



# GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

## **Irányelvek<sup>0</sup> a munkavállalók képviselőinek a munkahelyi adatfeldolgozással kapcsolatban**

D4.2



Co-funded by the  
European Union

## A dokumentum információi

A projekt rövidítése	GDPIR
Támogatási megállapodás	101048690 sz.
A beadandó száma és címe	D4.2
Terjesztési szint	Az irányelvek kézbesítése
Szervezet neve	FIM-CISL
Beküldés dátuma	

## Tartalomjegyzék

Bevezetés .....	4
<b>A munkavállalók képviselőinek ellátása a szükséges készségekkel és szakértelemmel.....</b>	<b>6</b>
1. Készség-, és tudásfejlesztés .....	7
Levont tanulságok.....	7
Bevált gyakorlati módszerek .....	7
Javaslatok.....	7
2. Belső szerkezeti átalakítás .....	8
Levont tanulságok.....	8
Bevált gyakorlati módszerek .....	9
Javaslatok.....	9
<b>Az egyén és a közösség véleményének népszerűsítése az adatkezelés során.....</b>	<b>11</b>
1. Tájékoztatás és konzultáció.....	12
Levont tanulságok.....	12
Bevált gyakorlati módszerek .....	12
Javaslatok.....	13
2. Szociális párbeszéd és kollektív tárgyalás .....	13
Levont tanulságok.....	13
Bevált gyakorlati módszerek .....	14
Javaslatok.....	14
3. Végrehajtás és (stratégiai) peres ügyek .....	15
Levont tanulságok.....	15
Bevált gyakorlati módszerek .....	15
Javaslatok.....	16

<b>A tudás és a készségek elősegítése és erősítése a jó, és a bevált gyakorlati módszerek és információk továbbítása során.....</b>	<b>17</b>
Levont tanulságok.....	18
Bevált gyakorlati módszerek.....	18
Javaslatok.....	18

## Bevezetés

Ezen dokumentum az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális Főigazgatóságának, azaz az SOCPL-INFO-WK programjának keretében 2022 - 2024 között megvalósuló **GDPIR (Adatfeldolgozás menedzselése a munkahelyen, az ipari kapcsolatokon keresztül)** projekt végső eredménye.

A projekt célja, hogy **az európai munkavállalók képviselői a gyártási szektorban megszerezzék a szükséges készségeket és szakértelmet ahhoz, hogy aktív szerepet játszhassanak a munka világának egyik legfontosabb és legaktuálisabb kihívásával, az „adatkezeléssel” szemben.**

Ezen céllal összhangban a GDPIR projekt első évében a Konzorcium tagjai (akik mind kutatóként mind pedig szakszervezeti tagokként voltak jelen) közösen **végeztek el széleskörű adatfeldolgozást és terepkutatást**, úgy hogy közben figyelembe vették a vonatkozó szakirodalmat, és a kollektív tárgyalások legjobb gyakorlatait és a szociális párbeszédet. A másodelemzés **12 EU-tagállamra** (Olaszország, Írország, Málta, Dánia, Luxemburg, Franciaország, Hollandia, Németország, Belgium, Csehország, Szlovákia, Magyarország) illetve **1 tagjelölt országra** (Törökország) terjedt ki, miközben a terepkutatás **9 EU tagállamban** (Olaszország, Írország, Málta, Luxemburg, Németország, Belgium, Csehország, Szlovákia, Magyarország) illetve **1 tagjelölt országban** (Törökország) zajlott.

**Az ezen szakaszban összegyűjtött eredményeket öt különböző európai ország** (Olaszország, Spanyolország, Szlovákia, Belgium és Törökország) munkavállalói képviselőinek szóló képzési tevékenységek kidolgozásának alapjául használták, **és azokat tematikus rendezvényeken és nemzetközi webináriumokon prezentálták.** Mind a képzési mind a kommunikációs tevékenységekre a GDPIR projekt második évében került sor.

Ezt követően a GDPIR projekt különböző szakaszai során összegyűjtött bemeneti információk ezen Útmutatóban került összegyűjtésre és átdolgozásra, melynek az a célja, hogy elérhető és gyakorlati útmutatást nyújtson a **munkahelyi adatfeldolgozáshoz mind a munkavállalók, mind pedig a munkavállalók képviselői számára.**

A következő táblázat grafikus módon jeleníti meg az Útmutató által feltárt témák különféle aspektusait - melyek egy körkörös folyamat különböző fázisainak tekinthetőek, **és amelyek célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók képviselői kulcs fontosságú szerepet töltsenek be az adatkezelésben, a feladataik ellátásában úgy hogy közben védekező hozzáállást tanúsítanak a fő kockázatok elkerülése érdekében, valamint proaktív megközelítést alkalmaznak az új technológia lehetőségeinek kiaknázására.**



Az Útmutatók egyes szerzői minden téma esetében azonosították a következőket: **a GDPIR projekt során levont tanulságok** - például a különböző sürgősséggel kezelendő kérdések tekintetében; **a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások bevált gyakorlatai**, amelyek a projekt által érintett országokban kerültek összegyűjtésre; a megvitatott témák kezeléséhez **a munkavállalói képviselők számára a vonatkozó ajánlásokat**.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐINEK  
ELLÁTÁSA A SZÜKSÉGES  
KÉSZSÉGEKKEL ÉS  
SZAKÉRTELEMMEL**

# 1. Készség-, és tudásfejlesztés

## Levont tanulságok

A GDPiR projektből származó tapasztalatok azt mutatják, hogy a feldolgozóiparban dolgozó munkavállalók képviselőinek adatvédelmi ismeretei nagyon alacsonyak. A munkavállalók képviselői minden szinten hiányos ismeretekkel rendelkeznek az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) és a nemzeti adatvédelmi jogszabályok kapcsán - az adatkezeléssel kapcsolatos leggyakoribb tapasztalat a CCTV rendszer munkahelyen belüli bevezetésére irányul, miközben az új felügyeleti technológiák (mint például a mesterséges intelligencia által működtetett eszközök) még mindig feltáratlanok.

A projekt által érintett országok többségében a témában a munkavállalók képviselőinek szóló képzést tartottak, amelyek nagyrészt az európai és a nemzeti adatvédelmi jogszabályok első alkalmazására irányult.

## Bevált gyakorlati módszerek

**TÖRÖKORSZÁG:** A 2016/6698 számú, a személyes adatok védelméről szóló törvény közzétételét követően a Turkish Metal Union (TMS) a szakszervezeti tagok és a képviselők számára képzést indított. Az ilyen kezdeményezések annak a rendkívüli fontosságát hangsúlyozzák, hogy a munkavállalóknak átfogó ismeretekkel rendelkezniük az adatkezelési jogaikról és a törvényi kötelezettségeikről.

**EU:** 2022-ben az IndustriAll Europe egy munkaértekezletet szervezett, amely során a GDPR „alkueszközként” való lehetséges használatára hívták fel a figyelmet, vagyis arra, hogy hogyan lehet ezt a jogszabályt a kollektív tárgyalási stratégiába beágyazni. A szakműhely az országos szinten tevékenykedő szakszervezeti képviselőknek szólt, és az a megfelelő európai szintű kutatóközpontokkal együttműködésben kerültek megszervezésre. Ennek fő eredménye egy olyan „eszköztár” összeállítása, amely a GDPR legtöbb rendelkezéseit foglalja össze, azok szakszervezeti munkára gyakorolt hatását, valamint a tagok személyes adatainak védelmét szolgáló szakszervezeti stratégiákat.

## Javaslatok

- A munkavállalók képviselő számára alapvető fontosságú a személyes adatok védelmével kapcsolatos tudatosság növelő, képzési és kapacitásépítési



tevékenységek előmozdítása. A jogsértések megelőzése érdekében az ezen képzéseknek hangsúlyozniuk kell a GDPR-szabályozások megértésének fontosságát.

- Azt javasoljuk, hogy a munkavállalók képviselői számára az adatvédelmi törvényekről és a kapcsolódó munkaügyi szabályozásokról tartsanak rendszeres frissítési előadásokat és képzéseket, azért hogy mind a jogi mind pedig a technológia változásokkal is lépést tartsanak. Az ilyen előadásokat a szakszervezeti szövetségnek országos/megyei szinten kell megszerveznie - esetlegesen külső szervezetekkel, mint például kutatóközpontokkal vagy tanácsadó cégekkel együttműködve - és az ilyen előadásoknak el kell jutniuk a vállalati szintű munkavállalói képviselőkhöz.
- Az adatvédelmi kérdésekkel foglalkozó képzéseknek nem csak a jogi előjogokra és a kapcsolódó ítélkezési gyakorlatra kell összpontosítaniuk, hanem a kollektív tárgyalási gyakorlatokra, és tárgyalási technikákra is - annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői többféle készséghez hozzájussanak.

## 2. Belső szerkezeti átalakítás

### Levont tanulságok

Európa szerte a GDPR kibocsátását követően, több szakszervezet is jelentős szerkezeti átalakításon ment keresztül, amelyek leginkább a tagjaik adatkezelését érintette. Egyebek mellett ezek az átalakítások magába foglalják az ügyvel foglalkozó szakértők (pl. adatvédelmi tisztségviselők) kinevezését és/vagy azok tobozását. Az ilyen szakértők gyakran szerveznek rendezvényeket, amelyek célja az adatvédelem témájának a tudatosítása, vagy akár iránymutatást is adnak a tagok adatkezelésére vonatkozó új elvárások kapcsán. Viszont a mindennapi tevékenységek során - a szakszervezetisek és a képviselt munkavállalók közvetlen kapcsolata miatt - ezek az irányelvek gyakran figyelmen kívül hagyásra kerülnek. Ezt követően azt is meg kell jegyezni, hogy ezek az iránymutatások leginkább a tagok adatkezeléseire vonatkoznak, nem pedig arra, hogy hogyan kerüljenek stratégiák kidolgozásra a munkavállalók adatainak munkáltató általi feldolgozására.

## Bevált gyakorlati módszerek

**SPANYOLORSZÁG:** Az UGT-FICA a tagjai közé „digitalizációs koordinátort” nevezett ki, azaz olyan tagot, aki a mesterséges intelligenciával, és a személyes adatok védelmével kapcsolatosan szerzett képzést, valamint a kollektív szerződések kellő tárgyalói tapasztalatával is rendelkezik az IKT szektorban. A koordinátornak ismernie kell a különböző ágazatokban, és vállalatoknál az új technológiák alkalmazásainak, és működéseinek lehetőségeit, azon cégeknél ahol a szakszervezet aktív - a munkavállalói adatokra gyakorolt hatás szempontjából is - valamint útmutatást valamint ajánlásokat kell tudnia adni az ezen témákban a munkavállalók képviselőinek, akár speciális képzések megszervezésével is.

**TÖRÖKORSZÁG:** A TMS 2016 óta (azaz a nemzeti, Személyes Adatok Védelméről Szóló Törvény kiadása óta) számíthat a szakszervezet „Adatvédelmi Tanácsadására”, amely hatékonyan kezeli az adatvédelemmel kapcsolatos kérdéseket. A tanács tanácsadói és felügyeleti szerepet tölt be a TMS belső szervezetének adatvédelmi törvényekkel való összehangolásában, erőforrásként szolgálva a lehetséges problémák vagy kérdések megválaszolásához. A tanács időnként együttműködik tanácsadó cégekkel, valamint a TMS jogi tanácsadó részlegével is szorosan együttműködik, azért hogy az adatvédelmi viták megoldásra kerüljenek, miközben folyamatosan értesül az adatvédelemmel kapcsolatos aktuális fejleményekről és bírósági döntésekről. Megjegyzendő az is, hogy a problémamegoldás érdekében az igazgatótanácson belül egy szakértői csoport foglalkozik a precedensnek számító esetek elemzésével.

## Javaslatok

- Belső iránymutatások - melyek célja a tagok személyes adatainak megfelelő kezelésének előírása, valamint a megfelelés biztosítása a munkáltatói következmények elkerülése érdekében - ezeket össze kell állítani, és továbbítani is kell azokat a szakszervezet képviselőik számára. Ezeknek gyakori tapasztalatokon kell alapulniuk, és rendszeresen frissíteni is kell azokat, hogy a változó szabvány előírásokkal továbbra is relevánsak maradjanak.
- Az adatvédelmi előírásokat a szakszervezetek szélesebb körű irányelvébe is bele kell foglalni, valamint ezeket az elveket a szervezetek minden szintjén teljes mértékben értelmezni is kell.
- Az adatvédelmi jogszabályokkal foglalkozó, képzett szakértőknek is a szakszervezetek számára rendelkezésre kell állniuk, azért hogy tanácsot és/vagy útmutatást nyújthassanak az üggyöz kapcsolódó legbonyolultabb kérdésekben. Ahol csak

lehetséges, ezeknek a szakértőknek nemzeti, területi és ágazatközi szinten is tevékenykedniük kell, azért hogy a munkavállalók képviselőit segítsék a különböző ágazatokban.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**AZ EGYÉN ÉS A  
KÖZÖSSÉG VÉLEMÉNYÉNEK  
NÉPSZERŰSÍTÉSE AZ ADATKEZELÉS  
SORÁN**

# 1. Tájékoztatás és konzultáció

## Levont tanulságok

A munkahelyi adatkezeléssel kapcsolatos, átlátható tájékoztatás a munkavállalók és a képviselők számára is alapvető fontosságú annak biztosításához, hogy teljeskörűen megismerjék az adatkezelés általuk képviselt, munkavállalókra gyakorolt lehetséges hatásait. Ennek fontosságát több nemzeti jogszabály is elismeri, amelyek így a munkavállalókat és/vagy a képviselőiket tájékoztatási jogokkal ruházzák fel a munkavállalói adatokkal kapcsolatos adat-kezelési eljárások kapcsán.

Viszont kizárólagosan csak a tájékoztatáshoz való jog hatástalannak bizonyult a munkavállalók érdekeinek megfelelő képviseletéhez, és a megfelelő védelem biztosításához, abban az esetben ha a munkavállalók képviselői nem rendelkeznek a szükséges készségekkel és ismeretekkel ahhoz, hogy teljes mértékben megértsék a javasolt eljárások következményeit - különösen azért, mert a vállalatokat, ill. a technológia beszállítókat gyakran nagyfokú műszakiasság jellemzi, ezért nem minden olyan egyértelmű. Az adatvédelmi kérdésekre vonatkozó konzultációs jog - azaz a munkavállalók képviselőinek a joga, hogy kötelező erejű véleményt nyilvánítsanak az ügyben - nem terjedt még el a nemzeti jogszabályokban, ami a GDPR-ben előírt megközelítést tükrözi.

## Bevált gyakorlati módszerek

**OLASZORSZÁG:** A 2022/104.sz. törvényrendelet a következőket írja elő a munkáltatóknak: 1) a munkavállalók és a képviselők tájékoztatása a munkaviszonyt érintő, teljesen automatizált döntéshozatali és ellenőrzési rendszerek alkalmazásáról, még annak létrehozása előtt, azok alkalmazására, céljaira és biztonsági szintjükre vonatkozó információkkal együtt, 2) legalább 24 órával a változás bekövetkezése előtt tájékoztassák a munkavállalókat, és a képviselőiket az adott rendszerek alkalmazásában bekövetkezett bármilyen változásról, valamint 3) hozzáférést kell biztosítaniuk a munkavállalók adataihoz a munkavállalók és a képviselők kérésére.

**SPANYOLORSZÁG:** A Riders Law (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) a vállalkozások átláthatóságára vonatkozó kötelezettségeket írja elő a munkavállalók képviselői számára az olyan algoritmusok és mesterséges intelligencia használatával kapcsolatosan, amelyek hatással vannak a munkavállalók munkakörülményeire. Amennyiben ezen rendelkezés alkalmazási körét kiterjesztenék, akkor az megfelelő tájékoztatási jogokat biztosítania a feldolgozóinari szakszervezetek számára

**NÉMETORSZÁG:** Az új Szövetségi Adatvédelmi Törvény (2021) 26.cikkelye szerint a munkavállalók adatkezelésével kapcsolatosan a munkavállalói érdekképviselői testületek (Betriebsräte) részvételi jogai érintetlenek maradnak. Ezen túlmenően a Munkaügyi Kapcsolatokról Szóló Törvény (80.cikkely) szerint az üzemi tanács, ha és amennyiben a feladatainak megfelelő ellátása ezt megkívánja, akkor szakértői véleményt is kérjen: ez a rendelkezés a munkavállalói adatkezeléssel kapcsolatos vitákban is alkalmazható.

## Javaslatok

- Kívánatos lenne az, hogy a szakszervezetek beleszóljanak a Nemzeti Adatvédelmi Ügynökségek működésébe - amelyek gyakran a munkaviszony adatvédelmi vonatkozásaira vonatkozó iránymutatások kidolgozásáért felelősek. A szakszervezetek véleménye hasznos lehet a problémák megoldásai során.
- A munkavállalók adatvédelmi jogait befolyásoló rendszerek működésére vonatkozó információkat világos, és egyszerű módon kell a szakszervezetek rendelkezésére bocsátani: ha ezek az információk túlzottan technikai jellegűek, akkor a munkavállalók képviselőinek lehetővé kell tenni, hogy az ügyben szakértővel konzultáljanak.
- Az adatfeldolgozással kapcsolatos konzultációkban, az adatkezelés kiegyensúlyozott, és gyakorlatias megközelítésének biztosítása érdekében javasolt a munkavállalói képviselők szerepének meghatározása.
- A munkavállalók képviselőihez eljuttatott információknak, azaz a szakszervezeti célok elérését célzó szociális párbeszédnek kell hogy a tevékenységek alapját képezze - nem csak a munkavállalók adatainak „megvédése”, hanem az ezzel kapcsolatos proaktív stratégiák kidolgozása során is.

## 2. Szociális párbeszéd és kollektív tárgyalás

### Levont tanulságok

A kollektív tárgyalások keretében az adatvédelmi témák nem gyakran kerülnek megvitatásra - annak okán sem, mivel a munkavállalók adatvédelmi jogainak a védelme nem szerepel a legtöbb európai szakszervezet napirendjén. A kollektív szerződések legáltalánosabb rendelkezései a munkavállalók adatainak munkáltató általi - kiváltképp fegyelmi intézkedés célú felhasználásának korlátozására vonatkoznak.

Viszont az elvégzett kutatások azt mutatják, hogy az adatvédelmi záradékok kollektív szerződésekbe való foglalása nagymértékben javított a munkavállalókra vonatkozó személyiségi jogokat.

## Bevált gyakorlati módszerek

**OLASZORSZÁG:** Az Italian Workers' Statute (törvény sz. 1970/300) értelmében az olyan technológiák bevezetése, amelyek a munkavállalók munkahelyi tevékenységeinek közvetett nyomon követését lehetővé teszik - csak szervezési, termelési vagy biztonsági célból engedélyezett - továbbá ennek feltétele egy vállalati szintű kollektív szerződés megkötése az egyes munkáltatók és a munkavállalók képviselői között. Az ilyen megállapodás hiányában a munkáltatók csak a munkaügyi felügyelőség engedélyével alkalmazhatnak ilyen jellegű technológiákat.

**CSEH-KÖZTÁRSASÁG:** A Cseh Munka Törvénykönyv feljogosítja a szakszervezeteket, hogy részesei legyenek olyan kollektív szerződéseknek, amelyek olyan kérdésekkel foglalkoznak, mint a munkaidő, a fizetés és a munkakörülmények, és ezek okán adatvédelmi és új technológia záradékokat is tartalmazhatnak.

## Javaslatok

- A munkavállalók személyes adatai védelmében el kell ismerni a kollektív tárgyalások fontosságának szerepét. A GDPR-el kapcsolatos témákat bele kell vonni a tárgyalásokba, melyek elsősorban gyakran olyan komoly témákkal foglalkoznak mint a bérek és a munkakörülmények.
- A kollektív szerződéseknek tartalmi szempontból is meg kell határozniuk, hogy a munkavállalók milyen jellegű megfigyelése engedélyezett (rejtett vagy aránytalan mértékű felügyelet), valamint hogy milyen típusú adatokat nem gyűjthetnek és/vagy nem kezelhetnek a munkáltatók (pl. biometrikus adatok).
- Az adatvédelemhez kapcsolódó rendelkezések beépítése az ágazati kollektív szerződésekbe, a szakszervezetek döntéshozatalba való részvételének erősítése érdekében a kapcsolódó témák esetén: az adatvédelmi jogokat és kötelezettségeket az ágazatspecifikus igényekhez kell igazítani. Emellett az ágazati, kollektív szerződések koordináló szerepet játszhatnak a témában, egyenlő feltételeket biztosítva mind a munkavállalók mind pedig a vállalatok számára.

- Belső munkaszabályzat alkalmazása kollektív szerződésekkel együtt, azért hogy a GDPR-megfelelőség érvényre juttatásra kerüljön.
- Az adatvédelemmel kapcsolatos, szociális párbeszéd kezdeményezések népszerűsítése, azért hogy a téma fontosságára a cégek humánerőforrás-menedzsereinek figyelme is felhívásra kerüljön.
- A cégek és a dolgozók képviselői megvizsgálhatják a munkavállalók adatainak közös célokra való felhasználásának a lehetőségét (pl. munkahelyi balesetekre és sérülésekre vonatkozó adatok gyűjtése a munkahelyi egészségvédelemmel kapcsolatos célzott képzések összeállításához), és ezek alkalmazását kollektív tárgyalások keretein belül szabályoznák.
- A munkavállalók képviselőinek az adatkezeléssel kapcsolatosan a kollektív tárgyalások tárgyalási és konzultációs jogokat biztosítanak azon országokban, ahol ezeket a jogokat a jelenlegi adatvédelmi és/vagy munkaügyi jogszabályok nem biztosítják.

### 3. Végrehajtás és (stratégiai) peres ügyek

#### Levont tanulságok

Számos európai országban, a GDPIR projekthez tartozó stratégiai peres ügyek, ahol a munkavállalók képviselői sikeresen megtámadták a bíróságon a törvénytelen megfigyelési gyakorlatokat, rávilágítanak az adatvédelmi törvények munkahelyi érvényesítése esetén szükséges jogi lépésekre, a munkavállalók egyéni és kollektív (információhoz, konzultációhoz, vagy a kötelező megbeszéléshez való jog) jogainak megsértése esetén. Más országokban a munkavállalók képviselő is szintén sikeren fordultak a Nemzeti Adatvédelmi Hatóságokhoz, azért hogy jelentsék az adatvédelmi - és egyéb esetekben a munkaügyi - jogszabályok megsértését.

Figyelembe kell venni viszont azt, hogy a kívánt eredmény, és a nem kívánatos következmények elérése érdekében a peres eljárást gondosan meg kell tervezni: ehhez jogi, szervezési és politikai ismeretekre van szükség.

#### Bevált gyakorlati módszerek

**DÁNIA:** A munkavállalók felügyelete, valamint az azok felügyeletére vonatkozó kollektív szerződések megsértése, vagy pedig a vezetői előjogokkal való esetleges visszaélések a Munkaügyi Bíróságokon a szakszervezeti keresetek tárgyát képezhetik, amelyek ezt követően munkaügyi vitáknak minősülhetnek.



**OLASZORSZÁG:** A szakszervezetek el tudták érni azt, hogy az olasz bíróságok elismerjék, hogy a munkáltató automatizált döntéshozatali, vagy felügyeleti rendszereiről szóló, a szakszervezeti tagok számára történő információszolgáltatásának megtagadása szakszervezet ellenes magatartásnak tekintendő (Torinói Bíróság 2024/231.sz. ítélete). Emellett a szakszervezeteknek lehetőségük van arra, is hogy az adatvédelmi jogszabályok esetleges megsértését

**LUXEMBURG:** A munkavállalókból álló küldöttség, vagy ennek hiányában, az érintett alkalmazottak a Nemzeti Adatvédelmi Bizottsághoz előzetes véleményezési kérelmet nyújthatnak be a munkavállalók foglalkoztatás céljából történő felügyelete miatt tervezett adatkezelés megfelelőségével kapcsolatosan.

## Javaslatok

- A munkavállalók képviselőinek a Nemzeti Adatvédelmi Bizottsághoz közvetlenül jelenteniük kell a GDPR és a nemzeti adatvédelmi jogszabályok súlyos megsértését, annak okán hogy az összes lehetséges eszközt felhasználják a képviselt munkavállalók jogainak védelme érdekében.
- A szakszervezeteknek partnerséget kell kialakítaniuk a külső jogi szakértőkkel, azért hogy az adatvédelemmel kapcsolatos esetleges peres eljárásokra felkészüljenek.
- A különböző vállalatokban/területeken/ágazatokban tevékenykedő szakszervezeteknek közös célokat kell kitűzniük, valamint a peres eljárás során alkalmazott stratégiáikat össze kell hangolniuk, azért hogy elkerüljék a korlátozott következményekkel járó, elszigetelt bírósági cselekményeket.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**A TUDÁS ÉS A KÉSZSÉGEK  
ELŐSEGÍTÉSE ÉS ERŐSÍTÉSE  
A JÓ, ÉS A BEVÁLT GYAKORLATI  
MÓDSZEREK ÉS INFORMÁCIÓK  
TOVÁBBÍTÁSA SORÁN**

## Levont tanulságok

Az adatfeldolgozással kapcsolatos kollektív tárgyalások/társadalmi párbeszéd eredményeivel kapcsolatosan alkalmazott jó, és a bevált gyakorlati módszerek valamint más jó kezdeményezések (pl. figyelem felkeltés, stratégiai peres eljárások) továbbításának hiánya ugyanazon szektoron belül eltérő szintű védelemhez vezethetnek. Az adatfeldolgozással kapcsolatos információk nemzeti és nemzetközi viszonylatban történő továbbítása inkább elősegíti a nemzeti, az ágazati, a területi és a vállalati szinten érintett valamennyi szereplő szakértelmének fokozatos növekedését.

## Bevált gyakorlati módszerek

**EU:** 2023-ban és 2024-ben UniEuropa valamint IndustriAll Europe a közelmúltban két adatbázis lett elérhető a kollektív szerződések kapcsán, melyek a digitális átállással kapcsolatos rendelkezéseket tartalmazzák, különös tekintettel a mesterséges intelligenciára és az algoritmuskezelésre. Mindkét adatbázis a különböző tagállamokban érvényes, kollektív szerződések könnyen hozzáférhető, angol nyelvű változatát tartalmazza.

## Javaslatok

- Az ágazatokban tevékenykedő szakszervezeteknek (nyílt vagy korlátozott hozzáférésű) adatbázisokat kell létrehozniuk a leginnovatívabb, adatkezeléssel kapcsolatos kollektív szerződések számára - amelyek tartalmazhatják az ítélezési gyakorlatot, a Nemzeti Adatvédelmi Hatóságok rendelkezéseit, és az érdeklődésre számot tartó jogi információkat is. Az adatbázisban szereplő forrásinformációk nemzeti vagy nemzetközi vonatkozásúak lehetnek.
- Az ágazatilag és/vagy helyileg illetékes szakszervezetek javaslatot tehetnek a munkahelyi adatfeldolgozással kapcsolatos kérdések megközelítésére vonatkozóan, ami iránymutatások kidolgozását eredményezi.