

EUROPEJSKI INSPEKTOR OCHRONY DANYCH

Streszczenie opinii Europejskiego Inspektora Ochrony Danych w sprawie wniosku Komisji dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy

(Niniejsza opinia jest dostępna w pełnym brzmieniu w języku angielskim, francuskim i niemieckim na stronie internetowej EIOD: www.edps.europa.eu)

(2014/C 222/05)

1. WPROWADZENIE

1.1. Konsultacja przez EIOD

1. W dniu 17 stycznia 2014 r. Komisja przyjęła wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia, dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności oraz dalszej integracji rynków pracy (zwany dalej „wnioskiem”) ⁽¹⁾. W tym samym dniu Komisja przekazała wniosek Inspektorowi do konsultacji.
2. Inspektor z uznaniem przyjmuje fakt, iż przeprowadzono z nim konsultację w sprawie wniosku przed jego przyjęciem, oraz że umożliwiono EIOD przedstawienie Komisji nieformalnych uwag. Niektóre z tych uwag zostały przez Komisję uwzględnione. W efekcie wzmocniono zawarte w proponowanym rozporządzeniu gwarancje ochrony danych. Inspektor z uznaniem przyjmuje również fakt umieszczenia w preambule odniesienia do konsultacji przez EIOD.

1.2. Cel i zakres wniosku

3. Celem przedmiotowego wniosku jest „poszerzenie dostępu pracowników do usług wsparcia wewnątrzunijnej mobilności pracowników, a tym samym wspieranie sprawiedliwej mobilności i zwiększenie dostępu do możliwości zatrudnienia w całej Unii” ⁽²⁾.
4. Wniosek ma zapewnić zmianę i aktualizację ram prawnych funkcjonowania wprowadzonego pewien czas temu portalu mobilności zawodowej EURES ⁽³⁾. Zaproponowane przepisy spowodują również zasadniczą zmianę obecnego sposobu działania portalu.
5. W obecnej postaci portal zapewnia narzędzie ułatwiające osobom poszukującym pracy znalezienie pracodawców, a pracodawcom znalezienie osób poszukujących pracy z całej UE bezpośrednio przy pomocy portalu, przypominającego w znacznym stopniu inne portale z ofertami pracy prowadzone przez podmioty prywatne. Osoby poszukujące pracy mogą się rejestrować na portalu i publikować na nim swoje CV. Z kolei potencjalni pracodawcy poszukujący osób do obsadzenia wakatów mogą uzyskać dostęp do zasobów strony, przeglądać je i wyszukiwać odpowiadające im profile. Portal pracy EURES jest zarządzany przez Komisję, która udostępniła mu swoje serwery.
6. Proponowana zmiana obejmuje środki mające ułatwić zwiększenie liczby ofert zatrudnienia oraz puli kandydatów dostępnej na portalu EURES. Ponadto zwiększają one również możliwości portalu w zakresie automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia do podań o pracę.
7. W tym celu obecny system bezpośredniej rejestracji życiorysów i ofert zatrudnienia zostanie zastąpiony/uzupełniony przez system, w którym publiczne służby zatrudnienia i inne „upoważnione” służby zatrudnienia (tzw. „partnerzy EURES”) będą udostępniać za pośrednictwem EURES ograniczony i wyselekcjonowany zestaw „pasujących” i ujednoliconych danych pozyskiwanych z posiadanych baz danych życiorysów i ofert zatrudnienia.

⁽¹⁾ COM(2014) 6 final.

⁽²⁾ Pkt 1.1 uzasadnienia.

⁽³⁾ Zob. <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=pl>.

8. Byłyby to np. takie kategorie danych jak określony zawód lub umiejętność, poziom dorobku naukowego, umiejętności językowe, prawo jazdy, liczba lat doświadczenia zawodowego, rodzaj umowy (na czas nieokreślony lub określony) oraz miejsce zatrudnienia. Warunkiem udostępnienia takich danych EURES po stronie kandydata (dane pozyskiwane z życiorysu) będzie wyraźna zgoda zainteresowanej osoby.
9. Wśród organizacji systematycznie dostarczających dane do systemu znajdują się nie tylko „publiczne służby zatrudnienia państw członkowskich”, ale również „upoważnieni” partnerzy EURES. Innymi słowy, możliwość uczestnictwa w sieci EURES będzie dostępna dla wszystkich służb zatrudnienia – publicznych bądź prywatnych – spełniających określony minimalny zestaw kryteriów (zgodnie z załącznikiem 1 do wniosku).
10. Oczekuje się, że dzięki narzędziu dopasowującemu, rozporządzenie umożliwi „dobre automatyczne dopasowywanie przez portal EURES ofert zatrudnienia i kandydatów we wszystkich państwach członkowskich oraz tłumaczenie na wszystkie języki UE umiejętności, kompetencji, zawodów i kwalifikacji zdobytych na szczeblu krajowym i sektorowym”⁽¹⁾.
11. Proces, którego rezultatem jest dopasowanie, może być inicjowany przez dowolnego partnera EURES. W przypadku pozytywnego dopasowania organizacja zlecająca dopasowanie otrzymuje listę pasujących profili kandydatów⁽²⁾. Na takiej liście z zasady jednak nie są ujawniane imiona i nazwiska, właściwe życiorysy ani inne dane osobowe kandydatów. W celu otrzymania takich danych należy zwrócić się do tego z partnerów EURES, który udostępnił je na portalu EURES⁽³⁾.

3. WNIOSKI

38. Inspektor z uznaniem przyjmuje fakt, iż w trakcie przygotowania wniosku Komisja szczegółowo uwzględniła kwestię prawa do ochrony danych osobowych. W szczególności we wniosku wymaga się wyraźnej zgody zainteresowanych pracowników, a także w należyty sposób uwzględnia się prawa osób, których dane dotyczą, w tym prawo dostępu do własnych danych oraz ich poprawiania. Ponadto we wniosku nie zawarto wyraźnego wymogu bądź zachęty do stosowania indeksacji stron, natomiast w uzasadnieniu wskazuje się na związane z nią istotne problemy dotyczące ochrony danych.
39. W niniejszej opinii Inspektor zaleca pewne dodatkowe ulepszenia:
 - szczegółowe ujęcie zgody w art. 14 ust. 3 mogłoby zostać wyjaśnione w formie dodatkowego motywu,
 - w art. 15 ust. 3 po słowach „wnioski o zatrudnienie i życiorysy udostępniane za pośrednictwem portalu EURES” można byłoby dodać słowa „zgodnie z art. 14”,
 - w art. 17 ust. 4 powinna być mowa o „dostępie do informacji” zamiast o „dostępie do ogólnych informacji”,
 - w projekcie rozporządzenia można byłoby dodać szczegółowy przepis materialnoprawny lub motyw poddający proces tworzenia portalu EURES wymogowi stosowania zasady uwzględnienia ochrony danych już w fazie projektowania. Ponadto zalecane byłoby przedstawienie – w formie przepisów materialnoprawnych lub przynajmniej motywów – dodatkowych wytycznych omówionych w niniejszej opinii,
 - w rozporządzeniu należy uściślić, kto może mieć dostęp do bazy danych i jakim zabezpieczeniem podlega taki dostęp,

⁽¹⁾ Pkt 1.4 uzasadnienia.

⁽²⁾ Jak wskazano w pkt 8, profile dostępne na portalu EURES będą obejmować takie kategorie danych jak określony zawód lub umiejętność, poziom dorobku naukowego, umiejętności językowe, prawo jazdy, liczba lat doświadczenia zawodowego, rodzaj umowy (na czas nieokreślony lub określony) oraz miejsce zatrudnienia.

⁽³⁾ W świetle powyższego można założyć, że kandydaci mogą również zgodzić się na udostępnienie swojego życiorysu na portalu w całości. Ponadto pole tekstu dowolnego umożliwia im wprowadzanie informacji uzupełniających ujednolicone informacje standardowe, które prezentowane będą na liście wyników po zastosowaniu narzędzia dopasowującego.

- w tekście rozporządzenia należy również doprecyzować sposób działania mechanizmu automatycznego dopasowywania. W każdym przypadku w rozporządzeniu należy określić, że – o ile dany pracownik nie wyrazi zgody na udostępnienie swojego życiorysu na portalu EURES w całości – osoby przeszukujące zasoby portalu nie otrzymują bezpośredniego dostępu do imienia i nazwiska, życiorysu lub innych danych osobowych kandydatów możliwych do bezpośredniego zidentyfikowania, a jedynie do listy zawierającej ograniczony i wyselekcjonowany zestaw „pasujących” i ujednoliconych danych pozyskiwanych z posiadanych baz danych życiorysów,
- wreszcie też, w proponowanym rozporządzeniu należy wyraźnie określić cel przetwarzania oraz dopuszczalny zakres dalszego wykorzystania danych.

Sporządzono w Brukseli dnia 3 kwietnia 2014 r.

Giovanni BUTTARELLI

Zastępca Europejskiego Inspektora Ochrony Danych
