



Andrey Tikhonov¹✉

¹Uniwersytet Wrocławski, Poland

PRACOWNIK Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ WZROKOWĄ W XXI WIEKU

Abstrakt. Głównym celem niniejszego artykułu jest próba analizy możliwości pracownika z uszkodzeniami sensorycznego kanału wzroku, a także wskazanie barier powodujących wykluczenie go z rynku pracy. W tekście przedstawiono najistotniejsze w polskim ustawodawstwie akty prawne gwarantujące osobie niewidomej ochronę prawa do pracy i przeciwdziałające marginalizacji ekonomicznej. Zaprezentowano również najważniejsze, dostępne techniczne możliwości przywracania sprawności, w części rekompensujące dysfunkcje sensorycznego kanału wzroku. Omawianymi w tym artykule wyzwaniami są: koncepcja neoliberalizmu idealizująca „normalną sprawność”, zapewnienie dostępu do rehabilitacji i wspomagających rozwiązań technicznych, radzenie sobie z niedoskonałościami procesu kształcenia oraz zapewnienie odpowiednich mechanizmów psychicznych u osoby z niepełnosprawnością wzrokową. Na potrzeby badania zostały przeanalizowane głównie publikacje w zakresie studiów nad niepełnosprawnością (*disability studies*) i wybrane akty prawne.

Słowa kluczowe: socjopolityczny model, niepełnosprawność wzrokowa, zatrudnienie

WPROWADZENIE

Zdolność postrzegania świata za pomocą zmysłu wzroku jest istotna w każdym wymiarze życia społeczno-ekonomicznego. Niepełnosprawność wzrokowa stanowi zatem dla jednostki ludzkiej zagrożenie, wskutek którego osoba niewidoma albo słabowidząca może zostać wykluczona z głównego nurtu życia społeczno-gospodarczego. W XXI wieku osoby borykające się z zaburzeniami sensorycznego kanału wzroku mogą liczyć na różnorodne rozwiązania techniczne, instytucjonalne, prawne, medyczne i społeczne dające szansę na przezwyciężenie niepełnosprawności, przywracanie sprawności

i wykształcenie mechanizmów rekompensacyjnych. Te współczesne rozwiązania, które stanowią rezultat pracy intelektualno-humanistycznej, a także relacjonują o poziomie rozwoju naukowo-technologicznego, umożliwiają osobom z niepełnosprawnością wzrokową zatrudnienie we wszystkich trzech sektorach (publicznym, prywatnym i pozarządowym). Jednak na drodze do uzyskania (albo odzyskania) niezależności i samowystarczalności ekonomicznej stają innego rodzaju bariery w postaci niedociągnięć w systemie kształcenia, braku odpowiednich kompetencji i umiejętności, niedojrzałości psychicznej i społecznej, a także trudności wynikające z neoliberalnego modelu rozwoju świata współczesnego.

✉mgr Andrey Tikhonov, Instytut Politologii, Uniwersytet Wrocławski, ul. Koszarowa 3, 51-149 Wrocław, e-mail: tikhandy@hotmail.com

ZATRUDNIANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Znaczenie społeczne, ekonomiczne i polityczne pracy jako całokształtu zagadnień skonstruowanego w obszarze relacji międzyludzkich trudno przecenić. Pojęcie pracy ma także wymiar aksjologiczny, który podkreśla wartość zarówno samej pracy, jak i prestiż osoby pracującej. Ten aspekt wartościowania z jednej strony zachęca do podejmowania pracy, ale z drugiej strony może stać się przyczyną piętnowania i stygmatyzacji ludzi, którzy wskutek fizycznych uszkodzeń ciała albo zaburzeń psychicznych, intelektualnych lub emocjonalnych mają trudności ze znalezieniem pracy i sprostaniem wymaganiom stawianym przez pracodawcę. Praca stanowi niezbędny i ważny element złożonej struktury tożsamości jednostki ludzkiej. „Praca jest środkiem wsparcia dla każdego z nas. Możliwość zarabiania własnych pieniędzy jest prawdopodobnie jednym z najbardziej podnoszących na duchu doświadczeń, jakie czekają na nas w życiu oraz potwierdzeniem naszej autonomii” (Breuer 2019). Marek Plura, poseł na Sejm VI i VII kadencji, poseł do Parlamentu Europejskiego VIII kadencji, senator X kadencji, poruszający się na wózku elektrycznym, jest przekonany, że „najsmaczniejszy chleb to ten, na który człowiek zarobił sam” (Tikhonov, 2018). W tym wypadku nie ma znaczenia, czy osoba ma niepełnosprawność czy jest osobą „zdrową”.

Pojęcie pracy ma charakter interdyscyplinarny. Termin ten jest w różny sposób definiowany na gruncie wielu dyscyplin nauk społecznych (Jagoda i Klimczak, 2011). Praca to „system czynności wyróżnionych i ukierunkowanych na przekształcenie otoczenia, wykonywanych względnie stale, gdy jej wykonawca ma odpowiednie kwalifikacje formalne” (Szewczuk, 1998). Można stwierdzić, że praca ma charakter uniwersalny, jako że jej celem jest zaspokajanie potrzeb jednostki. W tym ujęciu praca stanowi „świadome działanie mające na celu zaspokojenie potrzeb przez tworzenie dóbr” (Pilch, 2003). Próbując uchwycić złożony charakter pojęcia pracy, można je zdefiniować jako „świadomą i celową działalność człowieka, który wykorzystując swoje fizyczne i biologiczne oraz nabyte zdolności i umiejętności, dąży do zaspokojenia swoich potrzeb materialnych i duchowych. Jest to jedna z podstawowych form aktywności człowieka, za pomocą której jednostki zapewniają sobie byt materialny oraz zaspokajają elementarne potrzeby życiowe organizmu” (Praca jako wartość, 2018).

Niepełnosprawność (*disability*) jest nader złożonym zjawiskiem, którego wielowymiarowa natura to przyczyna trudności jego uchwycenia. Definicja niepełnosprawności powinna uwzględniać różne aspekty, ponieważ sposób pojmowania niepełnosprawności bezpośrednio wpływa na warunki i jakość życia dużej grupy społecznej osób z niepełnosprawnościami. Tradycyjnie niepełnosprawność była rozumowana wyłącznie jako uszkodzenie ciała ludzkiego, co sprowadzało to zjawisko tylko do aspektu medycznego oraz redukowało je do poziomu osobistej tragedii jednostki (Barnes i Mercer 2008). Osoby mające fizyczne uszkodzenia albo sensoryczne, psychiczne lub poznawcze zaburzenia określano mianem „niepełnosprawnych” (Dartington i in., 1981), a zatem niezdolnych do pełnienia ważnych ról i funkcji społecznych, co czyniło osoby niepełnosprawne zależnymi od ludzi społecznie produktywnych, zdrowych fizycznie (Safilios-Rothschild, 1970), czyli od tych, którzy są w stanie pracować. W latach 70. XX wieku emancypacyjny ruch osób z niepełnosprawnościami, który przyjął charakter ponadnarodowy (Driedger, 1989; Oliver, 1996), zapoczątkował wielkie zmiany w traktowaniu tych osób. Zmiany te stały się możliwe poprzez wypracowanie i wdrażanie w życie socjopolitycznego modelu niepełnosprawności, zgodnie z którym niepełnosprawność konstruuje się społecznie, politycznie, ekonomicznie, kulturowo etc. Socjopolityczny model opiera się na przekonaniu, że niepełnosprawność powstaje w związku z tym, że społeczeństwo nie bierze pod uwagę potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami, w taki sposób je upośledzając (uniesprawniając albo uniepełnosprawniając; UPIAS, 2018). Niepełnosprawność pojawia się wskutek oddziaływania na osobę różnych barier, co utrudnia, a czasem wręcz uniemożliwia „pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami” (Konwencja, 2006). Bariery te mają różnorodny charakter. Frank Bove, aktywista i profesor w zakresie studiów nad niepełnosprawnością (*disability studies*), w pracy *Handicapping America* wymienił sześć największych przeszkód we włączeniu osób z niepełnosprawnościami do życia społecznego: bariery architektoniczne, bariery związane z postawą wobec inności, bariery edukacyjne, zawodowe, prawne i osobiste (od skromnych zasobów materialnych po stygmatyzację; Bove, 1978).

Socjopolityczny model niepełnosprawności został uwzględniony w różnych aktach prawnych na poziomie krajowym i międzynarodowym. Uszkodzenia

ciała, zaburzenia psychiczne i intelektualne (*impairment*) zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją zaburzeń, niepełnosprawności i upośledzeń stanowią tylko jeden, medyczny wymiar niepełnosprawności (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, 1980). Te uszkodzenia implikują, że *exempli gratia* osoba całkowicie niewidoma (*totally blind*) nie jest w stanie wykonywać takich zawodów, jak spawacz, ratownik medyczny, snajper czy operator filmowy, albowiem dysfunkcje wzroku powodują tzw. niepełnosprawność funkcjonalną (*functional disability*). Osoba z niepełnosprawnością wzrokową może pomyślnie pełnić obowiązki na stanowisku prawnika, dziennikarza, nauczyciela, tłumacza, muzyka, masażysty etc. Kiedy pracodawca nie zatrudnia takiej osoby tylko ze względu na to, że charakteryzuje ją odmiennosc w postaci niepełnosprawności wzrokowej, pojawia się zjawisko określane mianem niepełnosprawności społecznej albo upośledzenia (*handicap*). W kontekście niniejszego artykułu socjopolityczny model niepełnosprawności ma kluczowe znaczenie, ponieważ ujawnia on mechanizmy wykluczenia osób niewidomych i słabowidzących z rynku pracy. Osoba z dysfunkcją wzroku ma możliwości nabycia wymaganych umiejętności i kwalifikacji, zdobycia wykształcenia, ale mimo tego może mieć status osoby bezrobotnej. W wypadku pracownika niewidomego stanowisko pracy musi być dostosowane do jego indywidualnych potrzeb i możliwości. W XXI wieku są rozwiązania, które pozwalają takiej osobie na efektywność w pracy. „Praca stanowi dla osób niepełnosprawnych narzędzie rehabilitacji i pozyskiwania lub odzyskiwania, ograniczonej ze względu na kalectwo, niezależności” (Bogusz, 2019). Zatrudnienie dla osoby niewidomej oznacza nie tylko autonomię ekonomiczną, ale również jest skutecznym środkiem przywracania szeroko rozumianej sprawności. Zatrudnienie także poprawia stan zdrowia, które ma wymiar fizyczny, psychiczny, społeczny i duchowy.

WSPÓŁCZESNE ROZWIĄZANIA WSPIERAJĄCE NIEWIDOMEGO PRACOWNIKA

Obecnie istnieje szereg rozwiązań prawnych, technicznych i instytucjonalnych, których celem jest wspieranie pracownika z niepełnosprawnością wzrokową. Zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. „osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczeniu

egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej” (art. 69). Z kolei w artykule 33 napisano, że państwo jest zobowiązane do ochrony i realizacji prawa każdego obywatela „do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji”. Istotnym aktem prawnym w polskim ustawodawstwie antydyskryminacyjnym, który reguluje kwestie związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, jest Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W rozdziałach 4–6 opisano uprawnienia pracownika z niepełnosprawnością, szczególne obowiązki i uprawnienia pracodawców, a także zasady funkcjonowania zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej. Zgodnie z Kartą Praw Osób Niepełnosprawnych, uchwaloną 1 sierpnia 1997 r., „Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uznaje, że osoby niepełnosprawne” mają prawo do „pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych” (art. 1, p. 6). W skali międzynarodowej głównym antydyskryminacyjnym aktem prawnym jest Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami, która została uchwalona przez Ogólne Zgromadzenie ONZ 13 grudnia 2006 r. w Nowym Jorku. Polska ratyfikowała Konwencję we wrześniu 2012 r. Zgodnie z artykułem 27 Praca i zatrudnienie, państwa strony uznają prawo osób z niepełnosprawnościami „do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy”. Państwo zobowiązane jest do tworzenia warunków do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami m.in. poprzez podjęcie odpowiednich kroków w celu ochrony ich prawa do „sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do równych szans i jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”, popierania możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego na rynku pracy oraz pomocy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia, popierania możliwości samozatrudnienia, przedsiębiorczości, tworzenia spółdzielni i zakładania własnych przedsiębiorstw, zapewnienia wprowadzania racjonalnych usprawnień

w miejscu pracy, popierania programów rehabilitacji zawodowej, utrzymania pracy i powrotu do pracy (art. 27).

Akty prawne, których głównym celem jest wspieranie osób z niepełnosprawnością wzrokową w ich dążeniu do zatrudnienia, są mało skuteczne w wypadku, gdy nie istnieją odpowiednie rozwiązania techniczne. Jak zauważa Kaye, inicjatywy w rodzaju Americans with Disabilities Act (ADA) z 1990 r. – najstarsze i najbardziej wszechstronne na świecie prawo przeciwdziałające dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami (Doyle, 1999) – przynoszą jedynie mało widoczne zmiany, jeśli chodzi o obecność osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy (Kaye, 1998). W XXI wieku niewidomy użytkownik ma możliwość korzystania z szeregu specjalnych urządzeń, zaprojektowanych z myślą o osobach niewidomych, a także z ogólnodostępnych urządzeń, programów i aplikacji, które w łatwy sposób mogą być dostosowane do potrzeb takiego użytkownika. Komputer, laptop, tablet albo smartfon dostosuje się do potrzeb użytkownika, który ze względu na dysfunkcję wzroku nie jest w stanie korzystać z monitora albo wyświetlacza, na dwa sposoby: udźwiękowienie albo ubrajlowienie. „Zwykły komputer w części może zastąpić utracony zmysł wzroku wtedy, kiedy jest na nim uruchomione oprogramowanie udźwiękawiające. Program udźwiękawiający (ang. Screen reader – czytnik ekranu) to program komputerowy, który rozpoznaje i interpretuje informacje wyświetlane na monitorze, a następnie przedstawia je użytkownikowi w postaci głosowej lub przesyła do monitora brajlowskiego” (Tikhonov, 2019). Mając do dyspozycji programy komercyjne oraz darmowe, niewidomy użytkownik może korzystać z różnych edytorów tekstu, przeglądark internetowych, programów do obróbki dźwięku i nagrywania oraz innych aplikacji. Bariery są tylko informacje i interfejsy w postaci graficznej. Jednym z podstawowych celów Europejskiego aktu o dostępności (European Accessibility Act) – dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/882 (z 17 kwietnia 2019 r.) – jest zapewnienie dostępności do urządzeń i oprogramowania poprzez nakładanie obowiązku na producentów uwzględnienie potrzeb niewidomych odbiorców ich usług na etapie projektowania produktów. Z kolei proces ubrajlowiania polega na tym, że „specjalne oprogramowanie przetwarza graficzne symbole na symbole alfabetu Brajla, które wyświetlają się (uwypuklają się) na specjalnym urządzeniu” (Tikhonov, 2019). Monitor brajlowski, zwany też linijką brajlowską, to urządzenie wejścia-wyjścia, służące do wyświetlania

pisma Braille’a. Obecnie firmy z różnych krajów oferują różnorodne monitory brajlowskie. Niektóre z nich mają pamięć wewnętrzną, możliwość połączenia z internetem i inne funkcje, co czyni je pod względem tych funkcji komputerami przenośnymi. Smartfon również może być bardzo przydatnym narzędziem w pracy, ze względu na to, że pojawia się coraz więcej aplikacji, których celem jest wspieranie niewidomego pracownika w wykonywaniu różnych prac biurowych.

WSPÓŁCZESNE WYZWANIA

Niezbędną siłą napędową rozwoju gospodarczego zachodnich krajów są wartości neoliberalne, co skłoniło Fukuyamę do stwierdzenia, że „po raz pierwszy pojawiła się możliwość uniwersalizacji zachodniej liberalnej demokracji jako ostatecznej formy rządu” (Fukuyama, 1991). Neoliberalne normy są powszechnie internacjonalizowane przez jednostki ludzkie, ponieważ postrzegają się je jako środki do osiągnięcia sukcesu, bogactwa i harmonii wewnętrznej. To powoduje idealizację „neoliberalnej sprawności” (*neoliberal-ableism*), albowiem tylko szeroko rozumiana sprawność umożliwia rozwój, bogacenie się i pełne uczestnictwo w życiu (Goodley, 2014). „Zgodnie z koncepcją liberalizmu natura ludzka jest zasadniczo dobra, a ludzie mogą poprawiać swoje warunki moralne i materialne, umożliwiając w ten sposób postęp społeczny” (Mingst, 2006). Problem polega na tym, że nie każdej jednostce jest dane np. „pracować osiem godzin dziennie, a wieczorami grać w badminton” (Vasey, 1992). Innymi słowy, są ludzie, którzy wskutek uszkodzeń ciała lub innych zaburzeń, niepełnosprawności funkcjonalnej i upośledzenia społecznego, nie wpisują się w dyskurs dyktowany przez zinstytucjonalizowane formy neoliberalizmu. W neoliberalnej rzeczywistości „przywileje ma sprawność cielesna” (*able-bodiedness*), a wymaganą i pożądaną przez rynek normą są „niezależni, autonomiczni obywatele” (Goodley, 2014). Jak zwracają uwagę Barnes i Mercer, promowana i pożądana „normalna sprawność”, a także sposób konstruowania rzeczywistości gospodarczej, społecznej i kulturowej w stylu zachodnim przyczyniają się do dalszego wykluczenia osób z niepełnosprawnościami (2008). Postrzeganie kolejnych obszarów życia społeczno-politycznego jako rynku powoduje, że państwo funkcjonuje na zasadach firmy, w której efektywność w sensie ekonomicznym staje się wartością nadrzędną. „Państwo dobrobytu jest ważne, ale jeszcze ważniejsze jest państwo tanie

i oszczędne” (Sześciło, 2015). „kapitalistyczna wizja rozwoju, w której utrzymanie stałego (4-procentowego) poziomu wzrostu gospodarczego staje się celem samym w sobie, to droga do coraz większych nierówności wśród ludzi, atomizacji, zaniku relacji i pojawianiu się wykluczeń pośród kolejnych kategorii społecznych” (Nowak, 2019).

W większości krajów przemysłowych praca zarobkowa to istotne kryterium podziału ludności w kategoriach klasy społecznej, statusu i władzy, co oznacza, że ludzie znajdujący się na marginesie rynku pracy są dyskryminowani w sferze ekonomicznej, politycznej i społecznej. Podział ten powszechnie odczuwają osoby z niepełnosprawnościami (Barnes i in., 1999). Wskaźniki bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami różnią się w zależności od epoki i kraju, lecz zwykle są one wyższe od średniej krajowej (Barnes i Mercer, 2008). Osoby z niepełnosprawnościami rzadziej pracują na stanowiskach kierowniczych i w zawodach, w których zarobki są wyższe i istnieje w nich gwarancja stałego zatrudnienia i możliwości awansu. Duża nadreprezentacja takich pracowników występuje z kolei w pracach niewymagających szczególnych umiejętności, niskopłatnych (Roulstone, 1998). „Rynkowe położenie niepełnosprawnych pracujących etatowo jest wyraźnie gorsze niż w pełni sprawnych zatrudnionych na umowę o pracę [...], zarabiają od nich mniej, częściej pracują jedynie na część etatu oraz na umowę na czas określony” (Magierowski i Strzebońska, 2015). Najbardziej dotkliwym skutkiem wykluczenia osób z niepełnosprawnościami z płatnego rynku pracy – i to zjawisko istnieje we wszystkich krajach – jest doświadczane przez nich ubóstwo i coraz większa zależność od świadczeń opieki społecznej lub instytucji charytatywnych (Martin i White, 1988; Berthoud i in., 1993; Chouinard, 1997). Istnieje szereg przyczyn, które powodują, że mimo wdrażania w życie socjopolitycznego modelu niepełnosprawności, uchwalenia różnych aktów prawnych i stosowania rozwiązań technicznych, wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wzrokową pozostaje bardzo niski.

Niezwykle duże znaczenie w procesie zatrudniania osoby niewidomej mają cechy jej charakteru, wytrwałość, samozaparcie i stopień własnej podmiotowości zarówno zewnętrznej, jak i wewnętrznej. Pojęcie podmiotowości, pochodzące z psychologii, oznacza podejmowanie świadomych, racjonalnych, suwerennych i celowych działań w celu przekształcania otoczenia (Sotwin, 2003). Podmiotowość zewnętrzna jest skierowana

na świat otaczający, zaś z kolei ta wewnętrzna służy do zarządzania emocjami i procesami poznawczymi. Na kształtowanie cech osobowych człowieka wpływają czynniki nie tylko biologiczne, ale i środowiskowe. Wielkie znaczenie w procesie kształtowania charakteru dziecka z niepełnosprawnością wzrokową mają rodzice oraz szkoła. Obecnie dzieci z uszkodzeniem zmysłu wzroku mogą uczyć się zarówno w szkole specjalnej, przeznaczonej wyłącznie dla nich, jak i ogólnodostępnej czy integracyjnej (Pańczyk, 2001). Niezależnie od formy pobierania nauki proces edukacji dzieci niewidomych powinien być skierowany na kreowanie aktywnego podejścia do zarządzania własnym życiem. Obecnie pracownicy ośrodków szkolno-wychowawczych stoją w obliczu szerokiego spektrum zróżnicowanych wyzwań edukacyjno-społecznych, którym muszą sprostać, by zapewnić swoim podopiecznym optymalne warunki rozwoju (Sokołowska-Kasperiuk, 2014). W warunkach natłoku obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych staje się możliwe zaniedbanie w sferze wychowywania, którego jednym z głównych celów powinno być kreowanie poczucia sprawczości i możliwości wpływu na własne życie. Przyjęcie i zrozumienie własnej tożsamości, zdolność rozpoznawania i zrozumienia swej obiektywnej sytuacji w świecie i przekształcenie jej w zadanie do wykonania, zdolność interpretacji i selekcjonowania napływających informacji zwrotnych w celu kontynuacji działalności w określonym kierunku to trzy kluczowe aspekty podmiotowości (Tomaszewski, 1963). To one są warunkiem do przezwyciężenia niepełnosprawności i odgrywają znaczącą rolę w dążeniu osoby niewidomej do samodzielnego życia, niezależności ekonomicznej oraz pełnego uczestnictwa w życiu społeczno-politycznym. Kreowanie aktywnego nastawienia, opierającego się na trzeźwej i realistycznej analizie rzeczywistości, jest również ważne w procesie rehabilitacji osób, które straciły wzrok w ciągu życia. W wypadku braku pojmowania własnej sytuacji i wizji stanu docelowego, który musi osiągnąć jednostka, żadne nowoczesne środki przywracania sprawności, zaprojektowane dla osób niewidomych, nie będą efektywne i pomocne. Jeżeli osoba niewidoma ulega naciskowi stereotypów, według których stan niewidzenia to bezradność, nędza i niska wydajność procesów poznawczych (Kleege, 1999), i nie umie trzeźwo, niezależnie i sprawnie korzystać z rozumu (Andreski, 2002), sprzęt specjalistyczny staje się nikomu niesłużącym wynalazkiem myśli techniczno-humanistycznej.

Nowoczesne techniczne środki przywracania sprawności, takie jak udźwiękowione i ubrajlowione komputery, laptopy i smartfony, są bardzo drogie. Wielu niewidomych nie stać na zakup urządzenia umożliwiającego wykonywanie codziennych czynności w pracy. Dlatego istnieją programy wsparcia, np. realizowane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), w ramach których osobie z niepełnosprawnością wzrokową może być przyznane dofinansowanie na zakup sprzętu specjalistycznego. PFRON oferuje także wsparcie finansowe pracodawcom zatrudniającym pracownika z niepełnosprawnością w postaci dofinansowania do wynagrodzenia dla takiego pracownika albo dofinansowania w celu dostosowania miejsca pracy.

Proces rehabilitacji jest długotrwały i dynamiczny, a w przypadku osoby niewidomej stanowi stały element życia. Ciągłe i szybko zmieniające się warunki zmuszają taką osobę do codziennego doskonalenia takich umiejętności, jak posługiwanie się białą laską oraz urządzeniami i programami, samodzielnego i bezpiecznego poruszania się, a także do stałego poszukiwania rozwiązań różnorodnych problemów. Należy pamiętać, że trudności, z którymi zmuszona jest borykać się osoba pozbawiona możliwości postrzegania świata za pomocą zmysłu wzroku, nie sposób pokonać bez kompleksowego wsparcia, czyli wsparcia informacyjnego, wsparcia emocjonalnego, wsparcia materialnego, wsparcia przez świadczenie usług, wsparcia w rozwoju (Kawczyńska-Butrym, 1998). Często instytucje państwowe nie są w stanie zapewnić osobom z niepełnosprawnością wzrokową zindywidualizowanego i skutecznego procesu przywracania sprawności. Dlatego tę rolę przyjmują organizacje pozarządowe działające na rzecz tej dużej grupy społecznej. Stowarzyszenia i fundacje nie mają jednak stałego finansowania, a funkcjonują tylko w ramach działalności projektowej. Bez dofinansowania i projektów osoba niewidoma nie może pozwolić sobie na rehabilitację, tak ważną w jej przypadku.

PODSUMOWANIE

„Nie ma potrzeby poszybowania w krainę metafizycznego teoretyzowania, by znaleźć odpowiedź na pytanie”, czemu niepełnosprawność wzrokowa kryje w sobie poważne i potężne zagrożenie jakości życia (Tikhonov, 2017). Jak wskazuje badaczka niepełnosprawności wzrokowej Georgina Kleege, rzeczywistość w jej różnych wymiarach jest budowana wokół ludzkiej zdolności

widzenia (1999). Powszechna tendencja do wizualizacji oraz wszechogarniająca kultura wykorzystywania obrazu jeszcze pogłębiają wykluczenie osób pozbawionych możliwości postrzegania świata za pomocą zmysłu wzroku. Praca jest niezbędnym elementem życia człowieka, zapewnia mu niezależność ekonomiczną i pozycję w strukturach społecznych, a także ma swój wymiar aksjologiczny. W przypadku osoby niewidomej praca pełni jeszcze inne funkcje, takie jak rehabilitacja, odzyskanie pewności siebie etc. W XXI wieku istnieją rozwiązania prawne, techniczne i instytucjonalne, których celem jest wsparcie pracownika z niepełnosprawnością wzrokową w niełatwych warunkach konkurencji rynkowej i rzeczywistości neoliberalnej. Jednak w XXI wieku pracownik z niepełnosprawnością wzrokową nie tylko może korzystać ze współczesnych rozwiązań wspomagających, ale również musi stawić czoło współczesnym trudnym wyzwaniom. Programy edukacyjne i metody wychowania w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych dla dzieci niewidomych powinny przygotowywać je do funkcjonowania we współczesnych warunkach rynku pracy. Z kolei badania prowadzone w obrębie nauk społecznych i humanitarnych mogłyby dostarczać placówkom edukacyjnym informacje, w jakich dziedzinach działalności ludzkiej może być wykorzystany potencjał pracownika z uszkodzeniami sensorycznego kanału wzroku.

LITERATURA

- Andreski, S. (2002). *Czarnoksiężstwo w naukach społecznych*. Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 179.
- Barnes, C., Mercer, G. (2008). *Niepełnosprawność*, tłum. P. Morawski. Warszawa: Wydawnictwo Sic!, s. 59, 162.
- Barnes, C., Mercer, G., Shakespeare, T. (1999). *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity.
- Berthoud, R. i in. (1993). *The Economic Problems of Disabled People*. London: Policy Studies Institute.
- Bogusz, H. (2019). Niepełnosprawny czy nauczyciel? Niepełnosprawni nauczyciele akademicy w Polsce. *Kwartalnik Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 4(33), 44–58.
- Bowe, F. (1978). *Handicapping America*. New York: Harper and Row.
- Breuer, J. (2019). Demaskowanie mitów związanych z powrotem do pracy sprzyjającej inkluzji społecznej. *Kwartalnik Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 4(33), 15–23.

- Chouinard, V. (1997). Making space for disabling differences: challenging ableist geographies. *Environment and Planning: Society and Space*, 15(4), 379–387.
- Cornes, E. (1991). Impairment, disability, handicap and new technology. W: M. Oliver (red.), *Social Work: Disabled People and Disabling*. London: Jessica Kingsley.
- Dartington, T., Miller, E.J., Gwynne, G. (1981). *A Life Together*. London: Tavistock, s. 126.
- Doyle, B. (1999). From welfare to Disability and legal change in the United Kingdom in the late 1990s. W: M. Jones, L. Marks (red.), *Disability, Diversability and Legal Change*, (s. 209–226). Hague: Kluwer Law International/Martinus Nijhoff Publishers.
- Driedger, D. (1989). *The Last Civil Rights: Disabled People's International*. London: Hurst and Company.
- Fukuyama, F. (1991). Koniec historii, tłum. B. Stanosz. W: I. Lasota (red.), *Czy koniec historii?* Warszawa: PoMost, s. 8.
- Goodley, D. (2014). *Dis/ability Studies. Theorising disablism and ableism* London–New York: Routledge Taylor & Francis Group, s. 35–51, 120.
- International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (1980). Geneva: World Health Organization.
- Jagoda, A., Klimczak, M. (2011). Praca jako zasób – pojęcie pracy i jej znaczenie w naukach ekonomicznych. *Acta Univ. Nicolai Copernici Oeconomia*, 402, 151–160.
- Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (1997). Uchwała Sejmu RP, M.P. 1997 nr 50 poz. 475. Pobrane 20 czerwca 2020 z: <https://www.pfon.org/dokumenty-i-publikacje/dokumenty-polskie/108-karta-praw-osob-niepelnosprawnych> (dostęp 17.06.2020)
- Kawczyńska-Butrym, Z. (1998). Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”, s. 86–90.
- Kaye, H.S. (1998). Is the Status of People with Disabilities Improving? Abstract 21. San Francisco: Disability Statistics Center, University of California.
- Kleege, G. (1999). *Sight Unseen*. New Haven–London: Yale University Press
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483. Pobrane 17 czerwca 2020 z: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r. Dz. U. z 2012 r. poz. 1169.
- Magierowski, M., Strzebońska, A. (2015). Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy. (Nie)wykorzystany potencjał. W: J. Górniak (red.), *Szanse i bariery na polskim rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku* (s. 103–123). Warszawa–Kraków: PARP.
- Martin, J.F., White, A. (1988). OPCS Surveys of Disability in Great Britain, Report 2: The Financial Circumstances of Disabled Adults Living In Private Households. London: HMSO.
- Mingst, K. (2006). *Podstawy stosunków międzynarodowych*, tłum. G. Łuczkiwicz, M. Habura. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 22.
- Nowak, P. (2019). Społeczne konsekwencje neoliberalnych modeli zarządzania usługami publicznymi. *Kwartalnik Naukowy Intercathedra*, 1(38), 77–85.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practise*. Basingstoke: Macmillan.
- Pańczyk, J. (2001). Kształcenie specjalne w końcu XX wieku. W: G. Dryżałowska (red.), *Paradygmaty i przeobrażenia edukacji specjalnej* (s. 17–23). Warszawa: Wydawnictwo Edukacyjne „Żak”
- Pilch, T. (red.). (2003). *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. Warszawa: Żak, s. 781.
- Praca jako wartość (2018). Pobrane 19 czerwca 2020 z: <http://www.znpchorzow.pl/publikacje/opracowania/029.pdf>
- Roulstone, A. (1998). *Enabling Technology: Disabled People, Work and New Technology*. Buckingham: Open University Press.
- Safilios-Rothschild, C. (1970). *The Sociology and Social Psychology of Disability and Rehabilitation*. New York: Random House, s. 12.
- Sokołowska-Kasperiuk, A. (2014). Utopia czy praca u podstaw? – dzieci ze sprzężonymi zaburzeniami rozwoju a rzeczywistość edukacyjna (na przykładzie ośrodka szkolno-wychowawczego dla niewidomych i słabowidzących). *Problemy Edukacji, Rehabilitacji i Socjalizacji Osób Niepełnosprawnych*, 19, 113–124.
- Sotwin, W. (2003). *Podmiotowość w sferze politycznej. Czyli pragmatyzm – pryncypializm*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Sześciło, D. (2015). Samoobsługowe państwo dobrobytu. Czy obywatelska koprodukcja uratuje usługi publiczne? Warszawa: Scholar, s. 36.
- Szewczuk, W. (red.). (1998). *Encyklopedia psychologii*. Warszawa: Fundacja Innowacja, s. 654.
- Tikhonov, A. (2017). Jakość życia osób z dysfunkcją wzroku. *Pr. Nauk. Uniw. Ekon. we Wrocławiu. Paradygmaty badawcze jakości życia w ekonomii, zarządzaniu i psychologii*, 483, 197–208.
- Tikhonov, A. (2018). Miesiąc w Brukseli. Dialog – zwukowej obszczestwienno-politiczeskij i literaturno-chudożestwiennoj żurnal Wsierossijskiego Obszczestwa Slepjych”, 1. Pobrane 19 września 2019 z: <http://www.logosvos.ru/dialog/2018/01/030.mp3>
- Tikhonov, A. (2019). Nowoczesne techniczne środki przywracania sprawności w życiu osób z wadami wzroku. W: Ł. Koperski (red.), *Niepełnosprawność w socjologii. Stan obecny i perspektywy rozwoju* (s. 257–271). Poznań: Wydawnictwo

- Wyd. Naukowe Nauk. Wydziału Nauk Społecznych WNS Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- Tomaszewski, T. (1963). *Wstęp do psychologii*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- UPIAS (2018). *Fundamental Principles of Disability*. W: E. Godlewska-Byliniak, J. Lipko-Konieczna (red.), *Niepełnosprawność i społeczeństwo. Performatywna siła protestu* (s. 163–172). Warszawa: Biennale Warszawa.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776. Pobrane 15 czerwca 2018 z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19971230776>
- Vasey, S. (1992). A Response to Liz Crow. *Coalition*, September, 42–44.

WORKERS WITH VISUAL DISABILITIES IN THE 21ST CENTURY

Abstract. The main goal of this article is to show the contemporary opportunities for workers with visual disabilities, as well as the challenges which can exclude them from the job market. This article also presents the key Polish anti-discrimination legal acts. Their main purpose is to protect the right to work of people with visual disabilities and ensure equality on the job market. In this article, the main technical means of regaining self-sufficiency for such persons are presented, with their main function being to compensate for any sight impairments. In this case, the challenges include the concept of neoliberalism (Neoliberal-ableism) and idealisation of able-bodiedness, as well as a lack of access to rehabilitation and assistive technologies, drawbacks of the school system and a lack of appropriate mental mechanisms that blind and visually impaired employees are supposed to have. For this research project, both disability studies publications and selected pieces of Polish law were analysed.

Keywords: Socio-political model, visual disability, employment