, aby uniknąć głównych zagrożeń, oraz z proaktywną postawą, aby wykorzystywać potencjały nowej technologii.**



Dla każdego wątku autorzy Wytycznych wyróżnili: **zdobyte doświadczenia podczas projektu GDPIR** – na przykład pod kątem kwestii, którymi należy się zająć przy różnym stopniu pilności; **najlepsze praktyki dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych** przeprowadzonych w państwach, objętych tym projektem; **odpowiednie zalecenia dla przedstawicieli pracowników**, dotyczące postępowania z omówionymi wątkami.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**WYPOSAŻENIE PRZEDSTAWICIELI
PRACOWNIKÓW W NIEZBĘDNE
UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE**

1. Rozwijanie umiejętności i wiedzy

Zdobyte doświadczenia

Doświadczenie projektu GDPIR pokazuje, że wiedza przedstawicieli pracowników w sektorze produkcyjnym na temat przetwarzania danych jest raczej niska. Przedstawiciele pracowników na wszystkich poziomach mają wrażenie, że istnieją luki w ich wiedzy na temat Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO) i krajowych przepisów dotyczących ochrony danych – przy czym najczęstszym doświadczeniem związanym z zarządzaniem danymi jest wprowadzenie systemów CCTV w miejscach pracy, podczas gdy nowe technologie monitorowania (takie jak narzędzia napędzane przez AI) pozostają niezbadane. Niektóre sesje szkoleniowe w sprawie skierowanej do przedstawicieli pracowników zostały przeprowadzone w większości państw objętych tym projektem, głównie w okresie, kiedy europejskie i krajowe przepisy dotyczące ochrony danych zostały po raz pierwszy zaadaptowane.

Najlepsze praktyki

TURCJA: Zgodnie z publikacją Ustawy o ochronie danych osobowych nr 6698/2016, turecki Metal Union (TMS) wprowadził szkolenie dla swoich członków związkowych i przedstawicieli. Te inicjatywy podkreślają kluczowe znaczenie wyposażania pracowników w kompleksową wiedzę w kwestii ich praw i obowiązków wynikających z prawodawstwa w zakresie danych.

UE: W 2022 r. IndustriAll Europe zorganizowało warsztaty mające na celu zwiększenie świadomości w kwestii potencjalnego wykorzystywania RODO jako „narzędzia negocjacyjnego” – tj. jak to rozporządzenie może być wpisane w strategię negocjacji zbiorowych. Warsztaty były kierowane do związkowców zawodowych na szczeblu krajowym i organizowane we współpracy z odpowiednimi ośrodkami badawczymi na szczeblu europejskim. Ich głównym wynikiem jest „zestaw narzędzi” podsumowujący główne przepisy RODO, sposoby, w jakie wpływają one na związki zawodowe i strategię związkowe, aby obronić dane osobowe swoich członków.

Zalecenia

- Promowanie zwiększania świadomości, szkolenia i działań budujących zdolności skierowanych do przedstawicieli pracowników w kwestii ochrony

danych osobowych jest kluczowe. Te sesje szkoleniowe powinny podkreślać znaczenie zrozumienia rozporządzeń RODO, aby zapobiec naruszeniom.

- Zaleca się regularne aktualizacje i sesje szkoleniowe na temat przepisów o ochronie danych i odpowiednich przepisów pracy dla wszystkich przedstawicieli pracowników, aby utrzymać tempo prawnych i technologicznych zmian. Te sesje powinny być organizowane przez federację związków zawodowych na szczeblu krajowym/terytorialnym – możliwie we współpracy z zewnętrznymi podmiotami, takimi jak ośrodki badawcze lub firmy doradcze – jak i również docierać do przedstawicieli pracowników na szczeblu przedsiębiorstwa.
- Sesje szkoleniowe w kwestii ochrony danych powinny nie tylko skupiać się na prerogatywach prawnych i odpowiednich prawach, ale i również praktykach negocjacji zbiorowych i technikach negocjacyjnych – aby zapewnić przedstawicielom pracowników szeroki zakres umiejętności.

2. Przebudowa wewnętrznej struktury

Zdobyte doświadczenia

Kilka związków zawodowych w Europie przeszło znaczącą przebudowę strukturalną po wydaniu RODO – w szczególności w kwestii zarządzania danymi ich członków. Ta przebudowa, wśród innych działań, oznacza powołanie i/lub zatrudnianie ekspertów w tej kwestii (np. Inspektorów ochrony danych). Ci eksperci często organizują wydarzenia, które mają na celu zwiększenie świadomości na temat ochrony danych lub zapewnienie wytycznych wobec nowych procedur, dotyczących zarządzaniem danymi ich członków, których należy przestrzegać. Jednakże w kontekście codziennych działań – z powodu bezpośredniego kontaktu związkowców z przedstawicielami pracowników – te wytyczne są często lekceważone. Należy zauważyć więc, że te wytyczne są często skupione na zarządzaniu danymi członków, a nie na tym, jak opracować strategię mające na celu przetwarzanie danych pracowników.

Najlepsze praktyki

HISZPANIA: Wśród swoich członków UGT-FICA wyznaczyło „koordynatora ds. cyfryzacji”, tj. członka, który otrzymał szkolenie w dziedzinie AI i ochrony danych osobowych, oraz ma doświadczenie jako negocjator układów zbiorowych w sektorze ICT. Koordynator posiada wiedzę na temat użytkowania i funkcjonowania nowej technologii w różnych sektorach i firmach, gdzie związek jest aktywny – również pod względem wpływu na dane pracowników – i zapewni wytyczne i zalecenia dla przedstawicieli pracowników w tej tematyce, również poprzez organizowanie specjalnych szkoleń.

TURCJA: Od 2016 r. (tj. kiedy wydano krajową ustawę o ochronie danych osobowych) TMS może liczyć na „Radę Ochrony Danych” związku, która skutecznie zarządza kwestiami związanymi z ochroną danych. Rada ma stanowisko doradcze i funkcję nadzorczą nad dostosowaniem wewnętrznej organizacji TMS do przepisów o ochronie danych, służąc jako źródło adresowania potencjalnych problemów lub pytań. Rada czasami współpracuje z firmami doradczymi i bezpośrednio pracuje z działem doradztwa prawnego TMS, aby rozwiązywać spory dotyczące ochrony danych, będąc nieustannie na bieżąco z aktualnym rozwojem i rozporządzeniami związanymi z ochroną danych. Należy zwrócić uwagę na to, że zespół ekspertów w radzie zajmuje się analizą spraw precedensowych rozwiązywania problemów.

Zalecenia

- Wytyczne wewnętrzne – których celem jest opisanie właściwego przetwarzania danych osobowych swoich członków oraz zapewnienie zgodności w celu uniknięcia konsekwencji ze strony pracodawców – powinny zostać utworzone i rozpowszechnione wśród przedstawicieli związku zawodowego. Powinny być oparte na praktycznych doświadczeniach i regularnie aktualizowane, aby pozostać zgodne z rozwijającymi się standardami.
- Ochrona danych powinna być wpleciona w szersze zasady zgodności związków, a zasady te muszą być w pełni rozumiane na wszystkich poziomach organizacji.
- Wyszkoleni eksperci w zakresie rozporządzeń dotyczących ochrony danych powinni być dostępni dla związków, aby udzielać porad i/lub wytycznych dla

najbardziej skomplikowanych problemów w tej kwestii. Gdy tylko jest to możliwe, ci eksperci powinni działać na szczeblu krajowym, terytorialnym i międzysektorowym, pomagając przedstawicielom pracowników w różnych sektorach.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMOWANIE INDYWIDUALNYCH
I ZBIOROWYCH GŁOSÓW
W KWESTII PRZETWARZANIA DANYCH**

1. Informacje i konsultacje

Zdobyte doświadczenia

Udzielanie pracownikom i ich przedstawicielom transparentnych informacji dotyczących przetwarzania danych w miejscu pracy jest kluczowe, aby zapewnić pełną świadomość jego potencjalnego wpływu na reprezentowanych przez nich pracowników. Jest to uznane przez kilka przepisów krajowych, które w ten sposób wyposażają pracowników i/lub ich przedstawicieli w informacje dotyczące procedur zarządzania danymi związanymi z pracownikami.

Jednakże same prawa do informacji okazały się nieskuteczne, aby zapewnić, że interesy pracowników są odpowiednio reprezentowane i chronione w sytuacji, gdy przedstawiciele pracowników nie nabędą niezbędnych umiejętności i wiedzy, aby w pełni zrozumieć następstwa proponowanych procedur – przede wszystkim dlatego, że udzielone przez firmy lub dostawców technologii informacje często są charakteryzowane przez wysoki stopień szczególności, a co za tym idzie nie są klarowne.

Prawa do konsultacji w kwestiach ochrony danych – tj. prawo przedstawicieli pracowników do wyrażenia ich wiążącej opinii w kwestii – w zamian nie są rozpowszechniane w ustawodawstwie krajowym, odzwierciedlając podejście przyjęte przez RODO.

Najlepsze praktyki

WŁOCHY: Dekret ustawodawczy nr 104/2022 nakłada na pracodawców obowiązek 1) informowania pracowników i ich przedstawicieli o korzystaniu z całkowicie zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji lub monitorowania, które wpływa na relacje zawodowe, przed ich założeniem, wraz z podaniem informacji dotyczącej ich funkcjonowania, celów i poziomu bezpieczeństwa, 2) informowania pracowników i ich przedstawicieli o wszelkich zmianach w użytkowaniu tych systemów, przynajmniej 24 godziny przed wprowadzeniem zmiany oraz 3) zapewnienia dostępu pracownikom i ich przedstawicielom do danych pracowników na ich żądanie.

HISZPANIA: Ustawa dotycząca dostawców jedzenia (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) zakłada obowiązek przejrzystości przedsiębiorstw wobec przedstawicieli pracowników w zakresie stosowania algorytmów i sztucznej inteligencji, które mogą mieć wpływ na warunki pracy pracownika. Jeśli zakres zastosowania tego przepisu został rozszerzony, mógłby on zapewnić odpowiednie prawa informacyjne związkom zawodowym w sektorze produkcyjnym.

NIEMCY: Według ust. 26 nowej federalnej ustawy o ochronie danych (2021 r.), w trakcie przetwarzania danych pracowników, prawa uczestnictwa organów przedstawiających pracownika (*Betriebsräte*) powinny pozostać nienaruszone. Ponadto, według ustawy konstytucyjnej (ust. 80) rada pracy może skorzystać z porady ekspertów w zakresie, w jakim wymaga tego właściwe wykonywanie jej obowiązków: ten przepis może odnosić się do naruszeń związanych z przetwarzaniem danych pracowników.

Zalecenia

- Wskazane byłoby, aby związki zawodowe zabrały głos w krajowych agencjach ochrony danych – często odpowiedzialnych za opracowywanie wytycznych dotyczących aspektów ochrony danych w relacjach zawodowych. Głos związków zawodowych może być pomocny w adresowaniu tej kwestii.
- Informacje dotyczące funkcjonowania systemów, które wpływają na prawa ochrony danych pracowników powinny zostać zapewnione związkowi zawodowemu w jasny i prosty sposób: kiedy te informacje są zbyt techniczne, przedstawiciele pracowników powinny móc skonsultować się z ekspertem w tej sprawie.
- Zalecane jest sformalizowanie roli przedstawicieli pracowników w konsultacjach w kwestii przetwarzania danych, aby zapewnić zrównoważone i praktyczne podejście w zarządzaniu danymi.
- Informacje otrzymane przez przedstawicieli pracowników powinny opierać się na działaniach społecznego dialogu, ukierunkowanego na osiągnięcie celów związków zawodowych – nie tylko w kwestii „zabezpieczenia” danych pracowników, ale również przy opracowywaniu strategii proaktywnych w tym zakresie.

2. Dialog społeczny i negocjacje zbiorowe

Zdobyte doświadczenia

Kwestie ochrony danych często nie są omawiane w ramach negocjacji zbiorowych – również ze względu na fakt, że ochrona praw pracowników do ochrony danych nie jest priorytetem dla większości europejskich związków zawodowych. Najczęstsze przepisy objęte układami zbiorowymi są związane z ograniczeniem wykorzystywania danych pracowników przez pracodawcę – w szczególności dla celów dyscyplinarnych.

Jednakże badanie przeprowadzone podczas projektu pokazuje, że włączenie klauzuli ochrony danych do układów zbiorowych pracy przyniosły znaczne korzyści dla praw dotyczących prywatności pracownika.

Najlepsze praktyki

WŁOCHY: Zgodnie z włoskim regulaminem pracowniczym (ust. nr 300/1970) wprowadzenie technologii umożliwiających pośrednie monitorowanie działań pracowników w miejscu pracy – dozwolone tylko do celów organizacyjnych, produkcyjnych lub związanych z bezpieczeństwem – jest uzależnione od zawarcia układu zbiorowego na szczeblu firmowym między poszczególnymi pracodawcami a przedstawicielami pracowników. Bez tego układu pracodawcy mogą stosować tego rodzaju technologie tylko po otrzymaniu zezwolenia od Inspekcji Pracy.

CZECHY: Czeski kodeks pracy udziela związkom zawodowym prawo do uczestniczenia w układach zbiorowych pracy, które adresują kwestie, takie jak godziny pracy, wynagrodzenie oraz warunki pracy, a więc mogą zawierać postanowienia dotyczące ochrony danych i rozwijającej się technologii.

Zalecenia

- Rola negocjacji zbiorowych w zabezpieczeniu ochrony danych osobowych pracowników powinna zostać uznana. Wątki związane z RODO muszą być włączone w negocjacje, które często dotyczą przede wszystkim trudnych tematów, takich jak zarobki i warunki pracy.
- Pod kątem treści, układy zbiorowe powinny wyszczególniać, który rodzaj monitorowania pracowników nie jest dozwolony (ukryta lub nieproporcjonalna kontrola) i który rodzaj danych nie może być gromadzony i/lub zarządzany przez pracodawców (*np.* dane biometryczne).
- Włączanie przepisów dotyczących ochrony danych w sektorowe układy zbiorowe, aby umocnić udział związków w podejmowaniu decyzji w związku z powiązаныmi kwestiami: prawa i obowiązki ochrony danych, powinny być dostosowane do potrzeb charakterystycznych dla poszczególnych sektorów. Ponadto sektorowe układy zbiorowe mogą odgrywać rolę koordynującą w tej kwestii, reprezentując równe warunki działania zarówno dla pracowników, jak i firm.

- Stosowanie wewnętrznych przepisów pracy w połączeniu z układami zbiorowymi, aby egzekwować przestrzeganie RODO.
- Promowanie inicjatyw społecznego dialogu dotyczącego ochrony danych, aby zwiększyć świadomość w tej kwestii również wśród kierowników działu HR firm.
- Firmy i przedstawiciele pracowników mogą badać możliwości wykorzystywania danych pracowników dla wspólnych celów (np. gromadzenie danych dotyczących wypadków i obrażeń w pracy, aby strukturyzować ukierunkowane sesje szkoleniowe w kwestii BHP) oraz regulować je poprzez negocjacje zbiorowe.
- Negocjacje zbiorowe mogą udzielać przedstawicielom pracowników prawa do informacji i konsultacji w kwestii przetwarzania danych w krajach, gdzie te prawa nie są obecnie przyznawane przez prawo ochrony danych i/lub prawo pracy.

3. Postępowanie egzekucyjne i (strategiczna) litygacja

Zdobyte doświadczenia

W kilku krajach europejskich sprawy litygacji strategicznej objęte projektem GDPIR, gdzie przedstawiciele pracowników pomyślnie zakwestionowali w sądzie niezgodne z prawem systemy inwigilacji, podkreślają potencjał działania prawnego w kwestii narzucania prawa ochrony danych w miejscu pracy z odniesieniem do naruszeń indywidualnych i zbiorowych praw pracowników (prawo do informacji, konsultacji lub obowiązkowe negocjacje). W innych krajach przedstawiciele pracowników również pomyślnie zaapelowali do krajowych organów ochrony danych, tak aby zgłosić naruszenia ochrony danych – a w niektórych przypadkach – naruszenia prawa pracy.

Należy jednak zauważyć, że postępowania sądowe wśród innych działań powinny być ostrożnie zaplanowane, aby uzyskać pożądaną rezultaty i aby uniknąć niepożądanych konsekwencji: w tym celu potrzebne są umiejętności prawne, organizacyjne i polityczne.

Najlepsze praktyki

DANIA: Naruszenia układów zbiorowych dotyczące kontroli i monitorowania pracownika lub potencjalne nadużycia uprawnień kierowniczych w tej kwestii, mogą być przedmiotem roszczeń związków zawodowych do sądu pracy, który może ocenić je jako spory zbiorowe.

WŁOCHY: Związki były w stanie przekonać włoskie sądy, że odmowę pracodawcy udzielenia informacji w kwestii zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji lub monitorowania członkom terytorialnych związków zawodowych należy uznać za zachowanie antyzwiązkowe (Sąd w Turynie, orzeczenie nr 231/2024). Ponadto związki zawodowe mają również możliwość zgłoszenia potencjalnych naruszeń prawa ochrony danych do włoskiego organu ochrony danych.

LUKSEMBURG: Delegacja personelu lub w przypadku jej braku, zainteresowani pracownicy, może zgłosić wniosek do Krajowej Komisji Ochrony Danych o uprzednią opinię w kwestii zgodności zaplanowanego przetwarzania do celów nadzoru pracowników w kontekście zatrudnienia.

Zalecenia

- Przedstawiciele pracowników powinni bezpośrednio zgłaszać poważne naruszenia RODO oraz krajowego prawa ochrony danych do krajowego organu ochrony danych, tak aby wykorzystać wszystkie potencjalne narzędzia zabezpieczania praw swoich reprezentowanych pracowników.
- Związki zawodowe powinny budować relacje partnerskie z zewnętrznymi ekspertami w dziedzinie prawa, aby przygotować się na potencjalne spory sądowe dotyczące ochrony danych.
- Związki zawodowe aktywne w różnych firmach/na różnych terytoriach/sektorach powinny założyć wspólne cele i skoordynować swoje strategie procesowe – aby uniknąć odizolowanych działań z ograniczonymi konsekwencjami.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**BUDOWANIE ORAZ WZMACNIANIE
WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI POPRZEZ
ROZPOWSZECHNIANIE DOBRYCH I
NAJLEPSZYCH PRAKTYK ORAZ
INFORMACJI**

Zdobyte doświadczenia

Brak rozpowszechniania dobrych i najlepszych praktyk w kwestii wyników negocjacji zbiorowych/dialogu społecznego dotyczącego przetwarzania danych, ale i również innych inicjatyw (np. zwiększania świadomości, litygacji strategicznej) może doprowadzić do różnych poziomów ochrony w jednym sektorze. Rozpowszechnianie informacji w kwestii przetwarzania danych zarówno w kontekście narodowym, jak i w kategorii międzynarodowej może w zamian pomóc progresywnemu wzrostowi ekspertyzy na temat wszystkich objętych podmiotów na szczeblu narodowym, sektorowym, terytorialnym i przedsiębiorczym.

Najlepsze praktyki

UE: W roku 2023 oraz 2024 UniEuropa i IndustriAll Europe udostępniłi dostęp do dwóch baz danych układów zbiorowych, w tym przepisów związanych z transformacją cyfrową, szczególnie związaną z AI i algorytmicznym zarządzaniem. Obydwie bazy danych zapewniają łatwo dostępne wersje angielskie układów zbiorowych obowiązujących w różnych państwach członkowskich.

Zalecenia

- Sektorowe związki zawodowe powinny stworzyć bazy danych (z otwartym lub ograniczonym dostępem) przeznaczone do najbardziej innowacyjnych układów zbiorowych dotyczących przetwarzania danych – które mogą również zawierać prawa precedensowe, przepisy krajowych organów ochrony danych oraz informacje prawne będące przedmiotem zainteresowania. Źródła objęte bazą danych mogą mieć krajowy lub międzynarodowy zasięg.
- Związki zawodowe na szczeblu sektorowym i/lub terytorialnym mogą również proponować momenty konfrontacji w kwestii podejścia do spraw dotyczących przetwarzania danych w miejscu pracy, skutkując stworzeniem wytycznych.