頁1

僱主專區─殘疾人士類別：視障

視障

指完全失明、部分失明、視力減弱、或患有色盲的人士。

視障人士有分全失明及弱視。我們需要明白的是，即使候選或現有員工有視力與否，他們都要接受訓練，並利用不同的工具以完成他們的工作。你對視障僱員的工作期望可以與其他僱員一樣，可以期望視障僱員勤奮、著重細節、守時、誠實、忠誠，以及達到任何你對其他僱員的期望。

作為可能僱用或正在考慮僱用失明或弱視人士的僱主，你可能會對工作安全有一些擔憂。

1) 安全問題

有大量的研究表明，相比視力健全的同事，失明或弱視的人在工作中同樣或甚至更安全。

其中一個例子是澳洲安全與賠償委員會（Australian Safety and Compensation Council）發表的一份詳細研究報告，名為《審視證據：殘障人士在工作中是否有風險？》（Are people with disability at risk at work? A review of the evidence）。這份報告總結來自歐洲、加拿大及美國的研究結果，當中發現視力障礙與工傷之間並沒有顯著的關聯。

另一項相關研究來自杜邦公司。杜邦公司追蹤員工的情況30多年，在這段時間，他們發現殘疾員工在工作表現、出席率和安全方面與杜邦公司的其他員工相若。

同樣，美國的非牟利就業組織全國盲人工業協會（National Industries for the Blind – NIB）也進行一項職業傷病研究。研究表明全失明或弱視員工的發病或工傷率並不比全國平均水平高。研究收集NIB企業有記錄的工傷、疾病和勞工賠償保險費率的數據，並將這些數據與牟利僱主的類似數據進行比較。

保險費率是基於公司的行業和保險使用情況而定。研究顯示，僱主的團體健康保險費率不會因為僱用視力障礙者而增加，勞工賠償保險費率亦然。

2) 生產力

如果有適當的配套設施，失明或弱視人士的生產力也可以與視力健全的同事一樣。他們執行任務的方式可能與健視員工不同，但他們應該能夠在大約相同的時間內完成任務，並且水準與職場的其他員工一樣。

無論從數量或質量方面，如果你對員工的工作表現有任何擔憂（無論他們是失明、弱視或健視），你要與員工一起解決這些問題，並提供具體的例子說明你認為員工可以如何改進。失明或弱視的人跟視力健全的人一樣需要反饋，唯一的分別是，他們會更喜歡口頭和書面的反饋，而不是非語言化的提點，如皺眉、揚眉或他們看不到的這類面部表情。

你可以期望損失視力的員工遵守公司規則和政策、達到目標，以及達致任何你對健視員工的期望。如果你對員工的工作或如何提高員工的表現有疑問，請提出來。執行任務或處理複雜工作的技巧方面，視障人士已習慣別人提出相關問題，要知道如何協助提升視障人士的工作效率，直接詢問會比作出假設更好。

3) 獲取資訊

你可能會好奇，一個失明或弱視的人如何獲取通常已視覺方式呈現的資訊，例如印刷品或圖片。很多有視力障礙的員工能夠借助閱讀眼鏡、放大鏡或電腦上的特別軟件（屏幕放大程式）來閱讀一般印刷品和書寫。事實上，現在大多數文字處理軟件都附有內置的無障礙功能，包括屏幕放大選項。

同樣地，很多失明員工可以使用點字閱讀和書寫，給自己做筆記，或使用電腦與視力健全的同事或客戶溝通。他們也可以使用有語音或點字輸出的儀器或電腦閱讀。

總括來說，失明或弱視的員工能夠閱讀書面材料，除非這些材料是手寫筆記。手寫材料不一定能透過閱讀儀器閱讀，對視力不好的人來說是一個挑戰。為了獲得這些材料，他們需要向視力健全者尋求協助。

4) 視力欠佳人士如何出行

你偶爾會看到一些全失明和弱視人士拿著白杖、牽著導盲犬，又或者握著健視人士的手臂，踏著他們的肩膀走路。白杖、導盲犬，還有健視的陪同者都是行動工具。這些工具可幫助視障人士安全地穿梭各個地方。在專業術語中，這稱為定向行動。當視障人士需要從一個地方前往另一個地方，他們必須知道自己身在何方，以及如何到達想去的目的地，這稱為定向。定向行動專員（又稱導師、培訓員、顧問或人員）經專業培訓，以教導授失明或弱視人士相關技能。