



## OSOBY NIEWIDOME ORAZ ICH ZATRUDNIENIE W ŚWIELE WYBRANYCH PROBLEMÓW

Daria Rogowska

ORCID: 0000-0001-8019-7365

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

e-mail: dariarogowska1@wp.pl

### BLIND INDIVIDUALS AND THEIR EMPLOYMENT IN LIGHT OF SELECTED ISSUES

**Keywords:** blind people, employment, professional activity

**Abstract.** This article is devoted to the blind from the perspective of difficulties in finding employment by these populations. The aim of the paper is to present selected problems faced by blind individuals in taking up employment, as this issue seems to be still valid due to its complexity. The article presents the problem of vision loss from a medical perspective. Differences in the following issues were presented: completely blind and partially sighted people. Attention was drawn to the external conditions facilitating the professional existence of blind employees in the working environment. It also focused on the numerous consequences of the inability to see in the work environment. A research report entitled *Pracodawca na TAK* carried out by the TAKpełnosprawni Foundation in 2022, concerned the employment of individuals with disabilities, including the blind. The study refers to the principles of effective employment of people with disabilities. It was prepared according to the international standard ILO Global Business and Disability Network. In Poland, the practical aspect of these principles was presented for the first time.

**Słowa kluczowe:** osoby niewidome, zatrudnienie, aktywność zawodowa

**Streszczenie.** Artykuł poświęcony jest osobom niewidomym w perspektywie trudności podjęcia przez tę populację zatrudnienia. Celem artykułu jest zaprezentowanie wybranych problemów, z jakimi zmagają się jednostki niewidome w podjęciu zatrudnienia, ponieważ to zagadnienie wydaje się ciągle aktualne również ze względu na jego złożoność. W artykule przedstawiono problematykę utraty wzroku z perspektywy medycznej. Zaprezentowano różnice

w zagadnieniach, takich jak: osoby całkowicie niewidome oraz osoby szczerkowo widzące. Zwrócono uwagę na warunki zewnętrzne ułatwiające pracownikom niewidomym egzystencję zawodową w środowisku pracy. Skupiono się także na licznych konsekwencjach, jakie niesie za sobą brak zdolności widzenia w środowisku pracy. Przedstawiono raport z badań pt. *Pracodawca na TAK*, przeprowadzonych przez fundację TAKpełnosprawni w roku 2021, który dotyczył zatrudnienia jednostek z niepełnosprawnościami, a w tym ludzi niewidomych. Badanie odnosi się do zasad skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Zostało przygotowane według międzynarodowego standardu ILO Global Business and Disability Network. Co ważne, w Polsce praktyczny aspekt tych zasad przedstawiono po raz pierwszy.

## Wprowadzenie

Osoby niewidome egzystują aktywnie w środowisku rodzinnym, edukacyjnym oraz w środowisku pracy, gdzie na co dzień borykają się z wieloma niełatwymi sytuacjami, jakie generuje ich dysfunkcja zdrowotna. Egzystencja zawodowa osoby niewidomej oraz innych osób, które współdzielą z pracownikiem niewidomym środowisko pracy, tj. kadra zarządzająca i pracownicza, niewątpliwie jest specyficzna. Należy podkreślić, że ludzie niewidomi już na etapie poszukiwania pracy napotykać szereg barier w podjęciu zatrudnienia, do których należą choćby bariery architektoniczne bądź też techniczne, będące z kolei skutkiem np. niedostatecznej wiedzy w tym zakresie czy problemów natury finansowej. Złożoność problematyki dotyczącej znajdowania pracy przez człowieka zmagającego się z całkowitym brakiem zdolności widzenia jest z pewnością duża. Zatem wydaje się, że warto podejmować rozważania w tym zakresie ze względu na to, że ludzie niewidomi egzystują w bliższym albo dalszym środowisku społecznym każdej osoby. Należy podkreślić, że konsekwencje braku wiedzy i edukacji w tym zakresie prowadzą często do licznych sytuacji problemowych.

Jak już wspomniano, celem artykułu jest zaprezentowanie wybranych problemów w kontekście zatrudnienia osób niewidomych. Tematyka w odniesieniu do nieodłącznego obszaru egzystencji człowieka, który stanowi funkcjonowanie zawodowe, wydaje się istotna. Artykuł przygotowano wykorzystując metodę Desk Research. Przeanalizowano także wybrane pozycje literatury, której przedmiot stanowi problematyka osoby niewidomej w perspektywie medycznej. Rozważono specyfikę trudności populacji osób niewidomych w kontekście podejmowania zatrudnienia. Przedstawiono wskazane praktyki w zakresie zatrudniania osób z dysfunkcjami zdrowotnymi, w tym także z niepełnosprawnością wzroku. W artykule wykorzystano raport z badań pt. *Pracodawca na TAK*.

Analizy przeprowadzone zostały z inicjatywy fundacji TAKPełnosprawni w roku 2021 i dotyczyły zatrudnienia jednostek z niepełnosprawnościami, w tym niewidomych. Na uwagę zasługuje fakt, że opracowanie przygotowano według międzynarodowego standardu ILO Global Business and Disability Network.

Wydaje się, że istotne jest diagnozowanie potrzeb i problemów dotyczących osób niewidomych w zatrudnieniu również po to, aby wypracować wskazane, przydatne i optymalne praktyki w zakresie zatrudniania tej populacji, a także w celu minimalizacji niedogodności w środowisku pracy, jakie napotykają pracownicy pozbawieni całkowitej zdolności widzenia. Ponadto istotne jest podejmowanie wielostronnej współpracy w tym zakresie pomiędzy osobami niewidomymi, potencjalnymi pracodawcami a grupą pracodawców już zatrudniających osoby niewidome. Niewątpliwie tematyka odnosząca się do zatrudniania i aktywności zawodowej osób niewidomych jest złożona, ale zdecydowanie warto podjąć rozważania związane z tą problematyką.

## Osoba niewidoma w perspektywie medycznej

W kontekście medycznym wyróżnić można następujące kategorie ludzi zmagających się z dysfunkcją wzroku, a mianowicie:

- osoby całkowicie niewidome, czyli te, w przypadku których stwierdzono brak jakichkolwiek czynności wzrokowych. Ta populacja osób niewidomych nie reaguje na żadne bodźce o charakterze wzrokowym;
- osoby szczałtkowo widzące; tę populację jednostek stanowią ludzie niewidomi, u których orzeknięto resztki wzroku i te osoby, w przypadku których zdolność w zakresie widzenia stanowi nie więcej niż około 5% standardowej ostrości widzenia (Mrzygłocka-Chojnacka, 2014, s. 8-9).

Wśród osób niewidomych wyróżnia się różne okresy utraty wzroku. Pierwszą grupę stanowią ludzie niewidomi już **od chwili urodzenia** bądź od **wczesnych lat dzieciństwa**. Czyli tę populację tworzą osoby, u których stwierdzono utratę wzroku przed rozpoczęciem ich aktywności zawodowej. Utrata wzroku w tej sytuacji może być całościowa bądź częściowa. Drugą populację osób stanowią ludzie niewidomi, u których stwierdzono utratę zdolności widzenia w **późniejszym okresie egzystencji życiowej** (Mrzygłocka-Chojnacka, 2014, s. 8-9).

W kontekście zarysowanych dotychczas kwestii należy uściślić, że rozróżnienie populacji na ludzi niewidomych i osoby ociemniałe spowodowane jest nie tylko wiekiem, w którym wzrok został przez nich utracony. Rozróżnienie to jest warunkowane również tym, czy dany człowiek ma możliwość utrwalenia

i pozyskania w swojej pamięci wrażeń wzrokowych, które będą przydatne w toku jego dalszej egzystencji życiowej (Sokołowska – Kasperiuik, 2015, s. 158). Elżbieta Jurgielewicz-Delegacz podkreśla, że ludzie borykający się z niepełnosprawnością, a w tym jednostki niewidome, dzięki wypracowanej polityce o charakterze prospołecznym i jej założeniom, skupiającym się na uwzględnieniu specyfiki potrzeb omawianej populacji osób, mogą obecnie aktywnie egzystować w życiu nie tylko społecznym, ale też zawodowym (2016, s.131).

Należy przyjąć, że brak zdolności widzenia generuje liczne utrudnienia u człowieka w procesie poznawczym, co ma miejsce szczególnie w odbieraniu wrażeń o charakterze wizualnym. Znacznie zmniejsza także jego możliwości w zakresie pełnego uczestnictwa w życiu kulturalnym oraz ogranicza jego zdolność do samodzielnej i pełnej egzystencji. Redukuje też możliwości w zakresie pełnego rozwinięcia własnej osobowości w życiu społecznym oraz zawodowym. Występuje niedostateczna możliwość w zakresie przejawiania postaw poznawczych i estetycznych i pomniejszone możliwości w aspekcie kształcenia, obcowania z literaturą. Jednostka, która nie posiada zdolności widzenia, zмага się też z niemożnością przyswajania informacji, które są ważne z perspektywy pełnej egzystencji społecznej (Walter, 2010, s. 128).

## **Specyfika problemów populacji osób niewidomych w kontekście podejmowania zatrudnienia**

Do licznych przeszkód, z którymi zmagają się ludzie niewidomi, można zaliczyć: trudności w zakresie samodzielnego poruszania czy te z zakresu samodzielnej oraz podstawowej egzystencji. W zarysowanym kontekście nie można pominąć także barier natury psychologicznej, które stanowią m.in. niedostateczna motywacja, obniżona wiara we własne możliwości i niechęć do zmiany. Jednak warto podkreślić, że przy dostatecznym wsparciu możliwa staje się aktywna egzystencja osób niewidomych w społeczeństwie, ich aktywność w przestrzeni edukacyjnej czy też zawodowej (Mrzygłocka-Chojnacka, 2014, s. 8-9).

W związku ze specyfiką ograniczeń, z jakimi zмага się człowiek niewidomy, pracodawca jest zobligowany do tego, aby dostosować warunki pracy do potrzeb i możliwości pracownika pozbawionego zdolności widzenia. W związku z powyższym wypracowano środki oraz formy wsparcia, które zmniejszają trudności pracowników niewidomych w ich środowisku pracy (Braun, 2016, s. 56). W tym miejscu należy niewątpliwie wyszczególnić warunki ułatwiające pracownikom niewidomym egzystencję zawodową, a mianowicie:

- adaptacja stanowiska oraz miejsca pracy do potrzeb osoby niewidomej;
- zakup sprzętu technicznego, który będzie miał na celu globalne wsparcie pracownika pozbawionego zdolności widzenia oraz znacznie ułatwi wykonywanie powierzonych mu zadań zawodowych. Może być to np. komputer posiadający większy niż standardowy monitor, komputer wraz ze sprzętem adaptacyjnym, specjalistyczny notatnik dźwiękowy czy inne dostępne aktualnie pomoce brajlowskie;
- wsparcie w adaptacji społeczno-zawodowej w organizacji, które będzie miało miejsce podczas pierwszych miesięcy w pracy, obejmujące wprowadzenie w nowe zadania zawodowe i przybliżenie środowiska pracy jednostce pozbawionej zdolności widzenia;
- odpowiednie przygotowanie osób niewidomych do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy uwzględniające poznanie reguł funkcjonowania zawodowego w organizacjach należących do otwartego rynku pracy oraz chronionego rynku pracy. Istotna jest także w tym kontekście dedykowana informacja skierowana do pracowników niewidomych stanowiąca o tym, że mogą pracować w organizacji otwartego rynku zatrudnienia, osiągając przy tym konkurencyjne wyniki;
- pozytywne postawy kierownicze oraz te ze strony innych pracowników organizacji, przejawiające się akceptacją pracowników niewidomych, ale także życzliwością i chęcią udzielenia im wsparcia, gdy zajdzie taka konieczność;
- nie bez znaczenia jest również stałe weryfikowanie przebiegu zatrudnienia pracownika pozbawionego zdolności widzenia oraz stały monitoring jego rozwoju zawodowego przez specjalistów kariery (Majewski, 2014, s. 16–17).

Niemожność całkowitego widzenia może generować liczne konsekwencje w środowisku zatrudnienia. Można w tym miejscu przytoczyć najważniejsze z nich:

- trudności w poruszaniu się,
- trudności w komunikowaniu się z innymi pracownikami (zaburzona mowa ciała i mimika),
- trudności w dostępie do informacji,
- pozbawienie anonimowości,
- utrata niezależności osobistej w środowisku zawodowym (Bugajska, Nowak, 2019, s. 7).

Zdaniem Marzeny Sochańskiej-Kawieckiej istotną kwestię stanowi też brak motywacji ludzi niewidomych do podejmowania aktywności w obszarze nie tylko edukacyjnym, ale i zawodowym. Badaczka podkreśla, że w Polsce wciąż dominuje rehabilitacyjno-medyczny sposób myślenia na temat zjawiska niepełnosprawności, co generuje z kolei zaniżenie motywacji osób niepełnosprawnych, w tym niewidomych, do podjęcia pracy. Niewątpliwym utrudnieniem są także inne dysfunkcje chorobowe organizmu składające się na całościową sprawność jednostki (Sochańska-Kawiecka, Makowska-Belta, 2015, s. 21). Dopełniając dotychczasowe rozważania teoretyczne należy podkreślić, że osoby niewidome ze względu na dysfunkcję, z którą się zmagają i utrudnienia w zakresie fizycznym posiadają zdecydowanie większe predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej, usługowej, społecznej aniżeli pracy produkcyjnej bądź fizycznej. Wskazana praca dla człowieka niewidomego to zatem taka, która w najpełniejszym stopniu pozwala wykorzystać pracownikowi jego możliwości umysłowe i pobudza jego zainteresowania zawodowe:

- odbywa się w środowisku dostosowanym pod względem architektonicznym do możliwości człowieka pozbawionego zdolności widzenia po to, aby mógł poruszać się swobodnie na terenie organizacji, nie odczuwając trudności natury technicznej,
- wykonywanie pracy powinno odbywać się w ergonomicznym środowisku, gdzie pracownik niewidomy będzie miał zapewnione całkowite bezpieczeństwo fizyczne,
- pracownik niewidomy powinien wykonywać pracę, angażując w najpełniejszym stopniu dwa zmysły, tj. słuchu oraz dotyku (Bilewicz, Kulczyk, 2012, s. 44-45).

Istotną rolę w zakresie niwelacji trudności w środowisku pracy w odniesieniu do omawianej populacji ludzi niewidomych niewątpliwie stanowią środki o charakterze technicznym. Do urządzeń i rozwiązań technologicznych, które wspierają skuteczną likwidację akcentowanych barier, w literaturze przedmiotu zalicza się, np. programy powiększające elementy widoczne na ekranie, nagrywarki elektroniczne, mowę syntetyczną, czytniki ekranowe, brajlowskie terminale komputerowe. Wymienione pomoce w dużym stopniu umożliwiają aktywność internetową osoby z niepełnosprawnością wzroku lub ją wspierają (Ślusarczyk, 2017, s. 270). Warto nadmienić, że obecnie na rynku technologii wspomagających i asystujących występuje sporo urządzeń skutecznie wspierających pracę ludzi niewidomych. Niemniej jednak trzeba w tym miejscu podkreślić, że wybór jest ograniczony. Pracownicy niewidomi mogą korzystać z urządzeń

o charakterze biurowym, którymi są np. drukarki pozwalające na przekazywanie wiadomości głosowych. Na uwagę w tym aspekcie zasługuje fakt, że organizacja CRMC mieszcząca się w Izraelu wprowadziła autorski system, którego centralnym zadaniem jest wspieranie pracy ludzi niewidomych w Call Center. System wyposażono w klawiaturę Braille'a. Zaprojektowano nośniki audio, tworzące możliwości opisywania tego, co widoczne jest w danej chwili na ekranie monitora komputerowego. Następnie opracowano także tzw. monitory Braille'a (Borwaski, Kesra 2013, s. 206).

Jak wskazuje Elżbieta Śmiechowska-Petrovskij, ludzie niewidomi oraz słabowidzący otrzymują ciągle sporo nowych szans, ponieważ tworzą je technologie wspomagające o charakterze informacyjno-komunikacyjnym, generujące wiele sposobów w zakresie wysyłania, tworzenia, odbierania, przetwarzania i utrwalania informacji w szeroko dostępnych dziś formatach analogowych i cyfrowych. Dzięki temu pracownicy niewidomi zyskują duże możliwości kompensacyjne w zakresie korzystania ze standardowych, naocznych źródeł informacji, z których korzystają z powodzeniem osoby widzące lub zmagające się z mniejszym stopniem uszkodzenia wzroku (Śmiechowska-Petrovskij, 2017, s. 185). W kontekście dotychczasowych kwestii trzeba podkreślić, że ludzie niewidomi korzystają z pomocy tzw. białej laski, która znacznie ułatwia im poruszanie się na nieznanymi obszarach. Doskonałe wsparcie w pokonywaniu odległości stanowią również specjalnie zaprojektowane, nowoczesne aplikacje komórkowe (Jania, Rodzewicz, 2022, s. 3).

## **Wskazane praktyki w zatrudnieniu osób z dysfunkcjami zdrowotnymi, w tym z niepełnosprawnością wzroku**

Jak zauważa Teresa Matczak, potencjał jednostek zmagających się z niepełnosprawnością wzroku w aspekcie ich aktywności zawodowej nadal pozostaje wykorzystany w niepełnym zakresie, co jest przyczyną ciągle istniejącej stereotypowości, ale też niedostatecznej wiedzy i edukacji pracodawców (2018, s. 42). W tym miejscu można przypomnieć raport badawczy, który został przeprowadzony przez fundację Takpełnosprawni w roku 2021, a dotyczył skutecznego zatrudniania jednostek z niepełnosprawnościami, w tym niewidomych. Jak już akcentowano, analizy badawcze przygotowano według międzynarodowego standardu ILO Global Business and Disability Network. Dzięki przeprowadzonym badaniom wiadomo, że przygotowując procesy rekrutacyjne osób z niepełnosprawnością, w tym także ludzi niewidomych, w pierwszej kolejności

- już na etapie selekcji i rekrutacji kandydata - należy przygotować ogłoszenie o pracę w taki sposób, który będzie zawierał jasny, klarowny i przejrzysty opis stanowiska pracy, a także ujęte zostaną w nim wszystkie wymagania dodatkowe. Przy czym trzeba sprecyzować wymagania, w taki sposób, aby osoba z niepełnosprawnością wzroku zyskała pewność, że jej niepełnosprawność nie będzie stanowiła przeszkody w wykonywaniu zadań zawodowych. Do optymalnej praktyki w zatrudnianiu osób z dysfunkcjami zdrowotnymi, obejmującą także ludzi z niepełnosprawnością wzroku, należy również deklaracja w zakresie otwartości organizacji na pracowników borykających się z niepełnosprawnościami. Należy w tym kontekście jasno sprecyzować swoją postawę jako potencjalnego pracodawcy względem pracowników niepełnosprawnych. Trzeba również zastosować język, który będzie zrozumiały dla przyszłego kandydata niewidomego, biorącego udział w rekrutacji na dane stanowisko pracy (Robińska, 2021, s.16-46).

W świetle zarysowanej powyżej problematyki, za Jarosławem Gniatkowskim można przytoczyć częste zwroty używane w mowie potocznej, których nie należy pomijać zwracając się do osoby niewidomej oraz te, których należy się wystrzeżać w rozmowie z człowiekiem niewidomym. Przedstawiono je w tabeli poniżej.

Tabela 1. Zwroty używane w mowie potocznej w rozmowie z osobą niewidomą

Częste zwroty używane w mowie potocznej, których nie należy pominąć zwracając się do osoby niewidomej	Ponawiające się zwroty używane w mowie potocznej, których należy się wystrzeżać zwracając się do człowieka niewidomego
'Widział/a Pan/i' 'Oglądał/a Pan/i' 'Do widzenia' 'Czytał/a Pan/i' 'Do zobaczenia'	'Tutaj' bądź 'tam', ponieważ wymienione określenia w kontekście populacji ludzi niewidomych i specyfiki jej niepełnosprawności nie generują przekazu o charakterze praktycznym

Źródło: Opracowanie na podstawie: Gniatkowski, J. (2015). *Pacjent niewidomy i słabowidzący w gabinecie i na oddziale*. Warszawa: Wyd. Amis, s. 2.

Kontynuując dotychczasowe rozważania odnoszące się do postaw potencjalnego pracodawcy pragnącego podjąć współpracę z pracownikiem niewidomym można podkreślić, jak istotne są wymienione poniżej kwestie.

1. Uwzględnienie niejednorodnych typów kontaktów z potencjalnymi kandydatami do pracy, takich jak np. e-mail, telefon, sms, aplikacja online.
2. Otwartość na różnorodne typy zatrudnienia, czyli staże i praktyki.
3. Otwartość na pracę w pełnym i niepełnym wymiarze godzin.
4. Otwartość na pracę w formie zdalnej i hybrydowej (Robińska, 2021, s. 3).



Przy zatrudnianiu osób z dysfunkcjami zdrowotnymi, czyli także pracowników niewidomych, należy zwrócić uwagę na dostępność architektoniczną organizacji, obejmującą wszystkie czynniki ułatwiające poruszanie się po organizacji, tzn. dostosowaną toaletę, brak progów, podjazd, szerokie korytarze i poręcze, oznakowane ciągi komunikacyjne czy np. nieskomplikowaną dostępność oprogramowania powiększającego, przeznaczonego dla pracowników z niepełnosprawnością wzrokową (Robińska, 2021, s.16-46). Bardzo ważnym aspektem jest też możliwość komunikacji pracowników z dysfunkcjami zdrowotnymi w przypadku konieczności nawiązywania kontaktu na odległość. Dopuszczalne jest w tym aspekcie włączenie niestandardowych form, takich jak: e-mail czy sms. Nie bez znaczenia jest również zapewnienie tłumacza polskiego języka migowego (PJM) online dla pracowników głuchych bądź możliwość uczestnictwa nie tylko w wydarzeniach stacjonarnych, ale także tych z wykorzystaniem technik internetowych. Jak dowiodły przeprowadzone badania, wskazaną praktykę w zatrudnianiu osób zmagających się z niepełnosprawnościami stanowi też wypracowanie budżetu, przeznaczonego na wdrażanie usprawnień dla pracowników, np. tych, którzy są pozbawieni całkowitej zdolności widzenia. W tym celu osoby niewidome pracujące w organizacji muszą w sposób ciągły analizować przeznaczone dla nich pomoce pracownicze z obszaru nowoczesnych technologii.

Warto nadmienić, że to pracownicy z niepełnosprawnościami powinni być aktywnymi ekspertami w omawianym obszarze. Należy zatem prowadzić w tym zakresie różnorodne inicjatywy na linii pracownicy z niepełnosprawnością i pracodawca. Kolejną, wskazaną praktykę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi też wprowadzenie w organizacji programu utrzymania pracy i powrotu do pracy. Taki program wykorzystuje się w przypadku, gdy pracownik nabywa niepełnosprawność z wiekiem lub w sytuacji, w której osoba niepełnosprawna wraca do pracy w organizacji po przebytych urazach czy np. po wypadku i nie jest jeszcze tak samo wydajna, jak to miało miejsce wcześniej. W tym aspekcie można podkreślić, że w procesie zatrudniania jednostek borykających się z dysfunkcjami zdrowotnymi niezwykle ważne jest nie tylko wsparcie mentorskie lub psychologiczne, ale także pomoc ze strony doradcy zawodowego. W odniesieniu do powyższego trzeba uściślić, że ludzie niewidomi wymagają wieloprofilowego wsparcia, a w szczególności ta populacja osób, która utraciła zdolność widzenia nagle i niespodziewanie (Robińska, 2021, s.16-46).

Jak podkreśla Andrey Tikhonov, należy pamiętać, że w odniesieniu do omawianej powyżej kwestii, jakość egzystencji osób niewidomych niewątpliwie ulega zmianie. Nierzadko u jednostki, która nie posiada zdolności widzenia, pojawiają

się przekonania o własnej niemocy, a nawet pozbawienie sensu życia, co dodatkowo potęgują uprzedzenia, stereotypy i utarte przekonania społeczne, opierające się na tym, że osoba niewidoma nie poradzi sobie z samodzielnym funkcjonowaniem, pozyskaniem zatrudnienia czy utrzymaniem rodziny (2017, s. 203). Bez wątplenia niezmiernie istotna jest możliwość uzyskania pakietu świadczeń przedemerytalnych przez pracowników z niepełnosprawnością, w tym niewidomych (Robińska, 2021, s.16-46). Ponadto można podkreślić, że w zakresie akcentowanych powyżej praktyk dużą rolę odgrywają działania kadry kierowniczej i dogłębna znajomość zasad w zakresie polityki organizacji. W opracowaniach przedmiotowych można przeczytać: „w badaniu z 2012 roku naukowcy z Cornell University dowiedli, że pracownicy są o 60% bardziej skłonni ujawnić swoją niepełnosprawność przełożonemu niż działowi zasobów ludzkich” (Robińska, 2021, s. 16-46). Fundamentalną kwestię wskazanych praktyk w procesie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami stanowi także poufność, ponieważ osoba z niepełnosprawnością po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o tej niepełnosprawności zachowuje niekwestionowane prawo do prywatności. Przeprowadzone badania dowiodły, że kolejną, optymalną praktyką w zatrudnianiu pracowników z niepełnosprawnościami jest grupowe działanie pomiędzy organizacjami, które polega m.in. na współdziałaniu z klientami, kontrahentami czy partnerami biznesowymi. Pracodawcy zatrudniający osoby niewidome powinni inspirować się wzajemnie w kwestii wypracowanych zasad polityki firm w zakresie zarządzania różnorodnością. Podmioty zatrudniające pracowników z niepełnosprawnością mogą też inspirować się działaniami innych europejskich organizacji, posiadających wieloletnie doświadczenie w budowaniu zespołów pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością, zwłaszcza niewidomych. Organizacje mogą dzielić się wzajemnie optymalnymi praktykami, np. wypracowując własne, indywidualne metody wspierania aktywności zawodowej osób zmagających się z niepełnosprawnościami, w tym osób niewidomych. Nie bez znaczenia w przedstawianym aspekcie są również aktywne działania obejmujące obszar wolontariatu pracowniczego bądź w zakresie ekonomii społecznej, ale też ukazywanie różnorodności w zatrudnianiu przy wykorzystaniu sieci internetowej, w tym dostępnych kanałów marketingowych czy znanych e-platform bądź informatorów lub też ogólnodostępnych katalogów firmowych (Robińska, 2021, s.16-46).

## Zakończenie

W artykule podjęto próbę przedstawienia problematyki specyficznych trudności w zatrudnianiu osób niewidomych oraz ich aktywności zawodowej. Zaprezentowano problem całkowitej utraty wzroku z perspektywy medycznej ze względu na jego interdyscyplinarny charakter, a także trudności populacji osób niewidomych w kontekście podejmowania przez nich zatrudnienia. Opisano wskazane praktyki w zatrudnianiu osób z dysfunkcjami zdrowotnymi, również ludzi zmagających się z całkowitą utratą wzroku. Na podstawie przeglądu literatury przedmiotowej i wybranych badań można przyjąć konkluzje. W pierwszej kolejności zatem należy zaznaczyć, że osoby niewidome zmagają się z rozległymi i trudnymi problemami w zakresie ich aktywności zawodowej. Istotna jest adaptacja stanowiska oraz miejsca pracy do potrzeb wykazywanych przez pracownika niewidomego. Nie bez znaczenia pozostaje aktywne wsparcie w adaptacji społeczno-zawodowej tego pracownika w organizacji. W dalszej kolejności ważne jest odpowiednie przygotowanie na poziomie edukacyjnym oraz informacyjnym osób niewidomych do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Należy przyjąć, że w zarysowanym kontekście dużą rolę odgrywają pozytywne postawy kierownicze oraz te ze strony innych pracowników organizacji przejawiające się akceptacją pracowników niewidomych. W zakresie potrzeb osób niewidomych w ich aktywności zawodowej niezbędny jest zakup specjalistycznego sprzętu technicznego, który będzie ułatwiał wykonywanie powierzonych im zadań zawodowych. Na poprawę jakości procesu zatrudniania osób niewidomych niewątpliwie wpływ ma stosowanie optymalnych praktyk, które bazują na międzynarodowym standardzie ILO Global Business and Disability Network. W świetle powyższego można przyjąć, że wszystkie działania zmierzające do poprawy jakości zatrudniania osób niewidomych powinny być projektowane we współpracy z populacją, którą stanowią właśnie pracownicy pozbawieni zdolności widzenia.

Artykuł nie wyczerpuje problematyki w nim zaprezentowanej. Dalsze analizy mogłyby odnosić się do specyfiki potrzeb oraz trudności, jakie wykazują pracodawcy w zatrudnianiu osób niewidomych i tego, z jakimi zmagają się problemami w tym zakresie w poszczególnych obszarach. Następne badania mogłyby dotyczyć także skuteczności wypracowanych już praktyk i być analizowane z perspektywy pracowników niewidomych, aktywnych na otwartym i chronionym rynku pracy w Polsce. Nie bez znaczenia w zarysowanym kontekście jest

także wielostronna edukacja w tym kierunku, obejmująca grupę pracodawców już zatrudniających pracowników niewidomych, ewentualnych pracodawców, ale także potencjalnych kandydatów do pracy oraz pracowników już aktywnych na otwartym, a także chronionym rynku pracy w Polsce.

## Referencje

- Bilewicz, M., Kulczyk M. *Sytuacja osób z dysfunkcją narządu wzroku na rynku pracy w Okręgu Podlaskim Polskiego Związku Niewidomych. The Situation of People with Visual Dysfunction on the Labour Market in the Podlaski District of the Polish Association of the Blind Source*. Rozprawy Społeczne, 1 (2012).
- Borawski, M., Kesra, N. *System informowania niewidomych znajdujących się w jednostkach samorządu terytorialnego. Information system for the blind people located in the local government administration*. Kolegium Roczników Analiz Ekonomicznych. Szkoła Główna Handlowa, 29 (2013).
- Braun, P., Szczucki, K. (2016). *Osoba niepełnosprawna na rynku pracy*. Warszawa: Fundacja Edukacji Nowoczesnej.
- Bugajska, J., Nowak, K. (2019). *Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w pracy*. Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB.
- Gniatkowski, J. (2015). *Pacjent niewidomy i słabowidzący w gabinecie i na oddziale*. Warszawa: Amis.
- Jania, I., Rodzewicz, J. (2022). *Jak pomagać osobom niewidomym i słabowidzącym?* Warszawa: Polski Związek Niewidomych.
- Jurgielewicz-Delegacz, E., *Osoby niepełnosprawne – w tym niewidome i słabowidzące – jako uczestnicy ruchu drogowego*. Humanistyczne Zeszyty Naukowe Prawa Człowieka, 19 (2016).
- Majewski, T. (2014). *Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II. Podręcznik dobrych praktyk*. Warszawa: PFRON.
- Matczak, T. (2018). *Jak żyć z niepełnosprawnością wzroku*. Warszawa: ZUS.
- Mrzygłocka-Chojnacka, J. (2014). *Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy. III – podręcznik dobrych praktyk*. Warszawa: PFRON.
- Robińska, A. (2021). *Raport z badania Pracodawca na TAK. 10 zasad skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami*. Poznań: Fundacja TAKPełnosprawni, [https://odpowiedzialnybiznes.pl/wpcontent/uploads/2021/09/raport\\_Pracodawca\\_na\\_TAK\\_2021.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/wpcontent/uploads/2021/09/raport_Pracodawca_na_TAK_2021.pdf) (20.03.2022).
- Sochańska-Kawiecka, M., Makowska-Belta, E. (2015). *Raport końcowy, Włączający system edukacji i rynku pracy – rekomendacje dla polityki publicznej*. Warszawa: IBE.
- Sokołowska-Kasperiuk, A. *Blaski i cienie życia dorosłej osoby ociemniałej w kontekście przystosowania się do niepełnosprawności. Studium przypadku*. Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej, 10 (2015).
- Ślusarczyk, Cz. *Rola i znaczenie serwisów internetowych dla osób z dysfunkcją wzroku*. Ekonomiczne Problemy Usług, 26 (2006).

Śmiechowska-Petrovskij, E. *Preferencje osób z dysfunkcją wzroku w zakresie korzystania z informacyjno-komunikacyjnych technologii wspomagających*. Forum Pedagogiczne, 1 (2017).

Tikhonov, A. *Jakość życia osób z dysfunkcją wzroku, Quality of Life of Visually Impaired Persons*. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 483 (2017).

Walter, N. *Tyflointernet – niewidomi w globalnej wiosce*. Neodidagmata, 32 (2010).