



GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Smernice za predstavnike delavcev v zvezi z obdelavo podatkov na delovnem mestu

D4.2



Co-funded by the
European Union

Informacije o dokumentu

Kratika projekta	GDPIR
Sporazum o dodelitvi sredstev	št. 101048690
Številka rezultata in naslov	D4.2
Raven širjenja	Predložitev smernic
Ime organizacije	FIM-CISL
Datum predložitve	

Kazalo

Uvod	4
Opremljanje predstavnikov delavcev s potrebnimi spretnostmi in strokovnim znanjem.....	6
1. Razvoj spretnosti in znanja.....	7
Spoznanja	7
Dobre prakse	7
Priporočila	7
2. Obnova notranje strukture	8
Spoznanja	8
Dobre prakse	9
Priporočila	9
Spodbujanje individualnih in kolektivnih glasov o obdelavi podatkov	11
1. Obveščanje in posvetovanje.....	12
Spoznanja	12
Dobre prakse	12
Priporočila	13
2. Socialni dialog in kolektivna pogajanja	13
Spoznanja	13
Dobre prakse	14
Priporočila	14
3. Izvrševanje in (strateški) sodni postopki	15
Spoznanja	15
Dobre prakse	15
Priporočila	16

Spodbujanje in krepitev znanja in spretnosti s širjenjem dobrih in najboljših praks in informacij	17
Spoznanja	18
Dobre prakse	18
Priporočila	18

Uvod

Ta dokument je končni rezultat projekta **GDPIR (Upravljanje obdelave podatkov na delovnem mestu s pomočjo industrijskih odnosov)**, ki se je med letoma 2022 in 2024 izvajal v okviru programa SOCPL-INFO-WK Generalnega direktorata Evropske komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje.

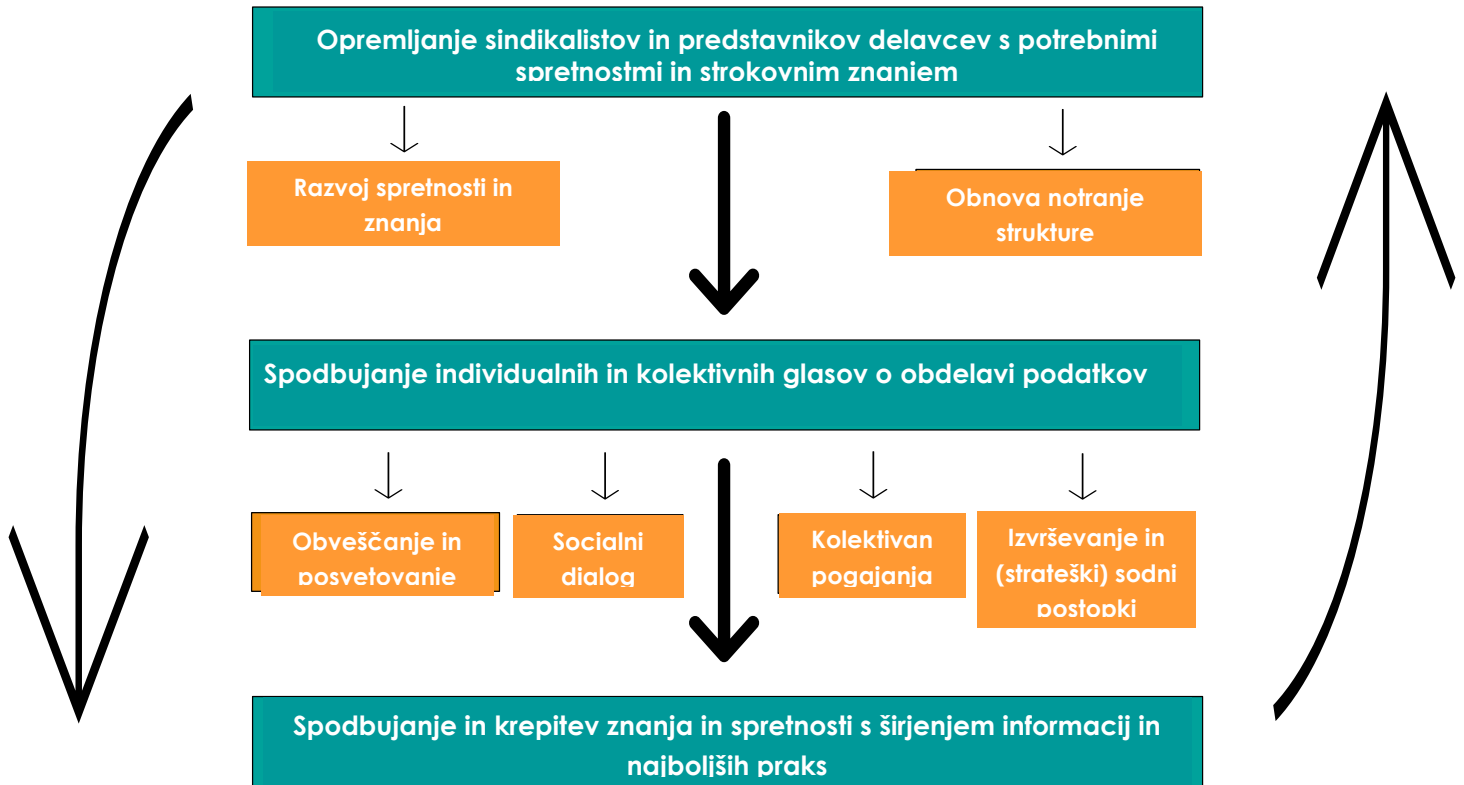
Cilj projekta je **evropskim predstavnikom delavcev v proizvodnem sektorju zagotoviti potrebne spretnosti in strokovno znanje za aktivno vlogo pri reševanju enega najpomembnejših in aktualnih izzivov v svetu dela, t.j. "upodatkovanje", in njegovih morebitnih vplivov na varstvo podatkov delavcev in njihove delavske pravice.**

V skladu s tem ciljem so v prvem letu projekta GDPIR člani konzorcija (ki pripadajo tako raziskovalnemu kot sindikalnemu svetu) skupaj izvedli **obsežno dokumentacijsko in terensko raziskavo o obdelavi podatkov**, pri čemer so se seznanili z ustrežno literaturo in najboljšimi praksami kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga. Dokumentarna raziskava je zajela **12 držav članic EU** (Italijo, Irsko, Malto, Dansko, Luksemburg, Francijo, Nizozemsko, Nemčijo, Belgijo, Češko, Slovaško, Madžarsko) in **1 državo kandidatko** (Turčijo), terenska raziskava pa **9 držav članic EU** (Italijo, Irsko, Malto, Luksemburg, Nemčijo, Belgijo, Češko, Slovaško, Madžarsko) in **1 državo kandidatko** (Turčijo).

Ugotovitve, pridobljene v tej fazi, so bile nato uporabljene kot podlaga za razvoj dejavnosti usposabljanja, namenjenih predstavnikom delavcev iz petih različnih evropskih držav (Italija, Španija, Slovaška, Belgija in Turčija), **in širjene prek tematskih dogodkov v živo in mednarodnih spletnih seminarjev**. Dejavnosti usposabljanja in obveščanja so potekale v drugem letu projekta GDPIR.

Prispevki, zbrani v različnih fazah projekta GDPIR, so bili nato zbrani in predelani v pričujočih smernicah, katerih namen je **zagotoviti dostopno in praktično navodilo o obdelavi podatkov pri delu za predstavnike delavcev**.

Naslednja tabela je grafični prikaz različnih vidikov tem, ki jih obravnavajo smernice in ki jih je treba razumeti kot **različne faze krožnega procesa, katerega cilj je zagotoviti, da imajo predstavniki delavcev ključno vlogo pri soočanju s prenosom podatkov, pri čemer svoje naloge opravljajo z obrambnim pristopom, da bi se izognili glavnim tveganjem, in s proaktivnim pristopom, da bi izkoristili možnosti nove tehnologije**.



Pri vsaki temi so avtorji smernic opredelili: **spoznanja, pridobljena med projektom GDPIR** - na primer v smislu vprašanj, ki jih je treba obravnavati z različnimi stopnjami nujnosti; **najboljše prakse socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj**, zbrane v državah, vključenih v projekt; **ustrezna priporočila predstavnikom delavcev** za soočanje z obravnavanimi temami.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**OPREMLJANJE
PREDSTAVNIKOV DELAVCEV
S POTREBNIMI SPRETNOSTMI
IN STROKOVNIM ZNANJEM**

1. Razvoj spretnosti in znanja

Spoznanja

Izkušnje projekta GDPIR kažejo, da so predstavniki delavcev v proizvodnem sektorju precej slabo seznanjeni z varstvom podatkov. Predstavniki delavcev na vseh ravneh menijo, da imajo vrzeli v poznavanju Splošne uredbe o varstvu podatkov (GDPR) in nacionalne zakonodaje o varstvu podatkov - najpogostejša izkušnja v zvezi z upravljanjem podatkov je uvedba sistemov kamer zaprtega kroga (CCTV) na delovnih mestih, medtem ko so nove tehnologije spremljanja (kot so orodja na podlagi umetne inteligence) še vedno neraziskane.

V večini držav, vključenih v projekt, je bilo izvedenih nekaj usposabljanj na to temo, namenjenih predstavnikom delavcev, večinoma v času, ko je bila prvič sprejeta evropska in nacionalna zakonodaja o varstvu podatkov.

Dobre prakse

TURČIJA: Po objavi zakona o varstvu osebnih podatkov št. 6698/2016 je turški sindikat kovinarjev (TMS) začel usposabljanje za člane in predstavnike svojega sindikata. Te pobude poudarjajo ključni pomen opremljanja zaposlenih s celovitim znanjem o njihovih pravicah in obveznostih glede varstva podatkov v skladu z zakonodajo.

EU: IndustriAll Europe je leta 2022 organiziral delavnico, namenjeno ozaveščanju o možni uporabi GDPR kot "pogajalskega orodja", tj. kako je mogoče to zakonodajo vključiti v strategijo kolektivnih pogajanj. Delavnica je bila namenjena sindikalistom na nacionalni ravni in organizirana v sodelovanju z ustreznimi raziskovalnimi centri na evropski ravni. Njen glavni rezultat je "orodje", ki povzema glavne določbe uredbe GDPR, načine, kako vplivajo na delo sindikatov in sindikalne strategije za zaščito osebnih podatkov njihovih članov.

Priporočila

- Ključnega pomena je spodbujanje dejavnosti ozaveščanja, usposabljanja in krepitev zmogljivosti, namenjenih delavskim predstavnikom na področju

varstva osebnih podatkov. Na teh usposabljanjih je treba poudariti pomen razumevanja predpisov GDPR za preprečevanje kršitev.

- Priporočljivo je, da se za vse predstavnike delavcev načrtujejo redne posodobitve in usposabljanja o zakonih o varstvu podatkov in ustreznih delovnih predpisih, da bi sledili pravnim in tehnološkim spremembam. Te seje bi morala organizirati zveza sindikatov na nacionalni/teritorialni ravni - po možnosti v sodelovanju z zunanjimi subjekti, kot so raziskovalni centri ali svetovalna podjetja - in na njih sodelovati tudi predstavniki delavcev na ravni podjetja.
- Usposabljanja o vprašanih varstva podatkov se ne bi smela osredotočati le na pravne pristojnosti in ustrezno sodno prakso, temveč tudi na prakse kolektivnih pogajanj in pogajalske tehnike, da bi predstavniki delavcev pridobili široko paleto znanj in spretnosti.

2. Obnova notranje strukture

Spoznanja

Številni sindikati po Evropi so po izdaji GDPR izvedli pomembno strukturno prenovo - večinoma v zvezi z upravljanjem podatkov svojih članov. Ta prenova med drugim vključuje imenovanje in/ali zaposlovanje strokovnjakov za to področje (*npr.* pooblaščenec za varstvo podatkov). Ti strokovnjaki pogosto organizirajo dogodke, namenjene ozaveščanju na temo varstva podatkov, ali zagotavljajo smernice v zvezi z novimi postopki, ki jih je treba upoštevati pri upravljanju podatkov njihovih članov. Vendar se v okviru vsakodnevnih dejavnosti - zaradi neposrednega stika sindikalistov z zastopanimi delavci - te smernice pogosto ne upoštevajo. Opozoriti je treba, da so te smernice večinoma osredotočene na upravljanje podatkov članov in ne na oblikovanje strategij za obvladovanje obdelave podatkov delavcev s strani delodajalcev.

Dobre prakse

ŠPANIJA: UGT-FICA je med svojimi člani imenovala "koordinatorja za digitalizacijo", tj. člana, ki se je usposabljal na področju umetne inteligence in varstva osebnih podatkov ter ima izkušnje kot pogajalec o kolektivnih pogodbah v sektorju IKT. Koordinator pozna uporabo in delovanje nove tehnologije v različnih sektorjih in podjetjih, kjer je sindikat dejaven - tudi z vidika njenega vpliva na podatke delavcev - ter predstavnikom delavcev zagotavlja smernice in priporočila v zvezi s temi temami, tudi z organizacijo posebnih usposabljanj.

TURČIJA: Od leta 2016 (tj. od izdaje nacionalnega zakona o varstvu osebnih podatkov) lahko TMS računa na "odbor za varstvo podatkov" sindikata, ki učinkovito rešuje vprašanja, povezana z varstvom podatkov. Odbor ima svetovalno in nadzorno vlogo pri usklajevanju notranje organizacije TMS z zakoni o varstvu podatkov ter služi kot vir za obravnavo morebitnih vprašanj ali poizvedb. Odbor včasih sodeluje s svetovalnimi podjetji in tesno sodeluje s pravno svetovalno službo TMS pri reševanju sporov v zvezi z varstvom podatkov, pri čemer je nenehno na tekočem s trenutnim razvojem in sodnimi odločitvami v zvezi z varstvom podatkov. Opozoriti je treba, da je skupina strokovnjakov v odboru zadolžena za analizo precedenčnih primerov za reševanje težav.

Priporočila

- Oblikovati bi bilo treba notranje smernice, ki bi opisovale pravilno ravnanje z osebnimi podatki članov in zagotavljale skladnost, da bi se izognili povračilnim ukrepom delodajalcev, ter jih razširiti med sindikalnimi funkcionarji. Temeljiti morajo na praktičnih izkušnjah in se redno posodabljati, da ostanejo v skladu z razvijajočimi se standardi.
- Varstvo podatkov je treba vključiti v širše politike sindikatov glede skladnosti, ta načela pa je treba v celoti razumeti na vseh ravneh organizacij.
- Sindikatom morajo biti na voljo usposobljeni strokovnjaki za zakonodajo o varstvu podatkov, da lahko svetujejo in/ali usmerjajo pri najbolj zapletenih vprašanjih v zvezi s tem. Če je le mogoče, morajo ti strokovnjaki delovati na

- nacionalni, teritorialni in medsektorski ravni ter pomagati predstavnikom delavcev v različnih sektorjih.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**SPODBUJANJE INDIVIDUALNIH
IN KOLEKTIVNIH GLASOV
O OBDELAVI PODATKOV**

1. Obveščanje in posvetovanje

Spoznanja

Zagotavljanje preglednih informacij o obdelavi podatkov na delovnem mestu delavcem in njihovim predstavnikom je ključnega pomena za zagotovitev popolnega poznavanja njenega morebitnega vpliva na delavce, ki jih zastopajo. To priznava več nacionalnih zakonodaj, ki delavcem in/ali njihovim predstavnikom podeljujejo pravice do obveščeniosti o postopkih upravljanja podatkov v zvezi s podatki delavcev.

Vendar se je izkazalo, da zgolj pravice do obveščanja niso učinkovite za zagotavljanje ustreznega zastopanja in zaščite interesov delavcev, če delavski predstavniki nimajo potrebnih spretnosti in znanja, da bi v celoti razumeli posledice predlaganih postopkov - zlasti ker je za informacije, ki jih zagotavljajo podjetja ali dobavitelji tehnologije, pogosto značilna visoka stopnja tehničnosti in zato niso zelo jasne.

Pravice do posvetovanja o vprašanih varstva podatkov - tj. pravica predstavnikov delavcev, da izrazijo svoje zavezujoče mnenje o zadevi - v nacionalni zakonodaji namesto tega niso razširjene, kar odraža pristop GDPR.

Dobre prakse

ITALIJA: Zakonska uredba št. 104/2022 delodajalcem nalaga: 1) obveščanje delavcev in njihovih predstavnikov o uporabi popolnoma avtomatiziranih sistemov odločanja ali spremljanja, ki vplivajo na delovno razmerje, pred njihovo vzpostavitvijo, skupaj z informacijami o njihovem delovanju, namenih in stopnji varnosti, 2) obveščanje delavcev in njihovih predstavnikov o vseh spremembah pri uporabi teh sistemov vsaj 24 ur pred spremembo in 3) zagotavljanje dostopa do podatkov delavcev in njihovih predstavnikov na njihovo zahtevo.

ŠPANIJA: Zakon Riders (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) predvideva obveznost preglednosti podjetij do predstavnikov delavcev v zvezi z uporabo algoritmov in umetne inteligence, ki bi lahko vplivala na delovne pogoje delavcev. Če bi se področje uporabe te določbe razširilo, bi lahko sindikatom v proizvodnem sektorju zagotovila ustrezne pravice do obveščanja.

NEMČIJA: V skladu s 26. čl. novega Zveznega zakona o varstvu podatkov (2021) pri obdelavi podatkov delavcev pravice do sodelovanja predstavniških organov delavcev (*Betriebsräte*) ostanejo nedotaknjene. Poleg tega lahko svet delavcev v skladu z Zakonom o ustanovitvi podjetja (80. čl.) zaprosi za nasvet strokovnjake, če to zahteva pravilno izvajanje njegovih nalog; ta določba se lahko uporablja v sporih v zvezi z obdelavo podatkov delavcev.

Priporočila

- Zaželeno bi bilo, da bi sindikati imeli glas v nacionalnih agencijah za varstvo podatkov, ki so pogosto zadolžene za pripravo smernic o vidikih varstva podatkov v delovnem razmerju. Glas sindikatov bi bil lahko koristen za reševanje tega vprašanja.
- Informacije o delovanju sistemov, ki vplivajo na pravice delavcev za varstvo podatkov, bi bilo treba sindikatom zagotoviti na jasen in preprost način: kadar so te informacije preveč tehnične, bi bilo treba predstavnikom delavcev omogočiti, da se o tem posvetujejo s strokovnjakom.
- Priporočljivo je formalizirati vlogo predstavnikov delavcev pri posvetovanjih o obdelavi podatkov, da se zagotovi uravnotežen in praktičen pristop k upravljanju podatkov.
- Informacije, ki jih prejmejo predstavniki delavcev, bi morale biti osnova dejavnosti socialnega dialoga za doseganje sindikalnih ciljev - ne le v smislu "varovanja" podatkov delavcev, temveč tudi pri oblikovanju proaktivnih strategij na tem področju.

2. Socialni dialog in kolektivna pogajanja

Spoznanja

O varstvu podatkov se v okviru kolektivnih pogajanj ne razpravlja pogosto - tudi zato, ker varstvo pravic delavcev do varstva podatkov ni na vrhu dnevnega reda večine evropskih sindikatov. Najpogostejše določbe, vključene v kolektivne pogodbe, so

povezane z omejitvijo uporabe podatkov delavcev s strani delodajalca - zlasti za disciplinske namene.

Vendar raziskava, izvedena med projektom, kaže, da je vključitev klavzul o varstvu podatkov v kolektivne pogodbe zelo koristila pravicam delavcev do zasebnosti.

Dobre prakse

ITALIJA: V skladu z italijanskim delavskim statutom (akt št. 300/1970) je uvedba tehnologij, ki omogočajo posredno spremljanje dejavnosti delavcev na delovnem mestu - dovoljeno je le za organizacijske, proizvodne ali varnostne namene - pogojena s sklenitvijo kolektivne pogodbe na ravni podjetja med posameznimi delodajalci in predstavniki delavcev. Če te pogodbe ni, lahko delodajalci uporabljajo tovrstne tehnologije le po pridobitvi dovoljenja inšpektorata za delo.

ČEŠKA: Češki zakonik o delovnih razmerjih daje sindikatom pravico do sodelovanja v kolektivnih pogodbah, ki obravnavajo vprašanja, kot so delovni čas, plačilo in delovni pogoji, zato lahko vsebujejo klavzule o varstvu podatkov in novih tehnologijah.

Priporočila

- Priznati je treba vlogo kolektivnih pogajanj pri varovanju varstva osebnih podatkov delavcev. Teme, povezane z GDPR, je treba vključiti v pogajanja, ki pogosto obravnavajo predvsem težke teme, kot so plače in delovni pogoji.
- Vsebinsko bi morale kolektivne pogodbe opredeliti, katere vrste nadzora delavcev niso dovoljene (prikriti ali nesorazmerni nadzor) in katere vrste podatkov delodajalci ne smejo zbirati in/ali upravljati (npr. biometrični podatki).
- Vključitev določb o varstvu podatkov v sektorske kolektivne pogodbe, da se okrepi sodelovanje sindikatov pri odločanju o povezanih temah: pravice in odgovornosti v zvezi z varstvom podatkov je treba prilagoditi potrebam posameznega sektorja. Poleg tega imajo lahko panožne kolektivne pogodbe usklajevalno vlogo na tem področju, saj predstavljajo enake pogoje za delavce in podjetja.

- Uporaba notranjih delovnih predpisov v povezavi s kolektivnimi pogodbami za uveljavljanje skladnosti z GDPR.
- Spodbujanje pobud za socialni dialog v zvezi z varstvom podatkov, da se poveča ozaveščenost o tej temi tudi med vodji kadrovske službe v podjetjih.
- Podjetja in predstavniki delavcev bi lahko preučili možnost uporabe podatkov delavcev za skupne cilje (npr. zbiranje podatkov o nezgodah in poškodbah pri delu za oblikovanje ciljnih usposabljanj o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu) in jih uredili s kolektivnimi pogajanjimi.
- S kolektivnimi pogajanjimi bi lahko predstavnikom delavcev podelili pravice do obveščanja in posvetovanja o obdelavi podatkov v državah, kjer te pravice trenutno niso zagotovljene z zakonodajo o varstvu podatkov in/ali delovnopravno zakonodajo.

3. Izvrševanje in (strateški) sodni postopki

Spoznanja

Strateški sodni primeri, zajeti v projektu GDPIR, v katerih so predstavniki delavcev na sodišču uspešno izpodbijali nezakonite prakse nadzora, v več evropskih državah poudarjajo možnosti pravnih ukrepov za uveljavljanje zakonodaje o varstvu podatkov na delovnem mestu v zvezi s kršitvami individualnih in kolektivnih pravic delavcev (pravica do obveščanja, posvetovanja ali obveznega pogajanja). V drugih državah so se predstavniki delavcev uspešno obrnili tudi na nacionalne organe za varstvo podatkov, da bi prijavili kršitve zakonodaje o varstvu podatkov - in v nekaterih primerih tudi delovne zakonodaje.

Vendar je treba opozoriti, da je treba sodne postopke, poleg drugih ukrepov, skrbno načrtovati, da bi dosegli želene rezultate in se izognili nezaželenim posledicam: v ta namen so potrebna pravna, organizacijska in politična znanja.

Dobre prakse

DANSKA: Kršitve kolektivnih pogodb o nadzoru in spremljanju zaposlenih ali morebitne zlorabe vodstvenih pooblastil na tem področju so lahko predmet zahtevkov sindikatov pri delovnem sodišču, ki jih lahko obravnava kot delovne spore.

ITALIJA: Sindikati so dosegli, da so italijanska sodišča priznala, da je treba delodajalčevu zavrnitev posredovanja informacij o avtomatiziranem odločanju ali sistemih spremljanja članom območnega sindikata šteti za protisindikalno ravnanje (sodišče v Torinu, sodba št. 231/2024). Poleg tega imajo sindikati tudi možnost, da morebitne kršitve zakonodaje o varstvu podatkov prijavijo italijanskemu organu za varstvo podatkov.

LUKSEMBURG: Delegacija uslužbencev ali, če tega ni, zadevni zaposleni lahko pri nacionalni komisiji za varstvo podatkov vložijo zahtevo za predhodno mnenje o skladnosti načrtovane obdelave za namene nadzora zaposlenih v okviru zaposlitve.

Priporočila

- Predstavniki delavcev bi morali resne kršitve GDPR in nacionalne zakonodaje o varstvu podatkov neposredno prijaviti nacionalnim organom za varstvo podatkov, da bi uporabili vsa možna orodja za zaščito pravic svojih zastopanih delavcev.
- Sindikati bi morali vzpostaviti partnerstva z zunanjimi pravnimi strokovnjaki, da bi se pripravili na morebitne sodne spore v zvezi z varstvom podatkov.
- Sindikati, dejavni v različnih podjetjih/teritorijih/sektorjih, bi morali določiti skupne cilje in uskladiti svoje strategije sodnih postopkov - da bi se izognili izoliranim tožbam z omejenimi posledicami.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**SPODBUJANJE IN KREPITEV
ZNANJA IN SPRETNOSTI
S ŠIRJENJEM DOBRIH IN
NAJBOLJŠIH PRAKS IN INFORMACIJ**

Spoznanja

Pomanjkanje kroženja dobrih in najboljših praks v zvezi z rezultati kolektivnih pogajanj/socialnega dialoga glede obdelave podatkov, pa tudi drugih pobud (*npr.* ozaveščanje, strateški sodni postopki) lahko privede do različnih ravni varstva v istem sektorju.

Širjenje informacij o obdelavi podatkov v nacionalnem in nadnacionalnem okviru lahko nasprotno pripomore k postopnemu povečevanju strokovnega znanja o tej temi pri vseh udeležencih na nacionalni, sektorski, teritorialni in podjetniški ravni.

Dobre prakse

EU: V letih 2023 in 2024 sta UniEuropa in IndustriAll Europe nedavno dala na voljo dve zbirki podatkov o kolektivnih pogodbah, ki vključujeta določbe v zvezi z digitalnim prehodom, zlasti glede umetne inteligence in algoritemskega upravljanja. Obe zbirki podatkov zagotavljata lahko dostopne angleške različice kolektivnih pogodb, ki se uporabljajo v različnih državah članicah.

Priporočila

- Sektorski sindikati bi morali oblikovati zbirke podatkov (z odprtim ali omejenim dostopom), namenjene najbolj inovativnim kolektivnim pogodbam o obdelavi podatkov, ki bi lahko vključevale tudi sodno prakso, določbe nacionalnih organov za varstvo podatkov in zanimive pravne informacije. Viri, vključeni v podatkovno zbirko, so lahko nacionalnega ali mednarodnega obsega.
- Sindikati na sektorski in/ali teritorialni ravni lahko predlagajo tudi soočenja o tem, kako obravnavati vprašanja v zvezi z obdelavo podatkov na delovnem mestu, na podlagi katerih se oblikujejo smernice.