

Magdalena Kuba  <https://orcid.org/0000-0002-9090-4737>

Akademia Leona Koźmińskiego, Uniwersytet Łódzki

Ewa Staszewska  <https://orcid.org/0000-0002-5807-4630>

Uniwersytet Łódzki

PROFILOWANIE POMOCY DLA BEZROBOTNYCH – DOTYCHCZASOWE DOŚWIADCZENIA I NOWE WYZWANIA Z PERSPEKTYWY PRAW CZŁOWIEKA

Abstract

Profiling help for the unemployed – past experiences and new challenges from a human rights perspective

The dynamic development of modern information and communication technologies, enabling data collection on a much larger scale than before, has contributed to a change in the way services are provided also in the public sector. It is noticeable, among others, in the area of labor market policy, where tools based on profiling are used, understood as developing profiles of people on the basis of specific data and inferring on their basis the occurrence of certain characteristics or behaviors in people assigned to a given profile. Experiences in this area on the ground of Polish legal regulations show what consequences the use of profiling may have in the context of providing help to the unemployed. The aim of this article is to analyze the issue of profiling on the basis of regulations on personal data protection and labor market regulations as well as to identify threats related to the use of profiling in the area of providing help to the unemployed from the perspective of human rights.

Słowa kluczowe: bezrobotny, profilowanie, ochrona danych osobowych, sztuczna inteligencja

Keywords: unemployed, profiling, personal data protection, artificial intelligence

ASCJ: 3308, JEL: K 31

Uwagi wstępne

Dynamiczny rozwój nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, umożliwiających zbieranie danych na znacznie większą niż dotychczas skalę, przyczynił

się do zmiany sposobu świadczenia usług także w sektorze publicznym. Jest to zauważalne m.in. w obszarze polityki rynku pracy, gdzie zastosowanie znajdują narzędzia oparte na profilowaniu, rozumianym jako opracowywanie profili osób w oparciu o określone dane i wnioskowaniu na ich podstawie o występowaniu u osób przypisanych do danego profilu określonych cech lub zachowań (Chomiczewski 2016, s. 127). Doświadczenia w tym zakresie na gruncie polskich regulacji prawnych pokazują jednak, jakie konsekwencje może mieć wykorzystywanie profilowania w kontekście udzielania pomocy bezrobotnym. Wiążą się one z zagrożeniami, jakie współcześnie identyfikuje się już w przepisach o ochronie danych osobowych. Szczególnie problematyczne jest w tym aspekcie profilowanie oparte wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu danych osobowych, w przypadku którego to technologia, a nie człowiek, decyduje o rozstrzygnięciu sytuacji jednostki, np. bezrobotnego. Wykorzystanie zwłaszcza rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji jest wysoce ryzykowne w kontekście podstawowych praw i wolności osób bezrobotnych.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza problematyki profilowania na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych oraz regulacji dotyczących rynku pracy, jak również identyfikacja zagrożeń, jakie wiążą się z zastosowaniem profilowania w obszarze udzielania pomocy osobom bezrobotnym.

Pojęcie profilowania na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych

Zagadnienie profilowania, choć zdefiniowane *explicite* dopiero w przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz. UE L 2016, nr 119 (dalej: „rozporządzenie 2016/679”), było przedmiotem zainteresowania prawodawcy już wcześniej. Zakres ówczesnych unormowań nie wydawał się jednak wystarczający. Wśród nich wskazać w szczególności wypada art. 15 dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.Urz. UE L 1995, nr 281, dalej: „dyrektywa 95/46/WE”). Treść powyższej regulacji odnosiła się do zautomatyzowanych decyzji indywidualnych, przewidując, że państwa członkowskie przyznają każdej osobie prawo do nieobjęcia jej decyzją opartą wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu danych osobowych, która wywoływałaby dla niej skutki prawne lub miałyby istotny wpływ na jej sytuację. W rezultacie art. 26a obowiązującej do dnia 24 maja 2018 polskiej ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U. 2016, poz. 922 tekst jedn. ze zm.) wskazywał, że niedopuszczalne jest ostateczne rozstrzygnięcie indywidualnej sprawy osoby, której dane dotyczą, wyłącznie w oparciu o operacje na danych osobowych, wykonywane w systemach informatycznych (chyba że miałyby to miejsce podczas zawierania lub realizacji umowy i uwzględniło

wniosek tej osoby, albo zezwalałyby na to przepisy prawa przewidujące środki ochrony uzasadnionych interesów tej osoby). Jak wynikało z art. 15 ust. 1 dyrektywy 95/46/WE, celem owego przetwarzania danych osobowych była ocena czynników o charakterze osobistym, np. osiąganych w pracy wyników, wiarygodności czy zdolności kredytowej osoby, której dane są w ten sposób przetwarzane. Taki też cel przypisuje się profilowaniu, o którym *expressis verbis* stanowią przepisy rozporządzenia 2016/679 obowiązującego aktualnie we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.

W preambule do powyższego aktu prawnego wskazuje się na ryzyka związane z tworzeniem profili na podstawie udostępnianych przez osoby fizyczne danych osobowych (motyw 30 i 38). Istotne zwłaszcza wydaje się tutaj zagrożenie utratą przez podmiot danych kontroli nad swoimi danymi osobowymi i w konsekwencji także ograniczone możliwości korzystania z przysługujących temu podmiotowi praw i wolności. Z tych zapewne względów zwraca się szczególną uwagę na wymóg przejrzystości w kontekście procesów profilowania, przewidując, że osobę, której dane dotyczą, należy poinformować o fakcie profilowania oraz o konsekwencjach profilowania (motyw 60 rozporządzenia 2016/679).

Przyjęta w art. 4 pkt 4 rozporządzenia 2016/679 definicja legalna profilowania odpowiada w pewnym zakresie przyjmowanemu dotychczas w doktrynie ujęciu profilowania. Zgodnie z powyższą regulacją profilowanie oznacza dowolną formę zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych¹, które polega na wykorzystaniu tych danych do oceny niektórych czynników osobowych człowieka, takich jak w szczególności: analiza lub prognoza efektów jego pracy, analiza jego sytuacji ekonomicznej, zdrowia, osobistych preferencji czy zainteresowań, wiarygodności, zachowania, lokalizacji lub przemieszczania się. Można zatem wyróżnić dwie przesłanki, których łączne wystąpienie decyduje o tym, że mamy do czynienia z profilowaniem. Po pierwsze, dane osobowe mają być przetwarzane w sposób zautomatyzowany². Po drugie zaś, na podstawie tak

¹ Pojęcia: danych osobowych i przetwarzania wyjaśnia prawodawca w art. 4 pkt. 1 i 2 rozporządzenia 2016/679, kwalifikując jako dane osobowe wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej, zaś jako przetwarzanie – operacje wykonywane na danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany.

² W tym kontekście odnotować wypada, że kwestię automatycznego przetwarzania danych osobowych regulowano już w Konwencji nr 108 Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych, sporządzonej w Strasburgu dnia 28 stycznia 1981 roku (Dz.U. 2003, nr 3, poz. 25 ze zm.). W myśl art. 2 lit. c Konwencji automatyczne przetwarzanie to „następujące operacje wykonywane w całości lub części przy pomocy metod zautomatyzowanych: rejestrowanie danych, z zastosowaniem do nich operacji logicznych i/albo arytmetycznych, ich modyfikowanie, usuwanie, odzyskiwanie lub rozpowszechnianie”. Nie uwzględniono tutaj jednak aspektu przetwarzania związanego z oceną czynników o charakterze osobowym. Zagadnieniu profilowania poświęcono natomiast treść przyjętej dnia 23 listopada 2010 roku Rekomendacji CM/Rec (2010) 13 w sprawie ochrony osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych podczas tworzenia profili. Podkreślić ponadto trzeba, że Protokołem zmieniającym Konwencję nr 108 RE, sporządzonym w Strasburgu dnia 10 października 2018 roku (tzw. Konwencja 108 +), ustanowiono prawo osoby fizycznej do niepodlegania decyzji znacząco na nią wpływającej, która byłaby oparta wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu danych bez możliwości uwzględnienia opinii tej osoby (Protokół podpisany przez Polskę w dniu 16 maja 2019 roku).

przetwarzanych danych dokonywana jest ocena czynników osobowych określonej osoby. Brak drugiego z powyższych elementów będzie zatem oznaczać, że zautomatyzowane przetwarzanie danych osobowych nie będzie stanowić profilowania w rozumieniu przepisów rozporządzenia 2016/679 (Czerniawski 2018, s. 202; Litwiński, Barta, Kawecki 2018, s. 206). Należy ponadto podzielić pogląd Michała Czerniawskiego, że pojęcie profilowania ma zastosowanie także do sytuacji, kiedy zautomatyzowane przetwarzanie danych jest łączone z przetwarzaniem dokonywanym przez człowieka (Czerniawski 2018, s. 203). Z całą pewnością też tego typu profilowanie, a więc uwzględniające interwencję ludzką, generuje mniejsze ryzyka dla praw i wolności osób, których dane są przetwarzane. Podobnie jak w poprzednio obowiązujących przepisach o ochronie danych osobowych, art. 22 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 przewiduje gwarancje w zakresie niepodlegania decyzji opartej wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu danych, wywołującej dla danej osoby skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nią wpływającej. Ma to niebagatelne znaczenie z uwagi na zagrożenia wiążące się z profilowaniem obejmującym wyłącznie zautomatyzowane przetwarzanie danych osobowych, o czym będzie dalej mowa.

Rozwój regulacji prawnych dotyczących profilowania stanowi bez wątpienia odpowiedź na wzrost zainteresowania zastosowaniem profilowania w różnych dziedzinach życia, takich jak m.in. świadczenie usług drogą elektroniczną, weryfikacja wiarygodności klientów czy też rekrutacja kandydatów do pracy oraz ocena pracowników. Co więcej, instytucja profilowania jest wykorzystywana również w sektorze publicznym w wielu obszarach (Niklas 2015, s. 4), w celu poprawy efektywności kosztowej świadczonych usług (Desiere, Struyven 2021, s. 367). Dotyczy to także polityki rynku pracy.

Profilowanie pomocy dla bezrobotnych

Profilowanie w krajach Unii Europejskiej stało się nieodłącznym narzędziem Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) przy realizacji polityki rynku pracy związanej z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych (Desiere, Langenbucher, Struyven 2019). Ograniczone środki finansowe oraz zasoby kadrowe, jakimi dysponują urzędy pracy, implikują konieczność planowania pomocy kierowanej do osób bezrobotnych w taki sposób, aby optymalnie wykorzystywać i właściwie adresować dostępne formy pomocy. Dzięki technikom profilowania możliwe jest określenie potencjału zatrudnieniowego osób pozostających bez pracy, co pozwala na dobranie takiej formy aktywizacji, która z największym prawdopodobieństwem może przyczynić się do wejścia lub powrotu bezrobotnych na rynek pracy (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2014, s. 4). Profilowanie stosowane przez PSZ wiąże się z ustanowieniem procedur identyfikacji i przydzielania osób bezrobotnych do różnych kategorii, co determinuje zakres form wsparcia, które będą dla nich przewidziane.

Najczęściej w literaturze wyróżnia się trzy rodzaje profilowania osób bezrobotnych (Loxha, Morgandi 2014, s. 9 i n.; Desiere, Langenbucher, Struyven 2019, s. 8 i n.). Pierwszy rodzaj profilowania oparty na regułach (*rule-based profiling*) polega na selekcji

grupowej, w ramach której wyodrębnia się wśród bezrobotnych grupy na podstawie określonej cechy, np. wieku, poziomu kwalifikacji, czasu pozostawania bez pracy (segmentacja czasowa i demograficzna). Drugi rodzaj profilowania (*caseworker-based profiling*) opiera się na ocenie perspektyw zatrudnienia (potencjału zawodowego) osób bezrobotnych dokonywanej przez pracownika PSZ. Profilowanie odbywa się w tym modelu głównie poprzez kwestionariusz oceniający czynniki ryzyka, takie jak: cechy osobiste bezrobotnego, wykształcenie, umiejętności, historia zatrudnienia etc. Trzeci rodzaj to profilowanie statystyczne (*statistical profiling*), które opiera się na statystycznej analizie danych demograficznych i społeczno-ekonomicznych osób bezrobotnych w celu ustalenia prawdopodobieństwo znalezienia przez nich pracy (Scopetta, Buckenleib 2018, s. 5–7). Za kolejny krok w rozwoju profilowania statystycznego uznaje się modele profilowania oparte na sztucznej inteligencji, wykorzystujące techniki uczenia maszynowego (Desiere, Struyven 2021, s. 368).

Polska należy do krajów, które w pewnym okresie także zdecydowały się na wykorzystanie mechanizmu profilowania w obszarze polityki rynku pracy. W 2014 roku³ do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2021, poz. 1100 tekst jedn. ze zm., dalej: „u.p.z.”) wprowadzono koncepcję profilowania pomocy dla bezrobotnych stanowiącą kompilację profilowania statystycznego (wykorzystano modelowanie ekonometryczne, określające profil, do którego przypisany jest bezrobotny w oparciu o specjalne algorytmy matematyczne, uwzględniające określone dane) z oceną potrzeb i potencjału zawodowego osoby bezrobotnej dokonywaną przez pracownika PSZ.

W świetle art. 33 ust. 2b u.p.z. powiatowy urząd pracy, udzielając bezrobotnemu pomocy, ustalał dla niego profil pomocy, oznaczający właściwy ze względu na potrzeby bezrobotnego zakres form pomocy określonych w ustawie. Sposób ustalania profilu pomocy dla bezrobotnego oraz postępowanie w ramach profili określało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego (Dz.U. 2014, poz. 631, dalej: „r.p.p.b.”). Z paragrafu 2 przywołanego rozporządzenia wynikało, że przy ustalaniu profilu pomocy urząd pracy dokonywał analizy sytuacji bezrobotnego i jego szans na rynku pracy, biorąc pod uwagę oddalenie bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy. Określając oddalenie bezrobotnego od rynku pracy, brano pod uwagę czynniki utrudniające wejście lub powrót na rynek pracy: wiek, płeć, poziom wykształcenia, umiejętności, uprawnienia i doświadczenie zawodowe, stopień niepełnosprawności, czas pozostawania bez pracy, miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy i dostępność do nowoczesnych form komunikowania się z urzędem pracy i pracodawcami. Z kolei określając gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy, brano pod uwagę czynniki wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy, tj. zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy, gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy, dyspozycyjność, powody skłaniające do podjęcia pracy,

³ Dokonano tego na mocy ustawy z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r., poz. 598).

powody rejestracji w urzędzie pracy, dotychczasową oraz aktualną gotowość współpracy z urzędem pracy, innymi instytucjami rynku pracy lub pracodawcami.

Informacje niezbędne do określenia oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowości do wejścia lub powrotu na rynek pracy uzyskiwano z danych dostępnych w karcie rejestracyjnej bezrobotnego oraz w trakcie wywiadu przeprowadzanego z bezrobotnym przez pracownika urzędu pracy za pomocą kwestionariusza, który składał się z dwóch części. Część pierwsza to osiem pytań, które dotyczyły danych osoby bezrobotnej dostępnych w karcie rejestracyjnej. Odpowiedzi na te pytania generowały się automatycznie po zainicjowaniu przez pracownika urzędu pracy procesu profilowania. Część druga zawierała szesnaście pytań, które pozwalały pozyskać szereg informacji o osobie bezrobotnej, których urząd pracy nie gromadził w trakcie rejestracji. Następnie algorytm zliczał punkty przypisane każdej z zestandaryzowanych odpowiedzi oraz dokonywał klasyfikacji do odpowiedniego profilu pomocy⁴. W założeniu algorytm miał mierzyć potencjał każdej osoby bezrobotnej, by dopasować pomoc do jej indywidualnych potrzeb i doprowadzić do wyjścia z bezrobocia.

W art. 33 ust. 2c u.p.z. przewidziano trzy profile pomocy dla bezrobotnych, w ramach których silnie zróżnicowano zakres dopuszczalnych form aktywizacji zawodowej. Osoby bezrobotne zakwalifikowane do pierwszego profilu mogły być objęte usługą pośrednictwa pracy, a jedynie w uzasadnionych przypadkach innymi formami pomocy wymienionymi w art. 33 ust. 2c pkt. 1 u.p.z. W ramach drugiego profilu pomocy, do osób bezrobotnych mógł być zastosowany cały wachlarz usług i instrumentów rynku pracy przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia (art. 33 ust. 2c pkt. 2 u.p.z.). Trzeci profil pomocy (art. 33 ust. 2c pkt. 3 u.p.z.), podobnie jak pierwszy, zawierał silnie okrojony zakres form wsparcia (szerzej: Drabek 2014, s. 21 i n.; Reda-Ciszewska 2018, s. 31 i n.). Po ustaleniu profilu pomocy urząd pracy zobowiązany był do poinformowania osoby bezrobotnej o zakresie form wsparcia przysługujących w ramach danego profilu, które były następnie realizowane na podstawie przygotowanego z bezrobotnym indywidualnego planu działania (IPD). Na podstawie § 9 r.p.p.b. ponowne ustalenie profilu pomocy było możliwe, jeśli w trakcie realizacji działań przewidzianych w IPD nastąpiła zmiana sytuacji bezrobotnego uznana przez urząd pracy lub bezrobotnego za uzasadnioną przyczynę do ustalenia nowego profilu pomocy⁵. Poddanie się profilowaniu przez osoby bezrobotne było warunkiem utrzymania statusu osoby bezrobotnej, ponieważ brak zgody na ustalenie profilu pomocy skutkowało, zgodnie z art. 33 ust. 4 pkt 1a u.p.z., pozbawieniem tego statusu na czas przewidziany w art. 33 ust. 4 pkt 3 u.p.z.

Profilowanie pomocy dla bezrobotnych w powyższym kształcie wywołało liczne wątpliwości i uwagi krytyczne (Drabek 2014, s. 28 i n.; Niklas, Sztandar-Sztanderska, Szymielewicz 2015, s. 8 i n.; Góral 2016, s. 317–319; Godlewska-Bujok 2020, s. 21 i n.).

⁴ Wnikliwa analiza naukowa algorytmu profilowania bezrobotnych stosowanego w Polsce zob. Sztandar-Sztanderska, Kotnarowski, Zielińska 2021, s. 89–110.

⁵ W literaturze krytycznie odnoszono się do uznaniowości zmiany profilu pomocy. Zob. Góral 2016, s. 319.

Rzecznik Praw Obywatelskich skierował do Trybunału Konstytucyjnego wnioszek o zbadanie zgodności z Konstytucją RP (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm., dalej: „Konstytucja RP”) art. 33 ust. 2b u.p.z., art. 34a ust. 3c u.p.z. oraz § 2 ust. 2 i 3 rozporządzenia w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnych. We wniosku podniesiono, po pierwsze, brak odrębnego środka zaskarżenia od ustalonego przez urząd pracy dla bezrobotnego profilu. Po drugie zaś, zwrócono uwagę, że przekazanie w art. 34a ust. 3c u.p.z. do unormowania w rozporządzeniu sposobu ustalania profilu pomocy oraz postępowania w ramach profilu pomocy stanowi pogwałcenie wymogu, że zasady i tryb gromadzenia informacji o jednostkach powinny być określone w ustawie (Stec 2018, s. 8 i n.). W konsekwencji, w dniu 6 czerwca 2018 roku zapadł wyrok Trybunału Konstytucyjnego (K 53/16, Dz.U. 2018, poz. 1149), w którym TK w odniesieniu do pierwszego zarzutu przyjął, że z Konstytucji RP nie wynika bezwzględny obowiązek wprowadzenia przez ustawodawcę odrębnego środka zaskarżenia od ustalonego dla bezrobotnego profilu pomocy, zaś w odniesieniu do drugiego zarzutu TK podzielił zastrzeżenia wnioskodawcy. Finalnie na mocy ustawy z dnia 26 kwietnia 2019 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2019, poz. 986) unormowania dotyczące profilowania pomocy dla osób bezrobotnych zostały uchylone. Obecnie pomoc dla osób bezrobotnych jest realizowana w oparciu o IPD, który jest dostosowany do indywidualnych potrzeb i możliwości bezrobotnego z uwzględnieniem jego wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz możliwości podjęcia pracy lub działalności gospodarczej (art. 34a pkt. 2 u.p.z.)⁶.

Instytucja profilowania pomocy dla osób bezrobotnych nie jest już wykorzystywana przez polskie PSZ, nie zmienia to jednak faktu, że na świecie⁷ stale rośnie zainteresowanie możliwością wykorzystywania bardziej zaawansowanych technik profilowania statystycznego osób bezrobotnych – w tym opartych na sztucznej inteligencji. Zważywszy na tę okoliczność, jak również na fakt, iż polskie regulacje prawne dotyczące profilowania pomocy dla bezrobotnych zostały uchylone z przyczyn formalnych, nie jest wykluczone, że w przyszłości polski ustawodawca powróci do idei stosowania profilowania w przedmiotowym obszarze. Warto w związku z tym odnieść się do zagrożeń, jakie z perspektywy praw człowieka (w szczególności praw osób bezrobotnych) niesie ze sobą wykorzystywanie w polityce rynku pracy tego typu rozwiązań.

⁶ Szerzej na temat obecnego identyfikowania osób bezrobotnych Flasińska 2020, s. 118 i n.

⁷ We Flandrii (Belgia) Publiczne Służby Zatrudnienia (VDAB) już opracowały model profilowania oparty na sztucznej inteligencji, który szacuje prawdopodobieństwo zostania długotrwale bezrobotnym. Zob. Bouckaert i in. 2017, s. 64–69; Desiere, Struyven 2021.

Zagrożenia związane z profilowaniem pomocy dla bezrobotnych w kontekście praw człowieka

Jak wynika z powyższych rozważań, stosowane w ramach polityki rynku pracy profilowanie, którego odbiorcą są bezrobotni, może mieć różną postać, w tym także taką, która będzie spełniać przesłanki określone w art. 4 pkt 4 rozporządzenia 2016/679. O ile udzielanie pomocy bezrobotnym wiązać się będzie z przetwarzaniem ich danych osobowych, o tyle nie zawsze przetwarzanie musi odbywać się przy użyciu metod zautomatyzowanych. Jak wskazują przepisy o ochronie danych osobowych (zarówno poprzednio obowiązujące, jak i te w obecnym brzmieniu), to jednak zautomatyzowane przetwarzanie danych osobowych niesie ze sobą większe zagrożenia w kontekście praw i wolności osób, który dane dotyczą (w tym przypadku bezrobotnych), zwłaszcza wtedy, gdy wyłącznie na podstawie takiego przetwarzania są podejmowane decyzje wywołujące dla tych osób skutki prawne lub mające na nie istotny wpływ. Ten ostatni rodzaj profilowania bywa w doktrynie określany jako profilowanie szczególne (Zięba 2017, s. 132 i n.).

Nie ulega wątpliwości, że profilowanie może generować zagrożenia dla prawa do ochrony danych osobowych i prawa do prywatności⁸. Wiążą się one przede wszystkim z ryzykiem utraty przez osobę, której dane dotyczą, kontroli nad swoimi danymi osobowymi, a zatem naruszenia jej autonomii informacyjnej rozumianej jako prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących swojej osoby oraz prawo do sprawowania kontroli nad tymi danymi, jeśli znajdują się one w posiadaniu innych podmiotów⁹. Wynikać to może przede wszystkim z braku przejrzystości procesów profilowania – osoba, której dane osobowe podlegają takiemu przetwarzaniu, może nie wiedzieć o fakcie profilowania lub też nie orientować się, na czym ono polega i jakie konsekwencje może dla niej ono wywołać. Co więcej, bywa, że w ramach tworzonych i przypisywanych poszczególnym osobom profili generowane są nowe dane osobowe (zgodne bądź nie ze stanem faktycznym w zależności od dokładności zastosowanych narzędzi)¹⁰, na co osoby te nie mają faktycznego wpływu, a ponadto nie zawsze mają zapewniony dostęp do tych danych. Okoliczności te istotnie utrudniają bądź nawet uniemożliwiają realizację praw przysługujących tym osobom na gruncie rozporządzenia 2016/679 (m.in. prawa do usunięcia danych czy prawa do sprostowania danych), a w efekcie naruszają standardy ochrony tych osób zarówno w aspekcie ich prawa do ochrony danych osobowych, jak i prawa do prywatności. Trzeba bowiem zaznaczyć, że

⁸ Zwracał na to uwagę także Komitet Ministrów RE m.in. w preambule do Rekomendacji CM/Rec (2010) 13 z dnia 23 listopada 2010 roku w sprawie ochrony osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych podczas tworzenia profili.

⁹ Zakres autonomii informacyjnej człowieka był niejednokrotnie przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego. Zob. m.in. wyroki TK: z 19 lutego 2002 roku (U 3/01), 20 listopada 2002 roku (K 41/02), 17 czerwca 2008 roku (K 8/04).

¹⁰ A. Mednis określa etap przypisania osoby fizycznej do profilu i tym samym nadania jej cech wynikających z tego profilu jako profilowanie pośrednie, zaś etap opracowywania profilu na podstawie danych pochodzących od danej osoby jako profilowanie bezpośrednie (Mednis 2016, s. 62).

przedmiotem procesów profilowania mogą być tak zwane dane wrażliwe – dane szczególnie chronione w rozumieniu art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679¹¹, których przetwarzanie może naruszać sferę prywatności człowieka. W kontekście osób bezrobotnych są to m.in. dane dotyczące zdrowia, w tym informacje na temat niepełnosprawności, co wynika choćby z faktu zaliczenia bezrobotnych niepełnosprawnych do kategorii bezrobotnych szczególnego ryzyka (art. 49 pkt 6 u.p.z.). Na problem ten zwrócił uwagę Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 6 czerwca 2018 roku (S 3/18, OTK-A 2018, poz. 36)¹², jednocześnie podnosząc kwestię braku dla bezrobotnych pełnej i rzetelnej informacji na temat stosowanych przez urzędy pracy narzędzi profilowania, co w ocenie TK prowadzi do przedmiotowego traktowania jednostki. Jak z kolei zauważa Komitet Ministrów RE w preambule do Rekomendacji CM/Rec (2010) 13 z dnia 23 listopada 2010 roku w sprawie ochrony osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych podczas tworzenia profili: „ochrona godności ludzkiej i innych podstawowych praw i wolności w odniesieniu do profilowania może być skuteczna tylko i wyłącznie, jeśli wszystkie zainteresowane strony współpracują podczas tworzenia profili osób w sposób rzetelny i zgodny z prawem”.

Zagrożenia w kontekście praw i wolności bezrobotnego, którego dane osobowe są poddawane procesowi profilowania, stanowią zatem zarówno brak przejrzystości owego procesu, jak i jego realizacja w sposób nierzetelny¹³. Wymóg rzetelności jako reguła przetwarzania danych osobowych jest rozumiany w ten sposób, że dane osobowe mają być przetwarzane w sposób uczciwy względem osób, których dane dotyczą. Jak wskazuje się w doktrynie, oznacza to także nakaz poszanowania interesów tych osób i niewykorzystywania ich przymusowej sytuacji (Litwiński, Barta, Kawecki 2018, s. 259). Tymczasem w przypadku tworzenia profili i przypisywania ich osobom bezrobotnym istnieje ryzyko popełniania błędów, których konsekwencje ponoszą te osoby (na co zresztą wskazują doświadczenia w zakresie stosowania uchylonych obecnie polskich regulacji dotyczących profilowania pomocy dla bezrobotnych). Ma to zasadnicze znaczenie, ponieważ w ramach profilowania statystycznego ustala się prawdopodobieństwo znalezienia przez te osoby pracy na podstawie danych demograficznych i społeczno-ekonomicznych (Scopetta, Buckenleib 2018, s. 7). Oznacza to więc, że dokonuje się

¹¹ Katalog tych danych ma charakter zamknięty i obejmuje: dane ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, dane genetyczne, dane biometryczne służące jednoznacznej identyfikacji osoby fizycznej oraz dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby. Art. 9 rozporządzenia 2016/679 ustanawia zakaz ich przetwarzania, przewidując jednakże wyjątki uchylające ten zakaz. Zob. szerzej: Kuba 2018, s. 439 i n.; Litwiński, Barta, Kawecki 2018, s. 330 i n.

¹² W postanowieniu tym Trybunał Konstytucyjny wyraził istotne wątpliwości co do tego, czy obowiązujące wówczas regulacje prawne w dostateczny sposób chroniły dane osobowe bezrobotnych poddanych procedurze profilowania.

¹³ Wśród zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych art. 5 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 wymienia m.in. zasadę zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości.

prognozy¹⁴ perspektyw zatrudnienia tych osób w przyszłości, co przy stosowaniu metod zautomatyzowanych oznaczać będzie, że decyzja w tym zakresie – w zależności od doboru konkretnych narzędzi profilowania – może być nawet podjęta bez udziału człowieka (a z całą pewnością bez udziału osoby zainteresowanej, tj. bezrobotnego).

Stosowane wobec bezrobotnych profilowanie w założeniu ma szacować silne i słabe strony bezrobotnego, dzięki czemu daje możliwość wstępnego wyznaczenia kierunku podejmowanych działań aktywizujących (Wojdyło-Preisner 2013, s. 11). W przypadku profilowania statystycznego to algorytm ma mierzyć potencjał bezrobotnego, aby dopasować pomoc do indywidualnych potrzeb i, w konsekwencji, jak najszybciej doprowadzić do zatrudnienia. Niezależnie od przyjętej koncepcji profilowania dochodzi do pewnej segregacji osób bezrobotnych na grupy o zróżnicowanym zakresie praw, co może budzić wątpliwości również w kontekście zasady równego traktowania w zakresie dostępu do oferowanych przez PSZ form wsparcia dla osób bezrobotnych. Problematyka ta od lat stanowi przedmiot regulacji prawnych z obszaru polityki rynku pracy o ponadnarodowym zasięgu. Wypada przywołać Konwencję nr 111 MOP z 1958 roku, dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (Dz.U. 1961, nr 42, poz. 218), w myśl której państwa ją ratyfikujące zobowiązane są do ustalenia i prowadzenia polityki zmierzającej do popierania równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie. Polityka ta winna być stosowana m.in. w działalności urzędów poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy podlegających kontroli władzy państwowej (art. 3 lit. e). Konwencja nr 168 MOP z dnia 1 czerwca 1988 roku, dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, zobowiązuje z kolei do zapewnienia równego traktowania wszystkim osobom chronionym, z zastrzeżeniem jednak, iż zasada równego traktowania nie wyklucza stosowania specjalnych środków wobec niektórych kategorii bezrobotnych z uwagi na ich szczególną sytuację na rynku pracy, co zostało wyrażone już wcześniej w Konwencji nr 111 (Serafin 2013, s. 124). W dokumentach unijnych¹⁵ także zwrócono uwagę na konieczność realizacji zasady równego traktowania w obszarze polityki rynku pracy. Zakres przewidzianej w nich ochrony przewiduje m.in. warunki dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek oraz dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego.

¹⁴ Zaznaczyć trzeba, że przewidziana w art. 4 pkt 4 rozporządzenia 2016/679 definicja profilowania nie koncentruje się wyłącznie na ocenie czynników o charakterze osobowym, ale wskazuje także na możliwości dokonywania prognozy, a więc wnioskowania na przyszłość. Do takiego aspektu nie odnosił się art. 15 dyrektywy 95/46/WE, gdzie była mowa wyłącznie o dokonywaniu oceny ww. czynników.

¹⁵ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. UE L 2000, nr 180); Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 2000, nr 303); Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 2006, nr 204).

W wymienionych powyżej regulacjach dostęp do zatrudnienia rozumiany jest szeroko, obejmując również dostęp do usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez PSZ (Serafin 2013, s. 126 i n.). W polskim porządku prawnym należy zwrócić uwagę na dwa podstawowe akty prawne odnoszące się do tej materii – ustawę o promocji zatrudnienia oraz ustawę z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2020, poz. 2156 tekst jedn., dalej: „ustawa równościowa”). Z art. 2a u.p.z. wynika, że celem ustawy o promocji zatrudnienia jest ochrona przestrzegania zasady równego traktowania w dostępie do wszelkich usług oraz instrumentów rynku pracy i korzystaniu z nich (Góral 2016, s. 101). Podobnie w art. 8 ustawy równościowej zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych w zakresie dostępu i warunków korzystania z instrumentów i usług rynku pracy, określonych w ustawie o promocji zatrudnienia.

Wprowadzony w Polsce system profilowania pomocy dla osób bezrobotnych godził w zasadę równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy, albowiem w zależności od tego, do którego profilu pomocy algorytm zakwalifikował osobę bezrobotną, mogła mieć ona ograniczony dostęp do konkretnych form pomocy. Najbardziej było to widoczne w przypadku pierwszego i trzeciego profilu pomocy. W regulacjach dotyczących równego traktowania dopuszcza się co prawda różnicowanie sytuacji poprzez stosowanie specjalnych środków wobec niektórych grup bezrobotnych – nie mieści się jednak w tych kategoriach brak możliwości skorzystania z większości usług i instrumentów rynku pracy (ewentualnie uzależnianie skorzystania z nich od wystąpienia „uzasadnionych powodów”, co pozostawia duży stopień uznaniowości). Należy wyraźnie odróżnić stosowanie pewnych dodatkowych rozwiązań kierowanych do grup ryzyka na rynku pracy od ograniczenia dostępu do większości form wsparcia przewidzianych w ramach aktywnej polityki rynku pracy. W konsekwencji, brak wsparcia ze strony PSZ może przyczynić się do utrwalenia bezrobocia – co z kolei stawia pod znakiem zapytania właściwą realizację prawa do pracy, posiadającego wymiar prawa fundamentalnego, uniwersalnego (O’Cinneide 2017, s. 99), niezbędnego do urzeczywistnienia innych praw człowieka. Prawo do pracy znajduje swoje odzwierciedlenie na płaszczyźnie prawa ponadnarodowego, jak i krajowego (Góral 2011, s. 67 i n.). Należy zwrócić uwagę zwłaszcza na art. 6 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych i Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 roku (Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169) oraz art. 1 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 roku (Dz.U. 1999, nr 8, poz. 65), które nakładają na państwa obowiązek podjęcia kroków niezbędnych do osiągnięcia pełnego zatrudnienia. W Konstytucji RP w art. 65 ust. 5 również wskazuje się na obowiązek władz publicznych prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia. Jednym z elementów prawa do pracy jest zatem prawo do pomocy w podjęciu zatrudnienia rozumiane jako możliwość skorzystania z mechanizmów prawnych, urządzeń i instytucji ułatwiających wyjście z bezrobocia (Góral 1994, s. 169). Zgadzać się z koncepcją kwalifikowanej pomocy dla pewnych grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (Supiot 1987, s. 185; Góral 1994, s. 184), należy

jednak pamiętać o prawidłowym wdrażaniu tego typu rozwiązań, tak aby nie dochodziło do pogwałcenia podstawowych praw człowieka.

Mając na uwadze, jakie zagrożenia niesie ze sobą profilowanie w kontekście podstawowych praw osób bezrobotnych, takich jak zwłaszcza prawo do pracy i prawo do równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy czy też prawo do ochrony danych osobowych i prawo do prywatności, odnotować warto, iż rozporządzenie 2016/679 wprowadza pewne mechanizmy, mające służyć ochronie podmiotu danych osobowych. Zaliczyć do nich w szczególności wypada ustanowiony w art. 22 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 generalny zakaz zautomatyzowanego podejmowania decyzji w indywidualnych przypadkach, a w sytuacjach określonych w ust. 2, stanowiących wyjątki od powyższego zakazu, obowiązek wdrożenia przez podmiot stosujący profilowanie albo zagwarantowania przez prawodawcę (w zależności od wyjątku) odpowiednich środków ochrony praw, wolności i prawnie uzasadnionych interesów podmiotu danych osobowych. Jak wynika z motywu 71 rozporządzenia 2016/679, chodzi tutaj o środki techniczne i organizacyjne zapewniające w szczególności korektę nieprawidłowości w danych i zmniejszające maksymalnie ryzyko błędów oraz zapobiegające skutkom, takim jak m.in. dyskryminacja. Z całą pewnością generalny zakaz zautomatyzowanego podejmowania decyzji w oparciu o dane wrażliwe (art. 22 ust. 4 rozporządzenia 2016/679) ma za założenia ograniczyć ryzyko dyskryminacji. Także sformułowany *explicite* obowiązek powiadomienia podmiotu danych m.in. o okoliczności zautomatyzowanego podejmowania decyzji oraz o konsekwencjach tego rodzaju profilowania (art. 13 ust. 2 lit. f oraz art. 14 ust. 2 lit. g rozporządzenia 2016/679), jak również obowiązek przeprowadzenia oceny skutków takiego profilowania dla ochrony danych osobowych (art. 35 rozporządzenia 2016/679), powinny wpłynąć na większą rzetelność i przejrzystość procedur profilowania – także tych, którym mogą być w przyszłości poddawane osoby bezrobotne.

Podsumowanie

Zainteresowanie wykorzystywaniem profilowania w obszarze polityki rynku pracy będzie stale rosnąć w związku z koniecznością poprawy efektywności kosztowej świadczonych usług. Nie bez znaczenia będzie także zwiększone zapotrzebowanie na usługi PSZ związane z okresowym wzrostem bezrobocia. Oznacza to poleganie w coraz większym stopniu na modelach predykcyjnych opartych na danych w celu podejmowania zautomatyzowanych decyzji (Žliobaitė 2017, s. 1060–1089). Poza funkcjonującymi od lat metodami profilowania statystycznego rozwijają się modele profilowania oparte na sztucznej inteligencji i wykorzystujące techniki uczenia maszynowego. Zostały już przeprowadzone badania (Desiere, Struyven 2021), w których podnosi się, że modele profilowania oparte na sztucznej inteligencji wprowadzają „statystyczną” dyskryminację¹⁶, polegającą na

¹⁶ Dyskryminacja w badaniu jest definiowana jako odsetek osób poszukujących pracy, które należą do określonej grupy i znajdują pracę *ex-post*, ale są błędnie sklasyfikowane jako osoby bezrobotne wysokiego ryzyka, w stosunku do tego odsetka w grupie dominującej.

tym, że osoby bezrobotne, które należą do grupy defaworyzowanej (np. migranci, niepełnosprawni, osoby starsze), są bardziej narażone na błędne zakwalifikowanie jako bezrobotni wysokiego ryzyka.

Zwraca się również uwagę, że systemy profilowania statystycznego mają ograniczenia związane z opóźnieniem w aktualizacji danych, brakiem dokładności i przejrzystości. Automatyczne decyzje są tak dobre, jak użyte dane – a te są reprezentatywne dla przeszłości, ale niekoniecznie dla terażniejszości lub przyszłości. Modele profilowania muszą być zatem regularnie aktualizowane. Ponadto podnosi się, że trudności w skontrolowaniu lub zrozumieniu algorytmu czy zastosowanej metody statystycznej mogą powodować brak przejrzystości, zwłaszcza gdy są stosowane techniki uczenia maszynowego (Desiere, Langenbucher, Struyven 2019, s. 27). Wreszcie niezwykle istotna jest jakość wykorzystywanych algorytmów, na co zwrócili uwagę polscy naukowcy, dokonując badania krajowego profilowania pomocy dla bezrobotnych i wykazując, iż zostały popełnione podstawowe błędy przy konstrukcji algorytmów i zbieraniu danych (Sztandar-Sztanderska, Kotnarowski, Zieleńska 2021, s. 89–110).

W tym kontekście szczególnie ważne wydaje się uwzględnianie odpowiednich gwarancji w zakresie poszanowania praw i wolności osób bezrobotnych w projektowanych w przyszłości regulacjach, jeśli miałyby one dopuszczać w przedmiotowym obszarze profilowanie, być może oparte również na sztucznej inteligencji. Wprawdzie przepisy o ochronie danych osobowych przewidują aktualnie pewne instrumenty ochrony, jednakże istotna jest również jakość nowych rozwiązań prawnych, tak aby jednostka – w tym przypadku osoba bezrobotna – poddawana profilowaniu nie była pozbawiona możliwości korzystania z adekwatnych środków ochrony.

Bibliografia

- Bouckaert D. i in. (2017) *VDAB op koers voor een datagedreven aanpak met big data*, „Over Werk”, nr 2.
- Chomiczewski W. (2016) *Profilowanie w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych* [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *Polska i europejska reforma ochrony danych osobowych*, Warszawa.
- Czerniawski M. (2018) [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Warszawa.
- Desiere S., Langenbucher K., Struyven L. (2019) *Statistical profiling in public employment services: An international comparison*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 224.
- Desiere S., Struyven L. (2021) *Using Artificial Intelligence to classify Jobseekers: The Accuracy-Equity Trade off*, „Journal of Social Policy”, nr 50 (2).
- Drabek A. (2014) *Profilowanie pomocy dla bezrobotnych jako nowy sposób na walkę z bezrobociem?*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, nr 4.

- Flaszyńska E. (2020) *Profilowanie pomocy dla osoby bezrobotnej – nieudany eksperyment czy stracona szansa?*, „Praca Socjalna”, nr 3 (35).
- Godlewska-Bujok B. (2020) *Problem „profilowania bezrobotnych” w orzecznictwie sądów administracyjnych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Góral Z. (1994) *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź.
- Góral Z. (2011) *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa.
- Góral Z. (2016) [w:] Z. Góral (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Kuba M. (2018) [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Warszawa.
- Litwiński P., Barta P., Kawecki M. (red.) (2018) *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*, Warszawa.
- Loxha A., Morgandi M. (2014) *Profiling the Unemployed A Review of OECD Experiences and Implications for Emerging Economies*, „Social Protection & Labor. Discussion paper”, nr 1424.
- Mednis A. (2016) *Profilowanie osób – korzyści, zagrożenia, ramy prawne*, „ABI EXPERT”, nr 11.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014), *Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy*.
- Niklas J. (2015) *Profilowanie w kontekście ochrony danych osobowych i zakazu dyskryminacji*, Opinia prawna dla Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego.
- Niklas J., Sztandar-Sztanderska K., Szemielewicz K. (2015) *Profiling The Unemployed in Poand: Statistical and Political Implications of Algorithmic Decision Making*, Warszawa.
- O’Cinneide C. (2017) *The Right to Work in International Human Rights Law* [w:] V. Mantouvalou (red.), *The Right to Work. Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford–Portland, Oregon.
- Reda-Ciszewska A. (2018) *Profilowanie pomocy dla bezrobotnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Scopetta A., Buckenleib A. (2018) *Trackling Long-Term Unemployment through Risk Profiling and Outreach*, Technical Dossier no. 6.
- Serafin K. (2013) *Zasada równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy* [w:] Z. Góral (red.), *Bezrobocie i polityka rynku pracy*, Warszawa.
- Stec M. (2018) *Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego. Zarządzanie pomocą kierowaną do osób bezrobotnych. Omówienie do wyroku TK z dnia 6 czerwca 2018 r., K 53/16, „Orzecznictwo w Sprawach Samorządowych”*, nr 3.
- Supiot A. (1987) *Les inégalités entre chômeurs* [w:] A. Supiot (red.), *Les sans-emploi et la loi, Actes du Colloque*, Nantes.
- Sztandar-Sztanderska K., Kotnarowski M., Zieleńska M. (2021) *Czy algorytmy wprowadzają w błąd? Metaanaliza algorytmu profilowania bezrobotnych stosowana w Polsce*, „Studia Socjologiczne”, nr 1 (240).
- Wojdyło-Preisner M. (2013) *Koncepcje profilowania bezrobotnych*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Zięba Ł. (2017) *Budowanie profili osobowych a wymogi wynikające z nowych przepisów o ochronie danych osobowych* [w:] M. Kawecki, T. Osiej (red.), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Wybrane zagadnienia*, Warszawa.

Žliobaitė I. (2017) *Measuring discrimination in algorithmic decision making*, „Data Mining and Knowledge Discovery”, nr 31.

Orzecznictwo

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 lutego 2002 roku, U 3/01, OTK-A 2002, nr 1, poz. 3.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 listopada 2002 roku, K 41/02, OTK-A 2002, nr 6, poz. 83.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 czerwca 2008 roku, K 8/04, Dz.U. 2008, nr 110, poz. 707.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 czerwca 2018 roku, K 53/16, Dz.U. 2018, poz. 1149.
Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 czerwca 2018 roku, S 3/18, OTK-A 2018, poz. 36.

Akty prawa polskiego

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych, Dz.U. 2016, poz. 922 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz.U. 2021, poz. 1100 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. 2020, poz. 2156 tekst jedn.

Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014, poz. 598.

Ustawa z dnia 26 kwietnia 2019 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2019, poz. 986.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego, Dz.U. 2014, poz. 631.

Akty prawa międzynarodowego

Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 roku, Dz.U. 1999, nr 8, poz. 65.

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych i Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 roku, Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169.

Konwencja nr 111 MOP z dnia 25 czerwca 1958 roku dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Dz.U. 196, nr 42, poz. 218.

Konwencja nr 108 Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych, sporządzona w Strasburgu dnia 28 stycznia 1981 roku, Dz.U. 2003, nr 3, poz. 25 ze zm., zmodyfikowana Protokołem zmieniającym z dnia 10 października 2018 roku.

Konwencja nr 168 MOP z dnia 1 czerwca 1988 roku dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem.

Rekomendacja CM/Rec (2010) 13 z dnia 23 listopada 2010 roku w sprawie ochrony osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych podczas tworzenia profili.

Akty prawa unijnego

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz. UE L 2016, nr 119.

Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych, Dz.Urz. UE L 1995, nr 281.

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.Urz. UE L 2000, nr 180.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 2000, nr 303.

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 2006, nr 204.