

SYTUACJA OSÓB Z DYSFUNKCJĄ NARZĄDU WZROKU NA RYNKU PRACY W OKRĘGU PODLASKIM POLSKIEGO ZWIĄZKU NIEWIDOMYCH

Rozprawy Społeczne, Nr 1 (VI), 2012

Małgorzata Bilewicz, Marta Kluczyk

Uniwersytet w Białymstoku

Streszczenie: Aktywność zawodowa jest istotnym aspektem życia człowieka. Praca zapewnia niezależność materialną i osobistą, daje poczucie satysfakcji oraz samorealizacji. Szczególnego znaczenia nabiera ona w przypadku osób niepełnosprawnych, których możliwości zatrudnienia ograniczają dysfunkcje. Niniejsze opracowanie zawiera analizę sytuacji osób niewidomych i słabowidzących na rynku pracy w województwie podlaskim. Artykuł zawiera informacje dotyczące liczby pracujących członków Polskiego Związku Niewidomych Okręg Podlaski, wykonywanych zawodów oraz resortów, w jakich pracują osoby z dysfunkcją narządu wzroku. Ważna z tytułu podejmowanej problematyki wydaje się również edukacja, szkolenia i możliwości przekwalifikowywania tychże osób.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, niepełnosprawność, rehabilitacja, edukacja, wyrównywanie szans zawodowych

Wstęp

Praca zajmuje jedno z pierwszych miejsc w systemie wartości współczesnego człowieka. Szczególnego znaczenia nabiera ona w przypadku osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne postrzegają pracę jako pole realizacji własnych możliwości i umiejętności zawodowych, a także społecznych. Bywa ona często treścią życia nadając mu sens. Jest także miejscem, które umożliwia lepszą adaptację zarówno do zmieniających się możliwości fizycznych i psychicznych, jak i zmieniającego się rynku pracy (Kasprzak 1999). Praca osób niepełnosprawnych zapewnia im nie tylko niezależność finansową, życie na odpowiednim poziomie materialnym, lecz jest przede wszystkim terapią podwyższającą samoocenę, poczucie własnej wartości i przydatności społecznej (Wojtasiak 2006).

Praca oraz szeroko rozumiana aktywność zawodowa są bardzo ważnym aspektem życia człowieka, dają bowiem poczucie mocy, sprawstwa, bycia potrzebnym, niezależnym oraz stanowią ważny warunek sukcesu na drodze do samorealizacji. Dlatego też problem pracy niepełnosprawnych ma wymiar zarówno społeczny, jak i ekonomiczny. Aspiracje osób niepełnosprawnych do podmiotowości, samodzielności, niezależności oraz autonomii powinny znaleźć więc swoje odzwierciedlenie w mentalności społecznej, prawie i jego przestrzeganiu (Migas 2006).

Prawo do pracy jest konstytucyjnym prawem każdego człowieka. Osoby niepełnosprawne mają równe i pełne prawo do partycypacji na rynku pracy. Zapisy o prawie osób niepełnosprawnych do pracy znajdują się praktycznie we wszystkich dokumentach prawa polskiego i międzynarodowego. We wszystkich dokumentach prawnych, dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, moż-

na wyczytać trzy podstawowe idee, wokół których konstytuuje się politykę wobec tej grupy osób. Są to następujące idee w myśleniu o niepełnosprawności: prawa człowieka, zasady wyrównywania szans, zasady antydyskryminacyjne (Piasecki 2008).

W dokumentach mówiących o aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, wskazuje się, że prawo osoby niepełnosprawnej do pracy wynika z faktu posiadania takich samych praw społecznych, ekonomicznych i obywatelskich, jak pełnosprawni współobywatele. Nie trzeba szukać dodatkowych uzasadnień dla prawa osób niepełnosprawnych do pracy. Prawo każdego do równości i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo (Piasecki 2008).

Wyrównywanie szans zawodowych osób niepełnosprawnych stało się również jednym z założeń polityki Unii Europejskiej. W najważniejszych dokumentach, traktujących o interesującym nas zagadnieniu (np. Traktat Amsterdamski z 1997 roku i Nowa Europejska Strategia Zatrudnienia) zawarte są zasady, które leżą u podstaw polityki Unii Europejskiej wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych. Są one następujące:

- a. Prawo wszystkich osób niepełnosprawnych do pracy, w tym również osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.
- b. Wyrównywanie szans w zatrudnieniu przez znoszenie wszelkich barier utrudniających i ograniczających zawodowe funkcjonowanie osób niepełnosprawnych. Oznacza to stwarzanie takich warunków, aby osoba niepełnosprawna mogła osiągnąć możliwie najwyższą wydajność pracy.
- c. Niedyskryminowanie osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu. Chodzi tu o takie zachowania pracodawców, jak nieprzyjmowanie do pracy, nieprzystosowywanie stanowiska i miejsca pracy na

potrzeby pracownika niepełnosprawnego, niestwarzanie mu warunków do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, nieawansowanie i nieuzasadnione zwalnianie z pracy.

- d. Preferowanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy, rezerwując zatrudnienie chronione – zatrudnienie w zakładach pracy chronionej dla tych osób, które mogą mieć trudności w uzyskaniu pracy w zwykłych zakładach.
- e. Subsydiowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych celem skompensowania pracodawcom kosztów z nim związanych.
- f. Włączanie partnerów społecznych (organizacji pracodawców, związków zawodowych, organizacji osób niepełnosprawnych) w rozwiązywanie problemów osób niepełnosprawnych (Majewski 2006).

Rozważając problematykę udziału osób niepełnosprawnych na rynku pracy nie można nie wspomnieć o 7 zasadzie pt. „Zatrudnienie” z uchwały Zgromadzenia Ogólnego Organizacji Narodów Zjednoczonych z grudnia 1993 r. pn. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych. Zasada ta w sposób syntetyczny wskazuje na główne kierunki działań w obszarze zatrudniania osób niepełnosprawnych, wypracowane na forum ONZ.

Niepełnosprawność powoduje określone konsekwencje w sferze zawodowej człowieka, objawiające się w postaci ograniczeń możliwości zawodowych i trudności w wykonywaniu samej pracy. Problemy zawodowe, z którymi borykają się osoby niepełnosprawne, związane są z wyborem zawodu, ewentualnie jego zmianą, przygotowaniem się do pracy zawodowej i jej uzyskaniem, adaptacją zawodową i utrzymaniem się w zatrudnieniu. Rehabilitacja zawodowa, będąca ważną częścią rehabilitacji kompleksowej, przyjmuje za cel pomoc osobie niepełnosprawnej w rozwoju zawodowym i przebiegu aktywności zawodowej, a w szczególności w wyborze zawodu, przygotowaniu się do pracy, uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia i adaptacji zawodowej w miejscu pracy (Majewski 1995).

H. Larkowa (1987) zwraca uwagę na pojawiający się czasami problem niemożności zaspokojenia istotnych potrzeb, które osoba niepełnosprawna wiąże z pracą zawodową, a więc potrzeb psychicznych, psychospołecznych, ochrony organizmu przed zbyt dużym obciążeniem, najczęściej przez niewłaściwy dobór pracy, a także na potrzeby ekonomiczne. Wymienione przez autorkę przyczyny tkwiące w samym pracowniku, to negatywna postawa wobec pracy, istotne obniżenie aktywności i możliwości wykonywania określonych zadań, a także brak pozaekonomicznej motywacji do pracy, zbyt niska odporność na stres i frustrację, brak kwalifikacji zawodowych i umiejętności odpowiedniego zachowania się w sytuacjach trudnych i stresowych. „Bariery zatrudnienia występujące po stronie otoczenia zewnętrznego, to między innymi: niska jakość działań instytucji wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, niechęć pracodawców,

skomplikowane przepisy prawa i biurokratyczne procedury związane ze wsparciem zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Niepowodzenia działań aktywizacyjnych podejmowanych przez urzędy pracy, a także obawy pracodawców, często wynikają ze stereotypowego traktowania tej grupy społecznej. Braki wiedzy o specyfice różnych rodzajów schorzeń uruchamiają negatywne stereotypy o pracy osób niepełnosprawnych, sprzyjają postrzeganiu ich jako gorszych, kłopotliwych pracowników (Giermanowska 2007).

Kontynuując rozważania na temat aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych H. Larkowa (1987) pisze: „Człowiek dobrze przystosowany do pracy, to – jak wykazały badania – jednostka mimo swej niepełnosprawności fizycznej aktywna, z inicjatywą, zainteresowana swoją pracą, szukająca w niej realizacji swoich możliwości, nie chcąca zrezygnować z pracy, mimo zdrowotnych ograniczeń i dolegliwości, a często nie uważająca się za chorą czy niepełnosprawną wbrew obiektywnym faktom, mająca głęboką i silną motywację do pracy, nastawiona prospołecznie.”

Powyższa charakterystyka odnosi się bez wątpienia do wielu osób niewidomych i słabowidzących. „Nie ulega wątpliwości, że całkowita czy częściowa utrata wzroku i liczne jej skutki stawiają człowieka niewidomego w trudnej sytuacji życiowej, lecz nie można również zbyt pesymistycznie patrzeć na jego życie. Mimo doznanej niepełnosprawności zachowuje on bowiem możliwość adaptacji do nowych warunków i sytuacji spowodowanych utratą wzroku” (Sękowska, Sękowski 1991). „W rehabilitacji zawodowej nie można zauważać tylko ograniczeń, należy raczej uwzględniać te sprawności i zdolności, które inwalida posiada mimo braku wzroku, a więc inteligencję, zdolności intelektualne i artystyczne, ambicję, siłę fizyczną i zręczność palców, dyspozycje poznawcze i charakterologiczne” (Sękowska 1991).

T. Witkowski na podstawie badań, dotyczących psychospołecznych problemów osób niepełnosprawnych stwierdza, że osoby niewidome ujawniają szereg problemów, trudności, które są nieodłączną konsekwencją braku wzroku, ale przede wszystkim ujawniają wolę walki ze swoimi słabościami i przykrymi przeżyciami oraz wolę walki o realizację wyznaczonych sobie zadań, które najczęściej nie są zwykłymi zadaniami, lecz wyzwaniem (Witkowski 1993).

Doświadczenia autorów z współpracy z osobami z dysfunkcją narządu wzroku pokazują, że wielu z nich jest bardzo zaangażowanych w swoją pracę zawodową. Swoje powinności zawodowe wykonują z ogromnym zaangażowaniem a niejednokrotnie z pasją. Dodatkowo zakład pracy jest dla nich płaszczyzną integracji, miejscem gdzie realizują się społecznie i kształtują swoją indywidualność.

Badania T. Sękowskiego (2001) nad psychologicznymi aspektami rehabilitacji zawodowej osób niewidomych zatrudnionych w warunkach pełnej i częściowej integracji pozwoliły na sformułowanie

wniosków i postulatów dotyczących kształtowania warunków stymulacyjnych środowiska pracy ludzi niewidomych. Są one następujące:

- Należy umożliwić osobom niewidomym wybór takiego środowiska pracy, który pozwoli na zapewnienie optimum aktywacji, a więc odpowiedniego do ich cech osobowości i temperamentu.
- Poziom stymulacji środowiska, w którym pracują osoby niewidome nie powinien być ani skrajnie wysoki, ani niski, lecz taki, który umożliwiałby aktywną, a więc funkcjonalną regulację w ramach systemu regulacji stymulacji według sprzężenia zwrotnego ujemnego, zapewniającego osiągnięcie optymalnego poziomu aktywacji.
- Ponieważ poziom natężenia niektórych cech osobowości spełnia rolę generatora stymulacji lub ją redukuje (wartość stymulacyjną sytuacji, w której znajduje się człowiek), należy tak organizować warunki pracy, aby dzięki odpowiedniemu dla podmiotu natężeniu stymulacji umożliwiony był harmonijny rozwój osobowości. W takich warunkach człowiek może łatwiej dokonywać wyborów zgodnych z jego potrzebą samorealizacji i osiągać cele życiowe.
- Wskazane byłoby podniesienie poziomu stymulacji w zakładach pracy chronionej, poprzez wprowadzenie nowych dziedzin i asortymentów, wzbogacanie form działalności rehabilitacyjnej i większe zaangażowanie pracowników w zagadnienia związane z macierzystym zakładem pracy.
- Udostępnienie pracownikom niewidomym możliwości korzystania ze specjalistycznego, nowoczesnego oprzyrządowania i przełamywanie barier społecznych i psychologicznych służyłoby zbliżeniu poziomu stymulacji integracyjnego środowiska pracy do takiego, który umożliwiałby adaptację szerszej rzeszy zainteresowanych nią osób niewidomych.
- Adaptacja inwalidów do warunków pracy w pełnej integracji może być ułatwiona poprzez udostępnienie specjalistycznego nowoczesnego oprzyrządowania. Obniży to poziom stresu i podniesie wartość stymulacyjną środowiska pracy.

Należy w tym miejscu stwierdzić, że niewidomi, ze względu na specyfikę swojego inwalidztwa, powodującego ograniczenie sprawności fizycznej i tzw. niższość natury technicznej, a nie naruszającego sprawności intelektualnej i komunikatywnej, mają większe możliwości wykonywania pracy umysłowej, usługowej, społecznej niż pracy fizycznej, produkcyjnej (Sękowska 1998). Jaka więc praca będzie odpowiednia dla osoby z dysfunkcją narządu wzroku? Z. Skalski (1975) wymienia następujące warunki, które powinna spełniać dobrze dobrana dla osoby niewidomej praca:

- w pełni absorbuje władze umysłowe, wzbudzając zainteresowanie,

- odbywa się w przestrzeni, w której niewidomy może pewnie i swobodnie się poruszać,
- jej prawidłowości oraz wydajność wynikają z bezpiecznych, sprawnych ruchów, wykonywanych i kontrolowanych za pomocą zmysłów, głównie dotyku i słuchu.

Badania nad wyobrażeniami o dorosłym życiu, a ściślej o pełnionych w przyszłości rolach społecznych przez młodzież słabowidzącą prowadzili T. Sołtysiak i Z. Imbierowski (1999). Wynika z nich, że badana młodzież posiadała wiele oczekiwań i pragnień dotyczących przyszłej pracy zawodowej począwszy od zarabiania dużych pieniędzy poprzez satysfakcję z wykonywanej pracy, uznanie i szacunek w otoczeniu, uznanie przełożonych, chęci awansu, a skończywszy na prawidłowych stosunkach koleżeńskich w pracy. Młodzież słabowidząca stawia jednak głównie na prestiż społeczny i satysfakcję z wykonywanej pracy. Nasuwa się konkluzja, że oczekiwania związane z przyszłą pracą zawodową oscylują wokół zaspokajania znaczących potrzeb psychospołecznych dla każdego człowieka. Zebrane fakty empiryczne ukazują, że znaczna część badanej młodzieży obawia się bezrobocia oraz pogorszenia bądź utraty wzroku, co może ją wykluczyć z pełnienia ról zawodowych lub spowodować trudności w uzyskaniu miejsca pracy.

Bez wątplenia istotną rolę w przygotowaniu młodego człowieka do pełnienia określonych ról społecznych odgrywa edukacja. Proces kształcenia umożliwia zdobycie wiedzy oraz umiejętności niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie. Edukacja ułatwia również adaptację oraz integrację społeczną. Poziom wykształcenia decyduje wielokrotnie o możliwości zdobycia atrakcyjnej i dobrze płatnej pracy. Dlatego też jednym z priorytetów w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest odpowiednie przygotowanie do wykonywania zawodu.

Podejmując próbę włączania niepełnosprawnych w nurt pracy zawodowej, czy życia społecznego, tworzy się szansę poznania ich potencjałów. Bardziej pozytywny stosunek otoczenia społecznego do osób niepełnosprawnych można utrwalić i wzmocnić ale nade wszystko zracjonalizować, umożliwiając tym osobom podjęcie pracy w interesującym je zawodzie. Należy w szerszym zakresie pozwalać im pracować, gdyż bycie dobrym pracownikiem nie jest determinowane występowaniem niepełnosprawności, przecież i wśród osób sprawnych zdarzają się i tacy, którzy źle pracują, nie sprawdzają się w pracy. Przydatność zawodową, kompetencje, zaangażowanie czy sumienność pracowników można zweryfikować, stosując odpowiednie procedury, ale przede wszystkim należy dać ludziom szansę na ich sprawdzenie (Kirenko, Sarzyńska 2010).

Procedura i wyniki badań

Celem niniejszych badań było przedstawienie sytuacji zawodowej członków Polskiego Związku Niewidomych w okręgu podlaskim z uwzględnieniem przemian, jakie dokonały się w tej sferze, na przestrzeni ostatnich 9 lat.

Materiał badawczy, na podstawie którego dokonano analizy stanowiący sprawozdania Polskiego Związku Niewidomych Okręg Podlaski w formie raportu za lata 2002-2010. Sprawozdania te dotyczyły działalności PZN okręg podlaski, były opracowywane corocznie za każdy miniony rok przez pracownika PZN.

Analiza badanego zagadnienia dotyczyła osób w wieku produkcyjnym, zarejestrowanych w okręgu podlaskim PZN, co pokazują dane zawarte w poniższej tabeli. Należy w tym miejscu również dodać, iż ogólna liczba osób z dysfunkcją narządu wzroku w województwie podlaskim jest większa (szacuje się, iż być może dwukrotnie większa), gdyż nie wszystkie osoby niewidome i słabo widzące rejestrują się w PZN.

Z danych zawartych w sprawozdaniu wynika, iż liczba członków Polskiego Związku Niewidomych Okręgu Podlaski gwałtownie zmalała na przestrzeni ostatnich dziewięciu lat. W roku 2002 liczba ta wynosiła 2680, natomiast w roku 2010 już tylko 1618, czyli o ponad tysiąc członków mniej. Nie możemy jednak z przyjętych danych wyciągnąć optymistycznych wniosków, iż maleje liczba osób z dysfunkcją narządu wzroku, gdyż nie wszystkie osoby niewidome i słabo widzące rejestrują się w PZN (tabela 1).

Analogicznie do ogólnej liczby członków PZN

maleje również liczba członków zwyczajnych i podopiecznych. Liczba członków zwyczajnych w roku 2002 wynosiła 2547, w tym 1335 kobiet i 1212 mężczyzn, natomiast w roku 2010 wyniosła już tylko 1499, w tym 849 kobiet i 650 mężczyzn. Liczba członków podopiecznych w 2002 roku wynosiła 133, w tym 61 kobiet i 72 mężczyzn, natomiast w 2010 roku wyniosła 119, w tym 53 kobiety i 66 mężczyzn. Wśród członków zwyczajnych maleje również liczba osób niewidomych w stopniu znacznym (z 1596 w roku 2002 do 954 w roku 2010) oraz osób niewidomych w stopniu umiarkowanym (z 951 w roku 2002 do 545 w roku 2010).

Analizując ostatnie lata zauważamy, że liczba członków nowoprzyjętych oscyluje mniej więcej na równym poziomie od 65 (w tym 54 członków zwyczajnych i 11 podopiecznych) w 2003 roku do 78 (w tym 67 członków zwyczajnych i 11 podopiecznych) w roku 2010. Większą dysproporcję obserwujemy w roku 2002, gdzie liczba ta była stosunkowo wysoka i wyniosła 104 członków (w tym 93 członków zwyczajnych i 11 podopiecznych). Biorąc pod uwagę tendencję spadkową ogólnej liczby członków PZN, zauważamy, iż jedyną grupą osób, która wykazuje wzrost są członkowie nadzwyczajni. Liczba członków nadzwyczajnych w roku 2002 wynosiła 9, natomiast w roku 2010 wzrosła o 6 członków i wyniosła 15 osób.

Biorąc pod uwagę aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w dalszych analizach będziemy brać pod uwagę jedynie członków zwyczajnych, gdyż podopieczni są to dzieci i młodzież do lat 16, natomiast członkowie nadzwyczajni są to członkowie honorowi – osoby zasłużone, działające na rzecz

Tabela 1. Członkowie zwyczajni, podopieczni i nadzwyczajni

| L.p. | Rok | Liczba członków ogółem (+5) | Liczba członków zwyczajnych (8 + 10) | Liczba członków podopiecznych (11 +12) | Członkowie zwyczajni | | | | | Członkowie podopieczni | | Członkowie nowoprzyjęci | | | Członkowie nadzwyczajni |
|------|------|-----------------------------|--------------------------------------|--|----------------------|-----------|------------------------------|----------------------------|----------------------------------|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------|-------------------------|
| | | | | | kobiety | mężczyźni | Niewidomi w stopniu znacznym | | Niewidomi w stopniu umiarkowanym | kobiety | mężczyźni | razem (14 + 15) | zwyczajni | podopieczni | |
| | | | | | | | razem | w tym całkowicie niewidomi | | | | | | | |
| 1. | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 2. | 2010 | 1618 | 1499 | 119 | 849 | 650 | 954 | 101 | 545 | 53 | 66 | 78 | 67 | 11 | 15 |
| 3. | 2009 | 1765 | 1653 | 112 | 938 | 715 | 1056 | 110 | 597 | 47 | 65 | 72 | 65 | 7 | 13 |
| 4. | 2008 | 1738 | 1619 | 119 | 911 | 708 | 1048 | 111 | 571 | 55 | 64 | 84 | 71 | 13 | 15 |
| 5. | 2007 | 1725 | 1610 | 115 | 897 | 713 | 1015 | 97 | 595 | | 61 | 87 | 77 | 10 | 9 |
| 6. | 2006 | 1709 | 1564 | 145 | 903 | 661 | 1023 | 88 | 541 | 72 | 73 | 63 | 52 | 11 | 9 |
| 7. | 2005 | 1965 | 1832 | 133 | 1019 | 813 | 1108 | 144 | 724 | 59 | 74 | 73 | 62 | 11 | 9 |
| 8. | 2004 | 1927 | 1799 | 128 | 975 | 824 | 1132 | 146 | 667 | 60 | 68 | 78 | 62 | 16 | 7 |
| 9. | 2003 | 2297 | 2172 | 125 | 1168 | 1004 | 1393 | 182 | 779 | 60 | 65 | 65 | 54 | 11 | 7 |
| 10. | 2002 | 2680 | 2547 | 133 | 1335 | 1212 | 1596 | 209 | 951 | 61 | 72 | 104 | 93 | 11 | 9 |

Źródło: Sprawozdania z działalności Polskiego Związku Niewidomych Okręg Podlaski w latach 2002-2010

Polskiego Związku Niewidomych, ale najczęściej nieposiadające orzeczenia o niepełnosprawności

Charakteryzując członków PZN należy zaznaczyć, iż niektóre osoby z dysfunkcją narządu wzroku są dotknięte niepełnosprawnością złożoną, najczęściej: cukrzycą, stwardnieniem rozsianym (SM), dysfunkcją narządu słuchu, niepełnosprawnością ruchową, upośledzeniem umysłowym.

Analizując wyniki badań, zawarte w powyższej tabeli, zauważamy, iż osoby z dysfunkcją narządu wzroku zatrudniane są najczęściej w następujących resortach: w spółdzielniach niewidomych, w instytucjach państwowych i samorządowych, w rolnictwie oraz w przedsiębiorstwach prywatnych. Osoby niewidome i słabowidzące podejmują również pracę w okręgach Polskiego Związku Niewidomych, w spółdzielniach ogólnie inwalidzkich, w zakładach pracy chronionej oraz prowadzą własną działalność gospodarczą. Niestety jak pokazują dane PZN ogólna liczba osób pracujących zmalała z 273 osób w 2002 roku do 221 osób w 2010 roku. Największą zmianą jaką możemy zaobserwować jest ogromny spadek zatrudnienia w spółdzielniach niewidomych, gdzie liczba zatrudnionych spadła ponad czterokrotnie. W roku 2002 liczba zatrudnionych wynosiła 206 osób, natomiast w 2010 roku spadła do 47 pracowników. Wzro-

sta przy tym liczba osób pracujących w okręgach i jednostkach organizacyjnych PZN z 2 osób w 2002 roku do 17 pracowników w roku 2010 oraz liczba zatrudnionych w zakładach pracy chronionej z 4 osób w 2002 roku do 12 pracowników w 2010.

Największy wzrost zatrudnienia obserwujemy w przedsiębiorstwach prywatnych, spółdzielniach i spółkach nie będących zakładami pracy chronionej i jednostkami PZN. W 2002 roku żadna osoba niewidoma i słabo widząca nie pracowała w przedsiębiorstwach prywatnych. Obecnie takich osób mamy już około trzydziestu. Pozytywnym zjawiskiem jest również wzrastająca liczba osób decydujących się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. W 2002 roku na własny rachunek pracowało 5 osób, w roku 2009 liczba ta wzrosła trzykrotnie – 16 osób, a w 2010 dwukrotnie – 11 osób. Obserwujemy również wzrost zatrudnienia w rolnictwie z 18 osób w 2002 roku do 45 osób w 2009 roku i do 34 osób w 2010 roku.

Względnie stabilna wydaje się sytuacja w instytucjach państwowych i samorządowych. Tam liczba zatrudnionych pracowników niewidomych i słabowidzących na przestrzeni ostatnich lat zmieniała się nieznacznie – 34 osoby zatrudnione w 2002 roku i 37 osób zatrudnionych w 2010 roku.

Tabela 2. Osoby niewidome i słabowidzące pracujące według miejsca zatrudnienia

| Miejsce zatrudnienia | Liczba pracujących w 2010 r. | Liczba pracujących w 2009 r. | Liczba pracujących w 2008 r. | Liczba pracujących w 2007 r. | Liczba pracujących w 2006 r. | Liczba pracujących w 2005 r. | Liczba pracujących w 2004 r. | Liczba pracujących w 2003 r. | Liczba pracujących w 2002 r. |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| W instytucjach państwowych i samorządowych | 37 | 41 | 21 | 22 | 25 | 26 | 26 | 31 | 34 |
| W PZN (okręgi, jednostki organizacyjne, spółki) | 17 | 15 | 15 | 15 | 11 | 8 | 12 | 4 | 2 |
| W spółdzielniach niewidomych | 47 | 54 | 58 | 54 | 153 | 159 | 173 | 181 | 206 |
| W spółdzielniach ogólnie inwalidzkich | 0 | 11 | 7 | 5 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| W innych zakładach pracy chronionej | 12 | 7 | 7 | 6 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| W przedsiębiorstwach prywatnych, spółdzielniach, spółkach nie będących zakładami pracy chronionej i jednostkami PZN | 29 | 22 | 19 | 15 | 4 | 3 | 4 | 1 | 0 |
| Własna działalność gospodarcza (bez rolników) | 11 | 16 | 13 | 11 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 |
| W rolnictwie | 34 | 45 | 34 | 25 | 29 | 31 | 10 | 17 | 18 |
| Inne | 34 | 21 | 17 | 5 | 0 | 0 | 10 | 3 | 4 |
| Razem | 221 | 232 | 191 | 162 | 233 | 239 | 247 | 245 | 273 |

Źródło: Sprawozdania z działalności Polskiego Związku Niewidomych Okręg Podlaski w latach 2002–2010

Sytuacja zawodowa osób z dysfunkcją narządu wzroku na przestrzeni ostatnich lat jest odzwierciedleniem przemian, które zaszły w Polsce po 1995 roku. W wyniku zmian społeczno – ekonomicznych, wprowadzeniu zasad wolnego rynku maleje znaczenie instytucji preferujących chroniony rynek zatrudnienia. Wzrasta natomiast liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w resortach prywatnych i prowadzących własną działalność gospodarczą.

W sprawozdaniach PZN wymienia się następujące zawody najczęściej wykonywane przez osoby niewidome i słabowidzące: rolnicy, pracownicy administracyjno – biurowi, masażyści i fizykoterapeuci, elektrotechnicy, pracownicy służby zdrowia,

instruktorzy rehabilitacji, pracownicy upowszechniania kultury, nauczyciele, prawnicy, dziennikarze, informatycy, telefoniści, osoby duchowne, pracownicy handlu, szczerkarze, muzycy. Dane ze sprawozdań PZN z ostatnich lat pokazują, że największą popularnością cieszy się niezmiennie zawód masażyści i fizykoterapeuty – 23 osoby w roku 2002 i 2010. Sytuację tą możemy tłumaczyć specyficznymi predyspozycjami osób z dysfunkcją narządu wzroku do wykonywania tego zawodu oraz licznymi szkołami, które doskonale kształcą osoby niewidome i słabowidzące w tym zawodzie. Kolejnymi zawodami, w których często znajdują zatrudnienie badane osoby to pracownicy administracyjno – biurowi.

Tabela 3. Osoby niewidome i słabowidzące pracujące według wykonywanych zawodów

| Wykonywane zawody | Liczba pracujących w 2010 r. | Liczba pracujących w 2009 r. | Liczba pracujących w 2008 r. | Liczba pracujących w 2007 r. | Liczba pracujących w 2006 r. | Liczba pracujących w 2005 r. | Liczba pracujących w 2004 r. | Liczba pracujących w 2003 r. | Liczba pracujących w 2002 r. |
|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Masażyści, fizykoterapeuci | 23 | 23 | 18 | 17 | 18 | 23 | 14 | 23 | 23 |
| Inni pracownicy służby zdrowia | 4 | 4 | 3 | 6 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| Instruktorzy rehabilitacji | 3 | 2 | 3 | 3 | - | - | - | 2 | 2 |
| Prawnicy | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Osoby duchowne | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Pracownicy naukowci | - | - | 3 | - | - | 1 | - | 1 | 1 |
| Pracownicy upowszechniania kultury | 4 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | - | - |
| Nauczyciele | 4 | 3 | 5 | 4 | - | - | 1 | 1 | 1 |
| Asystenci socjalni | - | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - |
| Tłumacze | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Dziennikarze | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | - | - |
| Organiści | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Inni muzycy | 1 | 2 | 2 | 1 | - | - | - | - | - |
| Informatycy | 2 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Pracownicy administracyjno - biurowi | 32 | 33 | 24 | 21 | 15 | 9 | 16 | 15 | 13 |
| Telefoniści | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Elektrotechnicy | 7 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Metalowcy | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Dziewiarze | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tkacze | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Szczerkarze | - | 5 | 4 | 4 | - | - | - | - | - |
| Stroiciele fortepianów | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Pracownicy handlu | - | 7 | 3 | 3 | - | - | - | 4 | 1 |
| Rolnicy | 34 | 47 | 34 | 25 | 29 | 31 | 10 | 17 | 18 |
| Inne zawody | 68 | 93 | 78 | 66 | 161 | 163 | 195 | 175 | 207 |
| Razem | 221 | 232 | 191 | 162 | 233 | 239 | 247 | 245 | 273 |

W roku 2002 liczba pracowników administracyjno – biurowych w Okręgu Podlaskim PZN wyniosła 13, w 2010 roku liczba ta wzrosła niemalże trzykrotnie i wyniosła 32 osoby. Wzrost zatrudnienia obserwujemy również w rolnictwie. W 2002 roku liczba osób pracujących w rolnictwie wynosiła 18, w 2010 roku wzrosła do 34 osób.

Analizując dane ujęte w tabeli nr 4 obserwujemy ponadto, iż w ostatnich latach wzrósł udział osób z dysfunkcją wzroku w zawodach takich jak: prawnicy, pracownicy upowszechniania kultury, nauczyciele, dziennikarze, muzycy, informatycy, elektrotechnicy oraz pracownicy handlu.

Z danych przedstawionych w tabeli nr 5 wynika, iż wśród członków PZN Okręgu Podlaskiego maleje liczba osób z niepełnosprawnością wzrokową

w wieku produkcyjnym nie pracujących, ale zainteresowanych podjęciem pracy. W roku 2002 liczba osób niewidomych i słabowidzących, wyrażających chęć zatrudnienia wynosiła 177 (w tym 105 mężczyzn i 72 kobiety), natomiast w 2010 roku liczba ta zmalała do 132 (w tym 65 mężczyzn i 67 kobiet). Zmalała również liczba osób pobierających emerytury i renty ze 154 w roku 2002 do 118 w 2010 roku. Sytuacja taka może być spowodowana brakiem gwarancji stałej pracy i zarobku oraz lękiem osób niepełnosprawnych przed utratą posiadanych świadczeń rentowych. W mniemaniu osób niepełnosprawnych ryzyko jest większe niż ewentualne zyski, więc często wybierają niskie renty niż niepewną, często niskopłatną i nie satysfakcjonującą ich pracę. Przepisy nie zakazują jednak podjęcia pracy

Tabela 4. Osoby niewidome i słabowidzące w wieku produkcyjnym nie pracujące, zainteresowane podjęciem pracy

| Rok | Razem | w tym: | | | | w wieku: | | | |
|------|-------|-----------|---------|---------------------------------|--------------------------------------|-----------|--------------|-------------|------------|
| | | mężczyźni | kobiety | Pobierający emerytury lub renty | Pobierający zasiłek dla bezrobotnych | do 24 lat | 25 - 34 lata | 35 - 50 lat | powyżej 50 |
| 2010 | 132 | 65 | 67 | 118 | 2 | 16 | 43 | 40 | 33 |
| 2009 | 118 | 64 | 54 | 98 | - | 13 | 19 | 54 | 32 |
| 2008 | 94 | 49 | 45 | 75 | - | 11 | 20 | 36 | 27 |
| 2007 | 107 | 52 | 55 | 85 | - | 11 | 29 | 40 | 27 |
| 2006 | 93 | 49 | 44 | 69 | - | 26 | 38 | 25 | 6 |
| 2005 | 98 | 52 | 46 | 82 | - | 19 | 42 | 27 | 10 |
| 2004 | 88 | 50 | 38 | 81 | - | 19 | 32 | 27 | 10 |
| 2003 | 185 | 112 | 73 | 165 | - | 38 | 83 | 50 | 14 |
| 2002 | 177 | 105 | 72 | 154 | - | 36 | 82 | 48 | 11 |

Źródło: Sprawozdania z działalności Polskiego Związku Niewidomych Okręg Podlaski w latach 2002–2010

Tabela 5. Edukacja młodzieży niewidomej i słabowidzącej

| Rok | Młodzież pobierająca naukę w szkołach zasadniczych | | | Młodzież pobierająca naukę w szkołach średnich | | | Osoby uczące się | | | |
|------|--|---|-------------------------------|--|---|-------------------------------|---|--|---------------------------|-------------------------|
| | Ogólnodostępnych | W szkołach dla niewidomych i słabowidzących | W innych szkołach specjalnych | Ogólnodostępnych | W szkołach dla niewidomych i słabowidzących | W innych szkołach specjalnych | W szkołach wyższych I stopnia (licencjat) | Na wyższych uczelniach (studia magisterskie) | Na studiach podyplomowych | Na studiach doktorskich |
| 2010 | 3 | 2 | 2 | 22 | 7 | 3 | 11 | 6 | 0 | 0 |
| 2009 | 7 | 2 | 2 | 18 | 8 | 0 | 7 | 17 | 0 | 0 |
| 2008 | 0 | 1 | 0 | 3 | 7 | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 |
| 2007 | 0 | 3 | 1 | 4 | 5 | 0 | 3 | 16 | 0 | 0 |
| 2006 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| 2005 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 |
| 2004 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 11 | 3 | 0 |
| 2003 | 0 | 1 | 0 | 15 | 3 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 |
| 2002 | 0 | 1 | 0 | 19 | 4 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 |

Źródło: Sprawozdania z działalności Polskiego Związku Niewidomych Okręg Podlaski w latach 2002–2010

przez rencistów. Istnieją jednak limity, których nie można przekroczyć, chcąc utrzymać otrzymywane świadczenia rentowe.

Posiadane dane pozwalają również na stwierdzenie, iż proporcje między wyróżnionymi grupami wiekowymi wyrównują się w ostatnich latach. W 2002 roku największą grupą, która wyrażała chęć podjęcia pracy były osoby w wieku 25 – 34 lata. Było ich aż 82 zainteresowanych, przy 48 osobach w wieku 35 – 50 lat, 36 osobach w wieku do 24 roku życia oraz 11 osobach po pięćdziesiątym roku życia. W ostatnim czasie przedziały te wyrównały się i w 2010 roku zainteresowanych podjęciem zatrudnienia były 43 osoby w wieku 24 – 35 lat, 40 osób w wieku 35 – 50 lat, 33 osoby powyżej 50 roku życia i 16 osób do 24 roku życia. Na uwagę zasługuje fakt, że w latach 2007 – 2009 zdecydowana większość osób nie pracujących, wyrażających chęć podjęcia pracy to osoby w przedziale wiekowym 35 – 50 lat. Może być to spowodowane większy w tym okresie zatrudnianiem osób przed 35 rokiem życia lecz również mniejszym popytem na pracę wśród osób młodszym i większą chęcią do korzystania ze świadczeń rentowych.

W tym miejscu chciałabym również poruszyć kwestię sposobu rozumienia terminu aktywność zawodowa. Jest to termin złożony, obejmujący osoby pracujące i bezrobotne. Nieaktywni zawodowo oznacza osobę pozostającą bez zatrudnienia, która jednocześnie nie zalicza się do kategorii bezrobotni. Terminem tym objęte są osoby uczące się, pobierające emerytury i renty, nie podejmujące aktywności zawodowej.

Proces kształcenia jest bardzo ważnym etapem,

przygotowującym do życia zawodowego. Aktualnie dzieci i młodzież niepełnosprawna ma możliwość wyboru następujących systemów kształcenia: ogólnodostępny (szkoły masowe), integracyjny oraz specjalny. To od możliwości psychofizycznych dziecka, decyzji rodziców oraz opinii przedstawicieli oświaty zależy wybór najodpowiedniejszej drogi nauczania. Edukacja osób niepełnosprawnych jest jednym z etapów rehabilitacji zawodowej i społecznej, które mają na celu umożliwienie osobie niepełnosprawnej podjęcia pracy.

Jak wynika z danych zawarte w tabeli nr 6 liczba młodzieży z dysfunkcją narządu wzroku pobierającej naukę wzrasta na każdym poziomie kształcenia. W roku 2002 odnotowujemy tylko jedną osobę pobierającą naukę w zasadniczej szkole zawodowej dla niewidomych i słabowidzących. W roku 2010 liczba młodzieży kształcącej się w zasadniczych szkołach zawodowych wzrosła do siedmiu, w tym 3 osoby to uczniowie szkół ogólnodostępnych, 2 osoby to uczniowie szkół dla niewidomych i słabowidzących oraz 2 osoby to uczniowie zasadniczych szkół specjalnych.

Wzrasta również liczba młodzieży pobierającej naukę w szkołach średnich. W 2002 roku uczniowie szkół średnich to 23 osoby, w tym 19 osób to uczniowie szkół ogólnodostępnych i 4 osoby to uczniowie szkół dla niewidomych i słabowidzących. W 2010 roku liczba uczniów szkół średnich wyniosła 32 osoby, w tym znajduje się 22 uczniów szkół ogólnodostępnych, 7 uczniów szkół dla niewidomych i słabowidzących oraz 3 uczniów szkół specjalnych.

Młodzież z dysfunkcją narządu wzroku ma możliwość pobierania nauki na dalszym etapie kształ-

Tabela 6. Szkolenia indywidualne i grupowe organizowane przez Okręg Podlaski PZN w 2010 roku

| Rodzaj szkolenia | Liczba niewidomych przeszkolonych indywidualnie | Liczba niewidomych przeszkolonych na zajęciach grupowych | Razem |
|---|---|--|-------|
| Rehabilitacja podstawowa o charakterze ogólnym | 3 | 17 | 20 |
| Orientacja przestrzenna | 6 | 7 | 13 |
| Czynności życia codziennego | 5 | 0 | 5 |
| Usprawnianie widzenia | 40 | 0 | 40 |
| Nauka brajla | 0 | 30 | 30 |
| Inne pozawzrokowe techniki komunikowania się (np. posługiwanie się komputerem, notatnikiem) | 20 | 0 | 20 |
| Edukacja diabetologiczna | 0 | 0 | 0 |
| Dla osób niewidomych w podeszłym wieku | 0 | 0 | 0 |
| Dla masażyistów | 0 | 10 | 10 |
| Z zakresu rehabilitacji zawodowej | 50 | 0 | 50 |
| Psychologiczne | 80 | 20 | 100 |
| Dla pracowników administracji publicznej | 0 | 0 | 0 |
| Dla nauczycieli, psychologów, pedagogów | 0 | 0 | 0 |
| Inne | 0 | 75 | 75 |

Źródło: Sprawozdanie z działalności Polskiego Związku Niewidomych Okręg Podlaski w roku 2010

cenia: na studiach I stopnia (licencjat) i studiach II stopnia (studia magisterskie) oraz na studiach podyplomowych i studiach doktoranckich. Na tych ostatnich nie odnotowano żadnej osoby, natomiast na studiach podyplomowych w 2004 i 2005 roku kształciły się 3 osoby. W 2002 roku na studiach magisterskich było 12 osób. W 2010 roku liczba studiujących osób wzrasta do 17, w tym 11 osób to studenci studiów I stopnia oraz 6 osób to studenci II stopnia. Aktualnie uczelnie wyższe są coraz bardziej przygotowane do kształcenia studentów niewidomych i słabowidzących. Uniwersytet w Białymstoku dysponuje zbiorami specjalnymi, w których zgromadzony jest sprzęt ułatwiający naukę osobom niepełnosprawnym. Istnieje również możliwość bezpłatnego wypożyczenia sprzętu specjalistycznego tj.: elektronicznych notatników, powiększalników elektronicznych, powiększalników przenośnych, długopisów cyfrowych, skanerów, dyktafonów cyfrowych itp. Umożliwia to studentom niepełnosprawnym dostęp do pełnej oferty edukacyjnej uczelni.

Dla pełniejszego zobrazowania sytuacji życiowej, w tym zawodowej, osób niewidomych i słabowidzących dokonano analizy danych dotyczących szkoleń indywidualnych i grupowych zorganizowanych w roku 2010 przez Okręg Podlaski Polskiego Związku Niewidomych. Powyższy wykaz nie wyczerpuje całości szkoleń organizowanych przez PZN. Celowo zostały pominięte szkolenia skierowane do dzieci i ich rodziców (np. wczesne wspomaganie rozwoju dziecka), gdyż nie dotyczą one bezpośrednio omawianego tematu. Prezentowane szkolenia skierowane są do członków PZN w różnym wieku oraz innych osób zainteresowanych poruszaną tematyką.

Analiza danych, zawartych w powyższej tabeli wykazuje, iż największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia psychologiczne oraz z zakresu rehabilitacji zawodowej. Potwierdza to wcześniejsze rozważania o ważności tej sfery życia człowieka. Nie dziwi również fakt, że dużym zainteresowaniem cieszyła się nauka brajla, w przypadku osób niewidomych i tracących wzrok oraz usprawnianie widzenia, w przypadku osób słabowidzących. Są to podstawowe umiejętności funkcjonowania społecznego i zawodowego. Również orientacja przestrzenna oraz nauka posługiwania się sprzętem komputerowym znalazły wielu chętnych. Umiejętność samodzielnego poruszania się jest podstawą codziennego bytowania, natomiast umiejętność obsługi komputera, notatników brajlowskich itp. jest dowodem wysokim kompetencji, dobrego zrehabilitowania oraz perspektywicznego myślenia.

Wnioski

Mała aktywność zawodowa osób z dysfunkcją narządu wzroku skłania do sformułowania następujących przesłanek:

- należy zachęcać osoby niepełnosprawne do podwyższania własnych kwalifikacji aby stały się one konkurencyjne na rynku pracy,

- powinno się niwelować w kontaktach zawodowych krzywdzące, stereotypowe opinie na temat niepełnosprawności wzrokowej, a podkreślać prawdziwe możliwości i kompetencje tych osób,
- trzeba rozszerzać wachlarz zawodów, które dzięki zastosowaniu współczesnych zdobyczy techniki stały się dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących,
- propagowanie poradnictwa zawodowego, które ułatwia osobie niepełnosprawnej wybór zawodu, uwzględniającego indywidualne cechy człowieka, jego możliwości psychofizyczne oraz adaptacyjne,
- należy kształtować w osobach niepełnosprawnych wartości pozaekonomiczne pracy,
- należy kształtować właściwe postawy wśród osób niepełnosprawnych, aby podjęcie pracy zawodowej nie kojarzyło się jedynie z utratą świadczeń rentowych,
- należy zachęcać osoby niepełnosprawne do aktywnego poszukiwania pracy oraz systematycznego śledzenia zmian zachodzących na rynku pracy.

Podsumowanie

Sytuacja osób niewidomych i słabowidzących na rynku pracy w Okręgu Podlaskim PZN nie przedstawia się zbyt optymistycznie. Niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzbudza niepokój. Jak pokazują dane PZN ogólna liczba osób z dysfunkcją narządu wzroku pracujących zmalała na przestrzeni ostatnich kilku lat. Maleje również liczba osób z niepełnosprawnością wzrokową w wieku produkcyjnym nie pracujących, ale zainteresowanych podjęciem pracy.

Analiza sprawozdań wskazuje, iż osoby z dysfunkcją narządu wzroku zatrudniane są najczęściej w spółdzielniach niewidomych, w instytucjach państwowych i samorządowych, w rolnictwie oraz w przedsiębiorstwach prywatnych. Zawodami cieszącymi się największą popularnością wśród badanych osób są: rolnicy, pracownicy administracyjno-biurowi oraz masażyści i fizykoterapeuci. Na uwagę zasługuje fakt, iż w ostatnich latach obserwujemy ogromny spadek zatrudnienia w spółdzielniach niewidomych, gdzie liczba zatrudnionych spadła ponad czterokrotnie. Największy wzrost zatrudnienia obserwujemy w przedsiębiorstwach prywatnych, spółdzielniach i spółkach nie będących zakładami pracy chronionej i jednostkami PZN. W 2002 roku żadna osoba niewidoma i słabowidząca nie pracowała w przedsiębiorstwach prywatnych. Obecnie takich osób mamy już około trzydziestu. Pozytywnym zjawiskiem jest również wzrastająca liczba osób decydujących się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Optymistycznym zjawiskiem jest również wzrastająca na każdym poziomie kształcenia liczba dzieci

i młodzieży z dysfunkcją narządu wzroku. Ostatnie lata to rozwój kształcenia integracyjnego, co pociąga za sobą zmiany organizacyjne takie jak m.in.: przystosowanie budynków na potrzeby uczniów niepełnosprawnych, zaopatrzenie szkół w pomoce dydaktyczne, zatrudnianie nauczycieli wspomagających oraz specjalistów, dbających o prawidłowy przebieg procesu kształcenia. Aktualnie również większość uczelni wyższych stwarza warunki kształcenia niepełnosprawnym studentom. Zdobyć wyższego wykształcenia w przypadku osób niewidomych zwiększa ich szansę na rynku pracy. Przygotowuje ponadto do sprostania wyższym wymagom, niż w przypadku osób pełnosprawnych, stawianych przez pracodawców, którzy oczekują od pracownika niepełnosprawnego zrekompensovania nakładów pracy włożonych w przygotowanie odpowiedniego stanowiska pracy.

Nadzieję budzą również liczne inicjatywy podejmowane w celu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Niewątpliwie pozytywnie wpłynę na rozwój zatrudnienia zastosowanie nowoczesnych technologii, umożliwiających osobom z dysfunkcją narządu wzroku podjęcie pracy w zawodach, które do niedawna były nieosiągalne dla tej grupy osób. Nie mniej ważna jest również świadomość u osób niepełnosprawnych pozytywnych aspektów płynących z podjęcia zatrudnienia. Korzyści te powinny być podkreślane w pracy z osobami niepełnosprawnymi w celu rozbudzania motywacji do podjęcia zatrudnienia.

Praktyka życia codziennego pokazuje, iż sukces w sferze zawodowej jest realny. O możliwości powodzenia świadczą przykłady wielu osób niepełnosprawnych. „Ci, którzy pomimo niepełnosprawności osiągają sukcesy, stali się wzorem. Zasiadli w ławach sejmowych, są członkami zarządów i rad nadzorczych przedsiębiorstw, piastują odpowiedzialne funkcje społeczne i polityczne, prowadzą firmy, odnajdują się w nowoczesnych, przyszłościowych zawodach – telemarketera, reaserchera, doradcy zawodowego, brokera ubezpieczeniowego, maklera, czy specjalisty ds. marketingu. Pokazują, że pomimo ograniczeń mogą wykonywać prace fizyczne i nie liczą tylko na posady ułatwiające życie. Inni zwyczajnie funkcjonują, tak jak przed wypadkiem lub chorobą. (...) Włączam telewizor. Z ekranu uśmiecha się młoda dziewczyna. Siedzi na biurkiem w nowoczesnej recepcji. Wręcza pracownikom biura klucze do gabinetów i pakiety korespondencji. Jednych lubi, do innych czuje dystans. Przyjacielsko zagaduje szefa. Wdzięczna, uśmiechnięta, zwyczajna recepcjonistka. Cóż z tego, że swoich kolegów rozpoznaje po krokach? Cóż, że nie widzi? Patrząc na nią – ja również nie widzę... Nie widzę, aby jej niepełnosprawność stanowiła przeszkodę w pracy, którą jak się przez lata wszystkim wydawało – mogą rzetelnie wykonywać tylko osoby widzące” (M. Gajda, 2006, s 7).

Literatura:

- Gajda M. (2006), *Jest tyle nowych dróg...*, „Integracja” Dodatek „Praca”, nr 1, s. 6 – 7.
- Giermanowska E. (2007), *Preferencje zawodowe młodzieży niepełnosprawnej a zatrudnienie*. W: J. Śliwak (red.), *Psychospołeczne problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Norbertinum, Lublin.
- Hulek A. (1969), *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów*. Wydawnictwo PZWL, Warszawa.
- Kasprzak E. (1999), *Poczucie jakości życia bezrobotnych osób niepełnosprawnych*. W: B. Aouil (red.), *Człowiek niepełnosprawny: zagrożenia i szanse rozwoju*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz.
- Kirenko J., Sarzyńska E. (2010), *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
- Larkowa H. (1987), *Człowiek niepełnosprawny – problemy psychologiczne*. Wydawnictwo PZWL, Warszawa.
- Majewski T. (2006), *Praca zawodowa – ważny wyznacznik jakości życia osób niepełnosprawnych (polityka Unii Europejskiej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych)*. W: Z. Palak (red.), *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006.
- Majewski T. (1995), *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo CB – R – RON, Warszawa.
- Majewski T., Szczepankowska B. (1998), *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. W: A. Ostrowska, B. Szczepankowska (red.), *Problemy niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*. „Zeszyty Informacyjno – Metodyczne Doradcy Zawodowego”, nr 10, Warszawa.
- Migas A. (2006), *Współczesne problemy rehabilitacji i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. W: H. Ochonczenko, M. A. Paszkowicz (red.), *Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach globalnych przemian społeczno – gospodarczych*, T. II, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Piasecki M. (2008), *Status prawny osoby niepełnosprawnej jako pracownika w aktach prawnych Unii Europejskiej*. W: M. Piasecki, J. Śliwak (red.), *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo Norbertinum, Lublin 2008.
- Sękowska Z. (1998), *Wprowadzenie do pedagogiki specjalnej*. Wydawnictwo WSPS, Warszawa.
- Sękowska Z., Sękowski T. (1991), *Rehabilitacja zawodowa inwalidów wzroku w Polsce*, Lublin.
- Sękowski T. (2001), *Psychologiczne aspekty rehabilitacji zawodowej osób niewidomych zatrudnionych w warunkach pełnej i częściowej integracji*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej, Lublin.
- Skalski Z. (1975), *Niewidomy przed wyborem pracy*. PWN, Warszawa.

16. Sołtysiak T., Imbierowski Z. (1999), *Młodzież słabo widząca o przyszłych rolach społecznych (doniesienie z badań)*. W: J. Pilecki, M. Kozłowski (red.), *Rehabilitacja oraz edukacja dzieci i młodzieży z dysfunkcjami narządu wzroku*. Wydawnictwo Edukacyjne, Kraków.
17. Witkowski T. (1993), *Rozumieć problemy osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo MDBO, Warszawa.
18. Wojtasiak E. (2006), *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych – wyzwania współczesności*. W: H. Ochonczenko, M. A., Paszkowicz (red.), *Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach globalnych przemian społeczno – gospodarczych*. T. II, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.

THE SITUATION OF PEOPLE WITH VISUAL DYSFUNCTION ON THE LABOUR MARKET IN THE PODLASKI DISTRICT OF THE POLISH ASSOCIATION OF THE BLIND

Social Dissertations, Issue 1 (VI), 2012

Małgorzata Bilewicz, Marta Kluczyk

University of Białystok

Summary: Vocational activity is a substantial part of a person's life. Having a job brings material and personal independence, and provides the sense of satisfaction and self-realisation. It has a special meaning for disabled people, whose employment options are reduced by dysfunctions. This study analyses the situation of blind and visually-impaired people on the labour market in the Podlaskie Voivodeship. This article contains information on the number of working members of the Polish Association of the Blind, Podlaski District, professions practised, and departments which employ people with visual dysfunction. Education, training and opportunities to retrain those people, in relation to the subject matter addressed in this study, are also important issues.

Key words: vocational activity, disability, rehabilitation, education, equalising career opportunities

Introduction

Work has taken first place in the system of values of a contemporary person. It takes on a special meaning in the case of disabled people.

Disabled people perceive work as an area where they can demonstrate their vocational and social skills and abilities. It sometimes becomes the essence of their lives. It is also a place that facilitates better adaptation to both changed physical and mental abilities and the changing labour market (Kasprzak 1999).

Work and vocational activity in the broad sense are very important aspects of human life, as they offer a sense of power, achievement, and the feeling of being needed and independent. They also are an important condition for success on the way to self-realisation. That is why the issue of work for disabled people has a social and economic dimension. Disabled people's aspirations to subjectivity, independence, self-reliance and autonomy should be reflected in social mentality and law, and the observance of it (Migas 2006).

The right to work is the constitutional right of every human being. Disabled people have a full and equal right to participate in the labour market. Regulations concerning disabled people's right to work can be found in virtually every legal document under Polish and international law. In all the legal documents relating to employing disabled people, three basic ideas that constitute the basis of the policy towards this group of people can be found. The following ideas relate to perceiving disability: human rights, rules for equalising opportunities, and anti-discrimination regulations (Piasecki 2008).

In documents that talk about disabled people's vocational activity it is indicated that a disabled person's right to work arises from the fact that they have the same social, economic and civil rights as

their fellow able-bodied citizens. There is no need to look for any additional justification for disabled people's right to work. Public law guarantees the right to equality and protection against discrimination to everyone (Piasecki 2008).

Equalising the vocational chances of the disabled has become one of the assumptions of European Union policy. The most important documents dealing with this issue (e.g. the Treaty of Amsterdam of 1997 and the New European Employment Strategy) include the rules that form the basics of the European Union's policy towards the employment of disabled people. These are as follows:

The right of all disabled people to work, including people with a severe level of disability.

Equalising employment opportunities by removing any barriers that limit the vocational functioning of the disabled. It means creating conditions that would facilitate a disabled person's highest-possible efficiency at work.

Non-discrimination against disabled people in employment and in practising their profession. This concerns the following forms of behaviour by an employer: not employing, not adapting a job position or a workplace to the needs of a person with disability, not creating opportunities to improve skills, not promoting, and unjustified dismissal.

Favouring employment on the open labour market through reserving supported employment – employment in supported employment enterprises for those who can encounter difficulties with getting a job in a normal enterprise.

Subsidising the employment of the disabled in order to compensate the costs connected with employing a person with disability.

Engaging social partners (employer organisations, labour unions, organisations for disabled people) to solve the problems of the disabled (Majewski 2006).

When considering the issue of the participation

of disabled people in the labour market one has to mention rule 7, entitled 'Employment', of the Resolution by the United Nations General Assembly of December 1993 - Standard Rules on the Equalisation on Opportunities of Persons with Disabilities. This rule, in a synthetic way, indicates major directions of actions in the area of disabled people's employment, elaborated on the UN forum.

Disability leads to certain consequences in the vocational sphere of a human being, resulting in limitations in employment opportunities and difficulties in conducting the work itself. Vocational problems that people with disabilities have to deal with are related to the choice or, potentially, a change of profession, preparation for vocational work and getting a job, vocational adaptation and maintaining the employment. Vocational rehabilitation, being an important part of comprehensive rehabilitation, aims at assisting a disabled person in vocational development and activity, particularly with the choice of their profession, preparation for work, obtaining suitable employment and adaptation in the workplace (Majewski 1995).

H. Larkowa (1987) highlights a problem which sometimes arises and lies in the incapacity to satisfy the needs that a disabled person relates to their job - that is, mental, psychosocial needs, the protection of the person's system against overburdening caused most often by the wrong choice of a job, and economic needs. The causes relating to the employee him/herself listed by the author are a negative attitude towards the job, a significant drop in activity and in the ability to perform certain tasks, the lack of non-economic motivation to work, too low resistance to stress and frustration, and the inability to behave properly in difficult, stressful situations. "Barriers to employment created by the working environment are, among other things, low quality of actions by institutions that support the employment of people with disabilities, and complicated legal regulations and bureaucratic procedures connected with supporting disabled employees. The failure to instigate activating actions by employment offices and apprehensions of employers often result from the stereotypical treatment of this social group. The lack of knowledge about the character of different types of conditions trigger negative stereotypes of disabled people, encourage treating them as inferior and troublesome employers (Giermanowska 2007).

Continuing her reflections on the vocational activity of the disabled, H. Larkowa (1987) writes: "People who are well prepared for their job are - as shown in the research - individuals who are active despite their physical disability, show initiative, are interested in the work performed, try to enhance their abilities, do not want to withdraw from work despite vocational barriers and their conditions, and who frequently do not think of themselves as sick or disabled persons against objective facts, and have deep and strong motivation to work, showing a pro-social attitude."

The above profile without doubt describes many blind and visually-impaired people. "There is no doubt that complete or partial loss of vision and its numerous consequences put blind people in a difficult position. However one should not look too pessimistically at their lives. Despite their disabilities these people retain the ability to adapt to new conditions and situations caused by the loss of vision" (Sękowska, Sękowski 1991). "In vocational rehabilitation restrictions cannot be the only thing we notice; one should rather take into account the skills and abilities that a disabled person has, despite the loss of vision, such as intelligence, intellectual skills, ambitions, physical strength, manual dexterity, cognitive and character dispositions" (Sękowska 1991).

T. Witkowski, on the basis of the research that deals with the psychosocial problems of disabled people, claims that blind people reveal a number of problems, difficulties that are the inevitable consequence of the loss of vision, but above all they reveal the will to fight their weaknesses and unpleasant experiences and the will to complete the undertaken tasks that become true challenges (Witkowski 1993).

The authors' experience in working with people with visual dysfunctions implies that many of them are highly involved in their work. In performing their duties they demonstrate commitment, and often passion. Additionally, their workplace is a platform for integration, a place where they can interact with others and develop their personalities.

The research done by T. Sękowski (2001) on the psychological aspects of the vocational rehabilitation of blind people employed in workplaces that provide full or partial integration allow him to formulate conclusions and postulates for creating stimulating conditions in the work environment of blind people. These are as follows:

- Blind people should have an opportunity to choose the work environment that will favour optimum activation, that is, the one that is adapted to their personality and temperament.
- The level of stimulation of the environment which is the workplace of the blind should not be extremely high or low but it should facilitate the active and functional, regulation of the stimulation-control system which reacts with negative feedback, that would ensure reaching an optimum level of activation.
- Because the level of concentration of some traits of character generates or reduces stimulation (the intensity of the stimulated situation a person can be found in), working conditions should be organised in a way that, thanks to the level of stimulation concentration adequate for the subject, would facilitate a balanced personality development. In such conditions a person can easily make choices that are in accordance with the need for self-realisation and scoring life's goals.
- A rise in the level of stimulation in supported employment facilities would be advisab-

le. It could be done through introducing new domains and assortment, enhancing forms of rehabilitation activities and involving employees in the workplace's issues.

- Providing blind employees with the opportunity to use specialist, state-of-the-art equipment, and breaking social and psychological barriers, could be used to attain the level of environmental stimulation from the workplace that would enable the adaptation of a greater number of blind people interested in it.
- Disabled people's adaptation to fully-integrated work can be facilitated by making available specialist, state-of-the-art equipment. This will reduce the level of stress and lift the stimulating value of the work environment.

It should be mentioned here that blind people, because of the character of their disability, which reduces their physical efficiency, and their so-called technical inferiority, without the impairment of their intellectual and communication efficiency, have better opportunities for performing intellectual, service or social work than physical or production work (Sękowska 1998). What job would be most suitable for a person with sight dysfunction? Z. Skalski (1957) lists the following conditions that should be met by a job appropriate for a blind person:

- it fully absorbs mental powers, stimulates interest,
- it is done in a place where a blind person could move around easily and with confidence,
- its accuracy and efficiency result from safe, skilful movements made and controlled by the senses, mainly by touch and hearing.

Research on the visualisation of adult life, and more precisely, on the social roles performed in the future by visually-impaired young people, was conducted by T. Sołtysiak and Z. Imbierowski (1999). They prove that the young people analysed have a lot of expectations and wishes related to their future work, from earning a lot of money to work satisfaction, being appreciated and recognised by others and by superiors, willingness to get promoted and, finally, positive relations at work. One should come to the conclusion that each person's expectations related to future work oscillate around fulfilling important psychosocial needs. The collected empirical facts indicate that most of the examined young people are afraid of unemployment or the loss of vision that could exclude them from performing vocational roles or might cause difficulties in finding a job.

Without doubt, education plays a vital part in preparing a young person to perform certain social roles. The educational process enables young people to acquire knowledge and skills necessary to function properly in society. Education also facilitates adaptation and social integration. That is why the accurate preparation for a future job is one of the priorities of the vocational rehabilitation of disabled people.

By making an attempt to introduce the disabled into the stream of work or social life, we have an op-

portunity to discover their potential. A more positive attitude from the social environment towards the disabled might be rooted and strengthened but, above all, rationalised, enabling those people to undertake work in a profession they are interested in. We should let them work more, as being a good employee is not determined by the existence of the disability. After all, there are poorly-performing workers among able-bodied people, too. The vocational suitability, competence, commitment or conscientiousness of employees may be verified by applying certain procedures but, above all, all people should be given a chance to prove themselves (Kirenko, Sarzyńska 2010).

The procedure and findings of the study

The aim of this study was to present the vocational situation of the members of the Polish Association of the Blind (PZN) in the Podlaski district, taking into account the changes that have happened in this sphere in the last 9 years.

The research material that served as a basis for this analysis consisted of statements by the Polish Association of the Blind, Podlaski District, in the form of reports for the years 2002 – 2010. These reports concerned the activity of the PZN, Podlaski Districts, and they were compiled annually, for each previous year, by the PZN's employee.

The analysis of the issue encompassed working-age people, registered in the Podlaski district of the PZN, which is presented by the data in the table below. It should be added here that the overall number of people with visual dysfunctions is higher (the estimates show that maybe even twice as high), as not all blind or visually-impaired people register with the PZN.

The data from the Report proves that the number of members of the Polish Association of the Blind, Podlaski District, has dropped sharply over the last nine years. In 2002 the number was 2680 but in 2010 it was only 1618, which is over a thousand members less. However, we cannot draw positive conclusions that the number of people with visual dysfunctions is falling, as not all blind and visually-impaired people register with the PZN (Table 1).

The number of ordinary and charge members of the PZN is decreasing in parallel. The number of ordinary members in 2002 was 2547, including 1335 women and 1212 men, and in 2010 the number was only 1499, including 849 women and 650 men. The number of charge members in 2002 was 133, including 61 women and 72 men and in 2010 it was 119, including 53 women and 66 men. Also the number of people with severe and moderate visual impairment among ordinary members is decreasing (from 1596 in 2002 to 954 in 2010) and the number of people with slight visual impairment from 951 in 2002 to 545 in 2010.

When analysing the last two years we can see that the number of new members has oscillated aro-

Table 1. Ordinary, charge and extraordinary members

| No. | Year | Overall number of members (4+5) | Number of ordinary members (8 + 10) | Number of charge members (11 +12) | Ordinary members | | | | | Charge members | | New members | | | Extraordinary members |
|-----|------|---------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------|------|--------------------------------------|-----------------------------|--|----------------|-----|-----------------|----------|----------------|-----------------------|
| | | | | | women | men | People with severe visual impairment | | People with moderate visual impairment | women | men | Total (14 + 15) | ordinary | charge members | |
| | | | | | | | Total | Including the totally blind | | | | | | | |
| 1. | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 2. | 2010 | 1618 | 1499 | 119 | 849 | 650 | 954 | 101 | 545 | 53 | 66 | 78 | 67 | 11 | 15 |
| 3. | 2009 | 1765 | 1653 | 112 | 938 | 715 | 1056 | 110 | 597 | 47 | 65 | 72 | 65 | 7 | 13 |
| 4. | 2008 | 1738 | 1619 | 119 | 911 | 708 | 1048 | 111 | 571 | 55 | 64 | 84 | 71 | 13 | 15 |
| 5. | 2007 | 1725 | 1610 | 115 | 897 | 713 | 1015 | 97 | 595 | | 61 | 87 | 77 | 10 | 9 |
| 6. | 2006 | 1709 | 1564 | 145 | 903 | 661 | 1023 | 88 | 541 | 72 | 73 | 63 | 52 | 11 | 9 |
| 7. | 2005 | 1965 | 1832 | 133 | 1019 | 813 | 1108 | 144 | 724 | 59 | 74 | 73 | 62 | 11 | 9 |
| 8. | 2004 | 1927 | 1799 | 128 | 975 | 824 | 1132 | 146 | 667 | 60 | 68 | 78 | 62 | 16 | 7 |
| 9. | 2003 | 2297 | 2172 | 125 | 1168 | 1004 | 1393 | 182 | 779 | 60 | 65 | 65 | 54 | 11 | 7 |
| 10. | 2002 | 2680 | 2547 | 133 | 1335 | 1212 | 1596 | 209 | 951 | 61 | 72 | 104 | 93 | 11 | 9 |

Source: The Polish Association of the Blind Activity Report, Podlaski District, between 2002–2010

Table 2. Blind and visually-impaired persons broken down by place of employment

| The place of employment | The number of employed persons in 2010 | The number of employed persons in 2009 | The number of employed persons in 2008 | The number of employed persons in 2007 | The number of employed persons in 2006 | The number of employed persons in 2005 | The number of employed persons in 2004 | The number of employed persons in 2003 | The number of employed persons in 2002 |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| In State and Local-Government institutions | 37 | 41 | 21 | 22 | 25 | 26 | 26 | 31 | 34 |
| Within the Polish Association of the Blind (districts, organisational units, companies) | 17 | 15 | 15 | 15 | 11 | 8 | 12 | 4 | 2 |
| Cooperatives of blind persons | 47 | 54 | 58 | 54 | 153 | 159 | 173 | 181 | 206 |
| Cooperatives of disabled persons | 0 | 11 | 7 | 5 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| In other supported employment establishments | 12 | 7 | 7 | 6 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| In private companies, cooperatives, companies which are not supported employment establishments and units of the Polish Association of the Blind | 29 | 22 | 19 | 15 | 4 | 3 | 4 | 1 | 0 |
| Own businesses (excluding farmers) | 11 | 16 | 13 | 11 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 |
| W rolnictwie | 34 | 45 | 34 | 25 | 29 | 31 | 10 | 17 | 18 |
| Other | 34 | 21 | 17 | 5 | 0 | 0 | 10 | 3 | 4 |
| Total | 221 | 232 | 191 | 162 | 233 | 239 | 247 | 245 | 273 |

Source: Report on the operations of the Polish Association of Blind Persons Podlaski District for 2002–2010

und the level of 65 (including 54 ordinary members and 11 charge members) in 2003 to 78 (including 67 ordinary members and 11 charge members) in 2010. A bigger disproportion can be observed in 2002, when the number was quite high and numbered 104 members (93 ordinary members and 11 charge members). Taking into account the falling trend in the overall number of PZN members we can notice that the only group of people whose number is growing is the extraordinary members. The number of extraordinary members in 2002 was 9 and by 2010 it had risen by 6 members and numbered 15 people.

Taking into account the vocational activity of the people with disabilities, in further analyses we will look only at ordinary members, as the charge members group consists of children and teenagers up to

the age of 16, and extraordinary members are honorary members – distinguished people who work for the Polish Association of the Blind but who usually do not have a disability certificate.

When characterising PZN members one should stress that some people with visual impairment have complex disability - most often it is diabetes, SM, hearing impairment, motor dysfunctions or mental retardation.

The analysis of the results provided in the above table makes it evident that the visually-impaired persons are predominantly employed in the following institutions and areas: cooperatives of blind persons, State and Local-Government institutions, agriculture. and private companies. Also, blind and visually-impaired persons carry out work in Polish

Table 3. Employed blind and visually-impaired persons broken down by profession

| Professions | The number of persons employed in 2010 | The number of persons employed in 2009 | The number of persons employed in 2008 | The number of persons employed in 2007 | The number of persons employed in 2006 | The number of persons employed in 2005 | The number of persons employed in 2004 | The number of persons employed in 2003 | The number of persons employed in 2002 |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Masseurs physical therapists | 23 | 23 | 18 | 17 | 18 | 23 | 14 | 23 | 23 |
| Other healthcare employees | 4 | 4 | 3 | 6 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| Rehabilitation trainers | 3 | 2 | 3 | 3 | - | - | - | 2 | 2 |
| Lawyers | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Clergymen | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Scientists, scholars | - | - | 3 | - | - | 1 | - | 1 | 1 |
| Cultural managers | 4 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | - | - |
| Teachers | 4 | 3 | 5 | 4 | - | - | 1 | 1 | 1 |
| Social workers | - | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - |
| Translators | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Journalists | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | - | - |
| Organists | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Other musicians | 1 | 2 | 2 | 1 | - | - | - | - | - |
| IT specialists | 2 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Office administration workers | 32 | 33 | 24 | 21 | 15 | 9 | 16 | 15 | 13 |
| Switchboard operators | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Electrotechnicians | 7 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Metal workers | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Knitters | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Weavers | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brush-makers | - | 5 | 4 | 4 | - | - | - | - | - |
| Piano tuners | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Sales workers | - | 7 | 3 | 3 | - | - | - | 4 | 1 |
| Farmers | 34 | 47 | 34 | 25 | 29 | 31 | 10 | 17 | 18 |
| Other professions | 68 | 93 | 78 | 66 | 161 | 163 | 195 | 175 | 207 |
| Total | 221 | 232 | 191 | 162 | 233 | 239 | 247 | 245 | 273 |

Association of the Blind districts, in cooperatives of disabled persons, supported employment establishments and in their own businesses. Unfortunately, as shown by the data gathered by the Polish Association of the Blind, the overall number of employed persons has dropped from 273 in 2002 to 221 in 2010. The most significant change is a huge drop which can be observed in the employment level in cooperatives of blind persons, which recorded a four-fold decrease in the number of persons employed. In 2002, the number of employed persons numbered 206, whereas in 2010 it decreased to 47. At the same time, the number of persons employed in districts and organisational units of the Polish Association of the Blind rose from 2 in 2002 to 17 in 2010, while the number of persons employed in supported employment establishments increased from 4 in 2002 to reach 12 in 2010.

The largest increase in employment was recorded in private companies, cooperatives, companies which are not supported employment establishments, and units of the Polish Association of the Blind. In 2002, there were no blind or visually-impaired persons working in private companies. Currently, almost thirty persons are employed in these companies. Another positive development is that the number of persons deciding to start their own business is growing. In 2002, as few as 5 persons were self-employed. This number rose three-fold in 2009 to reach 16, and twofold in 2010 to reach 11. With the number of employed persons rising from 18 in 2002 to 45 in 2009 and 34 in 2010, the employment in agriculture has increased as well.

It seems that the situation in State and Local-Government institutions is relatively stable. Over recent years, no significant changes have been observed there in the number of employed blind and

visually-impaired persons – 34 employees in 2002, as compared to 37 in 2010.

The occupational status of visually-impaired persons over recent years reflects the changes in Poland that have taken place since 1995. The socio-economic upheaval that launched the country into the free market has reduced the role of institutions preferring the supported employment market. In turn, the number of self-employed disabled persons and those employed in private institutions is growing.

In reports prepared by the Polish Association of the Blind are listed blind or visually-impaired persons who practise the following professions: farmers, office administration workers, masseurs and physical therapists, electrotechnicians, healthcare employees, rehabilitation trainers, cultural managers, teachers, lawyers, journalists, IT specialists, switchboard operators, clergymen, sales workers, brush makers, and musicians. Information in recent reports prepared by the Polish Association of the Blind shows that the professions of masseur and physical therapist continue to hold the top positions as far as popularity is concerned – 23 people in 2002 and 2010. This can be attributed to the specific predisposition of visually-impaired people for practising these professions, and to numerous schools which are perfect at training the visually-impaired and the blind for these professions. Another profession in which the people under examination can frequently find employment is that of administration and office work. In 2002 the number of administrative and office workers in the Podlaski District of the Polish Association of the Blind numbered 13, and in 2010 this number nearly tripled to 32. An increase in the number of employed people could be also observed in the agricultural sector. In 2002 the-

Table 4. The blind and visually-impaired of working age – unemployed, interested in taking up employment

| Year | Total | including: | | | | age: | | | |
|------|-------|------------|-------|--|---------------------------------|----------------|---------------|---------------|--------------------|
| | | men | women | Receiving retirement pay or disability pension | Receiving unemployment benefits | under 24 years | 25 - 34 years | 35 - 50 years | more than 50 years |
| 2010 | 132 | 65 | 67 | 118 | 2 | 16 | 43 | 40 | 33 |
| 2009 | 118 | 64 | 54 | 98 | - | 13 | 19 | 54 | 32 |
| 2008 | 94 | 49 | 45 | 75 | - | 11 | 20 | 36 | 27 |
| 2007 | 107 | 52 | 55 | 85 | - | 11 | 29 | 40 | 27 |
| 2006 | 93 | 49 | 44 | 69 | - | 26 | 38 | 25 | 6 |
| 2005 | 98 | 52 | 46 | 82 | - | 19 | 42 | 27 | 10 |
| 2004 | 88 | 50 | 38 | 81 | - | 19 | 32 | 27 | 10 |
| 2003 | 185 | 112 | 73 | 165 | - | 38 | 83 | 50 | 14 |
| 2002 | 177 | 105 | 72 | 154 | - | 36 | 82 | 48 | 11 |

Source: Reports on the operations of the Podlaski District of the Polish Association of the Blind in the years 2002–2010

re were 18 people employed in agriculture, in 2010 this number increased to 34.

What is more, based on the information contained in Table 4, it can be observed that participation of people with vision impairment who are, for example, lawyers, cultural managers, teachers, journalists, musicians, computer scientists, electro-technicians, or sales workers has increased over the recent years.

Based on the information in Table 5 it appears that there has been a decreasing number of visually-impaired members of the Podlaski District of the Polish Association of the Blind who are unemployed but interested in taking up employment. In 2002 there were 177 blind and visually-impaired people (including 105 men and 72 women) who were willing to take up employment. However, this number decreased in 2010 to 132 people (65 men and 67 women). The number of people receiving retirement pays or disability pensions also fell from 154 in 2002 to 118 in 2010. This might result from the uncertainty of permanent employment and the anxiety experienced by disabled people about being deprived of disability benefits to which they are otherwise entitled. In the opinion of the disabled the level of risk exceeds the amount of possible gains, so they frequently prefer low disability pensions to uncertain and frequently low-salaried and unsatisfactory employment. However, regulations do not prohibit taking up employment by disability pensioners. Nonetheless, there are limits which ought not be exceeded if entitlement to received benefits is to be retained.

Also, the gathered data leads to the conclusion that disproportions between the selected age groups have been levelling out in recent years. In 2002, people aged 25-34 were the largest group willing to

take up employment. There were as many as 82 people who were interested in taking up employment, including 48 people aged 35-50, 36 people aged up to 24, and 11 people aged over 50. These ranges have recently levelled out and in 2010 there were 43 people aged 24-35, 40 people aged 35-50, 33 people aged over 50 and 16 people aged up to 24, as far as those willing to take up employment are concerned. A noteworthy fact is that from 2007 until 2009 the vast majority of unemployed people who were willing to take up employment were aged between 35 and 50. This might have resulted from the higher level of employment of people under 35 in that period, from the lower demand for employment among younger people and from a stronger preference towards receiving disability benefits.

Additionally, at this point I would like to raise the issue of the interpretation of the term "vocational activity". It is a complex term encompassing both employed and unemployed people. The term "vocationally inactive" denotes a person remaining without employment who at the same time cannot be classified as an unemployed person. This term encompasses people who are studying, those receiving retirement pays or disability pensions who do not engage in vocational activity.

The educational process is a stage of immense importance, preparing for vocational life. Nowadays, disabled children and young people are enabled to choose from among the following educational systems: education available to the general public (mainstream schools), integrated education, and special education. The choice of the most suitable educational path depends on the psychophysical abilities of the child, on the decision of parents, and on the opinion of education officials. The education of disabled people is one of the stages of vocational

Table 5. Education among blind and visually-impaired young people

| Year | Young people learning at basic vocational schools | | | Young people studying at secondary schools | | | People studying | | | |
|------|---|---|--------------------------|--|---|--------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| | Schools available to the general public | At schools for blind and visually-impaired people | At other special schools | Available to the general public | At schools for blind and visually-impaired people | At other special schools | At university colleges (Bachelor's Degree) | At universities (Master's Degree) | Within post-graduate study programmes | Within doctoral studies programmes |
| 2010 | 3 | 2 | 2 | 22 | 7 | 3 | 11 | 6 | 0 | 0 |
| 2009 | 7 | 2 | 2 | 18 | 8 | 0 | 7 | 17 | 0 | 0 |
| 2008 | 0 | 1 | 0 | 3 | 7 | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 |
| 2007 | 0 | 3 | 1 | 4 | 5 | 0 | 3 | 16 | 0 | 0 |
| 2006 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| 2005 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 |
| 2004 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 11 | 3 | 0 |
| 2003 | 0 | 1 | 0 | 15 | 3 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 |
| 2002 | 0 | 1 | 0 | 19 | 4 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 |

Source: Reports on the operations of the Podlaski District of the Polish Association of the Blind for in the years 2002–2010

and social rehabilitation which is aimed at enabling a disabled person to take up employment.

The data contained in Table 6 imply that at every level of education there was an increase in the number of young people with visual impairment at all levels of education. In 2002 only one person was recorded who studied at a basic vocational-education school for blind and visually-impaired people. In 2010 the number of young people studying at basic vocational schools increased to 7, including 3 people at schools available to the general public, 2 people at schools for the blind and the visually impaired, and 2 students at special basic vocational schools.

Also, there was an increase in the number of young people in secondary education. In 2002 there were 23 secondary school students, including 19 students in education available to the general public and 4 students at secondary schools for blind and visually-impaired people. In 2010 the number of secondary school students equalled 32, including 22 students at schools available to the general public, 7 students of secondary schools for blind and visually-impaired people, and 3 students of special schools.

Young people with visual impairment have the possibility to remain in education through further stages – Bachelor's and Master's degree studies, and postgraduate and doctoral studies. While there were no people recorded in a doctoral study programme, there were 3 people in postgraduate study programmes in 2004 and 2005. In 2002 there were 12 people studying for their Master's Degree. In 2010 the number of students in higher education increased to 17, including 11 students in Bachelor's Degree programmes and 6 students in Master's study programmes. Presently higher-education institutions

are increasingly well prepared to educate blind and visually-impaired students.

The University of Bialystok has at its disposal a special collection which includes equipment that serves the educational purposes of disabled people. There is also the possibility of the free-of-charge rental of specialist equipment, such as electronic notepads, electronic enlargers, portable enlargers, digital pens, scanners, digital recorders, etc. This enables disabled students to fully access the educational resource of the university.

To obtain a more complete picture of the living standards and occupational status of blind and visually-impaired people, an analysis was conducted of data pertaining to individual and group training courses organised in 2010 by the Podlaski District of the Polish Association of the Blind. The above list is not exhaustive as regards training courses organised by the Polish Association of the Blind. Training courses targetted at children and their parents were intentionally omitted (e.g. early support of child development), since they were not directly connected with the subject discussed. The training courses presented are addressed to members of the Polish Association of the Blind at various ages, and to other people interested in the subject matter under discussion.

An analysis of the data contained in the above chart proves that psychological and occupational rehabilitation training courses enjoyed the highest popularity. This confirms our previous deliberations on the significance of this area of human life. It is not surprising that Braille courses enjoyed great popularity among blind people and people who were losing their vision while improving vision was po-

Table 6. Individual and group training courses organised by the Podlaski District of the Polish Association of the Blind in 2010

| Type of training course | Number of the blind who were trained in the individual mode | Number of the blind who were trained in the group mode | Total |
|--|---|--|-------|
| Basic rehabilitation of a general nature | 3 | 17 | 20 |
| Spatial orientation | 6 | 7 | 13 |
| Everyday life activities | 5 | 0 | 5 |
| Improving vision | 40 | 0 | 40 |
| Braille courses | 0 | 30 | 30 |
| Other non-visual communication techniques (e.g. computer literacy, using notepads) | 20 | 0 | 20 |
| Diabetes education | 0 | 0 | 0 |
| For elderly blind people | 0 | 0 | 0 |
| For masseurs | 0 | 10 | 10 |
| Within occupational rehabilitation | 50 | 0 | 50 |
| Psychological | 80 | 20 | 100 |
| For public administration employees | 0 | 0 | 0 |
| For teachers, psychologists, pedagogues | 0 | 0 | 0 |
| Other | 0 | 75 | 75 |

Source: Reports on the operations of the Podlaski District of the Polish Association of the Blind for in the year 2010

pular among the visually impaired. They are among the basic skills of social and occupational functioning. Also, many opted for spatial orientation and learning skills related to computer usage. While the ability to move around independently is one of the basic skills of everyday existence, computer literacy or the ability to use Braille notepads etc., is evidence of a high level of competency, satisfactorily-accomplished rehabilitation and perspective thinking.

Conclusions

A low level of vocational activity among visually-impaired people leads to formulating the following conclusions:

- disabled people should be encouraged to improve their qualifications in order to become competitive on the labour market,
- while discriminatory and prejudicial opinions on visual impairment should be mitigated, emphasis should be placed on the opportunities and abilities of these people,
- the range should be broadened of those professions which, owing to the use of modern technological achievements, have become available to blind and visually-impaired people,
- the popularisation of occupational counselling facilitates the choice of profession by a disabled person while taking into consideration the individual traits of a person and their psychophysical and adaptation possibilities,
- non-economic values of work should be developed in disabled people,
- the right attitudes should be developed in disabled people so that taking up employment is not associated only with the loss of disability benefits,
- disabled people should be encouraged to make an active search for employment and to keep track of the changes on the labour market.

Summary

The situation of blind and visually-impaired people on the labour market in the Podlaski District of the Polish Association of the Blind does not seem to be overly favourable. A low employment rate of disabled people arouses anxiety. According to data gathered by the Polish Association of the Blind, over several recent years there has been a decrease in the number of people with vision impairment who are in employment. There has also been a decrease in the number of those visually-impaired people of working age who are not employed but are willing to take up employment.

An analysis of reports shows that people with visual impairment are most frequently employed by cooperatives for the visually impaired, by Gov-

ernment and Local Government institutions, and in agriculture and in private businesses. Professions that enjoy the highest popularity among the people examined are: farming, administration and office work, massage and physical therapy. A noteworthy fact is that the recent years have witnessed an immense decrease in employment at cooperatives for the visually-impaired, with a nearly quadruple reduction in the number of people employed by these institutions. The greatest increase in employment can be noticed in private businesses, cooperatives and companies that are not supported employment enterprises or institutions of the Polish Association of the Blind. In 2002 no blind or visually-impaired people were employed in private businesses. Nowadays there are about thirty people in this category of employment. Also, an increasing number of people opting for self-employment is a positive trend.

Another positive phenomenon is the increase in the number of children and young people with visual impairment participating in every level of education. Recent years have seen the advancement of integrated education, which entails such organisational changes as, *inter alia*, adjusting buildings to the needs of disabled students, furnishing schools with teaching aids, and employing teaching assistants and specialists who ensure the right course of the educational process. Currently, the majority of higher-education institutions also create the conditions for disabled students to receive higher education. In the case of blind people higher education increases their chances on the labour market. Moreover, it prepares them to comply with requirements of a higher level than those for able-bodied people that are set by employers who expect disabled employees to compensate for the amount of effort devoted to preparing a suitable workplace.

Numerous initiatives undertaken in order to vocationally activate disabled people also raise hopes. The use of modern technologies which enable visually-impaired people to take up employment in professions that until recently were inaccessible to disabled people will undoubtedly have a positive impact on the development of employment within this group of people. The awareness of disabled people about the positive aspects of taking up employment is equally important. These benefits should be emphasised while working with disabled people in order to stimulate their motivation to take up employment.

Everyday life experience shows that success in the vocational field is realistic. There are a number of examples of disabled people who bear witness to the possibility of success. "Those who are successful despite their disability have become role models. They have taken seats in Parliament, are members of management and supervisory boards, hold responsible social and political positions, operate businesses, find their place in modern, prospective professions of telemarketing agents, and are researchers, occupational counsellors, insurance bro-

kers, stockbrokers, or marketing specialists. They have proved that despite their limitations they can perform physical work and do not count exclusively on job positions that make their lives easier. Others function in the normal way, just the way they did before the accident or disease occurred. (...) I turn the TV on, there is a young girl smiling on the screen. She is sitting behind a modern reception desk. She is giving to office employees the keys to their offices and files of correspondence. There are some people she likes and some whom she keeps at a distance. She starts a friendly talk with her boss. Graceful, smiling – an ordinary receptionist. What does it matter if she recognises her colleagues by their footsteps? What does it matter if she cannot see? Looking at her I do not see either – I do not see the reasons why her disability should be an obstacle at work, the work which – as it seemed to everyone for years – could be reliably performed only by sighted people” (M. Gajda, 2006, p. 7).

References:

1. Gajda M. (2006), *Jest tyle nowych dróg...*, „Integracja” Dodatek „Praca”, Issue 1, pp. 6 – 7.
2. Giermanowska E. (2007), *Preferencje zawodowe młodzieży niepełnosprawnej a zatrudnienie*. In: J. Śliwak (ed.), *Psychospołeczne problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Norbertinum, Lublin.
3. Hulek A. (1969), *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów*. Wydawnictwo PZWL, Warszawa.
4. Kasprzak E. (1999), *Poczucie jakości życia bezrobotnych osób niepełnosprawnych*, In: B. Aouil (ed.), *Człowiek niepełnosprawny: zagrożenia i szanse rozwoju*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz.
5. Kirenko J., Sarzyńska E. (2010), *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
6. Larkowa H. (1987), *Człowiek niepełnosprawny – problemy psychologiczne*. Wydawnictwo PZWL, Warszawa.
7. Majewski T. (2006), *Praca zawodowa – ważny wyznacznik jakości życia osób niepełnosprawnych (polityka Unii Europejskiej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych)*. In: Z. Palak (ed.), *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006.
8. Majewski T. (1995), *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo CB – R – RON, Warszawa.
9. Majewski T., Szczepankowska B. (1998), *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. In: A. Ostrowska, B. Szczepankowska (ed.), *Problemy niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. „Zeszyty Informacyjno-Methodyczne Doradcy Zawodowego”, Issue 10, Warszawa.*
10. Migas A. (2006), *Współczesne problemy rehabilitacji i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. In: H. Ochonczenko, M. A. Paszkowicz (ed.), *Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach globalnych przemian społeczno – gospodarczych*, T. II, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
11. Piasecki M. (2008), *Status prawny osoby niepełnosprawnej jako pracownika w aktach prawnych Unii Europejskiej*. In: M. Piasecki, J. Śliwak (ed.), *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo Norbertinum, Lublin 2008.
12. Sękowska Z. (1998), *Wprowadzenie do pedagogiki specjalnej*. Wydawnictwo WSPS, Warszawa.
13. Sękowska Z., Sękowski T. (1991), *Rehabilitacja zawodowa inwalidów wzroku w Polsce*, Lublin.
14. Sękowski T. (2001), *Psychologiczne aspekty rehabilitacji zawodowej osób niewidomych zatrudnionych w warunkach pełnej i częściowej integracji*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej, Lublin.
15. Skalski Z. (1975), *Niewidomy przed wyborem pracy*. PWN, Warszawa.
16. Sołtysiak T., Imbierowski Z. (1999), *Młodzież słabo widząca o przyszłych rolach społecznych (doniesienie z badań)*. In: J. Pilecki, M. Kozłowski (ed.), *Rehabilitacja oraz edukacja dzieci i młodzieży z dysfunkcjami narządu wzroku*. Wydawnictwo Edukacyjne, Kraków.
17. Witkowski T. (1993), *Rozumieć problemy osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo MDBO, Warszawa.
18. Wojtasiak E. (2006), *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych – wyzwania współczesności*. In: H. Ochonczenko, M. A., Paszkowicz (ed.), *Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach globalnych przemian społeczno – gospodarczych*. T. II, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.