****

# EBU Focus nr 14, styczeń 2022 r.

# Zatrudnienie - klucz do integracji

### Dostępna jest już wersja polska, serbska i turecka!

Biuletyny EBU Focus są teraz dostępne, wyłącznie jako dokumenty tekstowe, w języku polskim, serbskim i tureckim. Mamy nadzieję, że tłumaczenia umożliwią dotarcie do szerszego grona odbiorców.

## Zatrudnienie osób niewidomych i niedowidzących – klucz do integracji

Taki był tytuł naszej dorocznej konferencji, którą zorganizowaliśmy wspólnie z naszymi przyjaciółmi z Serbskiego Związku Niewidomych. Konferencja odbyła się w Belgradzie i zgromadziła 150 uczestników z całej Europy. Jej celem było omówienie wyzwań i możliwości w dziedzinie zatrudnienia. Jak podkreślono w wydanej na końcu [Deklaracji Belgradzkiej](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/declaration_belgrade.docx), zatrudnienie oznacza o wiele więcej niż tylko działalność zarobkową; tak naprawdę chodzi o integrację i inkluzję społeczną! Warto tutaj przeanalizować, jak w rzeczywistości wygląda sytuacja w zakresie zatrudnienia osób niewidomych i niedowidzących w różnych krajach?

Istnieją solidne dowody wyraźnie wskazujące na to, że osoby niewidome i niedowidzące nadal częściej znajdują się w gronie bezrobotnych lub mają niestabilne i niepewne miejsce pracy niż osoby widzące. Sytuacja staje się jeszcze gorsza, gdy weźmiemy pod uwagę też inne czynniki takie jak płeć, pochodzenie etniczne lub wielość form niepełnosprawności. Tak kształtują się ogólne trendy i fakty. Czy jednak wiemy dokładnie, jak wygląda sytuacja? Napotykamy tutaj od dawna występujący problem braku porównywalnych, wiarygodnych i oficjalnych danych; danych przedstawiających pełny obraz zatrudnienia osób niewidomych i niedowidzących w różnych krajach, sektorach, grupach wiekowych itp. Temat wciąż stanowi prawdziwe wyzwanie, jest jednocześnie warunkiem wstępnym przyjęcia ukierunkowanej polityki i środków wsparcia na rzecz poprawy stanu zatrudnienia osób niewidomych i niedowidzących.

Niestety bieżące wydanie biuletynu Focus nie rozwiąże problemu i nie przyczyni się do powstania systemów danych dostarczających nam tak potrzebnego materiału do analiz. Nasz biuletyn zawiera natomiast informacje i artykuły skłaniające do refleksji, które będą kolejnym krokiem na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niewidomych i niedowidzących: omawia także bardzo interesujące badanie, w którym nasza serbska organizacja członkowska samodzielnie zebrała istotne dane dotyczące zatrudnienia. Pozostając w obszarze danych, niniejsze wydanie biuletynu proponuje również interesujący artykuł pochodzący z EuroStatu, a poświęcony najnowszym postępom i planom na rzecz likwidacji luki w danych dotyczących niepełnosprawności. Jednocześnie otwarte pozostaje pytanie, jak dezagregować dane, żeby najlepiej uchwycić tematykę osób niewidomych i niedowidzących. Na pewno z zaciekawieniem czytelnicy zapoznają się też z osobistym materiałem z Estonii, w którym podkreślono charakterystykę zatrudnienia szybko zmieniającą się pod wpływem technologii, a także związane z tym wyzwania i możliwości. Krótko mówiąc, bieżące wydanie dotyka zaledwie kilku podstawowych aspektów zatrudnienia, czyli tematu, który pozostanie na pierwszym miejscu w naszym programie jeszcze przez wiele nadchodzących lat!

**Lars Bosselmann**

Dyrektor wykonawczy EBU

## Zatrudnienie osób niewidomych i niedowidzących w Republice Serbii

### Wstęp

Praca pełni jedną z najważniejszych funkcji w życiu człowieka. Warunkuje bezpieczeństwo finansowe, stabilną egzystencję, aktywność zawodową i produktywność, a także ułatwia nawiązywanie i utrzymywanie nowych znajomości. Proces zatrudnienia wiąże się jednak z wieloma wyzwaniami. Stopa bezrobocia w Serbii jest bardzo wysoka, a wśród osób z upośledzeniem wzroku jeszcze wyższa. W XX wieku zakres profesji dostępnych dla osób niewidomych i niedowidzących nie był zbyt szeroki. Były oczywiście zawody, takie jak fizjoterapeuci i operatorzy obsługi telefonicznej, ale były też osoby wysoko wykształcone w takich dziedzinach jak prawo, języki, socjologia, psychologia, pedagogika specjalna, dziennikarstwo i pozostałe nauki społeczne.

W ostatnich dziesięcioleciach, wraz z rozwojem nowych technologii IT, spektrum dostępnych zawodów uległo zdecydowanemu poszerzeniu. Wszechobecne zastosowanie komputerów otwiera nowe możliwości w zakresie potencjalnych miejsc pracy dla osób niewidomych i niedowidzących, ale także zapewnia większą niezależność w ramach już istniejących stanowisk.

Z okazji corocznej konferencji poświęconej zatrudnieniu organizowanej przez Europejski Związek Niewidomych (EBU), która w tym roku odbyła się w Belgradzie, Serbski Związek Niewidomych przeprowadził badanie dotyczące sytuacji zawodowej osób niewidomych i niedowidzących w Republice Serbii. W niniejszym dokumencie zawarto analizę wyników badania. (Dostępny jest również pełen tekst raportu)

### **Próba badawcza**:

Próba składała się ze 124 osób, przy czym 51,6% stanowiły kobiety, a 48,4% mężczyźni.

Wiek pacjentów wahał się od 18 do 62 roku życia, choć większości odpowiedzi udzielili pacjenci w wieku 30-35 lat.

Odpowiedzi napłynęły z 39 miast w Serbii, natomiast większość pochodziła z rejonu Belgradu (29).

55,6% osób było niewidomych, a 44,4% niedowidzących.

Wiek utraty wzroku: przy urodzeniu: 67,7%, w wieku szkolnym: 20,2%, później: 12,1%.

Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, większość respondentów miała wykształcenie średnie (54%), 14,5% stanowili absolwenci uniwersytetów, 11,3% miało tytuł magistra, 9,7% deklarowało wykształcenie wyższe, 8,9% miało wykształcenie podstawowe, zaś 1,6% mogło pochwalić się tytułem doktora.

54,8% badanych poruszało się samodzielnie, 8,9% osób nie poruszało się samodzielnie, a 36,3% korzystało z pomocy asystenta.

Spośród łącznej liczby uczestników badania (124) 77 osób (62,1%) było bezrobotnych, a 47 (37,9%) miało pracę.

Czas i miejsce realizacji badania:

Badanie przeprowadzono w Belgradzie w okresie od czerwca do września 2021 r. Uczestnicy wypełniali kwestionariusz online dostępny z poziomu przesłanego im łącza.

### **Wyniki i analiza**:

W niniejszej analizie najpierw pokażemy wyniki zgodnie z przyjętymi celami i hipotezami, a następnie zajmiemy się kluczowym pytaniem będącym zasadniczym tematem.

55,6% osób niewidomych lub niedowidzących doświadczyło jakiejś formy dyskryminacji przy poszukiwaniu pracy, zaś 44,4% osób nie doświadczyło żadnej dyskryminacji.

Odsetki te potwierdzają pierwszą hipotezę, tj. że istnieje więcej osób niewidomych i niedowidzących, które doświadczyły jakiejś formy dyskryminacji jako osoby poszukujące pracy niż tych, które nigdy takiego zjawiska nie przeżyły.

Wpływ dodatkowych problemów zdrowotnych podczas poszukiwania pracy: U 49,2% respondentów problemy zdrowotne nie mają wpływu, u 11,3% problemy tego rodzaju mają wpływ, zaś u 2,4% badanych problemy takie mają wpływ częściowy.

Potwierdza to drugą hipotezę: dodatkowe problemy zdrowotne u osób niewidomych i niedowidzących niekoniecznie muszą wpływać na proces poszukiwania pracy.

Jeśli chodzi o dostosowanie stron internetowych firm do potrzeb osób niewidomych i niedowidzących poszukujących pracy, 4,8% stron internetowych jest należycie dostosowywana, 37,1% jest częściowo dostosowywana, a 22,6% nie jest dostosowana w ogóle.

Na podstawie tych danych procentowych można stwierdzić, że trzecia hipoteza, zgodnie z którą większość stron internetowych firm jest dostosowana do potrzeb osób niewidomych i niedowidzących poszukujących pracy, znajduje tylko częściowe potwierdzenie.

Po uzyskaniu odpowiedniego poziomu wykształcenia ludzie najczęściej starają się znaleźć pracę w swoim zawodzie. Czy dokładnie tak jest w tym przypadku?

22,6% badanych szukało zatrudnienia w swoim własnym zawodzie, 5,6% badanych nie szukało zatrudnienia w swoim własnym zawodzie, 1,6% jest do tego skłonnych, podczas gdy największy odsetek 35,5% badanych zaakceptowałby każdą oferowaną pracę pod warunkiem, że odpowiada ona ich możliwościom.

Z powyższych danych można wywnioskować, że czwarta hipoteza, że osoby niewidome i niedowidzące są bardziej skłonne do poszukiwania zatrudnienia w wybranych przez siebie zawodach, nie znajduje zupełnie potwierdzenia.

W pytaniu: Jakie trudności napotkał Pan/napotkała Pani podczas poszukiwania pracy? Respondentom umożliwiono zaznaczenie więcej niż jednego pola.

58,9% badanych wskazało, że problemem jest upośledzenie wzroku, natomiast 52,4% wskazało na uprzedzenia ze strony pracodawców. Bardzo niewielu uczestników badania (3,2%) zaznaczyło pole „niewystarczające wsparcie ze strony rodziny”.

Odpowiadając na pytanie: „Z jakich powodów poszukujesz zatrudnienia?”, badani również mieli możliwość wielokrotnego wyboru. Bezpieczeństwo finansowe zaznaczyło 59,7% badanych. 50,8% respondentów wspomniało o wypracowaniu stażu pracy. Również 50,8% poszukuje zatrudnienia, ponieważ dąży do niezależności od innych, zaś 49,2% chce być po prostu użytecznymi i równymi w swoich prawach członkami społeczeństwa.

Jednym z powszechnych założeń dotyczących zatrudniania osób niewidomych i niedowidzących jest konieczność odpowiedniego przystosowania miejsca pracy przez pracodawcę. W jakim stopniu jest to naprawdę konieczne?

Pytanie: Czy Pana/Pani miejsce pracy jest odpowiednio przystosowane? 15,3% badanych odpowiedziało „tak”, 10,5% „nie”, zaś 11,3% wskazało na „częściowo”. Oczywiście pytanie dotyczyło tylko osób faktycznie pracujących.

Jeśli chodzi o sposoby adaptacji i przystosowania miejsca pracy, uczestnicy mieli możliwość wielokrotnego wyboru, ale mogli również dodać własną odpowiedź, którą uznali za właściwą. Główną troską dla większości respondentów (12,9%) był bezpieczny dostęp do budynku, 10,5% zaznaczyło bezpieczną adaptację samego miejsca pracy, 9,7% wybrało właściwe dostosowanie zadań roboczych, 4% z kolei uważa, że biura powinny być oznaczone dużymi numerami dla osób niedowidzących, natomiast najmniejszy odsetek (1,6%) odpowiedzi dotyczy oznaczenia biur kodem Braille’a.

Z jakich technologii wspomagających najczęściej korzystają osoby niewidome i niedowidzące w miejscu pracy?

Największy odsetek respondentów korzysta z komputera z syntezatorem mowy (18,5%). Niektórzy uczestnicy badania nie korzystają z żadnych technologii wspomagających, ponieważ nie potrzebują ich do prawidłowego wykonywania pracy (operatorzy centrum obsługi telefonicznej, fizjoterapeuci...).

### Wniosek

Jak wynika z właśnie omówionego badania, wśród osób niewidomych i niedowidzących w Serbii większość jest bezrobotna. Wciąż jest więc bardzo wiele do zrobienia, żeby obniżyć stopę bezrobocia wśród osób niewidomych i niedowidzących w Serbii. Żeby jak najskuteczniej przystąpić do walki z problemem, państwo i jego instytucje, media oraz Serbski Związek Niewidomych wraz ze swoimi lokalnymi organizacjami członkowskimi muszą wykazywać się jeszcze większym zaangażowaniem, ponieważ nadal pozostaje dużo do zrobienia w kwestii podnoszenia świadomości społecznej. Dla zmniejszenia i wyeliminowania uprzedzeń, zwłaszcza w obszarze zatrudnienia, konieczna jest organizacja w firmach różnego rodzaju okrągłych stołów, seminariów, webinariów, warsztatów i szkoleń dla pracodawców. Ponieważ to właśnie pracodawcy najczęściej kładą główny akcent na upośledzenie wzroku, tj. na rzekome ograniczenia osoby niewidomej lub niedowidzącej. A rzeczywistość wygląda zupełnie odmiennie. Osoby niewidome i niedowidzące, w ramach swoich kwalifikacji, zdolności i możliwości, mogą wykonywać powierzone im zadania w sposób należyty, ewentualnie w razie potrzeby tylko z pewnymi uzasadnionymi dostosowaniami.

W przyszłości warto byłoby przeprowadzić w naszym kraju więcej badań w tym zakresie, żeby ocenić, czy coś się zmienia w sytuacji zawodowej analizowanej populacji.

**Suzana Jojić** i **Mara Ožegović**, nauczyciele specjaliści.

## Digitalizacja w sektorze zatrudnienia: zastój czy przełom?

Dla właściciela małej firmy generowanie i wysyłanie faktur jest zwykle zadaniem przepełnionym radosnymi myślami. Praca skończona, czas, żeby klient zapłacił. Wszystko idzie jak po maśle, aż pewnego ranka, logując się do programu księgowego w chmurze, widzę piękne wyskakujące okienko. „Całkowicie odnowiliśmy interfejs, żeby zagwarantować poprawę wrażeń i doświadczeń użytkownika!” - zapowiada. We wnętrzu narastają obawy, próbuję zamknąć okienko. Bez skutku. Raz, drugi, trzeci. Wreszcie dostaję propozycję obejrzenia demonstracji wideo. Co dla mnie oznacza ni mniej ni więcej niż 4 minuty nudnej muzyki charakterystycznej dla materiałów korporacyjnych. Po poproszeniu widzącego kolegi o kliknięcie przycisku zamknięcia prezentacji stwierdzam, że nowy super interfejs jest teraz całkowicie niedostępny dla czytnika ekranu. Wypróbowuję kilka różnych przeglądarek, ładuję maszynę wirtualną, żeby przetestować inny system operacyjny, wszystko zawodzi. Aktualizacja oprogramowania ponownie popsuła mi szyki i zupełnie zaburzyła codziennie realizowane procesy robocze. Już trzeci raz w tym miesiącu. Ale teraz naprawdę skutecznie odcinając mnie od dochodów.

Jestem pewien, że tego rodzaju przykre doświadczenie nie jest wcale tak obce osobom pracującym zawodowo. Cyfryzacja przyniosła nam ogromne korzyści w zakresie poprawy efektywności codziennego życia zawodowego, ale jednocześnie pozostawiła osoby niepełnosprawne w rękach programistów, którzy o problematyce dostępności mogli już słyszeć, ale z którą się jeszcze nie zaznajomili. To z kolei wykreowało nowe wyzwania praktycznie w każdej branży i zawodzie. Chcesz być niewidomym kucharzem? Powodzenia w poszukiwaniach urządzeń kuchennych bez dotykowych elementów sterujących. Jesteś fizjoterapeutą? Oprogramowanie do zarządzania klientami zwykle nie cechuje się zbyt wysoką łatwością i dostępnością obsługi. Zakładasz własną firmę? Rosnące wymagania w zakresie marketingu i jego atrakcyjności wizualnej, bez dostępnych narzędzi z obszaru projektowania, wymagają od Ciebie outsourcingu tych zadań na zewnątrz, co oznacza, że ponosisz spore koszty na rzeczy, na których inni mogą zaoszczędzić. Listę można ciągnąć dalej. W związku z tym niezwykle ważne jest podniesienie wśród programistów i producentów poziomu świadomości w kwestiach dostępności. Czy oprogramowanie internetowe będzie zgodne z [WCAG](https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/) i innymi właściwymi wytycznymi w zakresie dostępności? Czy maszyna może być obsługiwana bez możliwości jej zobaczenia? To tylko kilka pytań, które właściciel produktu powinien zadać sobie przed publikacją aktualizacji.

Warto jednak odnotować, że nie cała cyfryzacja rodzi problemy. Mimo że pandemia Covid19 dotknęła cały świat, nie możemy ignorować faktu, że spotkania za pośrednictwem oprogramowania do wideokonferencji zwiększyły liczbę i odsetek spotkań cechujących się bardzo wysokim poziomem dostępności. Koniec z martwieniem się, czy miejsce spotkania jest fizycznie dostępne, czy zastanawianiem się, kim jest reszta uczestników. Kiedy spotkanie odbywa się za pośrednictwem czegoś takiego jak Zoom, można w nim uczestniczyć z dowolnego miejsca, a uczestnicy korzystają z czytnika ekranu. Możliwe jest nawet uzyskanie dostępu do podpisów na żywo i czatu w ramach niektórych spotkań, co dodatkowo poprawia dostępność spotkania.

Inny przykład. Szereg rządów rozważa cyfryzację w sektorze publicznym, czyniąc podpisy cyfrowe równorzędnymi z podpisami odręcznymi. Dla mnie, obywatela Estonii, gdzie podpis cyfrowy istnieje od ponad dziesięciu lat, możliwość przeglądu treści dokumentu, jego podpisania i weryfikacji mojego podpisu w łatwo dostępny sposób jest zupełnie przełomową korzyścią.

W związku z tym, podsumowując, nie powinniśmy postrzegać cyfryzacji jako czegoś złego. Niedostępne produkty specjalistyczne nadal wykluczają z kariery zawodowej wiele osób, co jest dla nas, organizacji krajowych i unijnych, sygnałem do zwiększania wysiłków na rzecz podniesienia świadomości i pomocy w dostarczaniu większej ilości informacji na temat potrzeb i szczegółów dostępności. Ponieważ jeżeli coś będzie dostępne dla każdego, cyfryzacja rzeczywiście przyniesie korzyści wszystkim.

**Jakob Rosin**

Estoński Związek Niewidomych

## Znaczenie danych statystycznych dla polityk i inicjatyw związanych z niepełnosprawnością

Jednym z głównych źródeł informacji w społeczeństwie są dane statystyczne. Regularne i wiarygodne statystyki są kluczowym elementem warunkującym opracowywanie efektywnej polityki opartej na twardych materialnych dowodach we wszystkich dziedzinach, jak również pozwalającym na monitorowanie wdrożenia takiej polityki i wszelkich czynionych w jej ramach postępów. Unia Europejska i państwa członkowskie są silnie zaangażowane w promowanie polityk i działań mających na celu poprawę sytuacji społecznej i gospodarczej osób niepełnosprawnych.

W tym zakresie kluczowe inicjatywy, które przyczyniłyby się do pełnego udziału osób niepełnosprawnych w społeczeństwie, na równi z pozostałymi osobami, określono w Strategii na rzecz praw osób niepełnosprawnych 2021-2030 przyjętej w marcu 2021 r. przez Komisję Europejską.

Jedną z tych inicjatyw jest poprawa dostępności i porównywalności danych dotyczących niepełnosprawności. Celem jest dokonanie stosownego podziału danych o niepełnosprawności we wszystkich istniejących zbiorach danych statystycznych odnoszących się do osób i gospodarstw domowych. Umożliwi to analizę sytuacji osób niepełnosprawnych w różnych aspektach życia, identyfikację barier w otoczeniu gospodarczym i społecznym, które uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym korzystanie z dostępnych im możliwości, a także korzystanie z równych szans i pełnego uczestnictwa we wszystkich aspektach życia.

Na przykład szereg polityk gospodarczych i społecznych opiera się na danych statystycznych dostarczanych przez unijne badanie aktywności ekonomicznej ludności (EU LFS). Uwzględnienie przeglądowego podziału osób niepełnosprawnych w ramach bardziej precyzyjnych kategorii w EU LFS od 2022 r. umożliwi nie tylko zarządzanie postępami w odniesieniu do udziału w rynku pracy osób niepełnosprawnych, ale także w odniesieniu do ich poziomu wykształcenia i szkolenia lub ich sytuacji społeczno-ekonomicznej.

Istniejące dane w statystykach UE dotyczących dochodów i warunków życia (SILC) pokazują wyraźnie, że sytuacja osób niepełnosprawnych w dziedzinach takich jak zatrudnienie, ubóstwo i wykluczenie społeczne jest powszechnie znacznie gorsza niż w przypadku osób bez żadnych form niepełnosprawności.

W kontekście głównego wskaźnika rynku pracy, czyli wskaźnika zatrudnienia, luka w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (tj. różnica między wskaźnikami zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat z niepełnosprawnością i bez niepełnosprawności) wykazuje niewielki wzrost w latach 2014-2020 na poziomie UE: z 22,7 punktu procentowego do 24,5 punktu procentowego. Najwyższą stopę zatrudnienia dla obu kategorii osób stwierdzono w 2020 r. w Estonii: 65,7% dla osób niepełnosprawnych i 86,3% dla osób bez niepełnosprawności.

Przy prezentacji danych dotyczących niepełnosprawności ważne jest, żeby dostrzec wyzwania, jakie stanowi ta koncepcja w procesie gromadzenia danych. Niepełnosprawność jest parasolem dla różnych pojęć, takich jak upośledzenie, ograniczenie aktywności i ograniczenia uczestnictwa. Jego złożoność i wielowymiarowość prowadzą do konieczności uwzględnienia wielu aspektów przy jego wymiernej ocenie. W związku z tym identyfikacja osób niepełnosprawnych w ankietach jest trudnym zadaniem, które wymaga kompromisów w odniesieniu do definicji niepełnosprawności, która ma być stosowana, głównie dlatego, że operacjonalizacja koncepcji niepełnosprawności nie może być taka sama w ogólnych ankietach społecznych oraz w ankietach dedykowanych, w których można zastosować rozszerzony zestaw pytań. W konsekwencji niepełnosprawność mierzy się na różne sposoby w różnych badaniach, a szacunki nie zawsze mogą być porównywalne.

**Lucian Agafitei**, Asystent ds. statystycznych, Eurostat Dział F4 – Dochody i warunki życia; Jakość życia

KONIEC.

**Europejski Związek Niewidomych**

6 rue Gager Gabillot, 75015 Paryż, Francja

+33 1 88 61 06 60 | ebu@euroblind.org | [www.euroblind.org](http://www.euroblind.org)