

Казус 1 - GDPR

Фирма А - GDPR

Фирма А е индустриално предприятие. По време на финансовата криза обемът на продажбите му намалява, броят на служителите му намалява много, и въпреки това компанията никога не престава да бъде печеливша. Служителите на компанията са организирани и обединени около своя синдикат.

Европейският регламент за защита на личните данни (GDPR) е в сила от май 2018 г. Като предмет на обсъждане и информация той беше повдигнат в компанията една година преди май 2018 г., т.е. около средата на 2017 г.

Вместо просто да въведе GDPR система и да изисква от служителите да я следват, ръководството на компанията избра да се консултира с техните представители.

Синдикатът на служителите беше наясно, че този въпрос изисква много специализирани знания, с които не разполага. Първо поиска допълнително време и след това потърси и нае експерт - юрист, специализиран във въпросите на GDPR.

Синдикатът предостави на този адвокат всички документи, които ръководството на компанията им е предало по отношение на GDPR.

Компанията публикува няколко листовки (по 5-15 страници всяка) по отношение на използването на лични данни, както и използването на корпоративни данни от служители (в зависимост от това дали конкретният служител има офис и използва компютър, ако той / тя има корпоративен мобилен телефон, имейл адрес относно медицинските му прегледи, заплащането му и т.н.). Всеки служител трябва да подпише, че позволява на компанията да използва неговите лични данни винаги в съответствие с приложимия закон, както и че служителите на компанията ще използват правилно данните на компанията.

Адвокатът разгледа и сравни тези листовки с тези на други големи компании, които имаше предвид. Той информира синдиката, че тяхната компания има сериозен подход към въпроса на GDPR и го третира от различни гледни точки.

Въз основа на становището на адвоката, синдикатът предложи на ръководството на дружеството списък с предложения за промени, които бяха приети от дружеството.

Ревизираните листовки в момента се подписват от служителите.

Трябва да се отбележи, че сред тях има обща листовка, обща за всички служители, която се съобщава писмено на всички и ръководството на компанията изисква от всички да я подпишат. В тази листовка става ясно, че



законът предвижда, че компанията отговаря за спазването на GDPR и че спазването е задължително. Той също така пояснява, както е предложено от профсъюза и прието от ръководството след консултационната процедура, че разпоредбите на GDPR не засягат трудовите правоотношения. Освен това той визуализира, че разпоредбите на GDPR по никакъв начин не са част или приложение от който и да е трудов / служебен договор.

Въпросите, повдигнати от адвоката, които от своя страна представителите на служителите поставят пред ръководството са следните:

- Листовките трябва да съдържат ясни дефиниции на използваните термини, за да могат всички служители да разберат за какво говорят.
- Езикът, използван в листовките, трябва да бъде прост, тъй като по-голямата част от служителите са промишлени работници и използването на технико-правни термини е неразбираемо за тях.
- Трябва да е ясно какви ограничения са определени в законодателството.
- Трябва да се уточни, с кого всеки служител трябва да отговаря за контакта във всеки отделен случай.
- Трябва да е ясно кой ще обработва данните на служителя.
- Ще има ли трети лица, които имат това право? Ако да, какво съгласие трябва да даде служителят?
- Източници, използвани за извличане и събиране на лични данни
- Служителите ще упълномощават ли компанията да събира информация за тях от мястото, където смята за подходящо? Може ли например фирмата да общува с бившите им работодатели, за да събира информация, която да постави във досието им?
- Видовете лични данни трябва да бъдат определени:
 - o Идентификационни данни - ведомост, код
 - o Друга идентификация (например въз основа на предишни задания)
 - o Информация за квалификациите
 - o Информация, свързана с работата (часове, професионален клас и т.н.)
 - o Данни за съпруга / съпруга, финансови данни, предимства, необходими за управление на плащанията, (информация за това колко пари има служителят, колко бързо ги изразходва и т.н.)



о Съдебни / дисциплинарни данни. Може ли някой да знае кои случаи са висящи (кой и как подготвя тази информация, кой я съхранява, как се възползва от нея)?

- Те имат ли право да споделят лични данни с трети лица и ако да, с кои от тях (например kariera.gr с цел обмен на служители). Може и трети страни да бъдат компании от една и съща група в същата или други държави: например когато служител се премества от една компания на същата група в друга, какви данни се предават заедно с него?

- Време на запазване на личните данни.

Листовките включват проблеми, свързани с политиките за сигурност на компанията по отношение на данните, които поддържа, като например:

о Листовка за правилното използване на Интернет

о листовка за правилното използване на компютъра

о Листовка за правилното използване на мобилния телефон

о Листовка за правилното използване на чист офис и чисти компютърни екрани (не поверителни документи, оставени неразкрити в офиса, където те могат да бъдат прочетени от всеки)

о Правилно използване на подвижен носител за съхранение на данни (usb), който може да достигне до пълното премахване на съответните портове от компютрите.

Главни точки:

- Регламентът за GDPR е законодателство, което е в сила във всички държави от ЕС, което всички компании трябва да спазват. Този подход, който се прилага за компаниите, трябва да бъде обект на информиране и консултиране. Това ще даде възможност на служителите да изразят мнението си за това как ще се използва тяхната лична информация и за това кой ще има право да я обработва.

Предложения / препоръки:

- За да участва в информационна консултация по GDPR и да постигне добри резултати, синдикатът се нуждае от специализирани знания, които няма. Поради тази причина той трябва да потърси правен съвет по този въпрос.



Казус 2 - ΟΔηλεματικη παρακολούθηση οχημάτων

Телематичен мониторинг на превозни средства

Heineken World Group е многонационална пивоварна със седалище в Холандия, с присъствие на всички континенти.

В Гърция има 3 търговски фабрични обединения, представляващи служители в съответните заводи на компанията. Гръцките работници са представени от представител в Европейския работнически съвет.

Компанията притежава около 150 автомобили за своите дилъри в Гърция, докато групата в Европа разполага с около 40 000 автомобили за верига за доставки и дилърски продажби.

Преди 2-2,5 години Heineken представи пред Европейския работен съвет (EWC) темата, която централното ръководство възнамерява да инсталира системи за телематичен мониторинг в автомобилите на компанията. По-рано бяха започнати пилотни тестове на тези системи, включително пилотни инсталации на конкретни фирмени автомобили.

Централното ръководство оправда това намерение, като аргументира, че инсталирането на такива системи - механизми би подобрило пътната безопасност на служителите му, ще намали пътнотранспортните произшествия и нараняванията, а също така ще има положително въздействие върху околната среда чрез намаляване на горивата и намаляването на замърсителите.

Чрез тези телематични системи ще бъдат следени следните фактори:

- Дали водачът шофира нервно.
- Дали той / тя следва ограниченията на скоростта, приложими във всяка точка на маршрута, като сравнява с карта на зададените ограничения на скоростта.
- Къде точно се намира колата във всеки даден момент (в комбинация с GPS)
- Дали водачът прави често спиране или бързо стартира.
- Дали колата е спряна за дълго време (паркирана временно), без двигателят да е изключен.
- Какъв разход на гориво прави колата по отношение на километри и какви маршрути предприема, за да достигне определена или предварително определена дестинация.
- Дали автомобилът замърсява поради пренебрегвана поддръжка и т.н.



EWC, тъй като темата беше безпрецедентна и специализирана, поиска:

- Подробна информация от централното ръководство на компанията с цел формиране на становище.
- Адекватно време за проучване на темата и становище от експерти.

Ръководството е приело и двете условия.

Накрая беше решено информирането и консултирането да се осъществяват чрез представителите на ЕРС и на национално ниво представителите на ЕРС ще информират представителите на служителите на местните синдикати.

Националните синдикати имат окончателното решение и евентуално ще се съгласят да инсталират телематичната система в автомобилите на компанията или не.

Кореспонденцията беше обменена между представители на ръководството на компанията и членовете на ЕРС, която включваше огромен брой имейли.

В крайна сметка представителите на служителите в ЕРС излязоха със становище от 15 страници през юни 2018 г. Становището отбелязва, че може да има отрицателно въздействие върху служителите и оставя подробностите за прилагането да се определят от страната. Това се случи и защото различни компании доставят телематичните системи, които имат различни функции във всяка страна. Освен това във всяка държава се прилагат различни национални закони.

ЕРС твърди, че събирането на данни за мониторинг на телематична информация от компанията може да има отрицателно въздействие върху оценката на конкретни служители и дори да доведе до тяхното уволнение.

Ръководството прие това становище. Ръководството се съгласи, че всеки служител ще има право да деактивира системата за наблюдение и запис след работно време чрез натискане на бутон. Ръководството прие също така, че докладът за обработката на данните ще бъде анонимен. Докладът ще се изпраща през редовни интервали до надзорния орган на група от 6 служители, без да се посочва на кой конкретен служител отговарят отделните данни. Надзорният орган би извикал всички 6 служители заедно, за да ги информира за заключенията и посочва например, че един от водачите не шофира правилно. Освен това, ако нарушенията се повторят, служителите трябва да преминат през редица уроци по шофиране.

Както бе споменато, отговорността за това дали този вид телематичен мониторинг ще бъде приложен или не, се оставя на националните синдикати, като се вземе предвид действащото законодателство във всяка държава. Това



доведе до различни резултати от отделните страни. Системата ще бъде инсталирана в автомобилите на всяка страна от конкретни компании. Към днешна дата той вече е инсталиран в 24 държави. Засега Гърция го пилотира само на автомобили на конкретни ръководители на компании. В Англия член на ЕРС поиска и на корпоративни автомобили да бъдат инсталирани камери. В Австрия, Франция и Италия, синдикатите дават съгласие телематичните системи да бъдат пуснати в коли или на различни устройства, напр. на мобилни телефони.

Някои синдикални членове информираха ЕРС, че има изключения, които са визуализирани в техните страни, докато гръцкият член на ЕРС заема отрицателна позиция относно създаването на системи за мониторинг в автомобилите, след единодушно решение на всички представители на местните синдикални структури.

Главни точки:

Натискът на работното място върху служителите се увеличава с непредвидими последици.

Системите за телематично наблюдение са инструменти за наблюдение на служителите, които ще окажат отрицателно въздействие върху служителите. Данните могат да се използват за оценка на служителите въз основа на принципа „Компанията не може да има служители, шофиращи лошо“, „не всеки ще получи пенсия от компанията“.

Друг психологически натиск е малките и средни ръководители да работят със съзнанието за „собственост“, тоест да се чувстват и да действат като собственици на определена продуктова линия под тяхна отговорност.

Някои служители могат да получават имейли по всяко време извън работното време и косвено са задължени да ги прочетат и отговорят незабавно, което може да навреди на семейното им планиране.

Предложения / препоръки:

Важно е представителите на служителите да изискват подробна информация по въпросите, повдигнати от ръководството на компанията, и достатъчно време, което ще им позволи да разгледат подробно различните аспекти на предложените мерки, за да формират задълбочено становище, което ще даде възможност да се състои истинска процедура на информиране и консултиране.



Казус 3 - Национална банка на Гърция (NBG) - Дигитализация

Националната банка на Гърция е най-голямата и най-стара банка в Гърция (основана през 1841 г.). От 90-те години на миналия век тя се разширява в чужбина, главно в балканските страни чрез закупуване на големи банки, и открива клонове в много други страни. Той е достигнал максимум 17 000 служители в Гърция. Финансовата криза оказва значително влияние върху капитала и жизнеспособността на банката. NBG трябваше да бъде рекапитализирана, за да продаде повечето офшорни банки на Групата и да намали персонала си в Гърция до около 9 000 служители. Намалването на персонала е постигнато чрез доброволни съкращения и пенсионни схеми.

По-голямата част от служителите в NBG, приблизително 7 000, са членове на синдиката на SYETE. SYETE е основан през 2019 г. и има значително присъствие в историята на гръцките борби и забележителните синдикални постижения.

SYETE през 2004 г., заедно с Кипърската федерация на банковите служители (ЕТУК), изпратиха искане до централното ръководство на групата на ЕИБ за създаване на Европейски работнически съвет, което доведе до създаването на ЕРС в съответствие с допълнителните разпоредби на директивата 2009/38. Първото заседание на ЕРС беше свикано през 2017 г.

Дигитализацията е еволюция, която засяга все повече банките и се очаква да има катализиращ ефект, както върху използваната технология, така и върху организацията на работата в банките, предоставяните услуги, формите на работа, необходимите умения и компетенции и синдикализма в банките като цяло.

Поради сериозността на въпроса и фактът, че засяга всички банков институции, Гръцката федерация на банковите организации (ОТОВЕ) заедно с Института на труда (ИНЕ) в Конфедерацията на работниците в Гърция (GSEE) през 2018 г. проведе проучване, озаглавено: „Новите технологии в банките и тяхното въздействие върху заетостта“. Резултатите от проучването ще бъдат представени на конференция, която ще се проведе в Солун през ноември 2019 г.

От своя страна, SYETE възнамерява да използва заключенията от проучването, за да проведе информационни и консултативни сесии с ръководството на ЕРС както на национално ниво, така и на ниво ЕРС. Също така секторният колективен трудов договор, подписан между представители на банките и ОТОВЕ, предвижда обучението на банков служители за справяне с предизвикателствата на цифровизацията.

Главни точки:

-Дигитализацията очевидно е проблем, който представлява обект за информиране и консултиране, тъй като засяга много аспекти на заетостта,



работата и организацията на труда. Освен това е голямо предизвикателство, тъй като се отнася до бъдещето и няма установени добри практики, върху които да се основават становището и предложенията за консултации. От друга страна има проблеми, свързани с цифровизацията, които се отнасят до всички финансови институции.

Предложения / препоръки:

- По въпроси от общ интерес, като например въвеждането на дигитализацията, препоръчително е синдикатите да търсят експертна подкрепа от централите на синдикатите (в случая на SYETE от ОТОЕ и INE GSEE) и да се съобразят с техните становища и позиции.

