This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/24/adaptation-requires-detection-the-governance-problem-in-personalized-workplace-accessibility/.

Adaptacja wymaga wykrycia: problem zarządzania w spersonalizowanej dostępności miejsca pracy

Heather Grizzle · April 24, 2025

Spersonalizowana dostępność musi klasyfikować użytkowników, zanim będzie w stanie się do nich dostosować. Co instytucje powinny ustalić w kwestii wnioskowania o niepełnosprawności przed wdrożeniem.

Spis treści

1. Co zakłada ta teza
2. Klasyfikacja to coś, co prawo pracy ogranicza najbardziej
3. Rynek właśnie dowiedział się, co się dzieje
4. Adaptacja jest oferowana jako substytut dostosowania, a to jest obecnie przedmiotem sporów sądowych
5. Technologia wspomagająca nie jest programem dostępności
6. Czego naprawdę wymaga ta zasada
7. Podsumowanie
8. Bibliografia

Co zakłada ta teza

Argument za adaptacyjną dostępnością jest prosty i atrakcyjny. Zamiast budować jeden interfejs i wymagać od każdego pracownika dostosowania się do niego, wdraża się systemy, które same dostosowują się do każdej osoby, w sposób ciągły i bez proszenia o to. Dostępność staje się osobista, natychmiastowa i niewidoczna. Towarzyszące temu sformułowanie zazwyczaj brzmi, że to dostępność powinna dostosowywać się do ludzi, a nie ludzie do niej.

Sformułowanie to jest słuszne jako zasada, ale mylące jako specyfikacja, ponieważ ukrywa, czego wymaga adaptacja. System nie może dostosować się do osoby, której nie sklasyfikował. Aby powiększyć tekst dla jednego pracownika, a nie dla innego, uprościć pulpit, zmienić czas reakcji czy sposób wprowadzania danych, system musi najpierw ustalić, że dana osoba tego potrzebuje. Personalizacja to klasyfikacja, a w miejscu pracy klasyfikacją, o którą chodzi, jest niepełnosprawność.

To jest problem zarządzania, a nie szczegół wdrożenia. Pracodawca wdrażający system, który wnioskuje, którzy z jego pracowników są niepełnosprawni, zbudował coś zupełnie innego niż funkcję dostępności. Zbudował mechanizm, który w sposób ciągły generuje informacje o niepełnosprawności pracowników, bez prośby, bez ujawnienia i bez procesu, jaki prawo przewiduje właśnie w tym celu.

Personalizacja to klasyfikacja, a w miejscu pracy klasyfikacją, o którą chodzi, jest niepełnosprawność.

Klasyfikacja to coś, co prawo pracy ogranicza najbardziej

Amerykańska ustawa o osobach niepełnosprawnych (Americans with Disabilities Act, ADA) zabrania pracodawcom wymagania badań lekarskich lub zadawania pytań dotyczących tego, czy pracownik jest osobą niepełnosprawną, bądź dotyczących charakteru lub stopnia tej niepełnosprawności, chyba że zapytanie jest związane z pracą i zgodne z koniecznością biznesową. Ograniczenie to jest celowo szerokie, a Komisja ds. Równych Szans Zatrudnienia (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) od dawna interpretuje je jako obejmujące zapytania mogące wywołać informacje o niepełnosprawności, a nie tylko pytania bezpośrednie.

Whether an inference engine makes an inquiry within the meaning of the statute is an open question, and it should be labeled as open rather than resolved in either direction. A system that monitors zoom level, dwell time, error rates, input method, correction frequency, or navigation patterns and derives from them that a user is likely to have a visual, motor, or cognitive impairment has not asked anything. It has obtained the answer without the question, which is either outside the provision's language or precisely the mischief the provision exists to prevent, and no court has yet had occasion to say which.

Nieotwarte jest natomiast to, co w efekcie posiada pracodawca. Niezależnie od tego, jak scharakteryzuje się wnioskowanie, wynikiem jest zapis, powiązany z konkretnym pracownikiem, wskazujący na prawdopodobną niepełnosprawność. ADA wymaga, aby informacje medyczne uzyskane o pracownikach były przechowywane na osobnych formularzach, w osobnych aktach i traktowane jako poufna dokumentacja medyczna. System adaptacyjnej dostępności generujący wnioski powiązane z niepełnosprawnością wewnątrz ogólnego potoku analityki produktowej, przechowywany na infrastrukturze dostawcy, widoczny dla każdego, kto administruje platformą, raczej nie spełni tego standardu, a w większości wdrożeń nikt nie rozważył tej kwestii, ponieważ system został zakupiony jako funkcja doświadczenia użytkownika, a nie jako źródło informacji medycznych o pracownikach.

Note also what the employee loses. The accommodation process exists to give the person control: whether to disclose, what to disclose, to whom, and what to request. An adaptive system decides all four on the employee's behalf and never tells her it did. The individual is better served by a plain form and a named decision-maker than by a system that quietly determines what she requires.

The relevant EEOC guidance on these questions, the May 2022 technical assistance on the ADA and the use of software, algorithms, and artificial intelligence to assess job applicants and employees, named impermissible disability-related inquiry as one of three principal mechanisms of algorithmic ADA harm alongside failure to accommodate and screen-out. That document was removed from the agency's website in January 2025. Its removal changed the availability of the explanation, not the content of the statute.

Rynek właśnie dowiedział się, co się dzieje

Trzy miesiące przed napisaniem tego tekstu Federalna Komisja Handlu (Federal Trade Commission) ogłosiła skargę i proponowany nakaz zobowiązujący firmę accessiBe do zapłaty miliona dolarów w ramach ugody dotyczącej zarzutów, że wprowadzała w błąd co do możliwości swojego narzędzia dostępności internetowej opartego na AI. Firma reklamowała wtyczkę, twierdząc, że może sprawić, iż dowolna strona internetowa będzie zgodna z Wytycznymi dotyczącymi dostępności treści internetowych (Web Content Accessibility Guidelines, WCAG), częściowo natychmiast i w pełni poprzez zautomatyzowany proces w ciągu czterdziestu ośmiu godzin, z ciągłym ponownym skanowaniem w celu utrzymania zgodności w miarę zmiany treści. FTC twierdziła, że

produkt tego nie robił, zawodząc w podstawowych elementach, takich jak menu, nagłówki, tabele, obrazy i nagrania, oraz że firma formatowała płatne rekomendacje tak, by wyglądały jak niezależne recenzje. Proponowany nakaz zakazuje firmie twierdzenia, że jej zautomatyzowane produkty mogą sprawić, że strona internetowa będzie zgodna z WCAG lub utrzyma tę zgodność w czasie, bez dowodów potwierdzających to twierdzenie.

Nakładka dostępności (accessibility overlay) jest najbliższym dostępnym precedensem dla adaptacyjnej dostępności, a wnioskiem nie jest to, że automatyzacja nie może pomóc. Jest nim to, że automatyczne dostosowanie nałożone na niedostępny system bazowy daje pozory dostępu, a nie sam dostęp, oraz że organizacje je wdrażające zyskują te pozory jako swoją obronę. Nakładki były sprzedawane dokładnie w takim samym tonie, jakim dziś posługuje się oferta adaptacyjnej dostępności: nie tylko spełniaj wymogi, innowuj; technologia dostosowuje się w czasie rzeczywistym; dostępność staje się automatyczna. Setki organizacji korzystających z nakładek zostały pozwane w sprawach o dostępność internetową, a nakładka im nie pomogła. Zidentyfikowała je.

An organization that adopts a personalization system on the strength of a vendor's claim that it adapts to every user is making the same purchase, in a context where the affected people are employees rather than website visitors and where the applicable statute carries an individual right of action.

Adaptacja jest oferowana jako substytut dostosowania, a to jest obecnie przedmiotem sporów sądowych

Praktyczne niebezpieczeństwo nie polega na tym, że systemy adaptacyjne zawodzą. Polega na tym, że ich istnienie traktuje się jako wypełnienie obowiązku zapewnienia dostosowania.

In March 2025, the American Civil Liberties Union, the ACLU of Colorado, Public Justice, and Eisenberg and Baum filed a complaint with the Colorado Civil Rights Division and the EEOC on behalf of a Deaf and Indigenous employee. According to the public filings, she requested human-generated captioning as a reasonable accommodation for an automated video interview, and the request was denied on the basis that the platform's automated captions would suffice. Portions of the interview were allegedly uncaptioned in any event. Both companies deny the allegations, and the matter will be determined by investigation rather than by commentary.

Whatever its outcome, the fact pattern names the risk exactly. The employer's position was that the automated adaptive feature made the requested accommodation unnecessary. That is the proposition adaptive accessibility marketing advances as its central benefit. An organization that adopts the technology and internalizes the marketing has adopted a defense that is currently being tested, and it should understand that it is the defense at issue rather than a way of avoiding the dispute.

> **PODŁOGA, NIE SUFIT**
>
> Właściwa zależność jest odwrotna. Funkcje adaptacyjne są podłogą, która zmniejsza częstotliwość potrzebnego dostosowania. Nie są sufitem, który określa, jakie dostosowanie jest dostępne, i żadne automatyczne dostosowanie nigdy nie powinno być podawane jako powód odmowy konkretnej prośby.

Technologia wspomagająca nie jest programem dostępności

A final distinction, because the proposition tends to collapse it. Applications such as Seeing AI and Google Lookout are assistive technologies: tools a blind or low-vision person chooses, configures, controls, and can abandon. They belong to the user. Their governance is the user's own, and their value is real.

Adaptacyjny interfejs wdrażany przez pracodawcę to obiekt zupełnie innego rodzaju. Należy do instytucji, jest stosowany wobec danej osoby, a nie obsługiwany przez nią, działa niezależnie od tego, czy ona tego chce, i generuje dane, które posiada pracodawca. Wnioskowanie z sukcesu pierwszej kategorii o bezpieczeństwie drugiej jest centralnym błędem analitycznym w tej dziedzinie, i powraca, ponieważ obie kategorie określa się jako AI dla dostępności.

There is also a quieter problem in citing consumer assistive apps as evidence of an organization's accessibility posture. If a blind employee is navigating the workplace using an application she found, installed, and learned on her own time, the organization has not provided accessibility. It has benefited from her doing so, and counting that as institutional provision obscures an unmet obligation. The relevant question is not what tools employees have found. It is whether the organization's own documents, systems, and physical environment are accessible without them.

Czego naprawdę wymaga ta zasada

Dostępność powinna dostosowywać się do ludzi, a nie odwrotnie. Zasada ta jest słuszna. To, co z niej wynika, to nie wnioskowanie, lecz samostanowienie: osoba określa, czego potrzebuje, a system robi to, co zostało określone. To jest różnica między kontrolą preferencji a silnikiem wykrywania, i to jest cała kwestia zarządzania.

Z tego wynika sześć wniosków dla każdej organizacji rozważającej wdrożenie takich systemów.

1. Zapytaj dostawcę, na piśmie, czy system wnioskuje o cechach użytkownika, czy stosuje preferencje zadeklarowane przez użytkownika. Jeśli wnioskuje, zapytaj, o czym wnioskuje, na podstawie jakich sygnałów, gdzie wnioskowanie jest przechowywane, kto może je zobaczyć i jak długo jest przechowywane. Zachowaj odpowiedź.
2. Preferuj zadeklarowane preferencje nad wykrywaniem wszędzie tam, gdzie można osiągnąć ten sam rezultat. Panel ustawień kontrolowany przez pracownika zapewnia to samo dostosowanie bez żadnego z problemów związanych z wnioskowaniem, i pozostawia pracownikowi kontrolę nad własnym ujawnieniem informacji.
3. Treat any disability-related inference the system generates as confidential medical information for handling purposes, in separate storage with restricted access, and confirm that the vendor's architecture permits this before deployment rather than after.
4. Stwierdź wprost, zarówno w polityce, jak i w samym procesie dostosowania, że automatyczne funkcje adaptacyjne nie ograniczają ani nie zastępują prośby o rozsądne dostosowanie, i przeszkol odpowiednio osoby zajmujące się takimi wnioskami.
5. Odrzucaj twierdzenia o zgodności. Każde oświadczenie, że produkt automatycznie osiąga lub utrzymuje zgodność ze standardem dostępności, powinno być traktowane jako niepotwierdzone twierdzenie marketingowe, chyba że towarzyszą mu dowody, co jest obecnie także stanowiskiem FTC.
6. Napraw system bazowy. Adaptacyjna korekta zastosowana do niedostępnego dokumentu, pulpitu lub procesu pracy daje tymczasową modyfikację powierzchni. Naprawa u źródła jest wolniejsza, mniej efektowna podczas prezentacji i jedyną rzeczą, która działa trwale.

Podsumowanie

Spersonalizowana dostępność jest przedstawiana jako sposób na ominięcie tarć związanych z procesem dostosowania: bez formularzy, bez ujawniania informacji, bez opóźnień, bez niezręcznej rozmowy. Tarcie, które proponuje się usunąć, to w dużej mierze proces, dzięki któremu osoba niepełnosprawna sprawuje kontrolę nad informacjami o sobie i określa, czego faktycznie potrzebuje. Usunięcie go nie eliminuje klasyfikacji. Przenosi klasyfikację z rozmowy, w której uczestniczy pracownik, do systemu, którego nie widzi.

Technologia nie jest problemem i wiele z niej okaże się naprawdę użyteczne. Problemem jest twierdzenie, a twierdzenie obecnie głoszone - że dostępność może być automatyczna, adaptacyjna i kompletna bez konieczności podejmowania przez kogokolwiek jakiejkolwiek decyzji - jest tym samym twierdzeniem, które już doprowadziło do federalnego działania egzekucyjnego i fali sporów sądowych na pokrewnym rynku. Nie było prawdziwe w odniesieniu do stron internetowych. Nie jest bardziej prawdziwe w odniesieniu do miejsc pracy, gdzie osobami, do których się dostosowuje, są pracownicy posiadający prywatne prawo do powództwa i ustawę, która chroni ich od 1990 roku.

Bibliografia

- American Civil Liberties Union, ACLU of Colorado, Public Justice oraz Eisenberg & Baum LLP. Skarga złożona do Colorado Civil Rights Division oraz U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 19 marca 2025 r.
- Ustawa o osobach niepełnosprawnych z 1990 roku (Americans with Disabilities Act of 1990), 42 U.S.C. § 12112(d), dotycząca badań lekarskich, zapytań związanych z niepełnosprawnością oraz poufności informacji medycznych.
- Federalna Komisja Handlu (Federal Trade Commission), *W sprawie accessiBe, Inc.*, akta nr 2223156; skarga i proponowany nakaz ogłoszone 3 stycznia 2025 roku; nakaz ostateczny kwiecień 2025 roku.
- Amerykańska Komisja ds. Równych Szans Zatrudnienia (U.S. Equal Employment Opportunity Commission), *The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees*, EEOC-NVTA-2022-2, 12 maja 2022 r.; usunięte ze strony internetowej agencji 27 stycznia 2025 r.

- Wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych (Web Content Accessibility Guidelines), World Wide Web Consortium.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Jak cytować

Grizzle, H. M. (2025, April 24). Adaptacja wymaga wykrycia: problem zarządzania w spersonalizowanej dostępności miejsca pracy. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pl/2025/04/24/adaptation-requires-detection-the-governance-problem-in-personalized-workplace-accessibility/