



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Orientări pentru reprezentanții lucrătorilor cu privire la prelucrarea datelor de la locul de muncă

D4.2



Co-funded by the
European Union

Informații referitoare la document

Acronim proiect	GDPIR
Acord de acordare	nr. 101048690
Numărul și titlul documentului dezvoltat	D4.2
Nivel de difuzare	Punerea la dispoziție a orientărilor
Numele organizației	FIM-CISL
Data depunerii	

Cuprins

Introducere	4
Înzestrarea reprezentanților lucrătorilor cu competențele și expertiza necesare	6
1. Dezvoltarea de competențe și cunoștințe	7
Lecții învățate	7
Cele mai bune practici	7
Recomandări	7
2. Reînnoire structurală internă	8
Lecții învățate	8
Cele mai bune practici	9
Recomandări	9
Promovarea opiniilor individuale și colective cu privire la prelucrarea de date	11
1. Informare și consultare	12
Lecții învățate	12
Cele mai bune practici	12
Recomandări	13
2. Dialogul social și negocierea colectivă.....	13
Lecții învățate	13
Cele mai bune practici	14
Recomandări	14
3. Execuție și litigii (strategice).....	15
Lecții învățate	15
Cele mai bune practici	15
Recomandări	16

Promovarea și consolidarea cunoștințelor și competențelor prin distribuirea de bune practici și informații	17
Lecții învățate	18
Cele mai bune practici	18
Recomandări	18

Introducere

Documentul prezent reprezintă rezultatul final al proiectului **Gestionarea prelucrării datelor la locul de muncă prin relații industriale (GDPIR, Managing Data Processing in the Workplace through Industrial Relations)**, ce s-a derulat în perioada 2022-2024 în cadrul programului SOCP-INFO-WK al Direcției Generale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene.

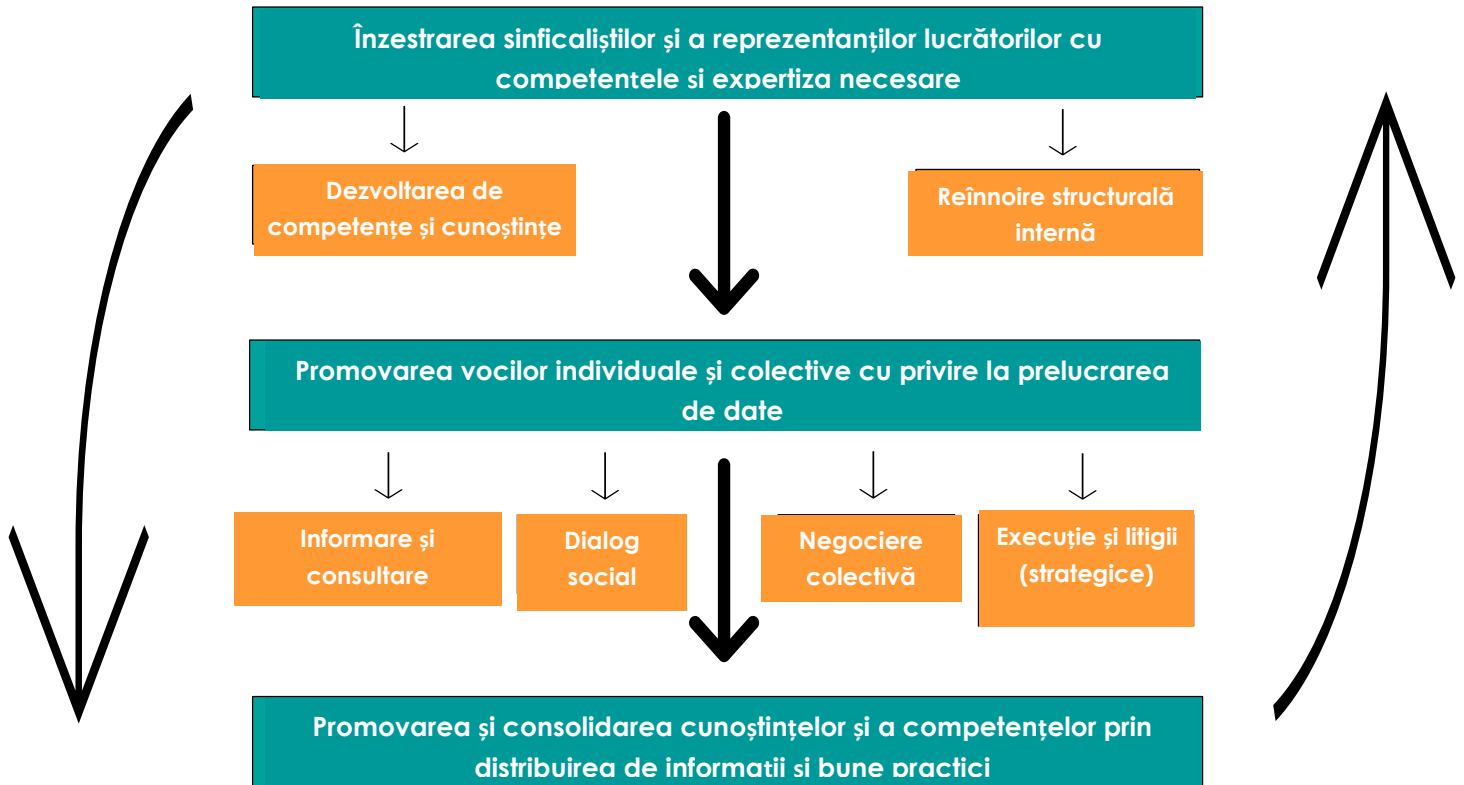
Scopul acestui proiect este **punerea la dispoziție a reprezentanților pentru lucrătorii europeni din sectorul de producție a competențelor și expertizei necesare pentru a juca un rol activ în abordarea uneia dintre cele mai importante și actuale provocări din domeniul muncii, și anume „dataficarea” – și impactul său potențial asupra protecției datelor și drepturilor lucrătorilor.**

Având în minte acest obiectiv, în primul an al proiectului GDPIR, membrii Consorțiului (care aparțin atât domeniului cercetării, cât și domeniului sindical) au efectuat în comun **ample cercetări documentare și de teren cu privire la prelucrarea datelor**, prin consultarea unei literaturi relevante și a celor mai bune practici de negociere colectivă și dialog social. Cercetarea documentară a inclus **12 state membre ale UE** (Italia, Irlanda, Malta, Danemarca, Luxemburg, Franța, Țările de Jos, Germania, Belgia, Republica Cehă, Slovacia, Ungaria) și **1 țară candidată** (Turcia), în timp ce cercetarea de teren a inclus **9 State membre ale UE** (Italia, Irlanda, Malta, Luxemburg, Germania, Belgia, Republica Cehă, Slovacia, Ungaria) și **1 țară candidată** (Turcia).

Rezultatele obținute în această fază au fost ulterior utilizare ca bază pentru dezvoltarea activităților de instruire adresate reprezentanților lucrătorilor din cinci țări europene diferite (Italia, Spania, Slovacia, Belgia și Turcia) și **distribuite în cadrul evenimentelor tematice în prezență și a webinarilor internaționale**. Pe parcursul celui de-al doilea an al proiectului GDPIR, au avut loc atât activități de instruire, cât și de comunicare.

Datele colectate în timpul diferitelor faze ale proiectului GDPIR au fost apoi grupate și reelaborate în prezentele Orientări, prin care se urmărește **punerea la dispoziție a unor îndrumări accesibile și practice privind prelucrarea datelor la locul de muncă de către reprezentanții lucrătorilor.**

Următorul tabel constituie o reprezentare grafică a diferitelor aspecte ale subiectelor examinate în cadrul Orientărilor – care trebuie considerate ca **diferite faze ale unui proces circular menit să se asigure că reprezentanții lucrătorilor joacă un rol esențial în gestionarea datelor, exercitându-și atribuțiile printr-o atitudine defensivă pentru evitarea principalelor riscuri și cu o abordare proactivă pentru exploatarea potențialităților oferite de noile tehnologii.**



Autorii Orientărilor au identificat pentru fiecare subiect în parte: **lecțiile învățate în timpul proiectului GDPIR** – în ceea ce privește, de exemplu, problemele care trebuie abordate cu diferite grade de urgență; **cele mai bune practici de dialog social și negociere colectivă** adunate în țările vizate de proiect; **recomandări relevante către reprezentanții lucrătorilor** de abordare a subiectelor discutate.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**ÎNZESTRAREA REPREZENTANȚILOR
LUCRĂTORILOR CU COMPETENȚELE ȘI
EXPERTIZA NECESARE**

1. Dezvoltarea de competențe și cunoștințe

Lecții învățate

Prin intermediul proiectului GDPIR s-a putut observa un nivel destul de scăzut a cunoștințelor reprezentanților lucrătorilor din sectorul de producție cu privire la protecția datelor. Reprezentanții lucrătorilor de la toate nivelurile sunt de părere că există lacune de cunoaștere a Regulamentului general privind protecția datelor (GDPR) și a legislației naționale privind protecția datelor - cea mai comună experiență în ceea ce privește gestionarea datelor fiind introducerea sistemelor CCTV la locurile de muncă, în timp ce noile tehnologii de monitorizare (cum ar fi instrumentele bazate pe inteligență artificială) sunt încă neexplorate.

Unele sesiuni de instruire pe această temă care s-au adresat reprezentanților lucrătorilor au avut loc în majoritatea țărilor vizate de proiect, în mare parte în perioada în care a fost adoptată pentru prima dată legislația europeană și națională privind protecția datelor.

Cele mai bune practici

TURCIA: În urma publicării Legii privind protecția datelor cu caracter personal nr. 6698/2016, Sindicatul Metalurgic din Turcia (TMS) a lansat cursuri de instruire pentru membrii și reprezentanții sindicatului. Aceste inițiative subliniază importanța critică a instruirii angajaților cu cunoștințe cuprinzătoare despre drepturile și obligațiile lor privind datele în conformitate cu legislația.

UE: În 2022, IndustriAll Europe a organizat un seminar menit să mărească gradul de conștientizare cu privire la potențiala utilizare a GDPR ca „instrument de negociere” – și anume, modalitatea prin care această legislație poate fi încorporată într-o strategie de negociere colectivă. Seminarul s-a adresat sindicaliștilor la nivel național și a fost organizat în colaborare cu centrele de cercetare relevante la nivel european. Seminarul a avut ca rezultat principal un „set de instrumente”, care rezumă principalele prevederi ale GDPR, modurile în care acestea influențează activitatea sindicală și strategiile sindicale de protecție a datelor personale ale membrilor acestora.

Recomandări

- Promovarea activităților de conștientizare, instruire și consolidare a capacităților adresate reprezentanților lucrătorilor cu privire la protecția

datelor cu caracter personal este esențială. Acele sesiuni de instruire ar trebui să sublinieze importanța înțelegerii reglementărilor GDPR pentru prevenirea încălcărilor.

- Se recomandă programarea de actualizări periodice și sesiuni de instruire cu referire la legile privind protecția datelor și reglementările relevante ale muncii pentru toți reprezentanții lucrătorilor astfel încât aceștia să poată ține pasul cu schimbările legale și tehnologice. Aceste sesiuni trebuie organizate de federația sindicală la nivel național/teritorial – eventual în colaborare cu societăți externe precum centre de cercetare sau firme de consultanță – și să ajungă, de asemenea, la reprezentanții lucrătorilor la nivel de companie.
- Sesiunile de instruire referitoare la protecția datelor trebuie să se concentreze nu numai pe prerogativele legale și jurisprudența relevantă, ci și pe practicile de negociere colectivă și tehnici de negociere – astfel încât să pună la dispoziția reprezentanților lucrătorilor o gamă largă de competențe.

2. Reînnoire structurală internă

Lecții învățate

Mai multe sindicate din Europa au trecut printr-o reînnoire structurală semnificativă în urma emiterii GDPR – mai ales în ceea ce privește gestionarea datelor membrilor acestora. Această reînnoire presupune, printre alte activități, numirea și/sau recrutarea de experți în materie (de ex. responsabil privind protecția datelor). Adesea, acești experți organizează evenimente menite să crească gradul de conștientizare pe tema protecției datelor sau să ofere orientări referitoare la noile proceduri de urmat în ceea ce privește gestionarea datelor de către membri. Cu toate acestea, în contextul activităților de zi cu zi și prin contactul direct dintre sindicaliști cu reprezentanții lucrătorilor, aceste orientări sunt adesea neglijate. Prin urmare, trebuie remarcat faptul că aceste orientări se concentrează în principal pe gestionarea datelor membrilor, și nu pe modul de planificare a strategiilor care vizează gestionarea prelucrării de către angajatori a datelor lucrătorilor.

Cele mai bune practici

SPANIA: UGT-FICA a desemnat, din membrii săi, un „coordonator pentru digitalizare”, adică un membru care a fost instruit în domeniul AI (inteligență artificială) și protecția datelor cu caracter personal și care are experiență ca negociator de contracte colective în sectorul ICT. Coordonatorul dispune de cunoștințe despre utilizarea și funcționarea noilor tehnologii în diferitele sectoare și companii în care activează sindicatul, precum și în ceea ce privește impactul acestora cu privire la datele lucrătorilor și oferă îndrumări și recomandări reprezentanților lucrătorilor referitoare la aceste subiecte prin organizarea de instruirii specifice.

TURCIA: Din 2016 (și anume de când a fost emisă Legea națională privind protecția datelor cu caracter personal) TMS se poate baza pe „Consiliul de protecție a datelor” al sindicatului, care contribuie la gestionarea eficientă a problemelor legate de protecția datelor. Consiliul are rol de consiliere și de supraveghere cu privire la alinierea organizației interne TMS la legislația privind protecția datelor și constituie o resursă pentru abordarea potențialelor probleme sau întrebări. În anumite ocazii, Consiliul colaborează cu firme de consultanță și lucrează îndeaproape cu departamentul de consiliere juridică al TMS pentru a soluționa litigiile privind protecția datelor, menținându-se la curent cu evoluțiile actuale și cu hotărârile judiciare legate de protecția datelor. Este de remarcat faptul că o echipă de experți din componența consiliului se ocupă cu analizarea cazurilor precedente pentru rezolvarea problemelor.

Recomandări

- în rândul funcționarilor sindicali, este necesar să se creeze și să distribuie orientări interne, care au ca scop descrierea privind gestionare corectă a datelor cu caracter personal ale membrilor și garantarea respectării acestora pentru a se evita repercusiunile din partea angajatorilor. Pentru a rămâne relevante cu standardele în continuă evoluție, acestea trebuie să se bazeze pe experiențe practice și să fie actualizate în mod regulat.
- Este necesar ca protecția datelor să fie inclusă în politicile de conformitate mai ample ale sindicatelor, în timp ce aceste principii trebuie să fie pe deplin înțelese la toate nivelurile organizațiilor.
- Sindicatele ar trebui să aibă la dispoziție experți instruiți în legislația privind protecția datelor, astfel încât să ofere consiliere și/sau îndrumări cu privire la

cele mai complicate probleme în această materie. Ori de câte ori este posibil, acești experți vor acționa la nivel național, teritorial și inter-sectorial, prin susținerea reprezentanților lucrătorilor din diferite sectoare.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMOVAREA OPINIILOR INDIVIDUALE
ȘI COLECTIVE CU PRIVIRE LA
PRELUCRAREA DE DATE**

1. Informare și consultare

Lecții învățate

Furnizarea de informații transparente privind prelucrarea datelor la locul de muncă atât lucrătorilor cât și reprezentanților acestora este esențială pentru a se asigura cunoașterea deplină a impactului potențial al acestora asupra lucrătorilor pe care îi reprezintă. Acest lucru este recunoscut de mai multe legislații naționale, care conferă astfel lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora drepturi de informare cu privire la procedurile de gestionare a datelor referitoare la datele lucrătorilor.

Cu toate acestea, drepturile la informare s-au dovedit ineficiente în garantarea reprezentării și protejării intereselor lucrătorilor în mod corespunzător în cazul în care reprezentanții lucrătorilor nu dispun de competențele și cunoștințele necesare pentru înțelegerea deplină a implicațiilor derivate din procedurile propuse – în special deoarece informațiile furnizate de companii sau furnizorii de tehnologie se caracterizează adesea printr-un grad tehnologic ridicat și, prin urmare, nu sunt foarte clare.

Drepturile de consultare cu privire la aspectele legate de protecția datelor – *cu alte cuvinte* dreptul reprezentanților lucrătorilor de a-și exprima opinia obligativă în această materie – nu sunt în schimb larg răspândite în cadrul legislației naționale, reflectând abordarea adoptată de GDPR.

Cele mai bune practici

ITALIA: Decretul legislativ nr. 104/2022 impune angajatorilor 1) să informeze lucrătorii și reprezentanții acestora cu privire la utilizarea sistemelor complet automatizate de luare a deciziilor sau de monitorizare, care afectează relația de muncă, înainte de punerea în aplicare a acestora, împreună cu informații privind funcționarea, scopurile și nivelul de securitate al acestora, 2) să informeze lucrătorii și reprezentanții acestora cu privire la orice modificări în utilizarea acelor sisteme, cu cel puțin 24 de ore înainte de producerea modificării și 3) să ofere acces lucrătorilor și reprezentanților acestora, la datele lucrătorilor, la cererea acestora.

SPANIA: Legea Riders (*Ley 12/2021, din 28 septembrie*) prevede o obligație de transparență a companiilor față de reprezentanții lucrătorilor în ceea ce privește utilizarea algoritmilor și a inteligenței artificiale, care ar putea afecta condițiile de muncă ale angajaților. Dacă domeniul de aplicare a acestei prevederi s-ar extinde, aceasta ar putea oferi drepturi de informare adecvate sindicatelor din sectorul de prelucrare.

GERMANIA: Potrivit sec. 26 din noua Lege federală privind protecția datelor (2021), drepturile de participare ale organismelor reprezentative ale angajaților (*Betriebsräte*), pentru prelucrarea datelor lucrătorilor, rămân neafectate. În plus, conform Legii Constituției Lucrărilor (art. 80), comitetul de întreprindere poate apela la consilierea unor experți în măsura în care îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor sale impune acest lucru: această prevedere se poate aplica cazurilor de

Recomandări

- Ar fi de dorit ca sindicatele să își poată exprima opinia în cadrul Agențiilor Naționale pentru Protecția Datelor – adesea însărcinate cu elaborarea orientărilor privind aspectele legate de protecția datelor din relația de muncă. Opinia sindicatelor poate fi utilă pentru abordarea acestei probleme.
- Informațiile privind funcționarea sistemelor care afectează drepturile lucrătorilor privind protecția datelor trebuie puse la dispoziția sindicatelor într-un mod clar și simplu: atunci când aceste informații sunt prea tehnice, reprezentanților lucrătorilor trebuie să li se permită să consulte un expert în această materie.
- Pentru a se asigura o abordare echilibrată și practică a gestionării datelor, se recomandă formalizarea rolului reprezentanților lucrătorilor în consultările privind prelucrarea datelor.
- Informațiile primite de reprezentanții lucrătorilor vor sta la baza activităților de dialog social care vizează atingerea obiectivelor sindicale – nu numai în ceea ce privește „protejarea” datelor lucrătorilor, ci și în elaborarea strategiilor proactive referitoare la această materie.

2. Dialogul social și negocierea colectivă

Lecții învățate

Subiectele privind protecția datelor nu sunt discutate frecvent în cadrul negocierii colective, acest lucru se întâmplă și pentru că protecția drepturilor lucrătorilor privind protecția datelor nu se găsește în fruntea agendei pentru cea mai mare parte a sindicatelor europene. Cele mai frecvente prevederi incluse în contractele colective sunt legate de limitarea utilizării datelor lucrătorilor de către angajator, mai ales în scopuri disciplinare.

Cu toate acestea, cercetările efectuate în timpul proiectului arată că includerea clauzelor de protecție a datelor în contractele de negociere colectivă a beneficiat în mare parte de drepturile la confidențialitate ale angajaților.

Cele mai bune practici

ITALIA: Conform Statutului Muncitorilor din Italia (Legea nr. 300/1970), introducerea tehnologiilor care permit monitorizarea indirectă a activităților lucrătorilor la locul de muncă, care este permisă numai în scopuri organizatorice, productive sau legate de siguranță, se supune încheierii unui contract colectiv la nivel de companie între angajatorii individuali și reprezentanții lucrătorilor. În lipsa acestui acord, angajatorii pot folosi acest tip de tehnologii numai după ce au primit autorizația de la Inspectoratul Muncii.

REPUBLICA CEHĂ: Codul Muncii ceh acordă sindicatelor dreptul de a participa la negocieri colective care abordează probleme precum programul de lucru, salariul și condițiile de muncă și, prin urmare, poate conține clauze privind protecția datelor și tehnologia emergentă.

Recomandări

- Rolul negocierilor colective în asigurarea protecției datelor cu caracter personal a lucrătorilor trebuie să fie recunoscut. Subiectele legate de GDPR trebuie incluse în negocierile, care adesea abordează în primul rând subiecte dificile precum salariile și condițiile de muncă.
- În ceea ce privește conținutul, contractele colective trebuie să specifice tipurile de monitorizare a lucrătorilor care nu sunt permise (control ascuns sau disproporționat), precum și tipurile de date care nu pot fi colectate și/sau gestionate de către angajatori (de ex., date biometrice).
- Încorporarea de prevederi privind protecția datelor în contractele colective de sector având ca scop consolidarea implicării sindicatelor în procesul decizional cu privire la subiecte conexe: drepturile și responsabilitățile în materie de protecție a datelor trebuie adaptate nevoilor specifice sectorului respectiv. În plus, contractele colective de sector pot juca un rol de coordonare pe această temă, reprezentând condiții de concurență echitabile atât pentru lucrători, cât și pentru companii.

- Utilizarea de reglementări interne de muncă în legătură cu contractele colective pentru a se asigura respectarea GDPR.
- Promovarea de inițiative de dialog social privind protecția datelor, având ca scop creșterea gradului de conștientizare pe această temă în rândul managerilor de resurse umane ai companiilor.
- Companiile și reprezentanții lucrătorilor ar putea analiza posibilitatea de utilizare a datelor lucrătorilor pentru scopuri comune (de ex., colectarea de date privind accidentele și leziunile la locul de muncă pentru a structura sesiuni de instruire focalizate pe probleme de SSM) și de reglementare prin negocieri colective.
- Negocierea colectivă va putea garanta drepturi de informare și consultare cu privire la prelucrarea datelor reprezentanților lucrătorilor din țările în care aceste drepturi nu sunt garantate în prezent de protecția datelor și/sau legislația muncii.

3. Execuție și litigii (strategice)

Lecții învățate

În unele țări europene, cazurile de litigii strategice discutate de proiectul GDPIR, în care reprezentanții lucrătorilor au contestat cu succes practicile ilegale de supraveghere în justiție, evidențiază potențialul acțiunii în justiție pentru aplicarea legilor privind protecția datelor la locul de muncă cu referire la încălcări ale drepturilor individuale și colective a lucrătorilor (dreptul la informare, consultare sau negociere obligatorie). În alte țări, reprezentanții lucrătorilor au apelat cu succes la Autoritățile Naționale pentru Protecția Datelor pentru a raporta încălcări ale legislației privind protecția datelor – și, în unele cazuri, a muncii.

Este de remarcat, însă, că litigiile, împreună cu alte acțiuni, trebuie planificate cu atenție pentru a obține rezultatele dorite și pentru a evita consecințele nedorite: în acest scop, sunt necesare competențe juridice, organizatorice și politice.

Cele mai bune practici

DANEMARCA: Încălcările contractelor colective privind controlul și monitorizarea angajaților, sau potențialele abuzuri ale prerogativelor manageriale în materie, pot face obiectul reclamațiilor sindicale la Tribunalul Muncii, care le poate aprecia drept conflicte industriale.

ITALIA: Sindicatele au reușit să oblige instanțele italiene să recunoască faptul că refuzul angajatorului de a furniza informații despre sistemele automate de luare a deciziilor sau de monitorizare a membrilor de sindicat teritorial trebuie considerat comportament antisindical (Tribunalul din Torino, Hotărârea nr. 231/2024). În plus, sindicatele au posibilitatea de a raporta autorității italiene pentru protecția datelor eventuale încălcări ale legislației privind protecția datelor.

LUXEMBURG: Delegația de personal sau, în lipsa acesteia, angajații în cauză, pot depune o cerere la Comisia Națională privind Protecția Datelor pentru un aviz prealabil cu privire la conformitatea prelucrării planificate în scopul supravegherii salariatilor în contextul anșajării.

Recomandări

- Reprezentanții lucrătorilor trebuie să raporteze direct autorităților naționale de protecție a datelor încălcările grave ale GDPR și ale legislației naționale privind protecția datelor, astfel încât să facă uz de toate instrumentele potențiale pentru protejarea drepturilor lucrătorilor reprezentați.
- Sindicatele vor construi parteneriate cu experți juridici externi cu scopul de a se pregăti pentru potențiale litigii care implică protecția datelor.
- Sindicatele active în diferite companii/teritorii/sectoare trebuie să stabilească obiective comune și să-și coordoneze strategiile de litigii – astfel încât să evite acțiuni izolate cu consecințe limitate.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMOVAREA ȘI CONSOLIDAREA
CUNOȘTINȚELOR ȘI COMPETENȚELOR
PRIN DISTRIBUIREA DE BUNE PRACTICI ȘI
INFORMAȚII**

Lecții învățate

Lipsa de distribuire a bunelor practici cu privire la rezultatele negocierilor colective/dialogului social cu privire la prelucrarea datelor, dar și alte inițiativă (de ex., conștientizare, litigii strategice) pot duce la niveluri diferite de protecție în cadrul aceluiași sector. În schimb, difuzarea de informații privind prelucrarea datelor atât în contexte naționale, cât și în termeni transnaționali, poate să contribuie la creșterea progresivă a expertizei în materie a tuturor actorilor implicați la nivel național, teritorial, de sector și de companie.

Cele mai bune practici

UE: În 2023 și 2024, UniEuropa și IndustriAll Europe au pus recent la dispoziție două baze de date de contracte colective, inclusiv prevederi legate de tranziția digitală, în special în ceea ce privește AI și gestionarea algoritmică. Ambele baze de date oferă versiuni în limba engleză ușor de accesat ale contractelor colective aplicabile în diferite state membre.

Recomandări

- Sindicatele de sector vor crea baze de date (acces deschis sau limitat) dedicate pentru cele mai inovatoare contracte colective privind prelucrarea datelor – care ar putea include și jurisprudența, prevederile Autorităților Naționale pentru Protecția Datelor și informațiile juridice de interes. Sursele incluse în baza de date pot avea obiective naționale sau internaționale.
- Sindicatele la nivel de sector și/sau teritoriu pot propune, de asemenea, evenimente de confruntare cu privire la modul de abordare a problemelor referitoare la prelucrarea datelor la locul de muncă, prin crearea de orientări.