GDPiR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

İşçi Temsilcileri için İş Yerinde Veri İşlemeye ilişkin Kılavuz İlkeler

[D4.2.]

Co-funded by the
European Union

The GDPiR project has received funding from the European Commission under the grant agreement No 101048690. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Belge Bilgisi

Proje Adının Kısaltma	GDPiR
Hibe Anlaşması	101048690
Teslim edilebilir belge numarası ve başlığı	[D4.2.]
Dağıtım seviyesi	Kılavuz İlkelerin teslimi
Kuruluş Adı	FIM-CISL
Gönderim tarihi	

Co-funded by the European Union

İçindekiler Tablosu

Giriş 4

İşçi temsilcilerinin gerekli beceri ve uzmanlıkla donatılması 6

1. Beceri ve bilgi gelişimi 7
   Öğrenilen Dersler 7
   En iyi uygulamalar 7
   Öneriler 7
2. İç yapı yenileme 8
   Öğrenilen Dersler 8
   En iyi uygulamalar 9
   Öneriler 9

Veri işleme konusunda bireysel ve kolektif seslerin desteklenmesi 11

1. Bilgi ve istişare 12
   Öğrenilen Dersler 12
   En iyi uygulamalar 12
   Öneriler 13
2. Sosyal diyalog ve toplu sözleşme 13
   Öğrenilen Dersler 13
   En iyi uygulamalar 14
   Öneriler 14
3. Yürürlük ve (stratejik) yasal işlemler 15
   Öğrenilen Dersler 15
   En iyi uygulamalar 15
   Öneriler 16

Co-funded by the European Union

İyi ve en iyi uygulamaları ve bilgileri dolaşıma sokarak bilgi ve becerileri teşvik etmek ve güçlendirmek 17

Öğrenilen Dersler 18

En iyi uygulamalar 18

Öneriler 18

Co-funded by the European Union

Giriş

Bu belge, Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve Kapsayıcılık Genel Müdürlüğü'nün SOCPL-INFO-WK programı kapsamında 2022-2024 yılları arasında yürütülen **GDPiR (İş Yerinde Veri İşlemenin Endüstriyel İlişkiler Yoluyla Yönetilmesi)** projesinin nihai çıktısıdır.

Projenin amacı, **imalat sektöründeki Avrupalı işçi temsilcilerine, iş dünyasının en önemli ve güncel zorluklarından biri olan *diğer deyişle* 'verileştirme' ve bunun işçilerin veri koruması ve işçi hakları üzerindeki potansiyel etkileri** ile başa çıkmada aktif bir rol oynamaları için gerekli beceri ve uzmanlığı sağlamaktır.

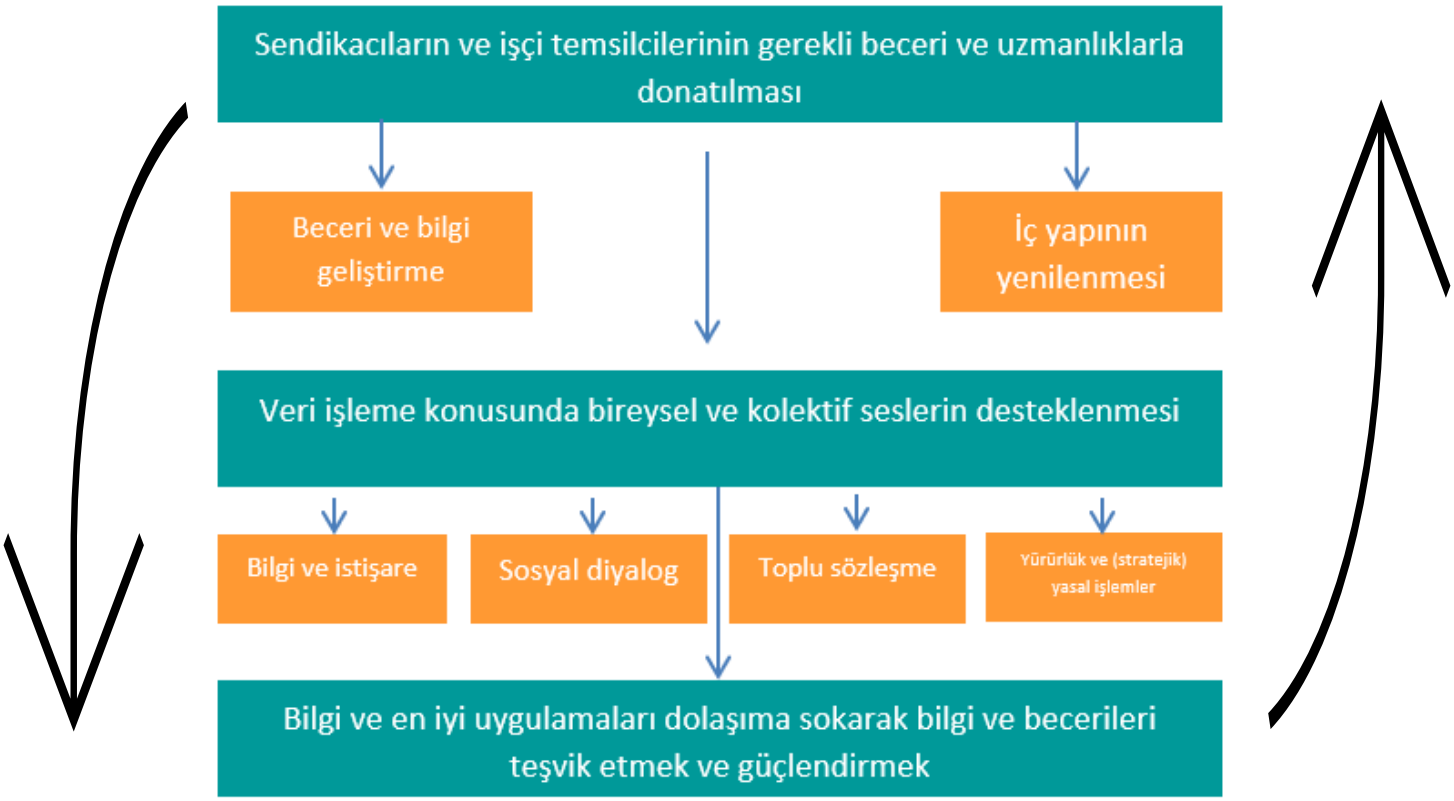
Bu hedef doğrultusunda, GDPiR projesinin ilk yılında, Konsorsiyum üyeleri (hem araştırma hem de sendika dünyasına ait), ilgili literatüre ve toplu sözleşme ve sosyal diyalog alanındaki en iyi uygulamalara başvurarak, veri işleme konusunda **kapsamlı bir masa başı ve saha araştırması** gerçekleştirmiştir. Masa başı araştırması **12 AB Üye Devleti** (İtalya, İrlanda, Malta, Danimarka, Lüksemburg, Fransa, Hollanda, Almanya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Macaristan) ve **1 aday ülkeyi** (Türkiye) kapsarken, saha araştırması **9 AB Üye Devleti** (İtalya, İrlanda, Malta, Lüksemburg, Almanya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Macaristan) ve **1 aday ülkeyi** (Türkiye) kapsamıştır.

Bu aşamada elde edilen bulgular daha sonra beş farklı Avrupa ülkesinin (İtalya, İspanya, Slovakya, Belçika ve Türkiye) işçi temsilcilerine yönelik **eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesinde** temel olarak kullanılmış **ve tematik yerinde etkinlikler ve uluslararası web seminerleri** aracılığıyla yaygınlaştırılmıştır. Hem eğitim hem de iletişim faaliyetleri GDPiR projesinin ikinci yılında gerçekleştirilmiştir.

GDPiR projesinin çeşitli aşamalarında toplanan girdiler daha sonra toplanmış ve **çalışanlara ve çalışan temsilcilerine iş yerinde veri işleme konusunda erişilebilir ve pratik rehberlik sağlamayı amaçlayan mevcut Kılavuz İlkelerde yeniden çalışılmıştır**.

Aşağıdaki tablo, Kılavuz İlkeler tarafından incelenen konuların çeşitli yönlerinin grafik bir temsilini oluşturmaktadır - bu konular, **işçi temsilcilerinin verileştirme ile başa çıkmada önemli bir rol oynamalarını, ana risklerden kaçınmak için savunmacı bir tutumla ve yeni teknolojinin potansiyellerinden yararlanmak için proaktif bir yaklaşımla görevlerini yerine getirmelerini sağlamayı amaçlayan döngüsel bir sürecin farklı aşamaları olarak kabul edilmelidir**.

Co-funded by the European Union



Kılavuz İlkelerin yazarları her bir konu için şunları belirlemiştir: **GDPiR projesi sırasında öğrenilen dersler** - örneğin, farklı aciliyet dereceleriyle ele alınması gereken konular açısından; **proje kapsamındaki ülkelerde toplanan sosyal diyalog ve toplu sözleşme en iyi uygulamaları**; **tartışılan konularla başa çıkmak için işçi temsilcilerine yönelik ilgili tavsiyeler**.

Co-funded by the European Union

GDPiR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN GEREKLİ BECERİ VE UZMANLIKLA DONATILMASI

1. Beceri ve bilgi gelişimi

Öğrenilen Dersler

GDPiR projesinin deneyimi, imalat sektöründeki işçi temsilcilerinin veri koruma konusundaki bilgilerinin oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Her düzeydeki çalışan temsilcileri, Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) ve ulusal veri koruma mevzuatı hakkında bilgilerinde eksiklikler olduğunu düşünmektedir – veri yönetimi ile ilgili en yaygın deneyim, iş yerlerinde CCTV sistemlerinin kullanılmaya başlanmasıdır; yeni izleme teknolojileri (yapay zeka destekli araçlar gibi) ise hâlâ keşfedilmemiştir.
Proje kapsamındaki ülkelerin çoğunda, çoğunlukla Avrupa ve ulusal veri koruma mevzuatının ilk kabul edildiği dönemde, işçi temsilcilerine yönelik olarak konuyla ilgili bazı eğitim oturumları düzenlenmiştir.

En iyi uygulamalar

TÜRKİYE: Türk Metal Sendikası (TMS), 6698/2016 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yayımlanmasının ardından sendika üye ve temsilcilerine yönelik eğitim başlattı. Bu girişimler, çalışanların kanun kapsamındaki veri hakları ve yükümlülükleri hakkında kapsamlı bilgi ile donatılmasının kritik önemini vurgulamaktadır.

AB: 2022 yılında, IndustriAll Europe, GDPR'nin bir 'pazarlık aracı' olarak potansiyel kullanımı konusunda farkındalık yaratmayı amaçlayan diğer deyişle, bu mevzuatın bir toplu sözleşme stratejisine nasıl dahil edilebileceğine dair bir çalıştay düzenledi. Çalıştay, ulusal düzeydeki sendikacılara yönelik olarak ve Avrupa düzeyindeki ilgili araştırma merkezleriyle işbirliği içinde düzenlenmiştir. Ana çıktısı, GDPR'nin ana hükümlerini, bunların sendikal çalışmaları etkileme yollarını ve üyelerinin kişisel verilerini savunmak için sendika stratejilerini özetleyen bir 'araç kitidir.

Öneriler

- Kişisel verilerin korunması konusunda işçi temsilcilerine yönelik farkındalık artırma, eğitim ve kapasite geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu eğitimlerde, ihlalleri önlemek için GDPR düzenlemelerini anlamanın önemi vurgulanmalıdır.

Co-funded by the European Union

- Yasal ve teknolojik değişikliklere ayak uydurmak için tüm işçi temsilcilerine veri koruma yasaları ve ilgili iş mevzuatı hakkında düzenli güncellemeler ve eğitim oturumları planlanması tavsiye edilmektedir. Bu oturumlar ulusal/bölgesel düzeyde sendika federasyonu tarafından – muhtemelen araştırma merkezleri veya danışmanlık firmaları gibi dış kuruluşlarla işbirliği içinde – düzenlenmeli ve şirket düzeyindeki işçi temsilcilerine de ulaşmalıdır.
- Veri koruma konularına ilişkin eğitim oturumları sadece yasal ayrıcalıklar ve ilgili içtihatlara değil, aynı zamanda toplu sözleşme uygulamaları ve müzakere tekniklerine de odaklanmalıdır - böylece işçi temsilcilerine geniş bir beceri yelpazesi sağlanmış olur.

2. İç yapı yenileme

Öğrenilen Dersler

Avrupa'daki birçok sendika, GDPR'nin yayınlanmasının ardından, çoğunlukla üyelerinin verilerinin yönetimi ile ilgili olmak üzere, önemli bir yapısal yenileme sürecinden geçmiştir. Bu yenileme, diğer faaliyetlerin yanı sıra, konuyla ilgili uzmanların (*örneğin*, Veri Koruma Görevlileri) atanmasını ve/veya işe alınmasını gerektirir. Bu uzmanlar genellikle veri koruma konusunda farkındalık yaratmayı amaçlayan etkinlikler düzenlemekte veya üyelerinin veri yönetimi konusunda izlenecek yeni prosedürlere ilişkin kılavuz ilkeler sunmaktadır. Ancak, günlük faaliyetler bağlamında – sendikacıların temsil edilen işçilerle doğrudan teması nedeniyle – bu kurallar genellikle göz ardı edilmektedir. Bu kılavuz ilkelerin, işverenlerin çalışanların verilerini işlemesine yönelik stratejilerin nasıl geliştirileceğine değil, çoğunlukla üyelerin verilerinin yönetimine nasıl odaklandığına dikkat edilmelidir.

Co-funded by the European Union

En iyi uygulamalar

İSPANYA: UGT-FICA, üyeleri arasında bir 'dijitalleşme koordinatörü', yani **yapay zeka ve kişisel verilerin korunması konusunda eğitim almış ve BİT sektöründe toplu sözleşme müzakerecisi olarak deneyim sahibi bir üye** atamıştır. Koordinatör, sendikanın aktif olduğu farklı sektörlerde ve şirketlerde yeni teknolojinin kullanımı ve işleyişi hakkında bilgi sahibidir – aynı zamanda çalışanların verileriyle ilgili etkileri açısından da – ve özel eğitimler düzenleyerek bu konularda çalışan temsilcilerine rehberlik ve tavsiyelerde bulunur.

TÜRKİYE: 2016 yılından bu yana (*diğer deyişle,* ulusal Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çıkarıldığında) TMS, veri koruma ile ilgili konuları etkin bir şekilde yöneten birliğin 'Veri Koruma Kurulu'na güvenebilir. Kurul, TMS iç organizasyonunun veri koruma yasalarına uyumu konusunda danışma ve gözetim rolüne sahiptir ve olası sorunları veya soruları ele almak için bir kaynak olarak hizmet eder. Kurul zaman danışmanlık firmaları ile işbirliği yapmakta ve veri koruma ile ilgili uyuşmazlıkların çözümünde TMS'nin hukuk müşavirliği ile yakın çalışmakta, veri koruma ile ilgili güncel gelişmelerden ve yargı kararlarından sürekli haberdar olmaktadır. Kurul bünyesindeki uzman bir ekibin, sorunların çözümü için emsal vakaları analiz etmeye adanmış olduğu unutulmamalıdır.

Öneriler

- Üyelerinin kişisel verilerinin uygun şekilde ele alınmasını tanımlamayı ve işverenlerin tepkilerinden kaçınmak için uyumluluğu sağlamayı amaçlayan dahili kılavuz ilkeler oluşturulmalı ve sendika görevlileri arasında yaygınlaştırılmalıdır. Bu standartlar pratik deneyimlere dayanmalı ve gelişen standartlarla ilgili kalabilmek için düzenli olarak güncellenmelidir.
- Veri koruma, sendikaların daha geniş kapsamlı uyum politikalarına dahil edilmeli ve bu ilkeler kuruluşların tüm seviyelerinde tam olarak anlaşılmalıdır.
- Veri koruma mevzuatı konusunda eğitimli uzmanlar, konuyla ilgili en karmaşık konularda tavsiye ve/veya rehberlik sağlamak üzere birliklerin kullanımına sunulmalıdır. Mümkün olan her yerde, bu uzmanlar ulusal, bölgesel ve sektörler

Co-funded by the European Union

arası düzeyde faaliyet göstermeli ve farklı sektörlerdeki işçi temsilcilerine yardımcı olmalıdır.

Co-funded by the European Union

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

VERİ İŞLEME KONUSUNDA BİREYSEL VE KOLEKTİF SESLERİN DESTEKLENMESİ

1. Bilgi ve istişare

Öğrenilen Dersler

İş yerinde veri işleme ile ilgili olarak çalışanlara ve temsilcilerine şeffaf bilgi sağlanması, temsil ettikleri çalışanlar üzerindeki potansiyel etkisinin tam olarak bilinmesini sağlamak için çok önemlidir. Bu durum, çalışanlara ve/veya temsilcilerine, çalışanların verilerine ilişkin veri yönetimi prosedürleri hakkında bilgi edinme hakkı tanıyan çeşitli ulusal mevzuatlar tarafından kabul edilmektedir.

Ancak, özellikle şirketler veya teknoloji tedarikçileri tarafından sağlanan bilgilerin genellikle yüksek derecede teknik olması ve bu nedenle çok net olmaması nedeniyle, işçi temsilcilerinin önerilen prosedürlerin sonuçlarını tam olarak anlamak için gerekli beceri ve bilgiye sahip olmaması durumunda, salt bilgilendirme haklarının işçilerin çıkarlarının uygun şekilde temsil edilmesini ve korunmasını sağlamada etkisiz olduğu kanıtlanmıştır.

Veri koruma konularında istişare hakları – diğer deyişle, işçi temsilcilerinin konuyla ilgili bağlayıcı görüşlerini ifade etme hakkı – GDPR tarafından benimsenen yaklaşımı yansıtacak şekilde ulusal mevzuatta yaygın değildir.

En iyi uygulamalar

İTALYA: 104/2022 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, işverenlere 1) çalışma ilişkisini etkileyen tam otomatik karar alma veya izleme sistemlerinin kurulmasından önce, bunların işleyişi, amaçları ve güvenlik düzeyine ilişkin bilgilerle birlikte, çalışanları ve temsilcilerini bilgilendirmelerini, 2) bu sistemlerin kullanımındaki herhangi bir değişiklikten, değişiklik gerçekleşmeden en az 24 saat önce çalışanları ve temsilcilerini haberdar etmelerini ve 3) talepleri üzerine çalışanların verilerine erişim sağlamalarını zorunlu kılmaktadır.

İSPANYA: Riders Kanunu (Ley 12/2021, de 28 de septiembre), çalışanların çalışma koşullarını etkileyebilecek algoritmaların ve yapay zekanın kullanımı konusunda işletmelerin işçi temsilcilerine karşı şeffaflık yükümlülüğünü öngörmektedir. Bu hükmün uygulama alanının genişletilmesi halinde, imalat sektöründeki sendikalara yeterli bilgilendirme hakkı sağlanabilir.

Co-funded by the European Union

ALMANYA: Yeni Federal Veri Koruma Yasası'nın (2021) 26. maddesine göre, çalışanların verilerinin işlenmesi söz konusu olduğunda, çalışan temsilci organlarının (*Betriebsräte*) katılım hakları etkilenmeyecektir. Ayrıca, İş yeri Anayasası Kanunu'na göre (madde 80), iş yeri temsilciliği görevlerini gerektiği gibi yerine getirebilmek için uzmanların görüşlerine başvurabilir: bu hüküm işçilerin verilerinin işlenmesine ilişkin uyuşmazlıklarda uygulanabilir.

Öneriler

- Sendikaların, genellikle istihdam ilişkisinin veri koruma yönlerine ilişkin kılavuzların hazırlanmasından sorumlu olan Ulusal Veri Koruma Ajanslarında söz sahibi olmaları arzu edilir. Sendikaların sesi bu sorunun ele alınmasında faydalı olabilir.
- Çalışanların veri koruma haklarını etkileyen sistemlerin işleyişine ilişkin bilgiler sendikalara açık ve basit bir şekilde sağlanmalıdır: bu bilgiler çok teknik olduğunda, çalışan temsilcilerinin konuyla ilgili bir uzmana danışmasına izin verilmelidir.
- Veri yönetimine yönelik dengeli ve pratik bir yaklaşımın sağlanması için veri işlemeye ilişkin istişarelerde çalışan temsilcilerinin rolünün resmileştirilmesi tavsiye edilmektedir.
- İşçi temsilcileri tarafından alınan bilgiler, sadece işçilerin verilerini 'korumak' açısından değil, aynı zamanda bu konuda proaktif stratejiler geliştirirken de sendikal hedeflere ulaşmayı amaçlayan sosyal diyalog faaliyetlerinin temelini oluşturmalıdır.

2. Sosyal diyalog ve toplu sözleşme

Öğrenilen Dersler

Veri koruma konuları toplu sözleşme çerçevesinde sıklıkla tartışılmamaktadır - bunun nedeni de çalışanların veri koruma haklarının korunmasının çoğu Avrupa sendikasının gündeminin en üst sıralarında yer almamasıdır. Toplu sözleşmelerde yer alan en yaygın hükümler, özellikle disiplin amaçlı olmak üzere, işveren tarafından çalışanların verilerinin kullanımının sınırlandırılması ile ilgilidir.

Co-funded by the European Union

Ancak proje sırasında yapılan araştırmalar, toplu iş sözleşmelerine veri koruma maddelerinin dahil edilmesinin çalışanların gizlilik haklarına büyük fayda sağladığını göstermektedir.

En iyi uygulamalar

İTALYA: İtalyan İşçi Tüzüğü'ne (300/1970 sayılı Kanun) göre, işçilerin iş yerindeki faaliyetlerinin dolaylı olarak izlenmesine olanak tanıyan teknolojilerin kullanılmaya başlanması – yalnızca organizasyon, üretim veya güvenlikle ilgili amaçlar için izin verilmektedir –- bireysel işverenler ve işçi temsilcileri arasında şirket düzeyinde bir toplu sözleşmenin imzalanması şartına bağlıdır. Bu sözleşme olmadığı takdirde, işverenler bu tür teknolojileri ancak İş Müfettişliği'nden izin aldıktan sonra kullanabilirler.

ÇEK CUMHURİYETİ: Çek İş Kanunu, işçi sendikalarına çalışma saatleri, ücret ve çalışma koşulları gibi konuları ele alan toplu iş sözleşmelerine katılma hakkı tanımaktadır ve bu nedenle veri koruma ve gelişen teknoloji ile ilgili maddeler içerebilir.

Öneriler

- Çalışanların kişisel verilerinin korunmasında toplu sözleşmenin rolü kabul edilmelidir. GDPR ile ilgili konuların, genellikle öncelikle ücretler ve çalışma koşulları gibi zor konuları ele alan müzakerelere dahil edilmesi gerekir.
- İçerik açısından, toplu sözleşmelerde hangi tür çalışanların izlenmesine izin verilmediği (gizli veya orantısız kontrol) ve hangi tür verilerin işverenler tarafından toplanamayacağı ve/veya yönetilemeyeceği (*ör.*, biyometrik veriler) belirtilmelidir.
- İlgili konulara ilişkin karar alma süreçlerine sendika katılımını güçlendirmek için sektörel toplu sözleşmelere veri korumaya ilişkin hükümlerin dahil edilmesi: veri koruma hakları ve sorumlulukları sektöre özgü ihtiyaçlara göre uyarlanmalıdır. Buna ek olarak, sektörel toplu sözleşmeler, hem çalışanlar hem de şirketler için eşit bir oyun alanını temsil ederek konuyla ilgili koordinasyon rolü oynayabilir.

Co-funded by the European Union

- GDPR uyumluluğunu sağlamak için toplu sözleşmelerle birlikte şirket içi çalışma yönetmeliklerinin kullanılması.
- Şirketlerin insan kaynakları yöneticileri arasında da konuya ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla veri korumaya ilişkin sosyal diyalog girişimlerinin teşvik edilmesi.
- Şirketler ve işçi temsilcileri, işçi verilerini ortak hedefler için kullanma olasılığını araştırabilir *örneğin*, İSG konularında hedeflenen eğitim oturumlarını yapılandırmak için iş kazaları ve yaralanmalarla ilgili veri toplamak) ve bunu toplu sözleşme yoluyla düzenleyebilir.
- Toplu sözleşme, veri koruma ve/veya çalışma mevzuatı tarafından bu hakların halihazırda verilmediği ülkelerde çalışan temsilcilerine veri işleme konusunda bilgi ve istişare hakları verebilir.

3. Yürürlük ve (stratejik) yasal işlemler

Öğrenilen Dersler

Bazı Avrupa ülkelerinde, GDPiR projesi kapsamında işçi temsilcilerinin hukuka aykırı gözetim uygulamalarına mahkemede başarılı bir şekilde itiraz ettiği stratejik davalar, işçilerin bireysel ve toplu haklarının (bilgi edinme, danışma veya zorunlu müzakere hakkı) ihlallerine atıfta bulunarak iş yerinde veri koruma yasalarının uygulanmasına yönelik yasal işlem potansiyelini vurgulamaktadır. Diğer ülkelerde, işçi temsilcileri de veri koruma - ve bazı durumlarda iş - mevzuatının ihlallerini bildirmek için Ulusal Veri Koruma Makamlarına başarılı bir şekilde başvurmuşlardır.
Bununla birlikte, diğer eylemlerin yanı sıra davaların da istenen sonuçları elde etmek ve istenmeyen sonuçlardan kaçınmak için dikkatle planlanması gerektiği unutulmamalıdır: bu amaçla hukuki, örgütsel ve siyasi becerilere ihtiyaç vardır.

En iyi uygulamalar

DANİMARKA: Çalışanların kontrolü ve izlenmesine ilişkin toplu sözleşmelerin ihlali veya bu konudaki yönetim ayrıcalıklarının potansiyel suiistimalleri, sendikanın İş Mahkemesine başvurmasına konu olabilir ve bu mahkeme bunları endüstriyel uyuşmazlıklar olarak değerlendirebilir.

Co-funded by the European Union

İTALYA: Sendikalar, işverenin otomatik karar alma veya izleme sistemleri hakkında bölgesel sendika üyelerine bilgi vermeyi reddetmesinin sendika karşıtı davranış olarak değerlendirileceğini İtalyan mahkemelerine kabul ettirebilmişlerdir (Torino Mahkemesi, Karar No. 231/2024). Ayrıca, sendikalar olası veri koruma mevzuatı ihlallerini İtalyan Veri Koruma Kurumuna bildirme imkanına da sahiptir.

LÜKSEMBURG: Personel delegasyonu veya bunun olmaması halinde ilgili çalışanlar, istihdam bağlamında çalışanların gözetimi amacıyla planlanan işlemenin uygunluğuna ilişkin bir ön görüş için Ulusal Veri Koruma Komisyonuna bir talepte bulunabilir.

Öneriler

- İşçi temsilcileri, temsil ettikleri işçilerin haklarını korumak için tüm potansiyel araçları kullanmak amacıyla, GDPR ve ulusal veri koruma mevzuatının ciddi ihlallerini doğrudan Ulusal Veri Koruma makamlarına bildirmelidir.
- Sendikalar, veri koruma ile ilgili olası davalara hazırlanmak için dış hukuk uzmanlarıyla ortaklıklar kurmalıdır.
- Farklı şirketlerde/bölgelerde/sektörlerde faaliyet gösteren sendikalar ortak hedefler belirlemeli ve dava stratejilerini koordine etmelidir - böylece sınırlı sonuçlara yol açan münferit eylemlerden kaçınılmış olur.

Co-funded by the European Union

GDPiR

MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

İYİ VE EN İYİ UYGULAMALARI VE BİLGİLERİ DOLAŞIMA SOKARAK BİLGİ VE BECERİLERİ TEŞVİK ETMEK VE GÜÇLENDİRMEK

Öğrenilen Dersler

Veri işlemeye ilişkin toplu müzakere/sosyal diyalog sonuçlarının yanı sıra diğer girişimlere (*örneğin*, farkındalık yaratma, stratejik dava açma) ilişkin iyi ve en iyi uygulamaların dolaşımda olmaması, aynı sektör içinde farklı koruma düzeylerine yol açabilir. Hem ulusal bağlamda hem de ulus ötesi anlamda veri işlemeye ilişkin bilgilerin yaygınlaştırılması, bunun yerine ulusal, sektörel, bölgesel ve şirket düzeyinde ilgili tüm aktörlerin konuya ilişkin uzmanlıklarının giderek artmasına yardımcı olabilir.

En iyi uygulamalar

AB: 2023 ve 2024 yıllarında, UniEuropa ve IndustriAll Europe yakın zamanda, özellikle yapay zeka ve algoritmik yönetimle ilgili olmak üzere, dijital geçişle ilgili hükümler içeren iki toplu sözleşme veri tabanını kullanıma sunmuştur. Her iki veri tabanı da farklı Üye Devletlerde geçerli olan toplu sözleşmelerin kolay erişilebilir İngilizce versiyonlarını sunmaktadır.

Öneriler

- Sektörel sendikalar, veri işleme ile ilgili en yenilikçi toplu sözleşmelere adanmış veri tabanları (açık veya sınırlı erişimli) oluşturmalıdır - bu veri tabanları aynı zamanda içtihat hukukunu, Ulusal Veri Koruma Otoritelerinin hükümlerini ve ilgi çekici yasal bilgileri de içerebilir. Veri tabanına dahil edilen kaynaklar ulusal veya uluslararası kapsamda olabilir.
- Sektörel ve/veya bölgesel düzeydeki sendikalar, iş yerinde veri işleme ile ilgili konulara nasıl yaklaşılacağı konusunda yüzleşme anları da önerebilir ve bunun sonucunda kılavuz ilkeler oluşturulabilir.

Co-funded by the European Union