



GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Riktlinjer för arbetstagarrepresentanter rörande databehandling på arbetsplatsen

D4.2



Co-funded by the
European Union

Dokumentinformation

Projektkronym	GDPIR
Grant Agreement	n. 101048690
Leveransens nummer och titel	D4.2
Spridningsnivå	Leverans av riktlinjerna
Organisationens namn	FIM-CISL
Datum för inlämning	

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Förse arbetstagarrepresentanter med kunskap och nödvändiga färdigheter	6
1. Kompetens- och kunskapsutveckling	7
Lärdomar som dragits.....	7
Bästa praxis	7
Rekommendationer.....	7
2. Renovering av den interna strukturen	8
Lärdomar som dragits.....	8
Bästa praxis	9
Rekommendationer.....	9
Främja individuella och kollektiva röster om databehandling	11
1. Information och konsultation	12
Lärdomar som dragits.....	12
Bästa praxis	12
Rekommendationer.....	13
2. Social dialog och kollektivavtalsförhandlingar	13
Lärdomar som dragits.....	13
Bästa praxis	14
Rekommendationer.....	14
3. Tillämpning och (strategiska) tvister	15
Lärdomar som dragits.....	15
Bästa praxis	15
Rekommendationer.....	16

Främja och stärka kunskap och färdigheter genom att sprida god och bästa praxis och information	17
Lärdomar som dragits.....	18
Bästa praxis	18
Rekommendationer.....	18

Inledning

Det här dokumentet är slutresultatet av **GDPIR-projektet (Managing Data Processing in the Workplace through Industrial Relations)**, som genomfördes mellan 2022-2024 inom ramen för SOCPL-INFO-WK-programmet vid Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och inkludering.

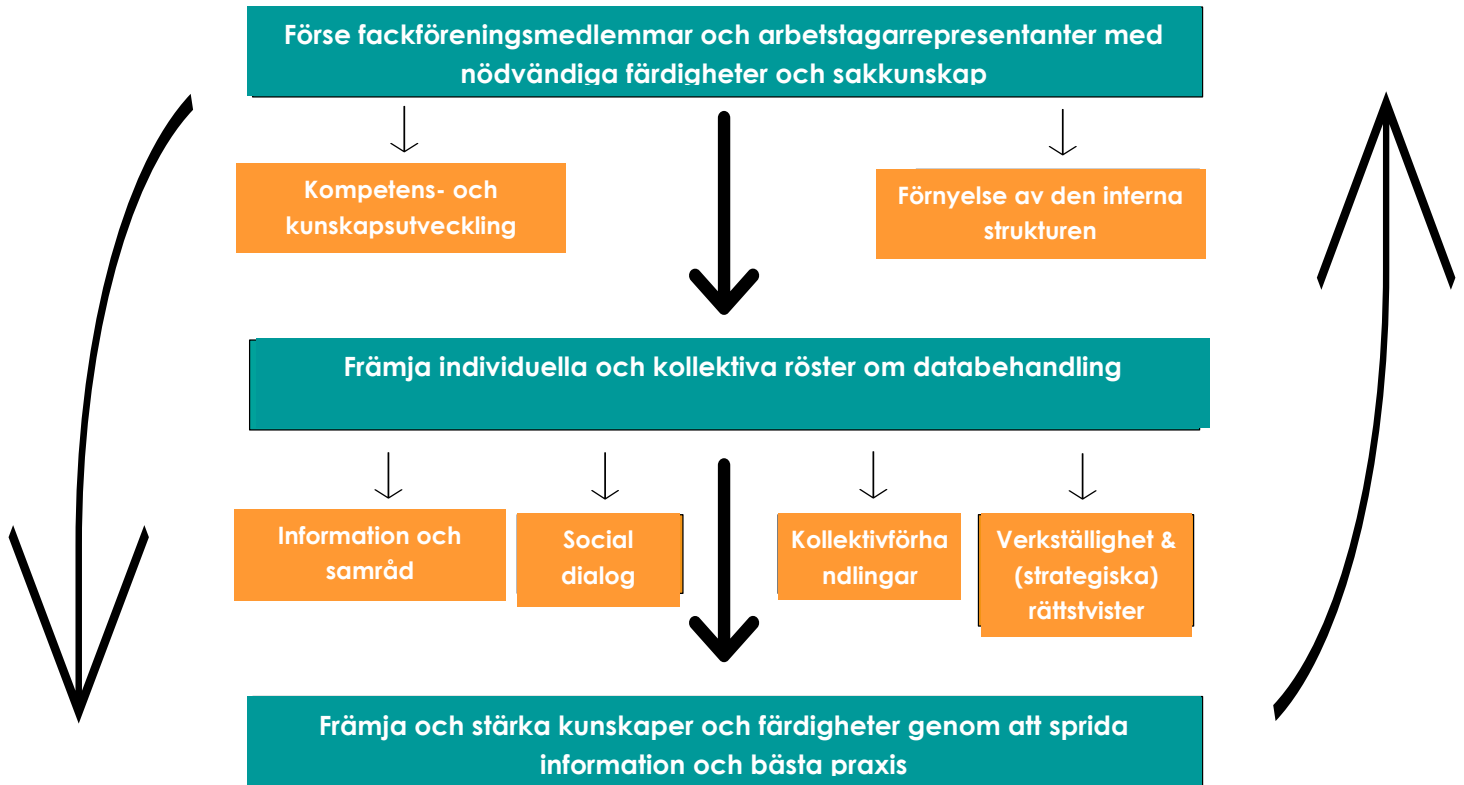
Syftet med projektet är att **förse europeiska arbetstagarrepresentanter inom tillverkningssektorn med nödvändiga färdigheter och expertis för att spela en aktiv roll i hanteringen av en av de mest avgörande och aktuella utmaningarna i arbetslivet, dvs. "datafiering" - och dess potentiella effekter på arbetstagarnas dataskydd och arbetsrättigheter.**

I linje med detta mål genomförde konsortiemedlemmarna (som tillhör både forsknings- och fackföreningsvärlden) under GDPIR-projektets första år gemensamt omfattande skrivbords- och fältforskning om databehandling, med hjälp av relevant litteratur och bästa praxis för kollektiva förhandlingar och social dialog. Skrivbordsundersökningen omfattade **12 EU-medlemsstater** (Italien, Irland, Malta, Danmark, Luxemburg, Frankrike, Nederländerna, Tyskland, Belgien, Tjeckien, Slovakien, Ungern) och **1 kandidatland** (Turkiet), medan fältundersökningen omfattade **9 EU-medlemsstater** (Italien, Irland, Malta, Luxemburg, Tyskland, Belgien, Tjeckien, Slovakien, Ungern) och **1 kandidatland** (Turkiet).

Resultaten från denna fas har sedan använts som grund för utvecklandet av utbildningsaktiviteter riktade till arbetstagarrepresentanter i fem olika europeiska länder (Italien, Spanien, Slovakien, Belgien och Turkiet) **och spridits genom internationella webbseminarier och tematiska evenemang med personlig närvaro.** Både utbildnings- och kommunikationsaktiviteterna ägde rum under GDPIR-projektets andra år.

De synpunkter som samlats in under GDPIR-projektets olika faser har sedan samlats in och omarbetats i de nuvarande riktlinjerna, **vilket syftar till att ge arbetstagarrepresentanter tillgänglig och praktisk vägledning om databehandling i arbetslivet.**

Följande tabell utgör en grafisk framställning av de olika aspekterna av de ämnen som behandlas i riktlinjerna – vilka ska betraktas som **olika faser i en cirkulär process som syftar till att säkerställa att arbetstagarrepresentanter spelar en central roll i hanteringen av datafiering, och utövar sina uppgifter med en defensiv inställning för att undvika de största riskerna och med en proaktiv inställning för att utnyttja den nya teknikens möjligheter.**



För varje ämne identifierade författarna till riktlinjerna: **de lärdomar som dragits under GDPIR-projektet** – till exempel när det gäller frågor som ska behandlas med olika grad av brådska; **bästa praxis för social dialog och kollektiva förhandlingar** som samlats in i de länder som omfattas av projektet; **relevanta rekommendationer till arbetstagarrepresentanter** för att hantera de ämnen som diskuteras.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**FÖRSE ARBETSTAGARREPRESENTANTER
MED KUNSKAP OCH NÖDVÄNDIGA
FÄRDIGHETER**

1. Kompetens- och kunskapsutveckling

Lärdomar som dragits

Erfarenheterna från GDPIR-projektet visar att kunskapen om dataskydd hos arbetstagarrepresentanter i tillverkningssektorn är ganska låg. Arbetstagarrepresentanter på alla nivåer anser att det finns luckor i deras kunskaper om den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR) och nationell lagstiftning om dataskydd – den vanligaste erfarenheten när det gäller datahantering är införandet av CCTV-system på arbetsplatser, medan de nya övervakningsteknikerna (t.ex. AI-drivna verktyg) fortfarande är outforskade.

Vissa utbildningstillfällen i ämnet riktade till arbetstagarrepresentanter har genomförts i de flesta länder som omfattas av projektet, i stort sett vid den tidpunkt då europeisk och nationell lagstiftning om dataskydd först antogs.

Bästa praxis

TURKIET: Efter offentliggörandet av lag nr 6698/2016 om skydd av personuppgifter lanserade det turkiska metallfacket (TMS) en utbildning för sina fackliga medlemmar och företrädare. Dessa initiativ understryker hur viktigt det är att förse de anställda med omfattande kunskaper om deras lagstiftade rättigheter och skyldigheter.

EU: Under 2022 anordnade IndustriAll Europe en workshop i syfte att öka medvetenheten om hur GDPR kan användas som ett "förhandlingsverktyg" – dvs. hur denna lagstiftning kan integreras i en kollektiv förhandlingsstrategi. Workshopen riktade sig till fackliga företrädare på nationell nivå och anordnades i samarbete med relevanta forskningscentrum på europeisk nivå. Det viktigaste resultatet är en "verktygslåda" som sammanfattar de viktigaste bestämmelserna i GDPR, hur de påverkar det fackliga arbetet och fackliga strategier för att försvara medlemmarnas personuppgifter.

Rekommendationer

- Det är viktigt att främja aktiviteter för att öka medvetenhet, utbildning och kapacitetsuppbyggnad riktade till arbetstagarrepresentanter gällande skydd

av personuppgifter. Dessa utbildningstillfällen bör betona vikten av att förstå GDPR-reglerna för att förhindra överträdelser.

- Det rekommenderas att regelbundna uppdateringar och utbildningstillfällen om dataskyddslagar och relevanta arbetsrättsliga bestämmelser planeras för alla arbetstagarrepresentanter för att hålla jämna steg med rättsliga och tekniska förändringar. Dessa sessioner bör organiseras av den fackliga federationen på nationell/territoriell nivå – eventuellt i samarbete med externa enheter som forskningscentra eller konsultföretag – och även nå arbetstagarrepresentanter på företagsnivå.
- Utbildningstillfällen om dataskyddsfrågor bör inte bara fokusera på rättsliga befogenheter och relevant rättspraxis, utan även på praxis för kollektiva förhandlingar och förhandlingsteknik – så att arbetstagarrepresentanterna får ett brett spektrum av färdigheter.

2. Renovering av den interna strukturen

Lärdomar som dragits

Flera fackförbund i Europa genomgick en betydande strukturell renovering efter utfärdandet av GDPR – främst när det gäller hanteringen av medlemmarnas uppgifter. Denna renovering innebär bland annat att man utser och/eller rekryterar experter på området (t.ex. dataskyddsombud). Dessa experter anordnar ofta evenemang som syftar till att öka medvetenheten om dataskydd eller ger riktlinjer om nya förfaranden som ska följas när det gäller medlemmarnas datahantering. Men i den dagliga verksamheten – på grund av fackföreningsmedlemmarnas direkta kontakt med de arbetstagare som de företräder – ignoreras dessa riktlinjer ofta. Det bör noteras att dessa riktlinjer främst är inriktade på hanteringen av medlemmarnas uppgifter och inte på hur man utformar strategier för att hantera arbetsgivarnas behandling av arbetstagarnas uppgifter.

Bästa praxis

SPANIEN: UGT-FICA har bland sina medlemmar utsett en "digitaliseringsamordnare", dvs. en medlem som har fått utbildning i AI och skydd av personuppgifter och som har erfarenhet av att förhandla om kollektivavtal inom IKT-sektorn. Samordnaren har kunskap om hur ny teknik används och fungerar i de olika sektorerna och företag där facket är aktivt – även när det gäller dess inverkan på arbetstagarnas uppgifter – och ger vägledning och rekommendationer till arbetstagarrepresentanter i dessa frågor, bland annat genom att anordna särskild utbildning.

TURKIET: Sedan 2016 (dvs. när den nationella lagen om skydd av personuppgifter utfärdades) kan TMS räkna med att fackets "dataskyddsstyrelse" effektivt hanterar frågor som rör dataskydd. Styrelsen har en rådgivande och övervakande roll när det gäller anpassningen av TMS interna organisation till dataskyddslagarna och fungerar som en resurs för att hantera potentiella problem eller förfrågningar. Styrelsen samarbetar ibland med konsultföretag och har ett nära samarbete med TMS juridiska rådgivningsavdelning för att lösa dataskyddstvister, och håller sig ständigt uppdaterad med aktuell utveckling och rättsliga avgöranden kopplade till dataskydd. Det bör noteras att ett expertteam inom styrelsen ägnar sig åt att analysera prejudicerande fall för problemlösning.

Rekommendationer

- Interna riktlinjer – som syftar till att beskriva korrekt hantering av medlemmarnas personuppgifter och säkerställa efterlevnad för att undvika återverkningar från arbetsgivaren – bör utarbetas och spridas bland de fackligt förtroendevalda. De bör baseras på praktiska erfarenheter och uppdateras regelbundet för att hålla sig relevanta i förhållande till nya standarder.
- Dataskydd bör vävas in i fackföreningarnas bredare efterlevnadspolicy, och dessa principer måste förstås fullt ut på alla nivåer i organisationerna.
- Utbildade experter på dataskyddslagstiftning bör finnas tillgängliga för förbunden så att de kan ge råd och/eller vägledning i de mest komplicerade frågorna på området. När så är möjligt bör dessa experter arbeta på nationell,

territoriell och sektorsövergripande nivå och bistå arbetstagarrepresentanter i olika sektorer.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**FRÄMJA INDIVIDUELLA
OCH KOLLEKTIVA RÖSTER
OM DATABEHANDLING**

1. Information och konsultation

Lärdomar som dragits

Att ge arbetstagarna och deras representanter transparent information om databehandling på arbetsplatsen är avgörande för att säkerställa att de har full kunskap om dess potentiella inverkan på de arbetstagare de representerar. Detta erkänns i flera nationella lagstiftningar, som därmed ger arbetstagare och/eller deras företrädare rätt till information om datahanteringsförfaranden som rör arbetstagarnas uppgifter.

Det har dock visat sig att enbart informationsrättigheter inte är tillräckligt för att säkerställa att arbetstagarnas intressen företräds och skyddas på ett korrekt sätt om arbetstagarrepresentanterna inte har de färdigheter och kunskaper som krävs för att fullt ut förstå konsekvenserna av de föreslagna förfarandena – särskilt eftersom den information som tillhandahålls av företag eller teknikleverantörer ofta är mycket teknisk och därför inte särskilt tydlig.

Rätten till samråd i dataskyddsfrågor – dvs. arbetstagarrepresentanternas rätt att uttrycka sin bindande åsikt i frågan – är i stället inte utbredd i den nationella lagstiftningen, vilket återspeglar det tillvägagångssätt som används i dataskyddförordningen.

Bästa praxis

ITALIEN: Lagdekret nr 104/2022 ålägger arbetsgivare 1) att informera arbetstagare och deras företrädare om användningen av helt automatiserade besluts- eller övervakningssystem som påverkar arbetsförhållandet, innan de inrättas, tillsammans med information om deras funktion, syften och säkerhetsnivå, 2) att informera arbetstagare och deras företrädare om eventuella ändringar i användningen av dessa system, minst 24 timmar innan ändringen inträffar och 3) att ge tillgång till arbetstagarnas uppgifter till arbetstagare och deras företrädare på deras begäran.

SPANIEN: I Riders Law (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) föreskrivs en skyldighet för företag att visa öppenhet gentemot arbetstagarrepresentanter när det gäller användningen av algoritmer och artificiell intelligens som kan påverka arbetstagarnas arbetsvillkor. Om tillämpningsområdet för denna bestämmelse utvidgas skulle den kunna ge fackföreningar inom tillverkningssektorn rätt till adekvat information.

TYSKLAND: Enligt §26 i den nya federala dataskyddslagen (2021) ska arbetstagarrepresentanternas (Betriebsräte) medbestämmanderätt inte påverkas när det gäller behandling av arbetstagarnas uppgifter. Enligt Betriebsverfassungsgesetz (§ 80) får företagsrådet dessutom rådfråga experter i den mån det krävs för att företagsrådet ska kunna fullgöra sina uppgifter på ett korrekt sätt: denna bestämmelse kan tillämpas på tvister som rör behandling av arbetstagares personuppgifter.

Rekommendationer

- Det vore önskvärt att fackföreningarna hade en röst i de nationella dataskyddsbyråerna – som ofta ansvarar för att utarbeta riktlinjer om dataskyddsaspekter på anställningsförhållandet. Fackföreningarnas röst kan vara användbar för att ta itu med denna fråga.
- Information om hur system som påverkar arbetstagarnas rätt till dataskydd fungerar bör lämnas till fackföreningarna på ett tydligt och enkelt sätt: om informationen är för teknisk bör arbetstagarrepresentanterna tillåtas rådfråga en expert i frågan.
- Det rekommenderas att arbetstagarrepresentanternas roll i samråden om databehandling formaliseras för att säkerställa en balanserad och praktisk strategi för datahantering.
- Den information som arbetstagarrepresentanterna får bör ligga till grund för aktiviteter i den sociala dialogen som syftar till att uppnå fackliga mål – inte bara när det gäller att "skydda" arbetstagarnas uppgifter utan också när det gäller att utforma proaktiva strategier i frågan.

2. Social dialog och kollektivavtalsförhandlingar

Lärdomar som dragits

Dataskyddsfrågor diskuteras inte ofta inom ramen för kollektivförhandlingar – ofta för att skyddet av arbetstagarnas dataskydds rättigheter inte står högst upp på de flesta europeiska fackföreningars dagordning. De vanligaste bestämmelserna i kollektivavtalen handlar om att begränsa arbetsgivarens användning av arbetstagarnas uppgifter – särskilt i disciplinärt syfte.

Forskning som genomförts under projektet visar dock att införandet av dataskyddsklausuler i kollektivavtal har varit till stor nytta för arbetstagarnas rätt till integritet.

Bästa praxis

ITALIEN: Enligt den italienska arbetstagarstadgan (lag nr 300/1970) är införandet av teknik som möjliggör indirekt övervakning av arbetstagarnas aktiviteter på arbetsplatsen – som endast är tillåten för organisatoriska, produktiva eller säkerhetsrelaterade ändamål – villkorat av att ett kollektivavtal på företagsnivå ingås mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter. I avsaknad av ett sådant avtal får arbetsgivarna endast använda denna typ av teknik efter att ha fått tillstånd av yrkesinspektionen.

TJECKIEN: Den tjeckiska arbetskraftslagstiftningen ger fackföreningar rätt att delta i kollektivavtal som behandlar frågor som arbetstid, lön och arbetsvillkor och kan därför innehålla klausuler om dataskydd och ny teknik.

Rekommendationer

- Kollektiva förhandlingars roll för att skydda arbetstagarnas personuppgifter bör erkännas. Frågor som rör GDPR måste inkluderas i förhandlingarna, som ofta i första hand handlar om svåra frågor som löner och arbetsvillkor.
- När det gäller innehållet bör kollektivavtalen ange vilka typer av övervakning av arbetstagarna som inte är tillåten (dold eller opropotionerlig kontroll) och vilka typer av uppgifter som inte får samlas in och/eller hanteras av arbetsgivarna (t.ex. biometriska uppgifter).
- Införliva bestämmelser om dataskydd i branschvisa kollektivavtal för att stärka fackets deltagande i beslutsfattandet i relaterade frågor: rättigheter och skyldigheter i fråga om dataskydd bör anpassas till branschspecifika behov. Dessutom kan branschvisa kollektivavtal spela en samordnande roll i frågan och skapa lika villkor för både arbetstagare och företag.

- Använda interna arbetsregler i kombination med kollektivavtal för att genomdriva efterlevnad av GDPR.
- Främja initiativ för social dialog om dataskydd, för att öka medvetenheten om ämnet även bland företagets personalchefer.
- Företag och arbetstagarrepresentanter kan undersöka möjligheten att använda arbetstagarnas uppgifter för gemensamma syften (t.ex. att samla in uppgifter om olyckor och skador på arbetsplatsen för att strukturera riktade utbildningstillfällen om arbetsmiljöfrågor) och reglera detta genom kollektivavtal.
- Kollektiva förhandlingar skulle kunna ge arbetstagarrepresentanter rätt till information och konsultation om databehandling i länder där dessa rättigheter för närvarande inte ges genom dataskydds- och/eller arbetslagstiftning.

3. Tillämpning och (strategiska) tvister

Lärdomar som dragits

I flera europeiska länder belyser strategiska tvister som omfattas av GDPIR-projektet, där arbetstagarrepresentanter framgångsrikt har utmanat olagliga övervakningsmetoder i domstol, potentialen för rättsliga åtgärder för att genomdriva dataskyddslagar på arbetsplatsen med hänvisning till kränkningar av arbetstagarnas individuella och kollektiva rättigheter (rätt till information, samråd eller obligatorisk förhandling). I andra länder har arbetstagarrepresentanter också framgångsrikt vänt sig till de nationella dataskyddsmyndigheterna för att rapportera överträdelser av dataskyddslagstiftningen – och i vissa fall arbetslagstiftningen.

Det bör dock noteras att rättstvister, bland andra åtgärder, bör planeras noggrant för att uppnå önskade resultat och undvika oönskade konsekvenser: för detta ändamål krävs juridisk, organisatorisk och politisk kompetens.

Bästa praxis

DANMARK: Brott mot kollektivavtal om kontroll och övervakning av anställda, eller potentiellt missbruk av ledningens befogenheter i frågan, kan bli föremål för fackliga krav till arbetsdomstolen, som kan bedöma dem som arbetstvister.

ITALIEN: Fackföreningar har lyckats få italienska domstolar att erkänna att arbetsgivarens vägran att tillhandahålla information om automatiserat beslutsfattande eller övervakningssystem till territoriella fackföreningsmedlemmar ska betraktas som ett antifackligt beteende (domstolen i Turin, dom nr 231/2024). Fackföreningar har dessutom möjlighet att rapportera potentiella överträdelser av dataskyddslagstiftningen till den italienska dataskyddsmyndigheten.

LUXEMBURG: Personaldelegationen eller, om sådan saknas, de berörda anställda kan lämna in en begäran till den nationella dataskyddskommissionen om ett förhandsutlåtande om huruvida den planerade behandlingen för övervakning av anställda i anställningssammanhang är förenlig med bestämmelserna.

Rekommendationer

- Arbetstagarrepresentanter bör direkt rapportera allvarliga överträdelser av GDPR och nationell dataskyddslagstiftning till nationella dataskyddsmyndigheter, så att de kan använda alla potentiella verktyg för att skydda sina företrädda arbetstgares rättigheter.
- Fackförbund bör bygga upp partnerskap med externa juridiska experter för att förbereda sig inför potentiella rättstvister som rör dataskydd.
- Fackförbund som är verksamma i olika företag/territorier/sektorer bör fastställa gemensamma mål och samordna sina strategier för rättstvister – så att man undviker isolerade åtgärder med begränsade konsekvenser.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**FRÄMJA OCH STÄRKA
KUNSKAP OCH FÄRDIGHETER
GENOM ATT SPRIDA GOD OCH BÄSTA
PRAXIS OCH INFORMATION**

Lärdomar som dragits

Bristen på spridning av god och bästa praxis när det gäller resultat av kollektiva förhandlingar/social dialog om databehandling, men även andra initiativ (t.ex. ökad medvetenhet, strategiska rättstvister) kan leda till olika skyddsnivåer inom samma sektor. Spridningen av information om databehandling både i nationella sammanhang och i transnationella termer kan i stället bidra till en gradvis ökning av sakkunskapen i ämnet hos alla berörda aktörer på nationell, sektoriell och territoriell nivå samt företagsnivå.

Bästa praxis

EU: Under 2023 och 2024 har UniEuropa och IndustriAll Europe gjort två databaser tillgängliga med kollektivavtal som innehåller bestämmelser om den digitala omställningen, särskilt när det gäller AI och algoritmisk hantering. Båda databaserna innehåller lättillgängliga engelska versioner av kollektivavtal som är tillämpliga i olika medlemsstater.

Rekommendationer

- Branschfackförbund bör skapa databaser (med öppen eller begränsad tillgång) med de mest innovativa kollektivavtalen om databehandling – som även kan omfatta rättspraxis, bestämmelser från nationella dataskyddsmyndigheter och juridisk information. De källor som ingår i databasen kan ha nationell eller internationell räckvidd.
- Fackföreningar på sektoriell och/eller territoriell nivå kan också föreslå tillfällen för konfrontation om hur man ska hantera frågor som rör databehandling på arbetsplatsen, vilket kan leda till att riktlinjer skapas.