



Warszawa, 10 grudnia 2015 r.

Szanowna Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

Fundacja Panoptykon pragnie pogratulować Pani nominacji na stanowisko Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i życzyć sukcesów w realizacji powierzonych zadań. Bardzo liczymy, że będzie Pani otwarta na głos organizacji pozarządowych działających na rzecz ochrony praw człowieka. Ze swojej strony deklarujemy gotowość do współpracy w ramach zagadnień leżących w sferze naszych zainteresowań i kompetencji. Prosimy również o możliwość spotkania w celu przedstawienia i przedyskutowania naszych postulatów.

Naszym zdaniem Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powinno pochylić się nad następującymi problemami:

- **reformą mechanizmu profilowania pomocy dla osób bezrobotnych przez urzędy pracy służącą uwzględnieniu gwarancji poszanowania praw obywatelskich;**
- **wprowadzeniem odpowiednich gwarancji prawnych dotyczących ochrony pracowników w kontekście stosowania nowoczesnych form kontroli;**
- **ewaluacją działań kontrolnych stosowanych w polityce społecznej i rodzinnej, w tym tych realizowanych przy pomocy narzędzi informatycznych wprowadzonych w ramach projektu Empatia.**

W maju 2014 roku w życie weszła nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wprowadziła mechanizm tzw. profilowania pomocy dla osób bezrobotnych. Organizacje społeczne (w tym Fundacja Panoptykon i Polski Komitet Europejskiej Sieci Przeciwdziałania Ubóstwu) oraz Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych (dalej: GIODO) krytykowały przyjętą wówczas formułę profilowania. Mechanizmowi zarzucaliśmy, że **nie uwzględnia standardów ochrony danych osobowych oraz może prowadzić do dyskryminacji i stygmatyzacji**. Problemy związane z profilowaniem pomocy dla osób bezrobotnych były też przedmiotem dwóch krytycznych wystąpień Rzecznika Praw Obywatelskich.

Formułowane przez nas wątpliwości dotyczące profilowania potwierdziły badania, które przeprowadziliśmy w 2015 roku. Wnioski oparliśmy na szczegółowej analizie przepisów prawnych i dokumentów dotyczących nowego instrumentu, danych statystycznych pochodzących od ponad 100 urzędów pracy oraz wywiadach z pracownikami urzędów pracy i osobami bezrobotnymi. Na ich podstawie potwierdziliśmy, że z profilowaniem wiąże się m.in. **problem braku przejrzystości procedury kategoryzacji i precyzyjności wprowadzonych przepisów, niepokojący automatyzm w podejmowaniu decyzji o ustaleniu profilu pomocy oraz zagrożenie dyskryminacją i stygmatyzacją**. W związku z tym postulujemy zreformo-

wanie przyjętego mechanizmu poprzez: a) szczegółowe i precyzyjne uregulowania go na poziomie powszechnie obowiązujących przepisów; b) wzmocnienie gwarancji ochrony praw osób bezrobotnych, poprzez wprowadzenie możliwości uzyskania informacji o gromadzonych w trakcie profilowania danych i ich wpływie na decyzje o przydzielonym profilu oraz uprawnienie do odwołania się od decyzji podjętej przez system informatyczny do urzędnika lub jego przełożonego; c) wprowadzenie okresowej i publicznie dostępnej ewaluacji działania mechanizmu profilowania, która odpowiadałaby na pytania dotyczące realizacji zakładanych celów oraz ewentualną skalę zagrożeń praw obywatelskich (szczególnie ryzyka dyskryminacji). Naszym zdaniem zmiany takie pozwolą na zminimalizowanie negatywnych konsekwencji profilowania pomocy.

Innym zauważanym przez nas problemem jest coraz częstsze **stosowanie przez pracodawców nowoczesnych technologii do kontrolowania pracowników**. Dopuszczalność wykorzystywania takich narzędzi wzbudza jednak wiele wątpliwości – zarówno etycznych, jak i prawnych. W 2015 roku Fundacja Panoptykon uzyskała (w drodze dostępu do informacji publicznej) od 106 instytucji publicznych informacje dotyczące stosowania narzędzi umożliwiających kontrolę zatrudnianych przez nie osób. Ponad 42 instytucje potwierdziły, że korzystają z urządzeń lub programów, które w sposób automatyczny o pracy wykonywanej przez pracowników. Urzędy najczęściej wskazywały, że korzystają z narzędzi pozwalających na kontrolowanie tego jak pracownicy korzystają z komputerów czy Internetu (w literaturze fachowej często określanych jako narzędzia e-kontroli). Dodatkowo, instytucje poinformowały nas, że do kontroli pracy pracowników stosują także takie narzędzia jak: monitoring wizyjny, biometryczne urządzenia mierzące czas pracy oraz czujniki geolokalizacyjne montowane na samochodach osób pracujących poza zakładem pracy. Stosowanie tych oraz innych nowych form kontroli nie jest oczywiście domeną urzędów i instytucji publicznych. Zjawisko to jest również powszechne w sektorze prywatnym.

Wykorzystywanie narzędzi nadzorujących może tymczasem negatywnie **wpływać na realizację prawa do prywatności, ochronę dóbr osobistych czy możliwość korzystania z wolności związkowej**. Niestety obecne rozwiązania prawne nie stawiają jednoznacznych granic stosowania kontroli w miejscu pracy. Normy prawne „nie nadążają” za galopującymi zmianami związanymi z informatyzacją. Wpływa to negatywnie na poczucie bezpieczeństwa i pewności prawa zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Naszym zdaniem przepisy prawne powinny w sposób jasny i precyzyjny określać: zasady kontroli pracowników, warunki dopuszczalności stosowania różnych form kontroli oraz granice uprawnień kontrolnych pracodawców. Sugerujemy więc, by Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zainicjowało badania i debatę publiczną, które pozwolą na identyfikację kluczowych problemów wynikających ze stosowania przez pracodawców narzędzi kontroli. Efektem tych prac powinno być **wypracowane propozycji zmian prawnych, dotyczących powszechnego stosowania ww. narzędzi**.

Wątpliwości dotyczące praw i wolności człowieka wzbudza również stosowanie różnych form kontroli w ramach prowadzenia działań z zakresu polityki społecznej i polityki rodzinnej. W zeszłym roku Fundacja Panoptykon krytycznie oceniała propozycję zmian, które rozszerzyły kompetencje pracowników pomocy społecznej o możliwość korzystania z informacji pochodzących z różnych instytucji (w tym placówek ochrony zdrowia czy szkół). Negatywnie odnośiliśmy się również do inicjatywy tworzenia centralnych baz danych osób uzyskujących różne świadczenia publiczne. **Rozwiązaniom tym zarzucaliśmy, że nie wprowadzają wystarczających gwarancji dla ochrony praw obywatelskich. Nasze szczególne obawy wiązały się**

m.in. z funkcją automatycznego wykrywania nadużyć przy pobieraniu świadczeń przez osoby uprawnione. Problemy te dostrzegła również Pani Minister – prezentując w lipcu br. stanowisko Klubu Parlamentarnego Prawa i Sprawiedliwości, w następujący sposób oceniała Pani ww. zmiany: „prowadzą do naruszenia autonomii informacyjnej jednostki, a ze względu na zakres nowelizowanej ustawy to ograniczenie autonomii informacyjnej dotyczy przede wszystkim osób ubogich i społecznie wykluczonych”. Warto również dodać, że GIODO w piśmie z października 2014 roku do Ministra Pracy i Polityki Społecznej przedstawił postulat stworzenia osobnego aktu prawnego, który w sposób kompleksowy regulowałby kwestie zbiorów danych w obszarze pomocy społecznej, wspierania rodziny i pieczy zastępczej. Naszym zdaniem Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powinno poddać ewaluacji stosowanie wprowadzonych w tym roku przepisów, w zakresie jakim mogą one prowadzić do ograniczania praw i wolności obywatelskich oraz rozważyć wprowadzenie zmian postulowanych przez GIODO.

Zdajemy sobie sprawę, że wskazane powyżej problemy są niezwykle złożone. W naszej ocenie znalezienie optymalnych rozwiązań w tym zakresie jest dużym wyzwaniem, ale może się też stać widocznym sukcesem kierowanego przez Panią Ministerstwa. Jak wspomnieliśmy powyżej, ze swojej strony deklarujemy gotowość współpracy na tym polu.

Z poważaniem,



Małgorzata Szumańska

Wiceprezeska