
Przetłumaczono¹ za zgodą Międzynarodowej Organizacji Pracy (ang. *International Labour Organization* – ILO) z *An inclusive digital economy for people with disabilities. A joint publication by Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network, developed within the framework of Disability Hub Europe, a project led by Fundación ONCE and co-funded by the European Social Fund*, February 2021.

Tekst źródłowy: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_769852/lang--en/index.htm

The ILO and Fundación ONCE shall accept no responsibility for the validity of the Polish translation or for any inaccuracy, errors or omissions or for the consequences arising from the use thereof.

Międzynarodowa Organizacja Pracy i Fundacja ONCE nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za poprawność polskiego tłumaczenia, za jakiegokolwiek nieścisłości, błędy lub pominięcia ani za konsekwencje wynikające z jego wykorzystania.

Gospodarka cyfrowa sprzyjająca włączeniu społecznemu osób niepełnosprawnych

Wspólna publikacja Fundacji ONCE i Globalnej Sieci Biznesu i Niepełnosprawności Międzynarodowej Organizacji Pracy, opracowana w ramach projektu Disability Hub Europe realizowanego przez Fundację ONCE i współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedmowa

Nasze społeczeństwa ulegają głębokiej transformacji cyfrowej w czasie rzeczywistym. Zmiany te prowadzą do stałego wzrostu „gospodarki cyfrowej”, a tym samym mają głęboki wpływ na świat pracy jako całości. Wraz z możliwościami pojawiają się również wyzwania, takie jak konieczność niepozostawiania nikogo w tyle w procesie cyfryzacji, w tym ponad miliarda osób niepełnosprawnych na całym świecie.

Niniejsza publikacja powstała na podstawie opublikowanego w 2019 r. opracowania pt. „Making the Future of Work Inclusive of Persons with Disabilities”. Podjęto w niej próbę połączenia różnych obszarów globalnie rozwijającej się dyskusji poprzez przyjrzenie się kluczowym trendom przyszłości pracy z perspektywy osób niepełnosprawnych. Przedmiotem refleksji były takie megatrendy, jak rewolucja technologiczna, zapotrzebowanie na nowe umiejętności zawodowe, zmiany kulturowe i demograficzne, a także kryzys klimatyczny.

¹ Tłumaczenie z języka angielskiego: Elżbieta Nobis (PFRON), autoryzacja: Krzysztof Czechowski (PFRON)

Ze względu na stale rosnące znaczenie szybko rozwijających się technologii cyfrowych Globalna Sieć Biznesu i Niepełnosprawności MOP (ang. *ILO Global Business and Disability Network* – ILO GBDN) i Fundacja ONCE, jako partnerzy inicjatywy *Disability Hub Europe*, nadały temu tematowi priorytet w niniejszej publikacji. Przyjrzymy się w niej dokładniej cyfrowej transformacji świata pracy oraz temu, jak wpływa ona na szanse i wyzwania związane z włączeniem społecznym osób niepełnosprawnych. Pandemia COVID-19 powoduje poważne i dalekosiężne konsekwencje na całym świecie, które w jeszcze większym stopniu pogarszają sytuację grup marginalizowanych, takich jak osoby niepełnosprawne. Jednocześnie pandemia ta znacznie przyspieszyła proces cyfryzacji, także w świecie pracy.

Włączenie osób niepełnosprawnych w świat pracy ma zasadnicze znaczenie dla realizacji ich praw pracowniczych, w tym poprzez zwalczanie dyskryminacji i tworzenie równych szans. Deklaracja stulecia MOP o przyszłości pracy z 2019 r. podkreśla konieczność podejścia ukierunkowanego na człowieka i wyraźnie odnosi się do potrzeby zapewnienia równych szans i równego traktowania osób niepełnosprawnych. Ponadto art. 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (ang. *UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities* – UN CRPD) uznaje prawo osób niepełnosprawnych do pracy na równych zasadach z innymi osobami.

Co więcej, włączenie osób niepełnosprawnych znalazło odzwierciedlenie w Agendzie 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju, zobowiązującej wszystkie państwa członkowskie ONZ do niepozostawiania nikogo w tyle. Agenda 2030 uznaje osoby niepełnosprawne za grupę szczególnie wrażliwą, a różne Cele Zrównoważonego Rozwoju, takie jak Cel 4 (wysoka jakość edukacji), Cel 8 (wzrost gospodarczy i godna praca), Cel 10 (mniej nierówności), Cel 11 (zrównoważone miasta i społeczności) i Cel 17 (partnerstwa na rzecz celów), wyraźnie się odnoszą do tej grupy osób. Cyfrowa przyszłość pracy sprzyjająca włączeniu społecznemu jest kluczem do osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju. Wszystkie zainteresowane strony, w tym rządy, gminy, związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje osób niepełnosprawnych i środowiska akademickie, mają do odegrania ważną rolę w tworzeniu cyfrowej przyszłości pracy sprzyjającej inkluzji, która przyniesie korzyści wszystkim ludziom.

Shauna Olney

Dyrektor Działu ds. Równości Płci,
Równouprawnienia oraz Różnorodności & Włączenia Społecznego
Warunki Pracy i Równość
Departament Międzynarodowej
Organizacji Pracy

José Luis Martínez Donoso

Dyrektor Generalny
Fundacja ONCE

Streszczenie

Rewolucja technologiczna radykalnie przekształca świat pracy i nie należy się spodziewać spowolnienia tego trendu. W rzeczywistości gospodarka cyfrowa w wyniku pandemii COVID-19 znacznie przyspieszyła. Narzędzia cyfrowe miały zasadnicze znaczenie w natychmiastowej reakcji na kryzys, w łagodzeniu kolejnych fal oraz w polityce naprawczej instytucji i przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę znaczenie, jakie ma cyfryzacja dla przyszłości pracy, zaangażowanie osób niepełnosprawnych w sferę cyfrową stało się aspektem nie do pominięcia.

Celem niniejszej publikacji jest zwiększenie świadomości na temat wpływu cyfrowego świata pracy na osoby niepełnosprawne oraz wskazanie działań niezbędnych do kształtowania przyszłości pracy w sposób bardziej uwzględniający niepełnosprawność.

Główne efekty technologicznej rewolucji w świecie pracy przedstawione w niniejszej publikacji to: tworzenie nowych miejsc pracy, ginące zawody, zmiany w tradycyjnych miejscach pracy i w procesach rekrutacyjnych oraz przełomowe formy pracy. Ten nowy scenariusz pracy dla osób niepełnosprawnych niesie ze sobą bezprecedensowe możliwości włączenia ich w rynek pracy, jednakże tworzy wiele barier cyfrowych.

Z jednej strony narzędzia cyfrowe umożliwiają osobom niepełnosprawnym uzyskanie bezpośredniego dostępu do zatrudnienia poprzez internetowe platformy rekrutacyjne. Ponadto narzędzia cyfrowe mogą również wspierać je w wykonywaniu codziennych zadań w miejscu pracy. Z drugiej strony, jeśli osoby niepełnosprawne nie posiadają wymaganych umiejętności, jeśli technologie informacyjno-komunikacyjne są dla nich niedostępne cenowo lub jeśli narzędzia cyfrowe są niedostępne dla osób z niepełnosprawnościami, nie będą one mogły skorzystać z tych możliwości, a tym samym będą narażone na ryzyko pozostania w tyle.

Wyzwania stojące przed osobami niepełnosprawnymi w tej dziedzinie, takie jak nowe wymagania dotyczące umiejętności, bariery technologiczne lub wyzwania związane z warunkami pracy, takimi jak niskie i nieregularne wynagrodzenie, długie godziny pracy lub izolacja można przezwyciężyć, podejmując odpowiednie działania, aby przekształcić je w szansę.

W niniejszym opracowaniu zidentyfikowano następujące główne dźwignie wspierające rozwój cyfrowego rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu:

- 1. Zapewnienie dostępności osobom niepełnosprawnym**
- 2. Promowanie umiejętności cyfrowych wśród osób niepełnosprawnych**
- 3. Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze cyfrowym**

Narzędzia cyfrowe odgrywają kluczową rolę w całym cyklu funkcjonowania pracownika w organizacji. Jeśli narzędzia cyfrowe nie sprzyjają włączeniu i nie są dostępne, osoby niepełnosprawne napotykają bariery na każdym etapie tego cyklu. Wiele narzędzi cyfrowych pozostaje niedostępnych bez wsparcia specjalnych tech-

nologii wspomagających (AT). Jednak, mimo że technologie te mogą umożliwić osobom niepełnosprawnym pracę i karierę zawodową na takich samych warunkach jak ich pełnosprawnym kolegom, wciąż napotyka się na wyzwania związane z dostępnością cyfrową.

Ponieważ rewolucja technologiczna nieustannie przekształca miejsca pracy i tworzy nowe, zmieniają się również wymagane umiejętności. Zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe, zarówno w istniejących, jak i w nowych miejscach pracy rośnie w stałym tempie. Konkretnie dane dotyczące umiejętności cyfrowych osób niepełnosprawnych nie są dostępne na poziomie globalnym. Niemniej jednak poziom wykształcenia i wyszkolenia tych osób jest na ogół niższy niż reszty społeczeństwa. Przekwalifikowanie i podniesienie kwalifikacji osób niepełnosprawnych jest zatem kluczowe dla zapewnienia im dostępu do nowych cyfrowych miejsc pracy.

Ważne jest, aby inicjatywy na rzecz zatrudnienia cyfrowego uwzględniały osoby niepełnosprawne. Należy także opracować inicjatywy promujące zatrudnienie w sektorze cyfrowym, skierowane specjalnie do osób niepełnosprawnych.

Aby sprostać wymienionym wyzwaniom i przełamać bariery, niezbędne jest zaangażowanie kluczowych interesariuszy w celu zapewnienia cyfrowej przyszłości pracy, która będzie dostępna dla wszystkich.

Poniżej przedstawiono niektóre z głównych działań podejmowanych przez zainteresowane strony:

Władze publiczne

- Strategie, regulacje i inicjatywy związane ze światem cyfrowym muszą sprzyjać włączeniu społecznemu
- Środki służące wzmocnieniu wymaganych umiejętności wśród osób niepełnosprawnych
- Promowanie dostępu do szczegółowych danych dotyczących niepełnosprawności i cyfryzacji
- Określenie wymagań dotyczących dostępności oraz zapewnienie regulacji i wytycznych
- Zadbanie, aby świat cyfrowy zapewniał możliwości godnej pracy

Sektor biznesowy

- Uwzględnienie osób niepełnosprawnych w programach pozyskiwania talentów
- Zapewnienie dostępności cyfrowej szkoleń ogólnych oraz infrastruktury fizycznej i cyfrowej
- Zagwarantowanie polityki telepracy uwzględniającej potrzeby osób niepełnosprawnych
- Określenie wymagań dotyczących dostępności dla dostawców narzędzi cyfrowych

Branża cyfrowa

- Wprowadzenie podejścia uniwersalnego do projektowania produktów i usług cyfrowych
- Zapewnienie szkoleń w zakresie dostępności dla twórców oprogramowania i dostawców usług
- Zadbanie, aby dostarczane produkty i usługi były dostępne dla wszystkich
- Wyznaczanie osób niepełnosprawnych do zespołów technologicznych
- Udostępnianie danych o korzystaniu z platform cyfrowych przez osoby niepełnosprawne

Partnerzy społeczni – związki zawodowe i organizacje pracodawców

- Wspieranie zatrudniania osób niepełnosprawnych w gospodarce cyfrowej
- Promowanie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji osób niepełnosprawnych
- Wspieranie praw osób niepełnosprawnych w świecie cyfrowym

Środowisko akademickie

- Zapewnienie możliwości szkoleń w zakresie wymaganych umiejętności dla osób niepełnosprawnych
- Opracowanie otwartych i dostępnych programów szkoleniowych skupiających się na podnoszeniu wymaganych umiejętności cyfrowych
- Opracowanie programów szkoleniowych w zakresie dostępności, skierowanych w szczególności do branży technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT)

Osoby z niepełnosprawnościami i reprezentujące je organizacje (ang. *DPOs*)

- Prowadzenie rzecznictwa w inicjatywach związanych z cyfrowym rynkiem pracy
- Zwiększanie świadomości na temat potrzeby rozwijania cyfrowego rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu
- Wsparcie i doradztwo dla interesariuszy w zakresie dostępności i włączenia osób niepełnosprawnych

Jedynie dzięki współpracy i soюзom między właściwymi interesariuszami można stworzyć cyfrowy rynek pracy, sprzyjający włączeniu społecznemu, na którym nikt nie pozostaje w tyle.

Raport został przygotowany na podstawie analizy kluczowych źródeł i konsultacji z najważniejszymi ekspertami, których wymieniono w podziękowaniach. Na tych stronach zamieszczono również przykłady inicjatyw podjętych przez przedsiębiorstwa, sektor publiczny i organizacje społeczeństwa obywatelskiego, które wskazują drogę rozwoju. Przykłady te nie są oparte na kryteriach reprezentatywnych, takich jak położenie geograficzne czy sektor gospodarczy, ale służą przede wszyst-

kim zilustrowaniu możliwych działań związanych z szansami i wyzwaniem opisanymi w głównej części opracowania.

1. Aktualna sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych

Na świecie żyje ponad miliard osób z niepełnosprawnością, a w Unii Europejskiej 100 milionów. Przewiduje się, że do 2050 roku^{2,3} liczba ta podwoi się i osiągnie 2 miliardy. Dane przedstawione na rycinie 1, uporządkowane według różnych Celów Zrównoważonego Rozwoju (ang. *Sustainable Development Goals – SDGs*), pokazują, że osoby niepełnosprawne doświadczają znacznie niższego statusu społeczno-ekonomicznego (SES) niż ogół populacji.


1
KONIEC
Z UBÓSTWEM



Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie

- W 2018 roku **23,7%** osób niepełnosprawnych (w wieku od 16 do 64 lat) było zagrożonych ubóstwem finansowym **w porównaniu z 15,3%** osób pełnosprawnych.
- W 2018 roku **11%** osób niepełnosprawnych (w wieku od 16 do 64 lat) było zagrożonych deprawacją materialną **w porównaniu z 5,1%** osób pełnosprawnych.

4
DOBRA JAKOŚĆ
EDUKACJI



Zapewnić wszystkim wysokiej jakości sprawiedliwą i sprzyjającą włączeniu społecznemu edukację oraz promować uczenie się przez całe życie

- W 2018 roku tylko **29,4%** osób niepełnosprawnych (w wieku od 30 do 34 lat) uzyskało wykształcenie wyższe **w porównaniu z 43,8%** osób pełnosprawnych.
- W 2018 roku **20,3%** osób niepełnosprawnych (w wieku od 18 do 24 lat) przedwcześnie zakończyło naukę w szkole **w porównaniu z 9,8%** osób pełnosprawnych.

² Niepełnosprawność i zdrowie, Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), 2018

³ Ile osób niepełnosprawnych mieszka w UE?, Europejskie Forum Osób Niepełnosprawnych (EDF), 2019

5 RÓWNOŚĆ PŁCI

Osiągnąć równość płci

- W 2018 roku **29,4%** kobiet niepełnosprawnych (w wieku 16 lat i więcej) było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym **w porównaniu z 27,5%** mężczyzn z niepełnosprawnością.
- W 2018 roku wskaźnik zatrudnienia kobiet niepełnosprawnych (w wieku od 20 do 64 lat) wyniósł **47,8% w porównaniu** ze wskaźnikiem zatrudnienia niepełnosprawnych mężczyzn w wysokości **54,3%**.

8 WZROST GOSPODARZY I GODNA PRACA

Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

- W 2018 roku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w wieku od 20 do 64 lat) wyniósł **50,8% wobec 75%** osób pełnosprawnych.
- W 2018 r. **22,6%** osób niepełnosprawnych (poniżej 60 lat) mieszkało w gospodarstwach domowych o bardzo niskiej intensywności pracy wobec **7,1%** osób bez niepełnosprawności.

Rycina 1. Przegląd sytuacji społeczno-ekonomicznej osób niepełnosprawnych w ramach Agendy 2030 i Celów Zrównoważonego Rozwoju^{4,5,6}

Źródło: Disability Hub Europe

Niektóre fakty, które należy wziąć pod uwagę, analizując obecną sytuację osób niepełnosprawnych, są następujące:

- Rzeczywista sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych często jest nieodzwierciedlona, ponieważ wiele osób niepełnosprawnych może nie być zarejestrowanych jako osoby bezrobotne⁷.
- W większości krajów osoby z niepełnosprawnościami, które są zatrudnione, częściej znajdują się w niepewnej sytuacji zawodowej, charakteryzującej się nieadekwatnymi zarobkami, niską wydajnością i trudnymi warunkami pracy, naruszającymi podstawowe prawa pracowników⁸. Zwłaszcza w krajach rozwijających się wiele osób niepełnosprawnych pracuje w gospodarce nieobserwowanej⁹, która zwykle „angażuje pracowników nieopłacanych i niezrzeszonych w niepewne formy pracy oraz układy zbiorowe w dużej mierze nieuregulowane i niezarejestrowane”¹⁰.

⁴ Dane dotyczące strategii „Europa 2020” & osób niepełnosprawnych, Akademicka Sieć Europejskich Ekspertów ds. Niepełnosprawności (ANED), 2020. Uwaga: dane odnoszą się do UE-27 i nie obejmują osób niepełnosprawnych mieszkających w placówkach.

⁵ Samoocena zdrowia w podziale na poziomie ograniczenia aktywności, płeć i wiek. Eurostat, 2020. Uwaga: dane odnoszą się do UE-27.

⁶ Należy zwrócić uwagę, że dostępnych jest niewiele wiarygodnych danych dotyczących osób niepełnosprawnych.

⁷ Światowy Raport o Niepełnosprawności, Światowa Organizacja Zdrowia i Bank Światowy, 2011

⁸ Raport o niepełnosprawności i rozwoju: Realizacja Celów Zrównoważonego rozwoju przez osoby niepełnosprawne, dla nich i z ich udziałem, Departament Spraw Gospodarczych i Społecznych Organizacji Narodów Zjednoczonych, 2018

⁹ Światowy Raport o Niepełnosprawności, Światowa Organizacja Zdrowia, 2011

¹⁰ Gospodarka nieformalna: działalność niebezpieczna, Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2021

- Ogólnie rzecz biorąc, osoby niepełnosprawne borykają się z różnicami w wynagrodzeniach. Na przykład w Wielkiej Brytanii przed pandemią COVID-19 różnice w wynagrodzeniu osób niepełnosprawnych wynosiły 15%, co daje średnio 1,65 funta za godzinę i 3000 funtów rocznie¹¹.
- Osoby niepełnosprawne mają zazwyczaj znacznie niższy poziom wykształcenia niż osoby pełnosprawne.
- Kobiety niepełnosprawne są często bardziej pokrzywdzone niż mężczyźni z niepełnosprawnością.
- Związek niepełnosprawności z ubóstwem ma charakter dwukierunkowy: „niepełnosprawność może zwiększać ryzyko ubóstwa, a ubóstwo może zwiększać ryzyko niepełnosprawności”¹².

Warto wspomnieć, że osoby niepełnosprawne w krajach rozwijających się mogą być w jeszcze bardziej niekorzystnej sytuacji niż osoby w krajach rozwiniętych.

COVID-19 pogłębił nierówności

Osoby niepełnosprawne z wielu powodów odczuły większy wpływ pandemii COVID-19. Po pierwsze, są one bardziej narażone na zarażenie się wirusem, ponieważ napotykać bariery w dostępie do środków zapobiegawczych, a także są bardziej narażone na rozwój ciężkiej choroby ze względu na istniejące wcześniej schorzenia i ograniczony dostęp do opieki zdrowotnej. Ponadto ograniczenia mobilności i środki dystansu społecznego zwiększyły istniejące wcześniej bariery dla osób niepełnosprawnych i spowodowały nowe zakłócenia i zagrożenia dla ich autonomii, zdrowia i życia¹³. Co więcej, przyjęte rozwiązania w wielu przypadkach nie obejmowały osób niepełnosprawnych. Zdaniem Sekretarza Generalnego ONZ, António Guterresa, „COVID-19 pogłębia nierówności, z którymi osoby niepełnosprawne spotykają się w normalnych okolicznościach”. W związku z tym szacuje się, że dane przedstawione w rozdziale 1 będą się pogarszać. Na przykład osoby niepełnosprawne, które przed tym kryzysem doświadczały wykluczenia w zatrudnieniu, teraz są bardziej narażone na utratę pracy i napotykać na większe trudności w powrocie do pracy^{14,15}.

¹¹ Zamknięci poza rynkiem pracy. Wpływ COVID-19 na dorosłe osoby niepełnosprawne na dostęp do dobrej pracy – teraz i w przyszłości, Leonard Cheshire, 2020

¹² Światowy Raport o Niepełnosprawności, Światowa Organizacja Zdrowia, 2011

¹³ COVID-19 i prawa osób niepełnosprawnych: Wytyczne, Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka, 2020

¹⁴ Według pierwszego badania zrealizowanego w Hiszpanii przez Fundację ONCE, w ramach analizy statystycznej przeprowadzonej przez ODISMET, 37% badanych osób niepełnosprawnych zostało dotkniętych programami czasowych zwolnień, co stanowi znacznie wyższy odsetek niż szacunki dla populacji pełnosprawnej, a 47% jest zdania, że będzie bardzo trudno znaleźć im pracę.

¹⁵ Mamy niepowtarzalną okazję, by zaprojektować i wdrożyć bardziej inkluzyjne i dostępne społeczeństwa, Organizacja Narodów Zjednoczonych, 2020

Mimo że firmy i inne organizacje coraz bardziej doceniają potencjał działalności inkluzyjnej, nadal istnieją fałszywe przekonania na temat pracy i niepełnosprawności, w tym przekonanie, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych może prowadzić do „spadku wydajności, a także negatywnie wpływać na wyniki finansowe przedsiębiorstw”¹⁶.

Pandemia może mieć negatywny wpływ na gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. W Wielkiej Brytanii 42% ankietowanych pracodawców stwierdziło, że „zniechęca się do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na obawy związane z zapewnieniem im odpowiedniego wsparcia w czasie pandemii”¹⁷.

Mimo wciąż utrzymujących się licznych fałszywych przekonań, „wiele firm dostrzegło wymierne korzyści z włączania osób niepełnosprawnych”. Badania przeprowadzone przez Światowe Forum Ekonomiczne wykazały, że firmy bardziej inkluzyjne osiągnęły „średnio o 28% wyższe przychody, dwukrotnie wyższy dochód netto i o 30% wyższe marże zysku ekonomicznego w analizowanym okresie czterech lat”¹⁸.

Kompleksowe podejście organizacji do kwestii włączenia osób niepełnosprawnych, takie jak to przedstawione na rycinie 2 poniżej, może zmaksymalizować zyski i stworzyć wartość długoterminową.



Rycina 2. Podejście 360° w odniesieniu do osób niepełnosprawnych

Źródło: Disability Hub Europe

Podejście 360° w odniesieniu do osób niepełnosprawnych docenia ich rolę jako pracowników, konsumentów (w tym ich rodzin, które także poszukują dostępnych produktów i usług), dostawców, pracodawców, inwestorów oraz jako części środowiska, w którym działa firma.

¹⁶ Przyszłość pracy z uwzględnieniem potrzeb osób niepełnosprawnych, Fundacja ONCE i ILO GBDN, 2019

¹⁷ Zamknięci poza rynkiem pracy. Wpływ COVID-19 na dorosłe osoby niepełnosprawne na dostęp do dobrej pracy – teraz i w przyszłości, Leonard Cheshire, 2020

¹⁸ Co firmy zyskują dzięki włączeniu osób niepełnosprawnych, Światowe Forum Ekonomiczne, 2019

Wykluczenie osób niepełnosprawnych z rynku pracy jest nie tylko pogwałceniem ich praw, ale także niewykorzystaniem talentów przez firmy i utratą różnorodności dla społeczeństwa. Skłoniło to władze, ekspertów i przedsiębiorstwa do uświadomienia sobie ich odpowiedzialności za włączenie społeczne w ramach wysiłków na rzecz ochrony praw człowieka, jak również do wprowadzenia strategii związanych z niepełnosprawnością do szerszego programu społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility* – CRS) i zrównoważonego rozwoju.

Niektóre z ważnych kroków podjętych w celu uwzględnienia niepełnosprawności i zapewnienia dostępności w ramach programów społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju

- Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka wdrażające zasady ONZ „Ochrona, poszanowanie i naprawa” (ang. *UNGPs*)
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych
- Przewodniki „Niepełnosprawność w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju” z 2015 i 2019 r. opracowane przez GRI i Fundację ONCE, przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego
- Przewodnik dla biznesu dotyczący praw osób niepełnosprawnych z 2017 r. wydany przez Międzynarodową Organizację Pracy i UN Global Compact
- Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości niefinansowej przyjęte w 2017 r.

2. Cyfryzacja: kierunki przyszłości pracy

2.1. Trendy w cyfryzacji

Na przestrzeni dziejów ludzkość podlegała ciągłym zmianom. Jednak w ostatnich dziesięcioleciach tempo zmian przyspieszyło dzięki wdrożeniu infrastruktury cyfrowej¹⁹. Ten szybki rozwój wywołuje masową cyfrową transformację społeczeństwa, zmuszając firmy do ponownego przemyślenia swoich modeli biznesowych i procesów, a ludzi do zmiany stylu życia²⁰.

W szczególności rewolucja technologiczna radykalnie zmienia świat pracy i nie oczekuje się, że trend ten ulegnie spowolnieniu²¹. Według OECD „powszechność technologii cyfrowych przyspiesza ich rozwój i sprawia, że nabierają tempa, gdyż znajdują nowe obszary zastosowania”²².

¹⁹ Wektory transformacji cyfrowej, Dokumenty OECD dotyczące gospodarki cyfrowej, Nr 273, OECD, 2019

²⁰ Digitalizacja: wczoraj, dziś i jutro, Dornberger R., Inglese T., Korkut S., Zhong V. J., 2018

²¹ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

²² Pomiar transformacji cyfrowej, Mapa drogowa dla przyszłości, OECD, 2019

Główne czynniki technologiczne i branże rozwijające się

Do najważniejszych czynników technologicznych stymulujących transformację cyfrową należą: piąta generacja sieci komórkowej – 5G, przetwarzanie w chmurze, Internet przedmiotów (ang. *Internet of Things – IoT*), sztuczna inteligencja (ang. *artificial intelligence – AI*), systemy uczące się, łańcuchy bloków (ang. *blockchain*), druk 3D i analizy wielkich zbiorów danych^{23,24}.

Technologie te napędzają niektóre z najszybciej rozwijających się branż, takich jak związane z biotechnologią, telemedycyną, energią odnawialną, dronami, rzeczywistością wirtualną i rzeczywistością rozszerzoną, urządzeniami noszonymi na ciele, robotyką, automatyką, platformami mobilnymi, bezpieczeństwem cybernetycznym, kryptowalutami, domami podłączonymi do globalnej sieci i pojazdami autonomicznymi²⁵.

Z cyfryzacji wynikają też inne trendy, takie jak nowe technologie w sektorze publicznym GovTech, jeden z najbardziej obiecujących trendów w dziedzinie innowacji publicznych w ostatnich latach. Ekosystemy innowacji składają się z nowej marki start-upów GovTech opartych na technologii i przetwarzaniu danych, z nastawieniem publicznym, które chcą przyczynić się do zmian i wywierać wpływ na społeczeństwo. Jest to wschodzący sektor, który może zwiększyć zdolności rządu do świadczenia usług, a jednocześnie uruchomić nowe sektory gospodarki oparte na danych²⁶.

Transformacja cyfrowa może w bardzo różny sposób wpływać na różne grupy społeczne, nie tylko w sferze pracy, ale także w innych sferach życia, takich jak dostęp do środowisk fizycznych i wirtualnych lub dostęp do nowych produktów i usług. Przy pełnym wykorzystaniu potencjału, czynniki technologiczne wymienione powyżej stwarzają wiele możliwości poprawy codziennych i zawodowych czynności wykonywanych przez osoby niepełnosprawne. Jednak czynniki te wiążą się również z wieloma wyzwaniami, takimi jak np. przejście przez technologię zadań czy ról, w tym także w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

Każdy z tych czynników technologicznych stwarza inne możliwości i wyzwania dla osób niepełnosprawnych. Co więcej, wpływ cyfryzacji jest różny u różnych osób niepełnosprawnych. W związku z tym włączenie cyfrowe osób niepełnosprawnych jest zróżnicowane i „mamy do czynienia ze złożonym obszarem różnorodności osób

²³ Przyszłość miejsc pracy, Strategia zatrudnienia, umiejętności i siły roboczej na rzecz czwartej rewolucji przemysłowej, Światowe Forum Ekonomiczne, 2016

²⁴ 10 najważniejszych trendów technologicznych czwartej rewolucji przemysłowej, Forbes, 2020

²⁵ Top 5 najszybciej rozwijających się branż na świecie, World Finance, 2018

²⁶ GovTech Indeks 2020, Uwolnienie potencjału ekosystemów GovTech w Ameryce Łacińskiej, Hiszpanii i Portugalii, CAF, govtechlab i Oxford Insights, 2020

niepełnosprawnych”²⁷. Dlatego ważne jest przyjęcie przekrojowego podejścia podczas analizy wpływu digitalizacji na osoby niepełnosprawne. Osoby niepełnosprawne reprezentują pełną gamę różnorodnych tożsamości ludzkich. Cała społeczność stanowi szeroki przekrój m.in. tła kulturowego, poziomu wykształcenia, religii, płci, pochodzenia etnicznego, wieku, geografii, orientacji seksualnej i statusu społeczno-ekonomicznego²⁸.

Sztuczna inteligencja: szanse i wyzwania w odniesieniu do osób niepełnosprawnych²⁹

Sztuczna inteligencja (AI) to rozwój systemów komputerowych, które naśladują ludzką inteligencję w celu wykonywania zadań. Sztuczna inteligencja zmienia perspektywy dla osób niepełnosprawnych.

Z jednej strony „oprogramowanie uczy się, jak rozpoznawać i reagować na obrazy, dźwięki i wyrażenia językowe”. Dlatego narzędzia takie jak automatyczne tłumaczenie z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, samochody autonomiczne oraz rozpoznawanie twarzy i obrazu w celu wspierania interakcji ze środowiskiem stwarzają ogromne możliwości dla osób niepełnosprawnych.

Z drugiej strony narzędzia te będą miały pozytywny wpływ tylko wtedy, gdy zostaną zaprojektowane z myślą o pełnym włączeniu. Niektóre przykłady zagrożeń to: „modele uczące się na nieobiektywnych danych mogą powielać i kontynuować wcześniejsze uprzedzenia”, „dane testowe mogą niedostatecznie reprezentować populację odstającą” i „gromadzenie danych może nie uwzględniać przedstawicieli osób niepełnosprawnych”.

Obecnie osoby niepełnosprawne często doświadczają wykluczenia cyfrowego, ponieważ z wielu powodów napotykają liczne trudności w dostępie do technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) oraz Internetu.

Według GSMA istnieją znaczne luki cyfrowe w zakresie posiadania i użytkowania urządzeń mobilnych przez osoby niepełnosprawne. Stwierdzono także, że dostrzeżenie znaczenia i znajomość ICT stanowi barierę dla osób niepełnosprawnych. Na przykład w Meksyku istnieje luka na poziomie 18% w posiadaniu telefonów komórkowych przez osoby niepełnosprawne, na poziomie 37% w posiadaniu smartfonów, 26% w świadomości znaczenia mobilnego Internetu i 38% w korzystaniu z niego³⁰. Pogłębia to ogólnie wykluczenie tych osób ze społeczeństwa. Istnieje w związku

²⁷ Cyfrowe włączenie osób niepełnosprawnych: jakościowe badanie zróżnicowania niepełnosprawności w świecie cyfrowym, Panayiota Tsatsou, 2019

²⁸ Wysokie koszty wykluczenia i co musimy z tym zrobić, Instytut Portulans, 2020

²⁹ Sztuczna inteligencja i dostępność, Światowy Instytut ds. Niepełnosprawności, 2019

³⁰ Wykluczenie cyfrowe kobiet z niepełnosprawnością. Badanie przeprowadzone w siedmiu krajach o niskim i średnim dochodzie, GSMA, 2020

z tym potrzeba włączenia cyfrowego osób niepełnosprawnych, aby mogły one uzyskać dostęp do cyfrowego rynku pracy.

Istnieje również przepaść między krajami rozwiniętymi i rozwijającymi się, gdzie dostęp do ICT i Internetu u tych drugich jest ograniczony. Na przykład, w 2016 r. w krajach rozwiniętych przypadało praktycznie 100 aktywnych abonamentów do szybkich sieci komórkowych na 100 mieszkańców, podczas gdy w krajach rozwijających się było ich zaledwie 40 na 100 mieszkańców³¹. W związku z tym osoby niepełnosprawne w krajach rozwijających się mogą być narażone na jeszcze większe wykluczenie cyfrowe.

Dlatego też osoby niepełnosprawne muszą być brane pod uwagę w transformacji cyfrowej, nie tylko po to, aby nie pozostawały na marginesie postępu cyfrowego, ale także po to, by mogły wykorzystywać nowe technologie do poszerzania swoich umiejętności. Inwestowanie w osoby niepełnosprawne może mieć wpływ na inne grupy znajdujące się w trudnej sytuacji, co wszystkim przyniesie większe korzyści. Rozsądne korzystanie z tych technologii oraz stawianie ludzi w centrum rozwoju i innowacji zwiększy możliwości całego społeczeństwa, czyniąc je bardziej inkluzywnym i sprawiedliwym społecznie.

2.2. Cyfryzacja pracy pozostanie

Do znacznego rozwoju gospodarki cyfrowej przyczynił się bezprecedensowy kryzys zdrowotny wywołany przez COVID-19, który szybko doprowadził do „najpoważniejszego globalnego kryzysu od czasów II wojny światowej”^{32,33}. Zdolności adaptacyjne i transformacja były jednymi z najbardziej niezbędnych umiejętności dla podmiotów, aby mogły one reagować na takie środki sanitarne, jak ograniczenia mobilności, stosowanie dystansu społecznego i zamykanie miejsc pracy oraz szkół. Dlatego cyfrowa odpowiedź na ten kryzys miała decydujące znaczenie dla organizacji. Praca zdalna, nauczanie cyfrowe³⁴, usługi cyfrowe i zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe w rekordowym czasie stały się nową rzeczywistością. Według McKinsey „w ciągu około ośmiu tygodni posunęliśmy się o pięć lat do przodu, jeśli chodzi o przyjęcie technologii cyfrowej przez konsumentów i przedsiębiorstwa”³⁵.

Praca zdalna, usługi cyfrowe i cyfrowe metody uczenia się, przyspieszone przez COVID-19

Globalny kryzys zdrowotny zmusił podmioty do stawienia czoła nieznanym wyzwaniom, takim jak zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom przy

³¹ Budowanie umiejętności cyfrowych jutra – jakie wnioski możemy wyciągnąć z międzynarodowych wskaźników porównawczych?, UNESCO, 2018

³² Jak COVID-19 zmienia świat: perspektywa statystyczna, Komitet ds. Koordynacji Działań Statystycznych, 2020

³³ Perspektywy OECD dotyczące gospodarki cyfrowej na 2020 r., OECD, 2020

³⁴ Umiejętności cyfrowe w czasach COVID-19: innowacje i zasięg, Gan Global, 2020

³⁵ Odbudowa po COVID-19 będzie cyfrowa: plan na pierwsze 90 dni, McKinsey Digital, 2020

jednoczesnym zagwarantowaniu ciągłości działalności. Dzięki pracy zdalnej i usługom online organizacjom udało się ochronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, utrzymując jednocześnie działalność biznesową w celu zaspokojenia potrzeb klientów. Efektem tego jest m.in. to, że banki przestawiły się na zdalną sprzedaż i pracę zespołów; firmy spożywcze stawiają na zamawianie i dostarczanie towarów przez Internet; organizacje kulturalne i rozrywkowe, takie jak muzea, dostarczają treści online, a administracje publiczne oferują rozwiązania w zakresie e-administracji^{36,37,38}. Nigdy wcześniej nie było tak wielu osób pracujących z domu³⁹. Ponadto zamknięcie placówek edukacyjnych postawiło uczniów, nauczycieli i rodziców przed nowymi cyfrowymi wyzwaniem. Cyfrowe uczenie się wydawało się jedyną opcją, która umożliwiła kontynuację roku akademickiego i zmniejszenie negatywnych skutków u studentów.

Ponadto organizacje, pracownicy, studenci i klienci, którzy przenieśli się do rzeczywistości wirtualnej, wypróbowali teraz możliwości, jakie oferuje świat cyfrowy⁴⁰. Zmieniło to ich interakcje i zachowania, co sprawia, że jest bardzo mało prawdopodobne, aby odwrócili ten trend i cofnęli kroki, które już podjęli. Na przykład 75% osób, które po raz pierwszy skorzystały z narzędzi cyfrowych w trakcie COVID-19, stwierdziło, że to się nie zmieni, gdy wrócą do tego, co jest już teraz opisywane jako „nowa normalność”. Wzrosła również konkurencyjność cyfrowa między firmami, co jeszcze bardziej przyspiesza transformację cyfrową⁴¹.

Stopniowy i niepewny powrót do normalności po COVID-19

Ponieważ ryzyko związane z pandemią COVID-19 nie zmniejszyło się od czasu jej wybuchu pod koniec 2019 r., zastosowane środki cyfrowe nadal obowiązują i będą obowiązywać przynajmniej przez jakiś czas. Na przykład niektóre organizacje utrzymały część swoich pracowników pracujących zdalnie pomimo zniesienia restrykcji w niektórych krajach, a cyfryzacja nadal odgrywa kluczową rolę w łagodzeniu skutków nowych ognisk zakażeń.

³⁶ COVID-19: Jak e-administracja elektroniczna i służby zaufania publicznego mogą pomóc obywatelom i przedsiębiorstwom, Komisja Europejska, 2020

³⁷ Dziedzictwo kulturowe @home, Komisja Europejska, 2020

³⁸ Odbudowa po COVID-19 będzie cyfrowa: plan na pierwsze 90 dni, McKinsey Digital, 2020

³⁹ Jak wykorzystać gwałtowny wzrost telepracy jako realną szansę na włączenie osób niepełnosprawnych, Eurofound, 2020

⁴⁰ Cyfrowe ożywienie po kryzysie COVID-19: pięć pytań dla dyrektorów generalnych, McKinsey Digital, 2020

⁴¹ Odbudowa po COVID-19 będzie cyfrowa: plan na pierwsze 90 dni, McKinsey Digital, 2020

Pandemia COVID-19 doprowadziła do poważnego kryzysu społeczno-gospodarczego⁴². Poniższe dane z 2020 r. pokazują, jak istotny jest jej wpływ, biorąc pod uwagę fakt, że liczby z pewnością ulegną zmianie do czasu opublikowania tego dokumentu.

1,6 miliarda studentów	93% pracowników	skrócenie czasu pracy o 14%
zakłócona nauka z powodu zamknięcia instytucji edukacyjnych	mieszkało w krajach, w których zamykano zakłady pracy	równowartość 400 milionów pełnych etatów oszacowana w drugim kwartale 2020 r.
40–60 milionów ludzi	1 miliard USD	58 milionów USD
zepchniętych do skrajnego ubóstwa	potrzebny na społeczno-gospodarcze działania i odbudowę w krajach o średnich i niskich dochodach w ciągu pierwszych dziewięciu miesięcy trwania pandemii	zabezpieczonych na początku września przez Fundusz ONZ na rzecz Reagowania i Odbudowy po COVID-19

Rycina 3: Wpływ COVID-19 na społeczeństwo w liczbach^{43,44,45}

Źródło: Disability Hub Europe

Cyfryzacja była nie tylko kluczowym czynnikiem natychmiastowej reakcji na COVID-19, ale także głównym elementem polityki naprawczej przedsiębiorstw i instytucji. Dlatego też cyfryzacja jest nieunikniona. Inicjatywy UE, takie jak unijny plan naprawy gospodarczej, wyraźnie ilustrują ten fakt, a cyfryzacja i odbudowa ekologiczna stanowią ich trzon.

Cyfryzacja umocniła swoją funkcję kręgosłupa dla Europy przyszłości

Komisja Europejska promuje różne inicjatywy – Plan naprawy gospodarczej dla Europy, Europejską Strategię Cyfrową i Program „Europa Cyfrowa” – mające na celu kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy, a także wzmocnienie równości w celu zapewnienia wszystkim dostatniej przyszłości.

⁴² Jak COVID-19 zmienia świat: perspektywa statystyczna, Komitet ds. Koordynacji Działań Statystycznych, 2020

⁴³ Monitor ILO: COVID-19 a świat pracy, piąta edycja, zaktualizowane szacunki i analizy. ILO, 2020

⁴⁴ Jak COVID-19 zmienia świat: perspektywa statystyczna, Komitet ds. Koordynacji Działań Statystycznych, 2020

⁴⁵ Kompleksowa odpowiedź Organizacji Narodów Zjednoczonych na COVID-19, Organizacja Narodów Zjednoczonych, wrzesień 2020

Plan naprawy gospodarczej dla Europy koncentruje się na cyfrowej i ekologicznej transformacji, którą instytucja europejska określiła jako „ważne zadania dla tego pokolenia”. Dzięki temu planowi Komisja Europejska będzie promować znaczące inwestycje w projekty cyfrowe oraz zagwarantuje, że równość będzie podstawą tego planu⁴⁶.

Europejska strategia cyfrowa opiera się na czterech głównych filarach: technologii, która działa na rzecz ludzi; sprawiedliwej, konkurencyjnej gospodarce cyfrowej; otwartym, demokratycznym i zrównoważonym społeczeństwie; oraz Europie jako globalnym podmiocie cyfrowym⁴⁷.

Program Komisji Europejskiej „Europa Cyfrowa”, który ma zostać przyjęty w 2021 r., ma na celu zbudowanie strategicznych zdolności cyfrowych UE i ułatwianie szerokiego zastosowania technologii cyfrowych⁴⁸.

Biorąc pod uwagę, że Europejski Filar Praw Społecznych uwzględnia niepełnosprawność w Zasadzie 17 (włączenie społeczne osób niepełnosprawnych) europejskie inicjatywy cyfrowe powinny zapewniać równe szanse osobom niepełnosprawnym.

We wszystkich tych inicjatywach wspomina się o znaczeniu równości, jednak osoby niepełnosprawne rzadko są wymieniane wprost. Jedno z niewielu odniesień znajduje się w projekcie Wytycznych dla Europy Cyfrowej, opublikowanym w 2019 r. w celu wyznaczenia kierunku prac nad programem „Europa Cyfrowa”. Czytamy w nim: „zwrócimy szczególną uwagę na zapewnienie, aby podstawowe prawa i wymogi etyczne, takie jak prywatność, różnorodność, niedyskryminacja, dostępność (w tym dla osób niepełnosprawnych), dobrobyt społeczny i środowiskowy były uwzględniane przy opracowywaniu i wdrażaniu technologii sztucznej inteligencji (AI)”⁴⁹.

W tym kontekście przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji w zakresie technologii cyfrowych stało się ważniejsze niż kiedykolwiek wcześniej, biorąc pod uwagę tempo, w jakim rozwija się społeczeństwo.

Jak już wcześniej zauważono, cyfryzacja prowadzi do bezprecedensowego postępu w społeczeństwie, takiego jak rozwój łączności i automatyzacja. Jednak prowadzi ona również do tego, że wiele osób, zwłaszcza z grup szczególnie podatnych na zagrożenia, zmagają się z nowymi wyzwaniami, mającymi wpływ na ich życie i dobrobyt^{50,51}.

⁴⁶ Plan naprawy gospodarczej dla Europy, Komisja Europejska, 2020

⁴⁷ Europejska strategia cyfrowa, Komisja Europejska, 2020

⁴⁸ Europa inwestująca w technologie cyfrowe: program „Europa Cyfrowa”, Komisja Europejska, 2020

⁴⁹ Projekt wytycznych dotyczących przygotowania programu(-ów) prac na lata 2021–2022, Komisja Europejska, 2020

⁵⁰ Era cyfrowej współzależności, Sprawozdanie Panelu Wysokiego Szczebla Sekretarza Generalnego ONZ ds. współpracy cyfrowej, Organizacja Narodów Zjednoczonych, 2019

⁵¹ Wektory transformacji cyfrowej, Dokumenty OECD dotyczące gospodarki cyfrowej, Nr 273, OECD, 2019

Przykładowo, środki cyfrowe zastosowane podczas COVID-19 doprowadziły do większego wykluczenia osób niepełnosprawnych. Wielu pracowników i uczniów niepełnosprawnych napotkało na poważne ograniczenia w kontynuowaniu pracy lub zajęć szkolnych w domu, ponieważ nie dysponowali niezbędnym sprzętem^{52,53}. Według instytucji międzynarodowych, takich jak Parlament Europejski, „niezwykle ważne jest, aby osoby niepełnosprawne nie pozostały w tyle, gdy społeczeństwo staje się w pełni cyfrowe”⁵⁴.

Biorąc pod uwagę, że już wcześniej przewidywano, że do 2030 r. wiele miejsc pracy będzie wymagało posiadania umiejętności cyfrowych, a także mając na uwadze, że obecny kryzys spowodował, że realizacja tego programu nastąpiła szybciej niż się spodziewano, zaangażowanie osób niepełnosprawnych w przestrzeń cyfrową stało się aspektem niepodlegającym dyskusji. Zrozumienie i działanie na rzecz ekonomicznego i społecznego wymiaru transformacji cyfrowej ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że nikt nie zostanie w tyle. Panel Wysokiego Szczebla Sekretarza Generalnego ONZ ds. Współpracy Cyfrowej opisuje ją jako „sposoby współpracy w celu rozwiązywania problemów społecznych, etycznych, prawnych i gospodarczych skutków technologii cyfrowych w celu zmaksymalizowania korzyści dla społeczeństwa i zminimalizowania szkód”⁵⁵.

Zasady transformacji cyfrowej sprzyjającej włączeniu społecznemu

- We współpracy z operatorami telefonii komórkowej oraz ekspertami ds. niepełnosprawności i dostępności, **GSMA** opracowała zestaw **Zasad** mających na celu przyspieszenie włączenia cyfrowego osób niepełnosprawnych. Zasady te ustanawiają ramy działania dla tej branży wraz z zestawem potencjalnych działań, które mogą być podejmowane przez operatorów telefonii komórkowej w celu zmniejszenia różnic w dostępie osób niepełnosprawnych do produktów i usług mobilnych i korzystaniu z nich. Przyjmując te zasady, operatorzy telefonii komórkowej i podmioty cyfrowe przyczynią się do budowy bardziej włączającego społeczeństwa.
- W odpowiedzi na szybką transformację cyfrową 22 wiodące firmy połączyły siły w ramach projektu Światowej Rady Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (ang. *World Business Council for Sustainable Development – WB-CSD*) „Przyszłość Pracy” (ang. *Future of Work*), aby opracować wspólny zbiór

⁵² COVID-19 i prawa osób niepełnosprawnych: wytyczne, Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka, 2020

⁵³ Reakcja na COVID-19: Uwagi dotyczące dzieci i dorosłych osób niepełnosprawnych, UNICEF, 2020

⁵⁴ Włączenie cyfrowe powinno stać się priorytetem nowej strategii UE w sprawie niepełnosprawności, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, 2017

⁵⁵ Era cyfrowej współzależności, Sprawozdanie Panelu Wysokiego Szczebla Sekretarza Generalnego ONZ ds. współpracy cyfrowej, Organizacja Narodów Zjednoczonych, 2019

zasad, które zapewnią, że transformacja technologiczna przyniesie korzyści pracownikom w sposób sprzyjający włączeniu społecznemu. Przyjęcie opracowanych przez **WBCSD zasad biznesowych dotyczących transformacji technologicznej zorientowanej na ludzi** pomoże firmom zdobyć zaufanie, gotowość i stabilność pracowników, przyciągnąć i zatrzymać największe talenty oraz przyczyni się do rozwoju sprzyjających włączeniu społecznemu i działających z powodzeniem zasobów ludzkich, przedsiębiorstwa, rynku pracy i społeczeństwa.

3. Scenariusz nowego świata pracy dla osób niepełnosprawnych

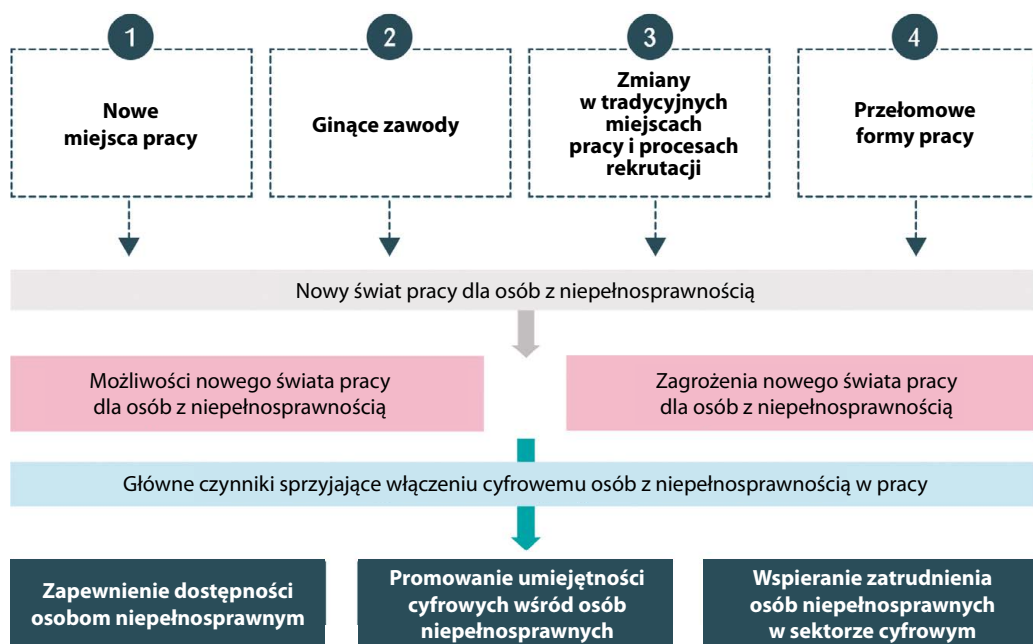
Nowy świat pracy przynosi niespotykane dotąd możliwości włączenia osób niepełnosprawnych na rynku pracy^{56,57,58}. Niemniej jednak ta grupa społeczna może również napotkać wiele barier.

Transformacja cyfrowa pociąga za sobą znaczące zmiany strukturalne i organizacyjne na rynku pracy, zarówno w przedsiębiorstwach, jak i w całych sektorach gospodarki. W tym rozdziale omówione zostaną cztery główne zdobycze rewolucji technologicznej w świecie pracy, a także związane z nimi zagrożenia i szanse dla osób niepełnosprawnych. Główne osiągnięcia to: nowe miejsca pracy, ginące zawody, zmiany w tradycyjnych miejscach pracy i procesach rekrutacji oraz przełomowe formy pracy.

⁵⁶ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁵⁷ Pracuj na rzecz lepszej przyszłości, Światowa Komisja Międzynarodowej Organizacji Pracy ds. przyszłości Pracy, 2019

⁵⁸ Miejsca pracy jutra. Mapowanie możliwości w nowej gospodarce, Światowe Forum Ekonomiczne, 2020



Rycina 4: Scenariusz nowego świata pracy

Źródło: Disability Hub Europe

Biorąc pod uwagę obecną sytuację osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia i związany z tym wpływ na wszystkie inne aspekty ich życia, kluczowe znaczenie ma zarządzanie ryzykiem i szansami w odpowiednim czasie i w odpowiedni sposób. Należy zauważyć, że wpływ ryzyka i szans na osoby niepełnosprawne będzie zależeł od ich indywidualnych uwarunkowań, takich jak poziom wykształcenia i kompetencji (cyfrowych), a także, między innymi, ich obecnej pracy.

3.1. Nowe miejsca pracy

Cyfrowa transformacja społeczeństw tworzy wiele miejsc pracy zarówno na rynkach tradycyjnych, jak i nowoutworzonych, oferując nowe możliwości zatrudnienia. Na niektórych nowych cyfrowych stanowiskach pracy, takich jak dla specjalistów ds. sztucznej inteligencji czy naukowców ds. danych, wymagane jest posiadanie eksperckich kompetencji cyfrowych, natomiast na wielu innych, takich jak dla menedżerów zespołów czy projektantów stron internetowych, wystarczy ogólna wiedza w tym obszarze. Ogólnie rzecz biorąc, istnieje bardzo duże niedopasowanie między popytą a popytem na nowe cyfrowe miejsca pracy.

Szanse dla osób niepełnosprawnych

- Nowe cyfrowe miejsca pracy (zarówno na rynkach tradycyjnych, jak i tych, które powstały niedawno) oferują szereg nowych możliwości zatrudnienia, szczególnie interesujących dla osób niepełnosprawnych.
- Niedopasowanie między podażą a popytem na nowe cyfrowe miejsca pracy stanowi szansę dla osób niepełnosprawnych.
- Dostęp do cyfrowych miejsc pracy mogą uzyskać osoby niepełnosprawne z różnym poziomem wykształcenia, ponieważ na niektórych miejscach pracy wymagane są wysokie umiejętności, a inne są miejscami pracy, gdzie wystarczą umiejętności podstawowe.

Zagrożenia dla osób niepełnosprawnych

- Osoby niepełnosprawne często napotykają bariery w dostępie do edukacji i szkoleń. W związku z tym istnieje ryzyko, że mogą one nie posiadać wymaganych umiejętności, by móc ubiegać się o nowe stanowiska pracy w sektorze cyfrowym.
- Nie wszystkie nowe cyfrowe miejsca pracy są koniecznie godnymi miejscami pracy.
- Zdarza się, że wysoko wykwalifikowane osoby podejmują pracę w sektorze cyfrowym wymagającą niskich kwalifikacji, co z kolei stanowi poważne wyzwanie, także dla osób niepełnosprawnych.

3.2. Ginące zawody

Transformacja cyfrowa nie tylko tworzy nowe możliwości zatrudnienia, ale także sprawia, że wiele miejsc pracy staje się przestarzałych. Rozwój technologii cyfrowych umożliwia maszynom wykonywanie zadań pierwotnie wykonywanych przez ludzi. Tendencja ta będzie się z czasem nasilać, dlatego technologia może przejąć role ludzi. Wytwarzanie większej ilości towarów i usług przy mniejszej liczbie pracowników prowadzi do ryzyka „bezrobocia technologicznego”^{59,60}.

Chociaż automatyzacja zmniejsza zapotrzebowanie na miejsca pracy wymagające średnich kwalifikacji, powoduje jednak większe zapotrzebowanie na stanowiska wymagające niskich i wysokich kwalifikacji⁶¹. W rezultacie wzrosną płace na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji, podczas gdy te związane z zatrudnieniem osób o niższych kwalifikacji spadną, wywołując poważny efekt nierówności⁶².

⁵⁹ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁶⁰ Wprowadzenie do platform internetowych i ich roli w transformacji cyfrowej, OECD, 2019

⁶¹ Zielona księga, Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych Niemiec, 2015

⁶² Raport o ryzykach globalnych, wydanie 13, Światowe Forum Ekonomiczne, 2018

W związku z tym cyfryzacja ma wpływ na „likwidację miejsc pracy, stagnację płacową i rosnące nierówności płacowe”⁶³.

Zagrożenia dla osób niepełnosprawnych

- Istnieje prawdopodobieństwo, że wśród osób dotkniętych bezrobociem technologicznym i nierównością płac będzie nadreprezentacja osób niepełnosprawnych. Może to negatywnie wpływać na ich i tak już trudną sytuację.
- Brak danych statystycznych na temat tego, gdzie obecnie pracują osoby niepełnosprawne oznacza, że nie można określić wpływu ginących zawodów na osoby niepełnosprawne.

3.3. Zmiany w tradycyjnych miejscach pracy i procesach rekrutacji

Cyfryzacja przekształca tradycyjne zawody. Wykorzystanie narzędzi cyfrowych do wspierania pracowników w wykonywaniu zadań służbowych jest coraz powszechniejsze w miejscu pracy. Jednym z przykładów jest wykorzystanie smartfonów i komputerów w pracy zdalnej lub do świadczenia usług online, co zostało zwiększone przez pandemię COVID-19.

Ponadto rewolucja cyfrowa wpłynęła także na proces tradycyjnego poszukiwania pracy, ponieważ rekrutacja i poszukiwanie pracy przeniosły się na platformy cyfrowe, które łączą pracodawców z osobami poszukującymi pracy. Powszechne stało się również stosowanie narzędzi sztucznej inteligencji (AI) w procesach rekrutacyjnych.

Możliwości dla osób niepełnosprawnych

- Narzędzia cyfrowe mogą wspierać osoby niepełnosprawne w wykonywaniu zadań, których w przeciwnym razie nie byłyby w stanie wykonać w sposób równie efektywny, co pozostałe osoby ze względu na swoją niepełnosprawność.
- Korzystanie z internetowych platform rekrutacyjnych, jeśli są one dostępne, umożliwia osobom niepełnosprawnym bezpośredni dostęp do zatrudnienia i pracodawców. Cyfryzacja poszerza osobom niepełnosprawnym możliwości dostępu do tradycyjnego rynku pracy.
- Praca zdalna może także zapewnić elastyczność, która może sprzyjać lepszej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym osób z niepełnosprawnością⁶⁴.

⁶³ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁶⁴ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

- Praca na odległość sprawia, że osoby niepełnosprawne są odpowiednimi kandydatami do pracy, niezależnie od ograniczeń dostępności miejsca pracy czy transportu⁶⁵.
- Cyfryzacja, a w szczególności praca zdalna, sprzyjają innowacjom w miejscu pracy w formie „zmian organizacyjnych, elastyczności, uczenia się online i nowych form współpracy”. Jej potencjał w zakresie zmian kulturowych może przyczynić się do miejsc pracy sprzyjających włączeniu osób niepełnosprawnych⁶⁶.
- Wykorzystanie narzędzi cyfrowych może przyczynić się do wprowadzenia racjonalnych usprawnień. Są one kluczem do dostosowania się do potrzeb osób niepełnosprawnych w miejscu pracy lub w domu. Narzędzia te stanowią zatem potencjał, aby usunąć bariery, które napotykają osoby niepełnosprawne w tradycyjnych zawodach.

Zagrożenia dla osób niepełnosprawnych

- Jak wspomniano wcześniej, osoby niepełnosprawne mogą napotkać trudności w korzystaniu z Internetu i technologii informacyjno-komunikacyjnych, co może uniemożliwić im dostęp do procesów rekrutacyjnych online lub platform rekrutacyjnych przedsiębiorstw oferujących zatrudnienie.
- Jeżeli narzędzia cyfrowe niezbędne do wejścia na rynek pracy i wspierania w wykonywaniu zadań nie byłyby inkluzyjne i dostępne, uniemożliwiłyby to osobom niepełnosprawnym korzystanie z szans, które mogą się pojawić. Dlatego osoby niepełnosprawne znalazłyby się w gorszej sytuacji niż osoby pełnosprawne.
- Jeśli chodzi o pracę zdalną, ważne jest, aby zapewnić osobom niepełnosprawnym niezbędne środki i możliwości dostosowań w domu, a także, aby używane platformy uwzględniały potrzeby w zakresie dostępności. Na przykład w wielu przypadkach osoby niesłyszące nie są w stanie śledzić przebiegu spotkań z powodu braku odpowiedniego systemu tworzenia napisów.
- Istnieje również ryzyko, że pracodawcy będą wywierać nacisk na osoby niepełnosprawne, by pracowały z domu, aby uniknąć konieczności dostosowywania miejsca pracy. Praca zdalna nie powinna być obowiązkiem, ale wyborem, a zatem pracodawcy muszą nadal dbać o to, aby ich miejsce pracy i biuro były dostępne.
- Praca zdalna nie jest możliwa w każdym zawodzie. Na przykład w czasie pandemii pracownicy pracujący na pierwszej linii walki z chorobą nie mieli moż-

⁶⁵ Jak wykorzystać gwałtowny rozwój telepracy jako realną szansę na włączenie osób niepełnosprawnych, Eurofound, 2020

⁶⁶ Jak wykorzystać gwałtowny rozwój telepracy jako realną szansę na włączenie osób niepełnosprawnych, Eurofound, 2020

liwości pracy z domu. Również od czasu kryzysu praca zdalna nabrała tempa głównie w pracy wysokopłatnej⁶⁷.

- Dodatkowym ryzykiem, na jakie mogą być narażone się osoby niepełnosprawne, jest ukrycie i izolacja, z którymi może wiązać się praca zdalna.
- Jeśli osoby niepełnosprawne nie zdobędą umiejętności cyfrowych niezbędnych do korzystania z narzędzi cyfrowych i wykonywania pracy zdalnej, takich jak dobra komunikacja pisemna, współpraca, koncentracja, zarządzanie czasem i zdolność adaptacji⁶⁸ ponownie pozostaną w tyle.
- Wykorzystanie sztucznej inteligencji w procesach rekrutacyjnych wiąże się z zagrożeniami dla osób niepełnosprawnych, takimi jak „analizowanie ruchów twarzy i głosu podczas rekrutacji”, które mogą być niedostępne lub „testami osobowości, które w nieproporcjonalny sposób odsiewają osoby niepełnosprawne”⁶⁹.

3.4. Przełomowe formy pracy

Wraz z pojawieniem się platform internetowych powstały nowe modele ekonomiczne, takie jak ekonomia współdzielenia (ang. *sharing economy*) i gospodarka pracy zespołowej (ang. *gig economy*)^{70,71}. Zapewniają one cyfrowe rynki dla informacji, towarów i usług, umożliwiając dopasowanie popytu i podaży w czasie rzeczywistym i w skali globalnej^{72,73}. Ponadto cyfryzacja sprzyja rozwojowi przedsiębiorczości i zakładaniu firm typu start-up.

Platformy internetowe zmieniają świat pracy

Jak stwierdziła MOP, platformy internetowe umożliwiają z jednej strony „outsourcing pracy poprzez otwarte nabory skierowane do geograficznie rozproszonego społeczeństwa („praca zbiorowa”, ang. „*crowdwork*”)", z drugiej zaś strony „przydzielają pracę osobom na określonym obszarze geograficznym, polegającą zwykle na świadczeniu usług lokalnych, takich jak prowadze-

⁶⁷ Jak wykorzystać gwałtowny rozwój telepracy jako realną szansę na włączenie osób niepełnosprawnych, Eurofound, 2020

⁶⁸ 5 niezbędnych umiejętności do pracy zdalnej, Forbes, 2020

⁶⁹ Analiza rzetelności sztucznej inteligencji wobec osób niepełnosprawnych, AI Matters, tom 5, wydanie 3, ACM DL Digital Library, 2019

⁷⁰ Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej, Spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁷¹ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁷² Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁷³ Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej. Spotkanie ministerialne 2016 na temat gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

nie samochodu, załatwianie spraw czy sprzątanie domów”⁷⁴.

W ten sposób można wyróżnić dwa rodzaje usług związanych z pracą oferowanych przez platformy informatyczne: cyfrowe usługi internetowe, takie jak mikro zadania (ang. *micro tasks*), na przykład zadania sprawdzenia lub przepisania treści lub usługi świadczone w terenie za pośrednictwem aplikacji opartych na lokalizacji, takich jak transport lub dostawy⁷⁵.

Udział miejsc pracy powstających dzięki platformom internetowym rośnie bardzo szybko na rynku pracy. Na przykład w 2016 r. liczba miejsc pracy na rynku aplikacji mobilnych w Stanach Zjednoczonych wzrosła prawie czterokrotnie w porównaniu z sytuacją sprzed pięciu lat⁷⁶.

Ten nowy paradygmat przekształca „tradycyjną organizację pracy i relacje na rynku pracy”⁷⁷. Pełnoetatowe i długoterminowe tradycyjne miejsca pracy zamieniają się w „przepływ zadań skierowanych według zapotrzebowania do dużej ogólnosiwiatowej puli pracowników online”⁷⁸. Pojawiają się zatem niestandardowe formy pracy, które charakteryzują się tymczasowością, pracą w niepełnym wymiarze godzin, pracą na własny rachunek i pracą najemną⁷⁹. Pracownicy są zatrudniani do wykonywania określonych zadań, a nie do pełnienia określonych ról⁸⁰.

Szanse dla osób niepełnosprawnych

- Elastyczny i pozbawiony barier dostęp do możliwości zarobkowych, w tym do samozatrudnienia⁸¹ i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez osoby niepełnosprawne.
- Elastyczność w zakresie samodzielnego zarządzania czasem pracy i wyboru miejsca pracy może być bardzo korzystna dla niektórych osób niepełnosprawnych, umożliwiając im w ten sposób godzenie życia zawodowego i prywatnego. Stwarza również możliwości dla tych osób, które mogą nie być w stanie pracować w pełnym wymiarze godzin lub w określonych

⁷⁴ Praca tłumy i gospodarka prac dorywczych, Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2020

⁷⁵ Cyfrowe platformy zatrudnienia zdobywają przewagę na europejskich rynkach pracy, Komisja Europejska, EU Science Hub, 2018

⁷⁶ Wprowadzenie do platform internetowych i ich roli w transformacji cyfrowej, OECD, 2019

⁷⁷ Cyfrowe platformy zatrudnienia zdobywają przewagę na europejskich rynkach pracy, Komisja Europejska, EU Science Hub, 2018

⁷⁸ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁷⁹ Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej, Dokumenty OECD dotyczące gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁸⁰ Cyfrowe platformy pracy i nowe elastyczne formy pracy w krajach rozwijających się: algorytmiczne zarządzanie pracą i pracownikami, Rani, Uma i Marianne Furrer, dostępne wkrótce

⁸¹ Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej, Spotkanie ministerialne z 2016 r w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

godzinach^{82,83,84}.

- Zasięg geograficzny nowych możliwości zatrudnienia jest ogólnosiątkowy. Platformy internetowe mogą usunąć bariery, które osoby niepełnosprawne napotykały w pracy za granicą ze względu na brak możliwości przeniesienia dla nich usług wsparcia (również w UE). Jest to szansa dla osób niepełnosprawnych na pracę w skali globalnej⁸⁵.
- Dostępna technologia można zapewnić w miejscu pracy jako racjonalne usprawnienie.

Zagrożenia dla osób niepełnosprawnych

- Biorąc pod uwagę trudności, z jakimi zmagają się osoby niepełnosprawne, w zapewnieniu sobie lub uzyskaniu dostępu do subskrypcji internetowych i/lub urządzeń elektronicznych, mogą one nie mieć możliwości uczestniczenia w nowoczesnych gospodarkach, w których użytkownicy muszą mieć dostęp do Internetu i własnych urządzeń, aby móc z nich korzystać. Stanowi to zatem istotną barierę dla osób niepełnosprawnych w dostępie do nowych możliwości zatrudnienia.
- Brak dostępności narzędzi cyfrowych i internetowych platform pracy również stanowi przeszkodę w korzystaniu przez osoby z niepełnosprawnością z nowych możliwości zatrudnienia, jakie one oferują.
- Ceną, którą być może trzeba będzie zapłacić w zamian za elastyczność tych nowych form pracy, może być niezalezienie zatrudnienia, gdy będzie ono potrzebne lub pożądane. Co więcej, wielozadaniowość może prowadzić do utraty kontroli nad czasem, dłuższych godzin pracy i większego stresu niż w pracy tradycyjnej oraz może utrudniać zdobywanie specjalistycznej wiedzy i kompetencji. Ponadto pracownicy internetowi mają mniejsze szanse na udział w szkoleniach finansowanych przez pracodawcę. Wynagrodzenia w zawodach opartych na platformach internetowych i w przedsiębiorstwach typu start-up są zazwyczaj niższe niż w przypadku tradycyjnych miejsc pracy. Ponadto istnieje także niepewność zatrudnienia i przebiegu kariery^{86,87,88,89}.

⁸² Wprowadzenie do platform internetowych i ich roli w transformacji cyfrowej, OECD, 2019

⁸³ Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej, Spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁸⁴ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁸⁵ Wprowadzenie do platform internetowych i ich roli w transformacji cyfrowej, OECD, 2019

⁸⁶ Gospodarka cyfrowa na żądanie: czy doświadczenie może zapewnić bezpieczeństwo pracy i dochodów pracownikom wykonującym mikro zadania?, Journal of Economics and Statistics, MOP, 2019

⁸⁷ Wprowadzenie do platform internetowych i ich roli w transformacji cyfrowej, OECD, 2019

⁸⁸ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁸⁹ Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej, Spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

- Brak statusu zawodowego prowadzi do mniejszej liczby praw lub świadczeń związanych z pracą, takich jak zasiłek dla bezrobotnych, zasiłek z tytułu wypadku przy pracy, świadczenia macierzyńskie i emerytalne, angażowanie się w negocjacje zbiorowe lub korzystanie z przepisów dotyczących płacy minimalnej. Wynika to z faktu, że gospodarki cyfrowe nie podlegają tradycyjnym przepisom prawa pracy^{90,91,92}. Ważne jest zapewnienie, aby nowe możliwości cyfrowe dla osób niepełnosprawnych wiązały się z godnymi miejscami pracy⁹³.
- Jeśli osoby niepełnosprawne nie posiadają podstawowej znajomości obsługi komputera, będzie to utrudniało im udział w internetowych platformach pracy. Ponadto, biorąc pod uwagę sytuację osób niepełnosprawnych pod względem edukacji i szkoleń, mogą one mieć jedynie dostęp do stanowisk pracy wymagających niskich kwalifikacji na platformach internetowych.
- Osoby niepełnosprawne mogą mieć mniej środków, aby zostać przedsiębiorcą. Ponadto opłaty prowizyjne za korzystanie z platformy i ustalenia dotyczące wyłączności w ramach umów o świadczenie usług mogą stanowić poważną przeszkodę w możliwości wejścia na rynek.
- Do potencjalnego zatrudnienia na platformach cyfrowych często wymagana jest znajomość języka angielskiego (lub innego), której część osób niepełnosprawnych może nie posiadać.
- Większość pracowników wykonujących prace dorywcze może brać pod uwagę ryzyko związane z pracą niezależną, ponieważ praca online jest dla nich drugorzędym źródłem dochodów^{94,95}. Jednak niektóre osoby niepełnosprawne mogą nie być dobrze przygotowane do zarządzania tym ryzykiem i do pracy na wielu etatach ze względu na ich trudną sytuację społeczną.

4. Główne czynniki sprzyjające włączeniu cyfrowemu osób niepełnosprawnych w pracy

Narzędzia i platformy cyfrowe, takie jak technologie informacyjno-komunikacyjne i platformy internetowe, oferując osobom niepełnosprawnym wiele możliwości zatrudnienia, są skutecznymi środkami umożliwiającymi usuwanie barier związanych z niepełnosprawnością. Niemniej jednak nadal istnieją znaczne różnice w dostępie

⁹⁰ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁹¹ Nowe formy pracy w gospodarce cyfrowej, Spotkanie ministerialne z 2016 r. w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

⁹² Wprowadzenie do platform internetowych i ich roli w transformacji cyfrowej, OECD, 2019

⁹³ Prognoza zatrudnienia i spraw społecznych na świecie 2021: rola cyfrowych platform pracy w transformacji świata pracy, ILO (w przygotowaniu)

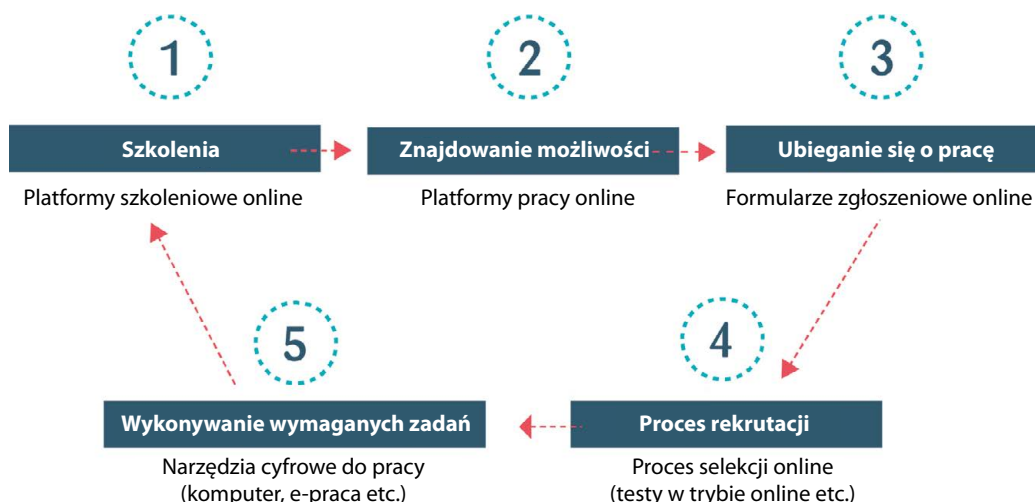
⁹⁴ Cyfrowe platformy zatrudnienia zdobywają przewagę na europejskich rynkach pracy, Komisja Europejska, EU Science Hub, 2018

⁹⁵ Wprowadzenie do platform internetowych i ich roli w transformacji cyfrowej, OECD, 2019

do technologii cyfrowych między osobami z niepełnosprawnością a osobami bez niepełnosprawności. Ogólnie rzecz biorąc, wiele technologii nie jest dostępnych dla wszystkich, a osoby niepełnosprawne mogą nie posiadać wymaganych umiejętności. Dlatego zapewnienie dostępności technologii cyfrowych dla osób niepełnosprawnych i promowanie umiejętności cyfrowych w tej grupie użytkowników są głównymi czynnikami wzmacniającymi cyfrowy rynek pracy sprzyjający włączeniu społecznemu. Ponadto ważne jest również, aby inicjatywy promujące zatrudnienie w sektorze cyfrowym uwzględniały osoby niepełnosprawne.

4.1. Zapewnienie dostępności

Jak wynika z poprzednich rozdziałów, narzędzia cyfrowe odgrywają kluczową rolę w całym cyklu życia pracownika: od zdobywania umiejętności, wyszukiwania ofert pracy, ubiegania się o pracę, uczestnictwa w procesie rekrutacji, aż po wykonywanie wymaganych zadań.



Rycina 5: Cyfryzacja w całym cyklu życia pracownika

Źródło: Disability Hub Europe

Jeśli narzędzia cyfrowe nie są dostosowane i dostępne, osoby niepełnosprawne napotkają bariery na każdym etapie cyklu życia pracownika: od rekrutacji online, która często nie jest dostępna dla niektórych osób niepełnosprawnych, po wykonywanie zadań wymaganych na danym stanowisku pracy.

Co oznacza dostępność?

Dostępność oznacza „zapewnienie osobom niepełnosprawnym na zasadzie równości z innymi osobami dostępu i możliwości korzystania z środowiska

fizycznego, transportu, informacji i komunikacji, w tym do technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych oraz innych urządzeń i usług współdzielonych lub dostarczanych ogółowi społeczeństwa, zarówno w miastach, jak i na obszarach wiejskich”⁹⁶. W związku z tym dostępność cyfrowa to w szczególności proces udostępniania produktów cyfrowych wszystkim.

Treści cyfrowe mogą na przykład wymagać odpowiedniego formatowania lub oprogramowania wspomagającego dla osób z wadami wzroku, a niektóre osoby z niepełnosprawnością fizyczną mogą napotkać bariery „w obsługiwaniu standardowych urządzeń do poruszania się w Internecie, takich jak mysz, klawiatura lub ekran”⁹⁷. Innym przykładem jest niewłaściwie oparte na sztucznej inteligencji oprogramowanie rekrutacyjne, które w wielu przypadkach ma charakter dyskryminacyjny.

Dostępność cyfrowa nie jest specyficzna dla konkretnej branży, ponieważ wszystkie branże korzystają z technologii. Najczęściej narzędzia cyfrowe nie są projektowane z myślą o prawach, potrzebach czy umiejętnościach osób niepełnosprawnych i dlatego nie są dla nich użyteczne.

Wiele narzędzi cyfrowych pozostanie niedostępnych i bezużytecznych, jeśli nie zapewni się im specjalnych technologii wspomagających (ang. *Assistive technology – AT*)⁹⁸. Posiadanie odpowiednich AT oraz dostępnych stron internetowych i aplikacji umożliwiłoby osobom niepełnosprawnym dostęp do rynku pracy na takich samych warunkach, co osobom pełnosprawnym⁹⁹. Niektóre z najważniejszych przykładów technologii wspomagających to czytniki ekranu dla osób z wadami wzroku, urządzenia do pisania alfabetem Braille’a lub oprogramowanie służące do rozpoznawania mowy.

Jednakże, chociaż AT mogą umożliwić osobom niepełnosprawnym pracę i karierę zawodową na takich samych warunkach, co ich pełnosprawnym kolegom, w dziedzinie dostępności cyfrowej nadal spotyka się następujące wyzwania:

- Potrzebne są nie tylko technologie wspomagające, ale same narzędzia cyfrowe muszą być dostępne, a tym samym kompatybilne z AT. Na przykład, jeśli strona internetowa nie jest kompatybilna, oprogramowanie do odczytu ekranu nie będzie w stanie prawidłowo się po niej poruszać, co oznacza, że osoby niepełnosprawne nie będą w stanie odczytać informacji zawartych na takiej stronie. Wiele osób niepełnosprawnych i organizacji staje przed takim problem podczas sprawdzania dostępności.

⁹⁶ Artykuł 9 – Dostępność, Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD)

⁹⁷ Raport o niepełnosprawności i rozwoju: Realizacja Celów Zrównoważonego rozwoju przez osoby niepełnosprawne, dla nich i z ich udziałem, Departament Spraw Gospodarczych i Społecznych Organizacji Narodów Zjednoczonych, 2018

⁹⁸ AT definiuje się jako „wszelkie technologie informacyjne i komunikacyjne, produkty, urządzenia, sprzęt i związane z nimi usługi służące utrzymaniu, zwiększeniu lub poprawie funkcjonalnych osób o szczególnych potrzebach lub osób z niepełnosprawnością”.

⁹⁹ Model dostępności ICT, Policy Report, G3ict i ITU, 2014

- Przystępność cenowa technologii wspomagających to kolejna kwestia, którą uwzględnia się w kontekście dostępności^{100,101}. Koszty mogą uniemożliwić osobom niepełnosprawnym, często niezamożnym¹⁰², nabywanie technologii wspomagających. Biorąc pod uwagę, że każdy etap cyklu życia pracownika jest coraz częściej realizowany zdalnie, bariera cenowa może uniemożliwić im udział w szkoleniach online, znalezienie ofert pracy online, złożenie podania o pracę online, przejście przez proces rekrutacji online lub zostanie pracownikiem na odległość.
- Bariery finansowe są również przeszkodą dla niektórych organizacji, takich jak pracodawcy czy instytucje szkoleniowe. Na rynku dostępnych jest jednak wiele niedrogich technologii wspomagających. W rzeczywistości istnieje wiele powszechnie używanych programów komputerowych, które zawierają funkcje ułatwień dostępu. Obecnie firmy konkurują ze sobą, aby ulepszyć funkcje dostępności swoich produktów i uzyskać miano producenta najbardziej dostępnego. Warto również wspomnieć, że koszt zastąpienia pracownika jest znacznie wyższy niż utrzymania tej samej osoby. Dlatego pracodawcy powinni inwestować w technologie wspomagające, aby zatrzymać osoby niepełnosprawne, a także te osoby, które nabywają niepełnosprawność w trakcie życia zawodowego.
- Jedną z głównych trudności, jakie napotykają organizacje, jest brak wiedzy na temat tego, jak zapewnić dostępność. Ponadto, przepisy i wytyczne rządowe dotyczące zapewnienia dostępności cyfrowej są zazwyczaj niewystarczające lub w ogóle nie istnieją.
- Tempo innowacji jest tak duże, że zanim produkty i usługi cyfrowe staną się dostępne, inne zdążą je już zastąpić. Jak pokazała pandemia COVID-19, szybka adaptacja ma kluczowe znaczenie. Jeżeli narzędzia technologiczne nie będą od początku projektowane w sposób sprzyjający włączeniu społecznemu, w sytuacjach kryzysowych, instytucje i organizacje prawdopodobnie nie będą w stanie zagwarantować, że podejmowane działania będą uwzględniać osoby niepełnosprawne. Jednym z przykładów jest wykorzystanie platform cyfrowych do organizowania spotkań online podczas pracy zdalnej. Jeśli platformy nie będą przeznaczone dla wszystkich i nie będą mogły być używane przez osoby niepełnosprawne, organizacje będą miały trudności z dostosowaniem ich na czas do potrzeb pracowników niepełnosprawnych.
- Co więcej, „główne wyzwanie związane z dostępnością cyfrową dotyczy obecnej niezdolności technologii do uwzględniania różnych rodzajów niepełnosprawności”.

¹⁰⁰ Model dostępności ICT, Policy Raport, G3ict i ITU, 2014

¹⁰¹ Model dostępności ICT, Policy Raport, G3ict i ITU, 2014

¹⁰² Cyfrowe włączenie osób niepełnosprawnych: jakościowe badanie zróżnicowania niepełnosprawności w świecie cyfrowym, Panayiota Tsatsou, 2019

Kluczową rolę w osiągnięciu dostępności odgrywa prawodawstwo. Rządy na całym świecie powinny wymagać od pracodawców i instytucji szkoleniowych wprowadzenia wewnętrznych procesów i technologii dostępnych dla osób niepełnosprawnych, a także zapewnić im odpowiednie wytyczne i regulacje.

Powinny one również określić wymagania dla branż cyfrowych, aby wykazać dostępność nowych produktów i usług. Dodatkowo, władze krajowe i lokalne powinny wspierać osoby niepełnosprawne, pracodawców i instytucje szkoleniowe, które mają trudności z pokryciem związanych z tym kosztów.

Co więcej, organizacje muszą wymagać, aby ich dostawcy wykazali, że dostarczane przez nich produkty i usługi są dostępne. Organizacje mogą wprawdzie być zależne od dostawców narzędzi cyfrowych, jednak stanowią znaczną siłę rynkową.

Ponadto, aby zapewnić szerszy zakres użytkowników już na etapie projektowania, priorytetem zespołów pracujących nad nowymi rozwiązaniami technologicznymi powinno być projektowanie uniwersalne, jako podejście stosowane do osiągnięcia dostępności i użyteczności. Dzięki stosowaniu projektowania uniwersalnego, dostępność i użyteczność będą zapewnione od samego początku istnienia danego narzędzia lub usługi, co zagwarantuje wszystkim potencjalnym odbiorcom równy do nich dostęp.

Osoby niepełnosprawne powinny uczestniczyć w rozwoju technologicznym

Przepisy i wymagania dotyczące dostępności stale rozwijają się. W związku z tym powstanie nowa oferta miejsc pracy z zakresu dostępności. Jest to ogromna szansa dla osób niepełnosprawnych, które będą mogły zostać ekspertami w dziedzinie dostępności (np. jako projektanci, sprawdzanie doświadczenia użytkownika, testowanie dla uzyskania akceptacji użytkownika). Ich doświadczenie może wnieść bardzo cenne i unikalne spostrzeżenia do branży ICT. Warto też wspomnieć, że obecnie bardzo trudno jest pozyskać pracowników w tej dziedzinie.

Osoby niepełnosprawne od samego początku powinny uczestniczyć w procesie projektowania technologicznego, aby już na wstępie zapewnić uwzględnianie kwestii związanych z dostępnością. Ponadto, wysuwanie na pierwszy plan wymagań dotyczących dostępności zmusza projektantów do umieszczenia użytkownika końcowego w centrum procesu projektowania, czego efektem będzie produkt lepiej zaprojektowany dla wszystkich.

Aby osoby niepełnosprawne mogły odnieść sukces zawodowy, wszystkie technologie przeznaczone dla pracowników i kandydatów do pracy muszą być włączające. Jest to niezbędne, aby pracownicy niepełnosprawni byli tak samo wydajni jak osoby pełnosprawne. W przeciwnym razie napotkają wiele przeszkód na drodze do sukcesu.

Działania firm w zakresie dostępności

- Projekt „Elisa”, zainicjowany przez **Fundację ONCE**, znalazł się wśród zwycięzców konkursu zorganizowanego przez kilka podmiotów, w tym przez firmę Telefónica, w celu wyłonienia dziesięciu najlepszych inicjatyw w zakresie sztucznej inteligencji o oddziaływaniu społecznym i etycznym. Celem tego projektu jest opracowanie rozwiązania opartego na sztucznej inteligencji, które tłumaczy proste zdania z komunikatów głosowych lub tekstowych na hiszpański język migowy.
- **Firma Microsoft** opracowała program „Sztuczna inteligencja dla dostępności” (ang. *AI for Accessibility*), w ramach którego wspierane są projekty wykorzystujące sztuczną inteligencję do wzmacniania pozycji osób niepełnosprawnych, np. poprzez rozwiązania z zakresu sztucznej inteligencji. Jednym ze wspieranych projektów był **Object Recognition for Blind Image Training (ORBIT)**, który został niedawno uruchomiony przez *City University of London*. Ten program badawczy ma na celu stworzenie dużych zbiorów danych poprzez zaangażowanie osób niewidomych w proces rozwoju sztucznej inteligencji. Zespół projektowy gromadzi od osób z dysfunkcjami wzroku filmy wideo przedstawiające najważniejsze rzeczy, których używają na co dzień, aby następnie je połączyć i utworzyć duży zestaw danych różnych obiektów. Te zbiory danych zostaną z kolei wykorzystane do opracowania algorytmów sztucznej inteligencji, które posłużą do tworzenia aplikacji uwzględniających potrzeby osób niewidomych i niedowidzących na całym świecie.
- **Indra i Spanish Association of Foundations** (hiszpańskie zrzeszenie fundacji) połączyły siły w ramach dużego wspólnego projektu mającego na celu walkę z edukacyjną przepaścią cyfrową, którą jeszcze pogłębiły lockdowny. Około 28 fundacji rozdało 5023 tabletów, podarowanych przez Indrę. Ponadto Indra przekazała kolejnych 2313 tabletów Czerwonemu Krzyżowi, dzięki czemu łączna liczba przekazanych urządzeń wzrosła do 7336. W ramach tej akcji Fundacja ONCE rozdała 200 tabletów ofiarom przemocy ze względu na płeć i niepełnosprawność oraz przedsiębiorcom.

4.2. Promowanie umiejętności informatycznych

Ponieważ rewolucja technologiczna nieustannie przekształca i tworzy nowe miejsca pracy, zmieniają się także potrzebne umiejętności. Zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe stale rośnie, zarówno w już istniejących, jak i w nowotworzonych cyfrowych miejscach pracy.

Różne rodzaje umiejętności cyfrowych

Umiejętności cyfrowe można podzielić na umiejętności podstawowe (ang. *Tech Baseline Skills*)¹⁰³, takie jak technologie przechowywania danych, tworzenie stron internetowych lub umiejętności informatyczne, oraz na umiejętności przełomowe (ang. *Tech Disruptive Skills*)¹⁰⁴, które odnoszą się do umiejętności zaawansowanych, takich jak inżynieria i analiza danych, rozwój narzędzi do tworzenia oprogramowania lub sztucznej inteligencji¹⁰⁵.

W związku z rosnącym zapotrzebowaniem występuje brak równowagi między umiejętnościami oferowanymi a wymaganymi. W rzeczywistości 71% pracowników w UE potrzebuje podstawowych lub przeciętnych umiejętności informatycznych, aby wykonywać swoją pracę. Co więcej, przewiduje się, że w celu zaspokojenia potrzeb rynku wymagane będą bardziej zaawansowane umiejętności cyfrowe¹⁰⁶. Jednak w 2015 r. tylko 55% obywateli UE posiadało podstawowe lub więcej niż podstawowe ogólne umiejętności informatyczne. W 2019 r. liczba ta nie uległa znacznej poprawie – podstawowe lub wyższe niż podstawowe ogólne umiejętności cyfrowe posiadało 58% obywateli¹⁰⁷. Szczegółowe dane dotyczące poziomu umiejętności cyfrowych wśród osób niepełnosprawnych nie są dostępne. Niemniej jednak, jak wcześniej wspomniano w rozdziale 1, mają one na ogół niski poziom wykształcenia i wyszkolenia. Ponadto trudności, jakie napotykają osoby niepełnosprawne w dostępie do ICT zmniejszają ich szanse na zdobycie umiejętności cyfrowych. Badanie przeprowadzone w Hiszpanii w 2018 r. wykazało, że dla wielu z nich główną przeszkodą w dostępie do ICT było to, że uważały je za skomplikowane w obsłudze¹⁰⁸.

Przyspieszona transformacja cyfrowa spowodowana skutkami kryzysu związanej z COVID-19 przełożyła się na znaczny wzrost zapotrzebowania na umiejętności informatyczne. Faktycznie umiejętności cyfrowe były niezawodnym i uniwersalnym rozwiązaniem we wszystkich krajach i sektorach podczas pandemii COVID-19¹⁰⁹. Ponadto sytuacja nadzwyczajna związana ze zmianą klimatu zwiększy zapotrzebowanie zarówno na przekwalifikowanie, jak i podnoszenie kwalifikacji cyfrowych¹¹⁰.

¹⁰³ Podstawowe umiejętności techniczne obejmują podstawową znajomość obsługi komputera, np. projektowanie stron internetowych, marketing internetowy, media społecznościowe, telekomunikacja, oprogramowanie do opracowywania planów i projektowania inżynierskiego, a także oprogramowanie medyczne i kliniczne.

¹⁰⁴ Umiejętności przełomowe to takie, które pozwalają osobom korzystać z technologii i projektować rozwiązania, które w najbliższych latach w znaczący sposób wpłyną na modele biznesowe i rynek pracy.

¹⁰⁵ Miejsca pracy jutra. Mapowanie możliwości w nowej gospodarce, Światowe Forum Ekonomiczne, 2020

¹⁰⁶ Spostrzeżenia na temat niedoborów umiejętności i umiejętności niedopasowanych, CEDEFOP, 2018

¹⁰⁷ Osoby posiadające podstawowe lub wyższe ogólne umiejętności cyfrowe, Eurostat, 2020

¹⁰⁸ Osoby niepełnosprawne i korzystanie z Internetu: sześć kluczowych faktów, Fundación Vodafone España i Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2018 (tylko w języku hiszpańskim)

¹⁰⁹ Umiejętności cyfrowe w czasach COVID-19: innowacje i zasięg, Gan Global, 2020

¹¹⁰ Pomiar transformacji cyfrowej. Mapa drogowa na przyszłość, OECD, 2019

Umiejętności cyfrowe a zielone miejsca pracy

Przejście na gospodarkę niskoemisyjną, o obiegu zamkniętym i zasoboszczędną doprowadzi do zmian w strukturze zawodowej społeczności¹¹¹. Szacuje się, że do 2030 r. wygeneruje ona 18 mln nowych miejsc pracy na całym świecie i 1,2 mln nowych miejsc pracy w UE¹¹².

Cyfryzacja i rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych kładzie podwaliny pod zielony wzrost gospodarczy, stanowiąc podstawę dla niektórych kluczowych technologii środowiskowych, takich jak inteligentne sieci¹¹³.

Należy zauważyć, że zielona transformacja stwarza możliwość rozwiązania problemu istniejących nierówności, takich jak wykluczenie osób niepełnosprawnych z rynku pracy, jeśli zostaną wdrożone praktyki sprzyjające włączeniu społecznemu. Główne organizacje międzynarodowe zgodnie twierdzą, że transformacja powinna być łagodna, ale także sprawiedliwa i równa dla wszystkich¹¹⁴.

W rzeczywistości w ramach zielonego Ładu UE (ang. *EU Green Deal*) mechanizm sprawiedliwej transformacji ma na celu zaradzenie społecznym i gospodarczym skutkom transformacji, skupiając się na regionach, branżach i pracownikach, którzy staną przed największymi wyzwaniami.

Oprócz umiejętności cyfrowych cennymi umiejętnościami w nowym świecie pracy są także: krytyczne myślenie, zdolności analityczne, inteligencja emocjonalna, rozwiązywanie problemów, elastyczność poznawcza, wszechstronność i zdolność adaptacji. Są to umiejętności społeczne i osobiste, których nie da się zastąpić procesami technologicznymi, a zatem mają one pierwszeństwo przed konkretną wiedzą fachową¹¹⁵.

Należy także rozważyć potrzebę posiadania umiejętności w zakresie dostępności. Osoby niepełnosprawne powinny zostać przeszkolone w zakresie dostępności ze względu na możliwości zatrudnienia w tej dziedzinie. Bardzo ważne jest także, aby specjaliści ICT, nie tylko programiści, ale także osoby zaangażowane w świadczenie usług cyfrowych i udzielanie wsparcia, przeszli szkolenie w zakresie dostępności.

Co więcej, tempo zmian jest tak szybkie, że zanim pracownicy zdobędą wymagane umiejętności, mogą pojawić się inne. Ciągłe innowacje utrudniają również identyfikację braków w wiedzy i niezbędnych zdolności. Dlatego uczenie się przez

¹¹¹ Ekologizacja za pomocą miejsc pracy. Światowe społeczne perspektywy zatrudnienia, Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2018

¹¹² Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie w 2019 r., Komisja Europejska, 2019

¹¹³ Nowe rynki i nowe miejsca pracy, spotkanie ministerialne z 2016 w sprawie gospodarki cyfrowej, OECD, 2016

¹¹⁴ Umiejętności w zakresie zielonych miejsc pracy – spojrzenie globalne, Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie i CEDEFOP, 2011

¹¹⁵ Zielona księga, Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych Niemiec, 2015

całe życie ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia sukcesu na rynku pracy¹¹⁶. Ten nowy scenariusz przenosi odpowiedzialność za posiadanie kwalifikacji z jednostki na administrację publiczną i przedsiębiorstwa. Muszą one zapewnić pracownikom niezbędne szkolenie ustawiczne, obejmujące wszystkie najnowsze umiejętności i muszą im towarzyszyć w procesie uczenia się przez całe życie¹¹⁷.

Internetowe platformy edukacyjne sprawiają, że umiejętności cyfrowe są bardziej dostępne, a wiedza łatwiejsza do zdobycia niż kiedykolwiek wcześniej. Od czasu pojawienia się masowych otwartych kursów online (ang. *Massive Open Online Courses – MOOC*) i innych platform edukacyjnych szeroki zakres umiejętności cyfrowych można nabyć poprzez naukę online^{118,119}. Jednak trudności napotymane przez osoby niepełnosprawne w dostępie do Internetu i technologii informacyjno-komunikacyjnych mogą uniemożliwić im korzystanie z tych możliwości.

Przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji osób niepełnosprawnych, zwłaszcza mających zawody, które prawdopodobnie znikną, ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia im dostępu do nowych miejsc pracy w przyszłości, w tym do zielonych miejsc pracy w rozwijającej się gospodarce niskoemisyjnej i cyrkulacyjnej. Aby to osiągnąć, konieczne jest opracowanie doraźnych i dostępnych szkoleń dla osób niepełnosprawnych^{120,121}. Ponadto inicjatywy głównego nurtu w zakresie umiejętności cyfrowych, takie jak platformy e-learningowe i szkolenia dla pracowników, muszą uwzględniać osoby niepełnosprawne, aby one także mogły korzystać z nowych możliwości na rynku pracy.

Najważniejsze inicjatywy w zakresie umiejętności cyfrowych skierowane do innych grup osób muszą uwzględniać także osoby niepełnosprawne, stosując podejście przekrojowe.

Przykładem może być rosnąca liczba programów szkoleniowych STEM¹²² skierowanych do kobiet mających na celu zwiększenie ich szans na zatrudnienie w tych dziedzinach. Inicjatywy te powinny uwzględniać także kobiety z niepełnosprawnością. Podobnie programy cyfrowe skierowane do osób niepełnosprawnych powinny również opierać się na podejściu intersekcyjnym.

¹¹⁶ Artykuł 24. Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych

¹¹⁷ Pracuj na rzecz lepszej przyszłości, Światowa Komisja Międzynarodowej Organizacji Pracy ds. Przyszłości Pracy, 2019

¹¹⁸ Inicjatywy na rzecz umiejętności cyfrowych obejmujące młodzież niepełnosprawną, godne miejsca pracy dla młodzieży (w przygotowaniu)

¹¹⁹ Wprowadzenie do platform internetowych i ich roli w transformacji cyfrowej, OECD, 2019

¹²⁰ Ekologizacja za pomocą miejsc pracy. Światowe społeczne perspektywy zatrudnienia, Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2018

¹²¹ Ekologizacja gospodarki światowej – wyzwanie w zakresie umiejętności, Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2011

¹²² Nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka. Słownictwo używane do definiowania kariery naukowej i profili zawodowych; STEM – akronim, który powstał od pierwszych liter słów w języku angielskim science, technology, engineering, mathematics [przyj. red.]

Działania firm w zakresie umiejętności cyfrowych i niepełnosprawności

- **Por Talento Digital** to program szkoleniowy w zakresie umiejętności technologicznych i cyfrowych prowadzony przez **Fundację ONCE**. Jego celem jest nabycie umiejętności technologicznych i cyfrowych przez osoby niepełnosprawne, aby ułatwić im znalezienie pracy w zawodach, na które jest duży popyt. **Radia** to kolejny program szkoleniowy w zakresie technologii cyfrowych prowadzony przez **Fundację ONCE, Conference of Social Councils of Spanish Universities (Konferencję Rad Społecznych Uniwersytetów Hiszpańskich)** i **CEOE (Hiszpańską Konfederację Organizacji Pracodawców)**. Jego celem jest promowanie włączenia kobiet niepełnosprawnych w cyfrowe środowiska pracy. Uczestnicy mają możliwość poznania nowych technologii cyfrowych, rzeczywistych kontekstów technologicznych oraz uczestnictwa w cyfrowym szkoleniu pod opieką mentorów w celu odbycia stażu w jednej z firm.
- Firma **Microsoft** rozpoczęła globalną inicjatywę na rzecz umiejętności, której celem jest podniesienie umiejętności cyfrowych 25 milionów osób na całym świecie do końca roku. Inicjatywa ta angażuje całe przedsiębiorstwo, łącząc istniejące i nowe zasoby. Chociaż wszystkie zasoby będą dostępne online dla milionów ludzi w wielu językach, Microsoft dostrzegł jednak potrzebę uzupełnienia ich o dodatkowe usługi i wsparcie. Dlatego też firma przeznaczy 20 milionów dolarów na dotacje oraz wsparcie techniczne dla organizacji non-profit na całym świecie, aby dotrzeć do 5 milionów osób bezrobotnych, grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem, w tym osób niepełnosprawnych.
- **Three Talents** tworzy akademie szkoleniowe, które zapewniają osobom niepełnosprawnym zdobycie certyfikowanych umiejętności, prowadzących do wysoko płatnych miejsc pracy w branży IT. Ich pilotażowe Akademie Pomostowe wykorzystują program *Cisco Networking Academy* do rozwijania umiejętności przydatnych w pracy oraz uzyskiwania uznawanych na całym świecie certyfikatów, które prowadzą do wysokopłatnej kariery zawodowej na stanowiskach analityków ds. cyberbezpieczeństwa. Do tej pory 16 osób niepełnosprawnych ukończyło programy w wersjach pilotażowych w Stanach Zjednoczonych i w Europie, a średni odsetek absolwentów i zatrudnionych wynosił ponad 90%.
- **Turtle Coding Box**, będący częścią inicjatywy **Code your Life** opracowanej w ramach **Microsoft YouthSpark**, ma na celu zapoznanie uczących się osób niepełnosprawnych z kodowaniem. Inicjatywa zdobyła cenioną nagrodę ALL DIGITAL dla najlepszych zasobów cyfrowych podczas dorocznego szczytu branży.

4.3. Wspieranie zatrudnienia cyfrowego

Abym zapewnić włączenie osób niepełnosprawnych na nowym cyfrowym rynku pracy, należy zadbać, aby inicjatywy mające na celu promowanie zatrudnienia cyfrowego obejmowały także osoby niepełnosprawne. W odpowiedzi na skutki pandemii COVID-19, np. w europejskim planie odbudowy gospodarczej, należy uwzględniać osoby niepełnosprawne w inicjatywach związanych z promowaniem cyfrowego zatrudnienia i godnych warunków pracy.

Należy również rozwijać inicjatywy na rzecz zatrudnienia cyfrowego skierowane do osób niepełnosprawnych. Jak widzieliśmy wcześniej, zapewnienie dostępności i zdobywanie umiejętności cyfrowych mają kluczowe znaczenie dla włączenia osób niepełnosprawnych. Jednak inicjatywy, które idą o krok dalej i oprócz podnoszenia kwalifikacji i zwiększania dostępności uwzględniają także włączenie zawodowe osób niepełnosprawnych, będą miały większy wpływ. Przykładem inicjatyw, które będą miały bezpośredni wpływ na włączenie osób z niepełnosprawnością na rynku pracy są programy pomagające osobom niepełnosprawnym w procesie zatrudnienia, łączące osoby niepełnosprawne z możliwościami cyfrowymi lub które promują doświadczenia tych osób na rynku pracy.

Działania firm w zakresie cyfrowych możliwości zatrudnienia i niepełnosprawności

- AmaliTech (przedsiębiorstwo społeczne w Niemczech, które reinwestuje zyski w dalsze szkolenia, rozwój sieci i wsparcie społeczności lokalnej w terenie) dąży do zapewnienia włączenia osób z niepełnosprawnością. Akademia Szkoleniowa AmaliTech (ang. *AmaliTech Training Academy*) współpracuje z podmiotami pozyskującymi pracowników z niepełnosprawnością, aby mieć pewność, że one również przekazują umiejętności osobom niepełnosprawnym. Na etapie oceny w procesie rekrutacji AmaliTech dba o to, żeby specyficzne potrzeby, w tym dostępność ośrodka prowadzącego ocenę, używanego oprogramowania i zapewnienie tłumaczy języka migowego, zostały odpowiednio uwzględnione. Zapewnia również pełną dostępność miejsca na etapie rozmowy kwalifikacyjnej.
- **Cyfrowa Ścieżka Zatrudnienia (DEP)** to testowane w Kenii i Bangladeszu narzędzie wspierające karierę zawodową, które ma pomóc osobom niepełnosprawnym w uzyskaniu dostępu do płatnego zatrudnienia przez Internet. **Konsorcjum *Innovation to Inclusion (i2i)*** pod przewodnictwem **Leonarda Cheshire'a** stosuje czteroskładnikowe ramy cyfrowej ścieżki zatrudnienia, które obejmują: testowanie technologii stosowanej do wspierania rejestracji i oceny umiejętności osób niepełnosprawnych, prowadzenie programów podnoszenia kwalifikacji, świadczenie usług pośrednictwa pracy i wspieranie rozwiązań w miejscu pracy.

- **ILUNION**, projekt biznesowy Grupy Społecznej ONCE (ang. *ONCE Social Group*), kieruje się zasadami włączenia i różnorodności, udowadniając, że gospodarka bardziej sprzyjająca włączeniu społecznemu jest możliwa. W ponad 50 liniach biznesowych, ILUNION zatrudnia ponad 34 400 pracowników, z czego 42% to osoby niepełnosprawne. Jedną ze spółek grupy, ILUNION T&A, zatrudniająca 65 pracowników, z czego prawie 60% osób niepełnosprawnych, oferuje wysokiej jakości rozwiązania technologiczne i dostęp do nich, przyczyniając się do tworzenia środowisk cyfrowych, spełniających potrzeby wszystkich oraz do przyspieszenia transformacji cyfrowej, tak aby nikt nie pozostał w tyle.

5. Plan działań na rzecz gospodarki cyfrowej sprzyjającej włączeniu społecznemu

Rewolucja technologiczna w zauważalny sposób zmienia świat pracy. Co więcej, trend ten został znacznie przyspieszony przez pandemię COVID-19 i będzie się utrzymywał, biorąc pod uwagę, że cyfryzacja znajduje się w centrum działań naprawczych.

W niniejszym opracowaniu stwierdzono, że scenariusz cyfrowy stwarza bezprecedensowe możliwości włączenia osób niepełnosprawnych w rynek pracy, które nadal napotyka poważne przeszkody w tym zakresie. Narzędzia i platformy cyfrowe, oferując osobom niepełnosprawnym wiele możliwości zatrudnienia, stanowią ogromny potencjał umożliwiający usuwanie barier związanych z niepełnosprawnością.

Niemniej jednak na pierwszy plan wysuwają się również wyzwania, jakie cyfryzacja niesie ze sobą dla włączenia osób niepełnosprawnych, takie jak znaczne różnice w dostępie do technologii cyfrowych, które utrzymują się między osobami z niepełnosprawnościami a pełnosprawnymi.

Brak umiejętności informatycznych i niedostateczna dostępność narzędzi cyfrowych to główne bariery napotymane przez osoby niepełnosprawne. Najważniejszymi dźwigniami sprzyjającego włączeniu społecznemu cyfrowego rynku pracy są zatem: promowanie umiejętności cyfrowych wśród osób niepełnosprawnych oraz zapewnienie dostępności narzędzi cyfrowych. Ważne jest również, aby inicjatywy mające na celu promowanie zatrudnienia w sektorze cyfrowym uwzględniały osoby niepełnosprawne.

Aby sprostać tym wyzwaniom i przełamać bariery, zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron jest kluczowe dla zapewnienia w przyszłości świata pracy, który będzie przyjazny dla wszystkich. Poniżej przedstawiono otwartą listę działań podejmowanych przez zainteresowane strony.

Władze publiczne

- Strategie, przepisy i inicjatywy związane ze światem cyfrowym muszą uwzględniać osoby niepełnosprawne, np. te dotyczące pracy zdalnej, platform interne-

towych i umiejętności cyfrowych. Przykładowo, plany odbudowy po pandemii COVID-19, które obejmują działania cyfrowe, powinny również uwzględniać osoby niepełnosprawne.

- Należy wdrożyć konkretne środki i inicjatywy (z jasno określonymi celami), aby promować wśród osób niepełnosprawnych umiejętności wymagane w świecie cyfrowym i zapewnić im dostęp do nowych możliwości zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży i kobiet niepełnosprawnych.
- Promowanie dostępności danych zdezagregowanych dotyczących osób niepełnosprawnych i cyfryzacji w celu zapewnienia skutecznych działań następczych i ujawnienia obszarów, którymi należy się zająć.
- Zapewnienie, aby świat cyfrowy promował godne warunki pracy i uczciwą konkurencję (uznanie statusu pracowników jako zatrudnionych, co pozwala im m.in. na korzystanie ze świadczeń pracowniczych i ochrony socjalnej). Ponadto, aby nowe regulacje chroniące prawa pracowników na cyfrowym rynku pracy obejmowały również osoby niepełnosprawne.
- Określenie wymogów dotyczących dostępności dla pracodawców (w tym pracodawców w sektorze gospodarki pracy zespołowej), dla instytucji szkoleniowych i dla samych platform internetowych, aby ich infrastruktura fizyczna i cyfrowa była dostępna dla osób niepełnosprawnych. Wprowadzenie odpowiednich działań naprawczych w przypadku niezgodności.
- Ustanowienie wymogów dla branży cyfrowej w zakresie stosowania podejścia projektowania uniwersalnego w rozwoju cyfrowym, tak aby dostarczane produkty i usługi były dostępne dla osób niepełnosprawnych.
- Zapewnienie jasnych przepisów i wytycznych dotyczących dostępności i projektowania uniwersalnego. Należy również zapewnić spójność między krajami w zakresie wymagań i wytycznych poprzez wykorzystanie międzynarodowych standardów.
- Wsparcie pracodawców, instytucji szkoleniowych i branży cyfrowej w ponoszeniu kosztów związanych z dostępnością.
- Zapewnienie dotacji dla osób niepełnosprawnych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, aby pomóc im w pokryciu wydatków na ICT i technologie wspomagające.
- Zapewnienie udziału osób niepełnosprawnych i reprezentujących je organizacji w odpowiednich organach zajmujących się gospodarką cyfrową.
- Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na stanowiskach związanych z pracą cyfrową i dostępnością w sektorze publicznym.
- Wykorzystanie programów zamówień publicznych do promowania dostępnych produktów i usług cyfrowych.

Partnerzy społeczni – związki zawodowe i organizacje pracodawców

- Promowanie zatrudniania osób niepełnosprawnych w gospodarce cyfrowej, dbając o to, by było ono uwzględniane w procesie negocjacji zbiorowych.
- Wspieranie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych, których dotyczą zmiany technologiczne, takie jak likwidacja miejsc pracy i wychodzenie z użycia.
- Wspieranie praw osób niepełnosprawnych do dostępnych szkoleń ustawicznych oraz do dostępnego środowiska pracy, np. dostępnej i sprzyjającej włączeniu społecznemu pracy zdalnej, tak aby pracownicy niepełnosprawni funkcjonowali na takich samych warunkach, co współpracownicy.
- Zwiększanie możliwości godnej pracy i uczciwej konkurencji w sferze cyfrowej.

Sektor biznesowy

- Dokonanie przeglądu programów pozyskiwania talentów i uwzględnienie w nich procedur i mierników, pozwalających na dotarcie do osób niepełnosprawnych, aby uzupełnić braki w zakresie talentów cyfrowych.
- Zapewnienie dostępności szkoleń ogólnych dla wszystkich pracowników, a w szczególności dla młodzieży i kobiet z niepełnosprawnością.
- Zagwarantowanie dostępności infrastruktury fizycznej i cyfrowej dla osób niepełnosprawnych, na przykład poprzez wykorzystanie technologii cyfrowych w celu dostosowania miejsc pracy oraz zapewnienie dostępności platform, narzędzi i procesów cyfrowych.
- Zadbanie, aby polityka telepracy, stosowana w firmach, uwzględniała osoby niepełnosprawne.
- Ustalenie wymagań dotyczących dostępności dla dostawców narzędzi cyfrowych.
- Określenie kluczowych wskaźników efektywności (ang. *Key Performance Indicators* – KPI) i celów ilościowych w zakresie inkluzji cyfrowej osób niepełnosprawnych w pracy.

Branża cyfrowa

- Stosowanie od samego początku uniwersalnego podejścia do projektowania produktów i usług cyfrowych (w tym algorytmów wykorzystywanych przez platformy, które powinny być dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością).
- Zapewnienie szkoleń z zakresu dostępności dla twórców technologii i dostawców usług cyfrowych.
- Upewnienie się, że tworzone produkty i świadczone usługi są dostępne dla wszystkich.

- Należy pamiętać o specyficznych wymaganiach osób niepełnosprawnych już na etapie tworzenia najnowszych rozwiązań technologicznych i aplikacji, zatrudniając osoby niepełnosprawne do pracy w zespole, zarówno jako programistów, jak i dostawców usług cyfrowych.
- Promowanie stosowania międzynarodowych standardów ICT w zakresie dostępności.
- Udostępnianie danych na temat korzystania z platform cyfrowych przez osoby niepełnosprawne, biorąc pod uwagę szczegółowe informacje o pracownikach, których zatrudniają za pośrednictwem tych platform.
- Zapewnienie godnych warunków pracy i uczciwej konkurencji w sferze cyfrowej.

Środowisko akademickie

- Prowadzenie badań i studiów nad gospodarką cyfrową i osobami niepełnosprawnymi (np. nad wiedzą informatyczną osób niepełnosprawnych; nad osobami niepełnosprawnymi pracującymi przez Internet; nad wpływem likwidacji miejsc pracy na osoby niepełnosprawne; nad projektowaniem uniwersalnym i technologiami asystującymi; nad młodzieżą i kobietami niepełnosprawnymi w świecie cyfrowym; nad wpływem na różne rodzaje niepełnosprawności itp.).
- Zapewnienie dostępności programów szkoleniowych i inicjatyw promujących umiejętności wymagane na cyfrowym rynku pracy dla osób niepełnosprawnych, aby mogły one efektywnie w nich uczestniczyć przy wykorzystaniu projektowania uniwersalnego.
- Opracowanie otwartych i dostępnych programów szkoleniowych dotyczących umiejętności wymaganych na cyfrowym rynku pracy oraz umiejętności związanych z dostępnością, skierowanych do osób niepełnosprawnych.
- Opracowanie programów szkoleniowych w zakresie dostępności skierowanych zarówno do producentów ICT, jak i dostawców usług.

Osoby niepełnosprawne i reprezentujące je organizacje (ang. *DPOs*)

- Prowadzenie działań wspierających w ramach inicjatyw związanych z cyfrowym rynkiem pracy.
- Zwiększanie świadomości na temat potrzeby zapewnienia dostępności technologii cyfrowych, promowania umiejętności cyfrowych wśród osób niepełnosprawnych oraz ochrony osób niepełnosprawnych pracujących online. Ponadto należy również podnosić świadomość w zakresie zagrożeń związanych z pracą w domu oraz różnych skutków cyfryzacji w zależności od rodzaju niepełnosprawności.
- Ogólnie rzecz biorąc, wspieranie i doradzanie sektorowi przemysłowemu, branży cyfrowej, władzom publicznym, środowiskom akademickim i partnerom

społecznym w zakresie dostępności i włączenia osób niepełnosprawnych.

- Dzielenie się wiedzą i dobrymi praktykami ze wszystkimi zainteresowanymi stronami w zakresie dostępności i włączenia cyfrowego.
- Informowanie osób niepełnosprawnych o możliwościach zatrudnienia w sektorze cyfrowym oraz o programach dotyczących umiejętności cyfrowych.
- Pomoc osobom niepełnosprawnym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji w nabywaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych, w tym niepełnosprawnym pracownikom online (zapewniając im szkolenia ustawiczne itp.) oraz osobom poszkodowanym z powodu likwidacji miejsc pracy w sektorze cyfrowym.

Ogólne zalecenia dla wszystkich

- Współpraca między zainteresowanymi stronami poprzez tworzenie przestrzeni do wymiany informacji i wiedzy na temat włączenia cyfrowego osób niepełnosprawnych.
- Zapewnienie znaczącego i efektywnego udziału osób niepełnosprawnych i reprezentujących je organizacji w procesie decyzyjnym.
- W działaniach na rzecz włączenia społecznego osób niepełnosprawnych należy uwzględnić różne rodzaje niepełnosprawności i podejście interdyscyplinarne.

Jak pokazują dane liczbowe przedstawione w rozdziale 1, nadal potrzebny jest znaczny wysiłek, aby zapewnić rynek pracy sprzyjający włączeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, co przyczyni się do stworzenia zrównoważonego i inkluzyjnego społeczeństwa, w którym nikt nie pozostaje w tyle¹²³. Jeśli nie podejmie się żadnych kroków w celu sprostania wyzwaniom i wykorzystania szans nakreślonych w niniejszym opracowaniu, nierówności między osobami niepełnosprawnymi a resztą populacji będą się dalej pogłębiać, zwłaszcza w kontekście obecnego światowego kryzysu zdrowotnego.

Należy dodać na zakończenie, że pandemia pokazała naszą zdolność do szybkiej zmiany struktur i postaw, co jest dowodem na to, że takie zmiany można wprowadzić. Przedsiębiorstwa i społeczeństwa udowodniły, że mają potencjał do szybkich zmian. Można zatem stwierdzić, że beczynność nie jest odpowiednim rozwiązaniem.

Źródła:

- 5 Must-Have Skills For Remote Work (2020). Forbes
- AI and Accessibility (2019). World Institute on Disability
- An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation (2019). OECD

¹²³ Więcej informacji na temat włączenia osób niepełnosprawnych do Agendy 2030 i celów zrównoważonego rozwoju, można znaleźć w dokumencie pn. „Agenda 2030, cele zrównoważonego rozwoju i niepełnosprawność”, opracowanym przez Fundację ONCE i Europejskie Forum Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu *Disability Hub Europe* w 2020 r.

- Building tomorrow's digital skills – what conclusions can we draw from international comparative indicators? (2018). UNESCO
- Considerations for AI Fairness for People with Disabilities. AI Matters, Volume 5, Issue 3 (2019). ACM DL Digital Library
- COVID-19 and the Rights of Persons with Disabilities: Guidance (2020). United Nations Human Rights Office of the High Commissioner
- COVID-19 response: Considerations for Children and Adults with Disabilities (2020). UNICEF
- COVID-19: How eGovernment and Trust Services can help citizens and businesses (2020). European Commission
- Crowdwork and the gig economy (2020). International Labour Organization
- Cultural Heritage @home (2020). European Commission
- Digital employment platforms gaining a foothold in Europe's labour markets (2018). European Commission, EU Science Hub
- Digital Inclusion of People with Disabilities: A Qualitative Study of Intra-disability Diversity in the Digital Realm (2019). Panayiota Tsatsou
- Digital inclusion should become a priority of the new EU Disability Strategy (2017). European Economic and Social Committee
- Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. Rani, Uma, and Marianne Furrer (wkrótce)¹²⁴
- Digital Skilling in the Time of COVID-19: Innovations and Outreach (2020). Gan Global
- Disability and Development Report. Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities (2018). United Nations Department of Economic and Social Affairs
- Disability and Health (2018). World Health Organization (WHO)
- Draft Orientations for the preparation of the work programme(s) 2021–2022 (2020). European Commission
- Employment and Social Developments in Europe 2019 (2019). European Commission
- Europe 2020 data & People with disabilities (2020). The Academic Network of European Disability Experts (ANED)
- Europe investing in digital: The Digital Europe Programme (2020). European Commission
- Global Risks Report 2018, 13th Edition (2018). World Economic Forum
- Greening the Global Economy – The Skills Challenge (2011). International Labour Organization
- Greening with jobs. World Employment Social Outlook (2018). International Labour Organization

¹²⁴ Oryginalne wspólne opracowanie opublikowano w lutym 2021 r. [przyp. red.]

- Green Paper (2015). Federal Ministry of Labour and Social Affairs of Germany
- How COVID-19 is changing the world: a statistical perspective (2020). Committee for the Coordination of Statistical Activities
- How many persons with disabilities live in the EU? (2019) European Disability Forum (EDF)
- How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities (2020). Eurofound
- ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition. Updated estimates and analysis. ILO, 2020
- Individuals who have basic or above basic overall digital skills (2020). Eurostat
- Informal Economy: a hazardous activity (2021). International Labour Organization
- Insights into skill shortages and skill mismatch (2018). CEDEFOP
- Jobs of Tomorrow. Mapping opportunity in the New Economy (2020). World Economic Forum
- Locked out of the labour market. The impact of COVID-19 on disabled adults in accessing good work-now and into the future (2020). Leonard Cheshire
- Making Digital Skills Initiatives Inclusive of Young Persons with Disabilities, Decent Jobs for Youth (Forthcoming)
- Making the Future of Work Inclusive of Persons with Disabilities (2019). Fundación ONCE and ILO GBDN in the framework of Disability Hub Europe
- Measuring the Digital Transformation. A roadmap for the future (2019). OECD
- Model ICT accessibility. Policy Report (2014). G3ict and ITU
- New forms of work in the digital economy. 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy (2016). OECD
- New Markets and New Jobs. 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy (2016). OECD
- OECD Digital Economy Outlook 2020 (2020). OECD
- On-Demand Digital Economy: Can Experience Ensure Work and Income Security for Microtask Workers? Journal of Economics and Statistics (2019). ILO
- People with disabilities and internet use: six key facts (2018). Fundación Vodafone España and Observatorio Estatal de la Discapacidad (tylko w języku hiszpańskim)
- Recovery plan for Europe (2020). European Commission
- Self-perceived health by level of activity limitation, sex and age (2020). Eurostat
- Skills for Green Jobs – A Global View (2011). International Labour Office Geneva and CEDEFOP
- The age of digital interdependence. Report of the UN Secretary-General’s High-level Panel on Digital Cooperation (2019). United Nations
- The COVID-19 recovery will be digital: A plan for the first 90 days (2020). McKinsey Digital

- The Digital Exclusion of Women with Disabilities: A Study of Seven Low- and Middle-Income Countries (2020). GSMA
- The digital-led recovery from COVID-19: Five questions for CEOs (2020). McKinsey Digital
- The European Digital Strategy (2020). European Commission
- The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution (2016). World Economic Forum
- The GovTech Index 2020. Unlocking the Potential of GovTech Ecosystems in Latin America, Spain and Portugal (2020). CAF, govtechlab and Oxford Insights
- The high cost of exclusion and what we need to do about it (2020). Portulans Institute
- The top 10 technology trends of the 4th Industrial Revolution (2020). Forbes
- Top 5 of the fastest-growing industries in the world (2018). World Finance
- United Nations Comprehensive Response to COVID-19 (2020). United Nations
- Vectors of digital transformation (2019). OECD Digital Economy Papers. N° 273. OECD
- We have a unique opportunity to design and implement more inclusive and accessible societies (2020). United Nations
- What companies gain by including persons with disabilities (2019). World Economic Forum
- Work for a brighter future (2019). ILO Global Commission on the Future of Work
- World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO (wkrótce¹²⁵)
- World Report on Disability (2011). World Health Organization and The World Bank

Podziękowania

ILO GBDN i Fundacja ONCE pragną podziękować następującym osobom i organizacjom za ich wkład w powstanie publikacji:

- Alexandra Cutean – Information and Communications Technology Council (ICTC)
- Carlos de la Iglesia – Microsoft
- David Zanoletti – Fundación ONCE
- Frances West – FrancesWest Co
- Gemma James – GSMA
- Haydn Hammersley – European Disability Forum
- Inmaculada Placencia – European Commission
- Jim Poisant – World Information Technologies and Services Association (WITSA)

¹²⁵ Oryginalne wspólne opracowanie opublikowano w lutym 2021 r. [przyp. red.]

- Jim Smith – Atos
- Nazrene Mannie – Global Apprenticeship Network (GAN)
- Neil Milliken – Atos
- Pat Romczek – Three Talents
- Pilar Villarino – CERMI
- Ricardo Trujillo/Germán Granda – Forética
- Rishabh Dhir – ILO Research Department
- Sabina Lobato – Fundación ONCE
- Shane Kanady – Portulans Institute
- Tiziana Oliva – Leonard Cheshire Disability
- Uma Rani – ILO Research Department
- Verónica Martorell – ILUNION
- Virginia Carcedo – Inserta Empleo
- Yves Veulliet – IBM
- **Projekt i skład**¹²⁶: ILO GBDN i Fundacja ONCE pragną również podziękować firmie ILUNION za projekt i skład publikacji oraz zapewnienie jej dostępności.

Skład zespołu odpowiedzialnego za publikację¹²⁷:

- ILO GBDN: Stefan Tromel, Natalia Privee
 - Fundación ONCE: Carla Bonino, Maria Tussy
 - KPMG acting as Technical Secretariat of Disability Hub Europe: Teresa Royo, Álvaro Rico, Andrea Collado, Cristina Irujo
- Luty, 2021 r.

Kilka słów o wiodących organizacjach współtworzących publikację



International
Labour
Organization

GLOBAL BUSINESS
AND DISABILITY
NETWORK

Celem Globalnej Sieci Biznesu i Niepełnosprawności (GBDN) Międzynarodowej Organizacji Pracy jest stworzenie ogólnoświatowej kultury pracowniczej, w której osoby niepełnosprawne są szanowane i mile widziane. Jej celem jest zapewnienie, aby polityka i praktyki zatrudnienia we wszystkich rodzajach firm na całym świecie uwzględniały osoby niepełnosprawne. GBDN działa również na rzecz zwiększenia świadomości na temat korzystnej zależności między włączeniem osób niepełnosprawnych a sukcesem w biznesie. GBDN jest unikalną platformą wsparcia dla bizne-

¹²⁶ Dotyczy oryginalnej publikacji [przyj. red.]

¹²⁷ Dotyczy oryginalnej publikacji [przyj. red.]

su i wzajemnego uczenia się w kwestiach związanych z niepełnosprawnością. GBDN ułatwia wymianę wiedzy poprzez międzynarodowe, regionalne i krajowe spotkania, zarówno bezpośrednie, jak i internetowe, a także poprzez grupy robocze, wspólne publikacje i narzędzia. GBDN wspiera także inicjatywy biznesowe na poziomie krajowym w zakresie inkluzji osób niepełnosprawnych, szczególnie w krajach rozwijających się. Zapewnia doradztwo techniczne i ułatwia kontakty z krajowymi inicjatywami biznesowymi i związanymi z niepełnosprawnością, organizacjami osób niepełnosprawnych, partnerami i biurami MOP.

Strona internetowa: www.businessanddisability.org/



Głównym celem Fundacji ONCE na rzecz Współpracy i Inkluzji Osób Niepełnosprawnych (Fundación ONCE) jest wspieranie jakości życia osób niepełnosprawnych i ich rodzin, ze szczególnym naciskiem na szkolenia, zatrudnienie oraz podnoszenie dostępności otoczenia, produktów i usług. Fundacja ONCE, mająca siedzibę w Hiszpanii i założona przez Hiszpańską Krajową Organizację Niewidomych (ang. *National Organisation of the Spanish Blind*), ma ogromne doświadczenie w zakresie włączania na rynku pracy osób niepełnosprawnych i współpracuje na poziomie międzynarodowym z prywatnymi przedsiębiorstwami, władzami wszystkich szczebli, a także pozostałymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, dzięki czemu zagadnienia związane z niepełnosprawnością w tym obszarze stały się bardziej widoczne.

Strona internetowa: www.fundaciononce.es



Fundacja ONCE zarządza w Hiszpanii Programem Operacyjnym „Włączenie społeczne i ekonomia społeczna” 2014–2020, współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego, co umożliwia realizację szeregu ważnych działań, w tym międzynarodowej inicjatywy „Disability Hub Europe na rzecz zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych”, koncentrującej się na wymianie najlepszych praktyk, ich rozpowszechnianiu, wzajemnym uczeniu się i podnoszeniu świadomości na temat dwukierunkowej zależności między niepełnosprawnością i zrównoważonym rozwojem. Inicjatywa jest zgodna z Agendą 2030 i Celami Zrównoważonego Rozwoju, wyznaczając ramy dla niniejszej publikacji.

Strona internetowa: disabilityhub.eu

Niniejsze opracowanie stanowi wkład w realizację Agendy 2030 i Celów Zrównoważonego Rozwoju, w szczególności Celu 8 „Godna praca i wzrost gospodarczy” oraz celu szczegółowego 8.5 „Do 2030 roku zapewnić pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich kobiet i mężczyzn, w tym dla ludzi młodych i osób niepełnosprawnych; zapewnić jednakowe wynagrodzenie za pracę o takiej samej wartości”.