



Sytuacja niepełnosprawnych sensorycznie w obszarze edukacji i aktywności zawodowej w opinii przedstawicieli środowiska osób niesłyszących i niewidzących

ABSTRACT: Marzenna Zaorska, *Sytuacja niepełnosprawnych sensorycznie w obszarze edukacji i aktywności zawodowej w opinii przedstawicieli środowiska osób niesłyszących i niewidzących* [Situation of the disabled sensory in the field of education and professional activity in the opinion of representatives of deaf and blind people]. Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej, nr 18, Poznań 2017. Pp. 15-32. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 2300-391X

The Convention on the Rights of Persons with Disabilities adopted by the United Nations on December 13, 2006, signed by the Government of Poland on March 20, 2007, and therefore ratified on September 6, 2012, is committed to respecting all provisions contained in this document, including those concerning access to universal education, labor market and employment. However, from a practical point of view, there are many barriers and problems experienced by different environments of people with disabilities in the enforcement of their rights. Hence, the article mentions the opinions of representatives of the deaf and blind people on current restrictions and discrimination, as well as proposals addressed to the education and work and employment spheres participating in the debates organized under the project „Convention on the Rights of Persons with Disabilities – a common cause”, the main contractor of which is the Polish Forum of People with Disabilities.

KEY WORDS: disability, sensory disability, hearing impairment, visual impairment, education of persons with sensory disabilities, work and employment of deaf and blind people, Convention on the Rights of Persons with Disabilities

Wprowadzenie

Rozwój cywilizacji definiuje wobec współczesnych ludzi nowe, nieznane w czasach minionych zadania, wyzwania, wymagania co do rodzaju i zasobu niezbędnej wiedzy ogólnej czy szczegółowej, zakresu oraz poziomu preferowanych przez społeczeństwo kompetencji indywidualnych i zawodowych. Ponadto w kwestii oczekiwanych umiejętności, sprawności, postaw i zachowań w stosunku do różnych dziedzin aktywności osobistej oraz zbiorowej. Oznacza to, że człowiek żyjący w pierwszej połowie XXI w. stawiany jest przed niełatwymi wyborami i pytaniami wymagającymi głębokiej autorefleksji, na które nie tylko powinien, ale nawet zmuszony jest udzielić sensownych odpowiedzi, mając na względzie samoocenę własnych możliwości oraz jej przełożenie na realia istniejących tendencji obecnej rzeczywistości.

Sygnalizowane wyżej uwarunkowania i tendencje dotyczą wszystkich ludzi, zarówno tych formalnie i funkcjonalnie spełniających wyznaczone rozwojem cywilizacyjnym normy pożądaných kompetencji indywidualnych i aktywności społecznych, jak i tych, którzy z racji niepełnej sprawności somatycznej, psychofizycznej, psychospołecznej wspomnianych norm nie spełniają i nie są w stanie spełnić. Wśród takich osób niewątpliwie lokują się środowiska ludzkie doświadczające konsekwencji niepełnosprawności tych tradycyjnie obecnych przez wieki rozwoju ludzkości, jak i tych nowopowstałych – jako rezultat jej rozwoju ludzkości.

Zbliżone problemy, aczkolwiek bardziej zgeneralizowane w wymiarze skali, ewentualnych strategii, ukierunkowań i rozmiarów rozwiązywania aktualnych wyzwań cywilizacyjnych, stawiane są przed konkretnymi społeczeństwami, państwami oraz populacją globalną w ogóle. Stąd, biorąc pod uwagę zadania, cele i historyczną misję pedagogiki specjalnej jako dyscypliny wiedzy skoncentrowanej na zagadnieniu niepełnosprawności, potrzeba dyskursu na temat możliwości wpisania się w nowe realia we wszystkich sferach ludzkiego życia oraz w zakres, istotę, zmianę ról osobistych i społecznych przypisanych ludziom z historycznego czy społeczno-rozwojowego punktu widzenia.

Przygotowaniu człowieka do spełniania siebie, samorealizacji, pozyskiwania i uzyskiwania satysfakcji z własnego istnienia, bycia wartościowym oraz znaczącym dla ogółu społeczeństwa służą działania realizowane w obszarze edukacji i aktywizacji społeczno-zawodowej. Dlatego tak ważna jest nie tylko kwestia normatywna, regulująca szeroko ujęte prawa człowieka, ale również konkretnych rozwiązań na rzecz dostosowania systemów społecznych do potrzeb ludzi i wymaganych norm ich funkcjonowania. W przypadku osób z niepełnosprawnością to niewątpliwie otwartość systemu edukacji na uczniów niepełnosprawnych, a w dalszej perspektywie ich drogi życiowej, dostęp do pracy zawodowej na zasadach równouprawnienia, równych szans uwzględniających wszelakie rozwiązania na te równe szanse pozwalających.

Aktualne zapisy prawa oświatowego w Polsce stwarzają uczniom z niepełnosprawnością równy dostęp do powszechnego systemu szkolnictwa, definiują zakres niezbędnych adaptacji oraz podmioty odpowiedzialne za ich realizację. Podobnie rzecz się ma z obszarem aktywizacji zawodowej. Powołany na mocy Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 nr 123 poz. 776) Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który z założenia jest funduszem celowym, realizującym zadania z obszaru aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, z zauważalnym aktualnie ukierunkowaniem na rehabilitację zawodową, służy - a w każdym razie powinien służyć - zadaniu wpisania osób niepełnosprawnych w oczekiwania współczesności, tworzenia równych - w porównaniu z osobami pełnosprawnymi - szans na samorealizację osobistą i społeczno-zawodową. Pozyskiwane przez PFRON środki finansowe pochodzą głównie z obowiązkowych miesięcznych wpłat pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, przy założeniu, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ich zakładzie jest niższy niż 6%. W przypadku państwowych i niepaństwowych szkół, zakładów kształcenia nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych wymagany wskaź-

nik wynosi 2%. Z wpłat na ww. fundusz zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%. Zwolnione z wpłat są także podmioty niedziałające w celu osiągnięcia zysku, które prowadzą działalność wyłącznie w zakresie rehabilitacji społecznej, leczniczej bądź edukacji osób niepełnosprawnych lub opieki nad osobami niepełnosprawnymi. I następną grupą są pracodawcy, którzy prowadzą zakłady pracy będące w likwidacji albo w stanie upadłości. Oznacza to, że środki PFRON wpłacane są przez tych mniejszych, tak naprawdę niemających wpływu na ich wydatkowanie, na rzecz na rzecz tych większych z wpłat dokonanych przez tych mniejszych korzystających i o ich wydatkowaniu bezpośrednio decydujących.

W wymiarze międzynarodowym prawa osób niepełnosprawnych regulują zapisy Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, uchwalonej przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) 13 grudnia 2006 r.. Rząd Polski podpisał Konwencję 20 marca 2007 r., natomiast ratyfikacja Konwencji przez Polskę miała miejsce 6 września 2012 r.

Na podstawie powyższych refleksji rodzi się pytanie o rzeczywistą sytuację osób niepełnosprawnych w obszarze edukacji i sytuacji na rynku pracy w odczuciu, percepcji, opinii samych zainteresowanych oraz ludzi z problematyką niepełnosprawności związanych bezpośrednio, powiązanych zależnościami rodzinnymi, prywatnymi, zawodowymi. Zanim wspomniane stanowisko zostanie przedstawione, należy odwołać się do treści przywołanej Konwencji i konkretnych artykułów regulujących działania państw i ich rządów w aspekcie kształcenia i dostępności do rynku pracy osób z niepełnosprawnością.

Zapisy Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w perspektywie edukacji i dostępu do rynku pracy

Problematykę edukacji reguluje art. 24 natomiast pracy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych art. 27. W artykule 24. Edukacja, syntetycznie rzecz ujmując, nie tylko zobligowano państwa,

które zdecydowały się na ratyfikację Konwencji do uznania praw osób niepełnosprawnych do edukacji realizowanej na zasadach równych szans i bez jakiegokolwiek dyskryminacji, ale również do integracji – z preferencją systemu inkluzyjnego – na wszystkich istniejących w danym państwie poziomach kształcenia, z edukacją ustawiczną włącznie. Ukierunkowanie działań edukacyjnych powinno uwzględniać dążność do rozwijania potencjału osób niepełnosprawnych, ich osobowości, talentów, kreatywności, zdolności intelektualnych i fizycznych na miarę posiadanych możliwości, poczucia godności, własnej wartości, poszanowania podstawowych praw człowieka, podstawowych wolności, dążeń do różnorodności natury i istoty ludzkiej, efektywnego włączenia w życie społeczne.

Przywołane zadania zobowiązują do niewykluczania osób niepełnosprawnych ze wszystkich istniejących szczebli narodowego, powszechnego systemu oświaty, kształcenia bezpłatnego, o ile rozwiązania prawne w danym państwie taką możliwość zapewniają, wprowadzania rozwiązań zapewniających indywidualizację, wymagane wsparcie edukacyjne i społeczne adekwatnie do potrzeb niepełnosprawnych uczestników kształcenia. Zobowiązują również do działań konkretnych, mających na względzie doświadczane przez niepełnosprawnych uczniów trudności czy ograniczenia wynikające z typu niepełnosprawności w postaci, np.: ułatwiania nauki alfabetu Braille’a, alternatywnego pisma, wspomagających i alternatywnych sposobów, środków i form komunikacji (np. języka migowego, innych metod ułatwiających niesłyszącym czy głuchoniewidomym porozumiewanie i kształcenie), orientacji, umiejętności poruszania się, wsparcia rówieśników, doradztwa. Środkiem wspierającym podane cele ma być zatrudnianie specjalistów, szkolenia już pracujących nauczycieli w zakresie problematyki niepełnosprawności poszerzające ich kompetencje oraz umiejętności nacelowane na profesjonalne wspomaganie procesu edukacyjnego uczniów z niepełnosprawnością.

Artykuł 27: Praca i zatrudnienie obowiązuje państwa i rządy państw, które podpisały Konwencję do uznania praw osób niepełnosprawnych do pracy na zasadzie identyczności z prawami pełno-

sprawnego ogółu, prawa do zarobkowania na życie w ramach osobiście wybranego zatrudnienia w otwartym, integracyjnym i dostępnym środowisku pracy, ochrony i popierania realizacji prawa do pracy osób nabywających niepełnosprawność w czasie zatrudnienia już istniejącego. W związku z takim ujęciem zakazana powinna być jakakolwiek dyskryminacja w szeroko zdefiniowanych kwestiach zatrudnienia i pracy (rekrutacja, przyjmowanie do pracy, zatrudnienie, kontynuacja pracy, awans w miejscu pracy, warunki pracy) z powodu niepełnosprawności. Osoby niepełnosprawne powinny być, na zasadach identyczności z pełnosprawnymi, chronione prawnie w pracy, sprawiedliwie traktowane co do stanowisk, warunków pracy, wynagrodzenia za wykonywaną pracę, chronione przed nadużyciami. Ponadto przysługuje im prawo do adekwatnego zadośćuczynienia za ewentualne nadużycia w kwestiach mobbingowych, korzystania z praw pracowniczych, wysłuchiwanie opinii związków zawodowych tworzonych przez środowiska osób niepełnosprawnych. Osoby z niepełnosprawnościami mają również prawo do niezbędnego doradztwa i poradnictwa zawodowego, szkoleń, usług pośrednictwa pracy, kształcenia ustawicznego. Wobec przedstawionych założeń państwa i rządy państw zobowiązane są do pomocy osobom niepełnosprawnym w poszukiwaniu, uzyskaniu, utrzymaniu zatrudnienia, powrocie do zatrudnienia, rozwoju zawodowego. Dodatkowo do popierania samozatrudnienia, przedsiębiorczości, zatrudniania w sektorze publicznym i prywatnym, na otwartym rynku pracy, programów rehabilitacji zawodowej, wprowadzania racjonalnych usprawnień w miejscu pracy. Jedną z możliwych dróg realizacji opisanych praw jest ochrona osób z niepełnosprawnościami przed pracą niewolniczą, przymusową czy obowiązkową. Tak na temat równouprawnienia i praw osób niepełnosprawnych w obszarze edukacji oraz pracy i zatrudnienia mówią zapisy Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

Wobec powyższego powstaje następne pytanie o opinię samych zainteresowanych na dany temat oraz osób powiązanych relacjami rodzinnymi, zawodowymi, innym typem współdziałania z analizowanym środowiskiem ludzkim. Opinie, o których mowa, zostaną

zaprezentowane w oparciu o głosy osób niepełnosprawnych sensorycznie (niesłyszących, niewidzących) i osób z nimi współpracujących, uczestniczących w tzw. debatach programowych zrealizowanych w ramach projektu „Wdrażanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – wspólna sprawa” (czas trwania projektu: 2015-2018) w statusie doradcy programowego, w roku 2016. Wspomniany projekt jest realizowany przez Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych wraz z czterema partnerami: Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmik Wojewódzki, Akademia Pedagogiki Specjalnej oraz kancelaria prawna Domański Zakrzewski Palinka sp. k. Misją projektu jest włączenie Polski w międzynarodowy nurt przemian korzystnych dla osób z niepełnosprawnościami, które następują dzięki ratyfikacji Konwencji. Debatami stanowiącymi tło i źródło sygnalizowanych analiz objęto łącznie 68 osób, w tym 14 osób, które uczestniczyły w debacie poświęconej problemom osób niesłyszących posługujących się językiem migowym (debata miała miejsce w Warszawie) i 54 osoby, które uczestniczyły w debacie dotyczącej problemów osób niewidzących (była zorganizowana w Olsztynie i w Poznaniu). Debaty były nagrywane. Wyszaczkowana firma przygotowywała transkrypcje z debat, a kolejno na ich podstawie tzw. ekspert merytoryczny przygotowywał sprawozdanie z konkretnej debaty.

Sytuacja niepełnosprawnych sensorycznie w obszarze edukacji i aktywności zawodowej w opinii przedstawicieli środowiska osób niesłyszących i niewidzących

Pierwszym obszarem analiz jest obszar edukacji w percepcji osób z niesłyszących posługujących się wyłącznie językiem migowym. Osoby te wskazywały m.in. na:

1. Przejawy dyskryminacji: niski status języka migowego jako metody komunikacji, naznaczanie przez społeczeństwo osób niepełnosprawnych słuchowo stygmatem gorszości, mniejszej warto-

ści, małych zdolności i sprawności – z intelektualnymi włącznie, stygmat możliwego poziomu edukacji zamykający się na etapie szkoły zawodowej, segregacja obecna w systemie oświaty, w istniejących formach edukacji ogólnodostępnej (integracyjnej, włączającej), niezrozumienie dla potrzeby wspomagania ucznia niepełnosprawnego słuchowo ze strony tłumacza języka migowego, izolacja i brak integracji ze środowiskiem osób słyszących (niepełnosprawni słuchowo są pozostawieni sami sobie), brak lub ograniczone i niekompetentne wsparcie edukacyjne, brak – nawet wśród samych niesłyszących – świadomości na temat roli polskiego języka migowego w kształceniu uczniów niesłyszących.

Przykładowa wypowiedź uczestnika debaty: „Brak świadomości o edukacji w PJM. Nauczanie w języku polskim, to tak jakby uczyć słyszącego po chińsku lub węgiersku. Dlatego mówmy o edukacji głuchych w języku migowym. Bo jeżeli mówię w gramatyce języka polskiego, to nie jest ona dostępna dla głuchych, którzy jeszcze się nie uczyli polskiego języka migowego. To nie jest edukacja. Uczymy nieznanego przez nieznanę”.

2. Czynniki stanowiące przyczynę dyskryminacji: brak świadomości społecznej na temat potrzeb i specyfiki funkcjonowania osób niesłyszących, brak adekwatnego do faktycznych potrzeb finansowania edukacji osób niesłyszących, uprzedzenia obecne wśród słyszących wobec osób niesłyszących, brak dostępu do nauki języka migowego, uznawanie osób niesłyszących za gorszych, głupszych, nieuznawanie języka migowego – Polskiego Języka Migowego – jako prawdziwego języka migowego, jako języka obcego, pozostawianie w gestii dyrektorów szkół decyzji o tym, czy w konkretnej szkole będzie realizowana nauka języka migowego, czy nie (dyrektor ze swojej puli może przeznaczyć określone godziny na takie zajęcia i to pod warunkiem, że dysponuje środkami na ich wprowadzenie).

Wypowiedź uczestnika debaty: „Uznawanie osób niesłyszących za gorszych, głupszych. Jeżeli osoba niesłysząca, to głupsza. A wszystkie inne osoby są mądrzejsze”.

3. Oczekiwania co do działań poprawiających sytuację osób niepełnosprawnych: wzmocnić, zintensyfikować wprowadzanie roz-

wiązań prointegracyjnych, celem nawiązania bliższych relacji pomiędzy osobami słyszącymi i niesłyszącymi, większe niż dotychczas wspieranie języka migowego, lepsze wyposażenie w sprzęt rehabilitacyjny, wprowadzenie powszechnego obowiązku nauki języka migowego w szkołach dla słyszących, zwiększenie świadomości środowiska osób słyszących na temat osób niesłyszących, kompetentniejsze przygotowanie nauczycieli do pracy z uczniem niesłyszącym, profesjonalizacja zwodu tłumacza języka migowego (np. poprzez wprowadzenie studiów wyższych z danego zakresu).

Wypowiedź uczestnika debaty: „Polska musi zrobić coś w kierunku profesjonalizacji zawodu tłumaczy języka migowego. Np. Holandia i Belgia posiadają specjalne programy kształcenia tłumaczy. Holandia ma tłumaczy języka migowego – takich dyplomowanych – około siedmiuset. Stało się to dzięki ciężkiej pracy i ciągłej walki z rządem, żeby uruchomić kierunek studiów lub specjalne kursy, które kształcą profesjonalnych tłumaczy języka migowego. Muszą więc oni posiadać dyplom”.

4. Postulaty, propozycje i rekomendacje dotyczące sposobu poprawy sytuacji (pełniejszej realizacji praw) w danym obszarze: większe wsparcie dla programów edukacyjnych w zakresie języka migowego, większe wsparcie na rzecz dostępności do sprzętu rehabilitacyjnego, powszechny obowiązek nauki języka migowego w szkołach dla słyszących, zwiększenie świadomości społecznej o środowisku niesłyszących, obowiązkowe kształcenie wszystkich nauczycieli z problematyki osób niesłyszących.

Osoby niewidzące z kolei sygnalizowały następujące kwestie:

1. Przejawy dyskryminacji: brak dostępu do specjalistów (psychologów, pedagogów, tyflopedagogów), bariery z zatrudnianiu takich specjalistów (zasadniczo finansowe), brak wymaganego indywidualnego podejścia do planowania drogi edukacyjnej dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością wzrokową, niewystarczające warunki edukacji na wszystkich szczeblach kształcenia (niedostosowane do potrzeb i możliwości, np. przestrzeni architektonicznej, urbanistycznej, braki w tzw. brajlowaniu obiektów), brak ukierunkowywania rodziców i pomocy w podejmowaniu decyzji o najod-

powiedniejszej formie kształcenia dziecka, ograniczony dostęp do integracyjnego systemu edukacji na każdym z jego poziomów – szczególnie w małych miejscowościach i na wsi, ograniczony dostęp i niedostosowane do możliwości metody nauki języków obcych, metody edukacji w szkołach integracyjnych i ogólnodostępnych nieuwzględniające specyfikę niepełnosprawności wzrokowej, zbyt niska subwencja edukacyjna, skomplikowana droga przekazywania subwencji edukacyjnej, problemy w przekazywaniu subwencji edukacyjnej z jednego województwa do innego, pełne przełożenie odpowiedzialności za edukację na władze lokalne, niedostosowanie zajęć dodatkowych, proponowanych przez szkołę do potrzeb uczniów (zajęcia z tzw. klucza, proforma, tj. takie, które szkoła jest w stanie zrealizować, a nie te, które są dziecku realnie potrzebne).

Wypowiedź uczestnika debaty: „Problematyczna jest kwestia finansowania edukacji dzieci. Istnieje coś takiego jak subwencja edukacyjna. Subwencja edukacyjna jest wyższa na edukację dzieci z niepełnosprawnością. Oczywiście jej wysokość zależy od rodzaju niepełnosprawności. Problem jest przepływ środków. Subwencja edukacyjna trafia do budżetu gminy i z tego budżetu jest przekazywana szkołom. Stąd pytanie, dlaczego nie jest przekazywana bezpośrednio do szkoły, w której uczy się dziecko niepełnosprawne? Ponadto sam przepływ pieniędzy jest bardzo zawiły i niejasny. Kolejnym jest sytuacja, kiedy dzieci z jednego województwa edukują się w szkole z innego województwa. Tu sytuacja staje się jeszcze bardziej problematyczna. Pieniądze trafiają do jednego województwa. Zatem, są przekazywane do kolejnego województwa. I tu, myślę, że te sprawy też należałoby w jakiś sposób przedyskutować i odpowiednio załatwić dla dobra dzieci niepełnosprawnych”.

2. Czynniki stanowiące przyczynę dyskryminacji: brak specjalistycznego i wszechstronnego wsparcia rodziny z dzieckiem z niepełnosprawnością wzrokową, brak asystentów wspomagających dzieci w systemie edukacji, nauczycieli specjalistów w szkolnictwie ogólnodostępnym oraz wciąż obecne ograniczenia w danym zakresie w szkolnictwie integracyjnym, brak dostosowania infrastruktury placówek edukacyjnych do potrzeb takich uczniów oraz wymaga-

nych pomocy dydaktycznych, niedostosowanie treści programowych i metodyki nauczania poszczególnych przedmiotów szkolnych, ukryte, nieformalne – mimo równouprawnienia – ograniczenia w dostępie do różnych poziomów edukacji, wydatkowanie przez placówki edukacyjne środków z subwencji uzyskiwanej na kształcenie dziecka niepełnosprawnego na inne potrzeby, także na te dotyczące utrzymania placówki.

Wypowiedź uczestnika debaty: „Rodzice dzieci niepełnosprawnych nie mają wsparcia, w szkołach. Brak jest nauczycieli-asystentów wspomagających dzieci niepełnosprawne.

Wypowiedź uczestnika debaty: Pieniądze na kształcenie dzieci niepełnosprawnych wzrokowo są, ale często szkoły wykorzystują te środki na coś innego, na przykład zakup węgla do szkoły. Rodzice się skarżą”.

3. Oczekiwania co do działań poprawiających sytuację osób niepełnosprawnych: informowanie rodziców o możliwościach rozwoju dziecka, możliwościach edukacyjnych i najodpowiedniejszym systemie kształcenia dziecka, wprowadzenie asystentów dziecka niewidzącego, dostosowanie organizacji pracy szkoły, metod, metodyki, treści programowych do potrzeb i możliwości uczniów z niepełnosprawnością wzrokową, wyposażenie szkół w nowoczesne pomoce dydaktyczne, zatrudnienie specjalistów, doksztalcenie nauczycieli w zakresie specyfiki niepełnosprawności wzrokowej, zatrudnienie w każdej placówce, w której kształcą się dzieci z danym typem niepełnosprawności więcej niż dotychczas nauczycieli wspomagających, wpisanie drogi edukacyjnej dziecka i zadań jego edukacji w perspektywę życia osobistego i społecznego w dorosłości.

Wypowiedź uczestnika debaty: „Dzieci rosną i nie wiedzą, jak mają dalej żyć. Tu jest problem. Mogą sobie nie poradzić w przyszłości w załatwianiu różnych ważnych spraw”.

4. Postulaty, propozycje i rekomendacje dotyczące sposobu poprawy sytuacji (pełniejszej realizacji praw) w danym obszarze: udoskonalenie, a nawet zreformowanie istniejących procedur diagnostycznych i orzeczniczych (w tym procedury orzekania o potrzebie kształcenia specjalnego), edukacja w zakresie praw przysługujących

rodzicom i dzieciom, wprowadzenie systemowego, obejmującego całe życie wsparcia osób z niepełnosprawnością wzrokową, prawdziwe dostosowanie szkolnictwa ogólnodostępnego i integracyjnego do potrzeb i możliwości uczniów wzrokowo niepełnosprawnych (np. w zakresie nauki języków obcych poprzez korzystanie z tzw. dobrych praktyk), wprowadzenie do kształcenia możliwości, które tworzy współczesna technika (np. miejsce pracy, indywidualnie dostosowane oświetlenie, możliwość korzystania z elektronicznych notatek), likwidacja barier architektonicznych, urbanistycznych, brajlowanie obiektów, faktyczne przestrzeganie praw osób niepełnosprawnych zawartych w Konwencji.

Kolejnym obszarem analizy jest obszar pracy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych (Art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych). Niesłyszący uczestnicy relacjonowanych debat wskazywali na następujące trudności w sygnalizowanej dziedzinie ludzkiej aktywności:

1. Przejawy dyskryminacji: brak dostępu do pracy i awansu w pracy, niższe zarobki, niezrozumiałe przepisy związane z ubieganiem się o zatrudnienie i z zatrudnieniem (np. przepisy BHP), problem z przygotowaniem CV, stereotypy w postrzeganiu możliwości osoby niesłyszącej jako kandydata na pracownika i ewentualnego pracownika, trudności w komunikacji, niski status wykształceniowy środowiska niesłyszących, brak tłumaczy języka migowego w miejscu pracy i ograniczenia w dostępie do profesjonalnego, kompetentnego doradztwa zawodowego, do asystentów pracy, nietrafione i mijające się z rzeczywistymi potrzebami wydatkowanie środków na tworzenie stanowisk pracy i zatrudnianie osób niesłyszących (np. są pieniądze na zakup laptopów, aparatów słuchowych, domofonów, a na inne potrzeby ich brak), brak informacji o możliwości zatrudnienia osób niesłyszących oraz o przysługujących im prawach.

Wypowiedź uczestnika debaty: „Problemem jest CV osoby niesłyszącej, w porównaniu do CV osoby słyszącej, wiadomo, że nie ma tu szans. Pracodawca wybierze osobę słyszącą, ze względu na łatwiejszą komunikację. Ponieważ właśnie pod tym względem jesteśmy dyskryminowani, bo słyszącym nie chce się nawet pisać z nami SMS-ów”.

2. Czynniki, stanowiące przyczynę dyskryminacji: brak wiedzy na temat kultury głuchych, stereotypy, lęki i ucieczka przed kontaktami z danym środowiskiem, unikanie takich kontaktów, trudności w komunikacji, brak tłumaczy i znajomości przez osoby niesłyszące języka polskiego, przeniesienie na pracodawców obowiązku zapewnienia tłumacza języka migowego (PFRON za to nie płaci w pełnym wymiarze; co prawda osoba niesłysząca może wnioskować do PFRON o zwrot środków wydatkowanych na tłumaczenie, ale jedynie w stosunku do 20% wydatkowanej kwoty), w ustawie o języku migowym obecny jest zapis o asystencie wspierającym komunikację, ale nie o tłumaczu języka migowego, słaba znajomość języka migowego wśród samych tłumaczy, spowodowana brakiem specjalizacji w tłumaczeniach, dyskryminacja w pracy ze względu na niepełnosprawność, niedostosowane do realiów przepisy prawa.

Wypowiedź uczestnika debaty: „PFRON daje 1125 zł dla osoby niepełnosprawnej – głuchej – która ma stopień umiarkowany. I teraz, jak wygląda sytuacja? Jaki jest cel tej wypłaty? Jeżeli pracodawca przyjmuje osobę niepełnosprawną – ogólnie niepełnosprawną – to 1125 zł to jest wyrównanie jego straty, którą ponosi, zatrudniając jakąkolwiek inną osobę. Na przykład do przykręcania śrub. Taka chałupnicza robota. Ale ja mam «dwie lewe ręce» i bardzo wolno wykonuję tę pracę. To pracodawca dostaje zwrot 1125 zł. A jeżeli głuchy bardzo szybko tę pracę wykonuje na akord, to wtedy dostaje mniej, a pracodawca jakby na tym korzysta. Głusi wykonują zwykłą, taką podstawową pracę. Nie mają szansy na awans, na rozwój osobisty. Nawet jeżeli mają kwalifikacje do wykonywania danego zawodu. Bardzo często głusi mają lepsze kwalifikacje niż osoby słyszące. Mają wykształcenie, a słyszący nie. Ale zawsze to oni mają pierwszeństwo w wyborze pracy, podjęciu pracy i w awansie zawodowym”.

Wypowiedź uczestnika debaty: „Brak wiedzy na temat kultury głuchych. Bardzo dużo osób żyje i myśli na podstawie stereotypów – bojąc się głuchych. Unikając ich tym samym. Przez co słyszący nie chcą poznać głuchych i ich kultury. Po prostu wolą ich unikać. Czują się wtedy bezpiecznie”.

3. Oczekiwania co do działań poprawiających sytuację osób niepełnosprawnych: dostosowanie stylistyki, języka przepisów prawa do możliwości osób niesłyszących, większa dostępność do wyspecjalizowanych w tłumaczeniach i kompetentnych tłumaczy języka migowego, otwarcie rynku pracy i pracodawców na osoby niepełnosprawne słuchowo, zmiana nastawień i stereotypów, zreformowanie kształcenia i doradztwa z uwzględnieniem specyfiki środowiska niesłyszących, edukacja społeczeństwa i pracodawców w kwestii niepełnosprawności słuchowej.

Wypowiedź uczestnika debaty: „Dla głuchych, tak samo dla słyszających, istnieje potrzeba wyjaśnień prostym językiem przepisów. Ponieważ, jak wiemy, takie prawnicze słownictwo, język jest bardzo skomplikowany. Głuchych też należy aktywować, żeby starali się o tego tłumacza. Bo, jeżeli nie będą mieli dostępu do tłumacza, to dalej będą mieli brak dostępu do informacji. I koło się zamyka. Jeżeli głuche osoby dostały przed 2003 rokiem orzeczenie o niepełnosprawności mają z automatu przyznaną rentę. Teraz młodzi już tylko czasami mają bądź nie mają – w większości. Opłacalne jest dla budżetu państwa, gdyby głusi siedzieli w domu za siedemset, osiemset złotych? Czy pójdą do pracy i sami płacą podatki? No, która ta opcja jest opłacalniejsza? Dzięki pracy – również nas osób głuchych – byłby może większy wzrost gospodarczy”.

Wypowiedź uczestnika debaty: „Dawno temu w Holandii, kiedy głusi pracowali jako stolarze, ślusarze czy mechanicy, nie było pracy dla tych ludzi. To wtedy rząd płacił im zasiłki. Głusi stwierdzili, że po co mamy pracować, jak dostajemy pieniądze. Więc dostawali pieniądze. Wtedy rząd stwierdził, że koniec z tym, że w pierwszej kolejności należy iść do pracy. To było bardzo pozytywne, że nakazał osobom niesłyszącym pracować, że zaczął motywować ich do pracy”.

4. Postulaty, propozycje i rekomendacje dotyczące sposobu poprawy sytuacji (pełniejszej realizacji praw) w danym obszarze: walka ze stereotypami, szkolenia rozwijające i doskonalące kompetencje tłumaczy, kształcenie tłumaczy na poziomie akademickim, specjal-

ne warsztaty dla pracowników pełnosprawnych, pracodawców na temat specyfiki niepełnosprawności słuchowej, wprowadzenie systemowego wsparcia w różnych okresach życia, w różnych sferach aktywności i wobec ról społecznych, które realizują ludzie.

Wypowiedź uczestnika debaty: „W wielu państwach europejskich słyszący i niesłyszący pracują na takim samym poziomie. Żyją na takim samym poziomie. Holandia, Finlandia, Norwegia, Szwecja, cała Skandynawia są niesamowicie rozwiniętymi krajami. Wiadomo, że i w innych państwach nadszedł czas na zmiany. Wcześniej głusi wykonywali zwykłe, podstawowe prace. Byli stolarzami, ślusarzami, introligatorami. Ale dzięki nauce pracują w usługach, mogą być właścicielem firmy. Mogą wpływać na rozwój społeczeństwa”.

Opinie niewidzących na temat pracy i zatrudnienia w relacji do zapisów Art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych:

1. Przejawy dyskryminacji: mało przychylny stosunek pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością wzrokową, stereotypy w myśleniu o możliwościach takich osób, niebezpośrednio, formalnie, ale w bezpośredniej realizacji dyskryminujące przepisy prawne związane z zatrudnianiem, skomplikowany język przepisów, zbiurokratyzowanie sektora pracy, niskie kompetencje urzędników, braki w przygotowaniu do pracy na poziomie edukacji, braki w zakresie doradztwa, preorientacji zawodowej, trudności w relacjach interpersonalnych z pracodawcami i pełnosprawnymi współpracownikami, zatrudnianie nieadekwatne do posiadanych kompetencji – zasadniczo na stanowiskach robotniczych, zmiana wieku emerytalnego na wcześniejszy, trudności w dojazdach do pracy i ograniczenia w dostępie do przewodników, trudności w awansie zawodowym, bariery architektoniczne, urbanistyczne, niedostosowanie stanowiska pracy do możliwości.

Wypowiedź uczestnika debaty: „Pracodawcy nie znają możliwości osób niewidomych. Dopóki jest rynek pracodawcy, to pracodawca ma zawsze wybór, to prędzej zatrudni osobę pełnosprawną niż osobę niepełnosprawną. Przepisy dotyczące dofinansowania do stanowiska pracy są dosyć niejasne dla wielu pracodawców. I pra-

codawcy, po prostu, boją się biurokracji, niejasności przepisów i często nie zatrudniają osoby niepełnosprawnej”.

2. Czynniki stanowiące przyczynę dyskryminacji: sytuacja na rynku pracy, nastawienia mentalne pracodawców i pełnosprawnych pracowników, biurokracja, niedostosowanie przepisów prawnych do potrzeb związanych z zatrudnieniem osób niewidzących, obecność ukrytych barier, polegających na postulowaniu równouprawnienia z równoczesnym rozchodzeniem się co do ich realizacji w rzeczywistości społecznej, sytuacja rodzinna wielu osób niepełnosprawnych wzrokowo utrudniająca im aktywną i efektywną pracę, niskie wynagrodzenia, ograniczenia w dostępie do informacji na temat rekrutacji do pracy, doradztwa zawodowego i związanego z pracą, ograniczone możliwości rekwalfikacji, niewystarczająca pomoc w poszukiwaniu pracy, poczucie dyskryminacji wśród osób niepełnosprawnych, ciągle zmiany w przepisach prawa.

3. Oczekiwania co do działań poprawiających sytuację osób niepełnosprawnych: stworzenie możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zapewnienie większego dostępu do przewodników, asystentów pracy, wyższe dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, zmniejszenie czasu pracy do siedmiu godzin dziennie, rozwiązanie problemu dostępu do informacji na temat możliwości zatrudnienia, szkoleń, rekwalfikacji, usunięcie barier architektonicznych, urbanistycznych, dostosowanie stanowiska pracy do możliwości osoby niepełnosprawnej, większy dostęp do doradztwa zawodowego, zajęć specjalistycznych kształtujących umiejętności poszukiwania pracy i zachowania się w pracy.

4. Postulaty, propozycje i rekomendacje dotyczące sposobu poprawy sytuacji (pełniejszej realizacji praw) w danym obszarze: stworzenie systemu kształcenia przewodników, asystentów osoby niepełnosprawnej wzrokowo, zmiana przepisów prawa na w większym stopniu ukierunkowane za zatrudnianie osób niepełnosprawnych, zreformowanie przepisów na temat samozatrudnienia, monitorowanie rynku pracy i potrzeb na rynku pracy z uwzględnieniem kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych, edukacja pracodaw-

ców i pełnosprawnych pracowników na temat niepełnosprawności wzrokowej, wykorzystanie współczesnych mediów, współczesnych metod komunikacji oraz nowoczesnych technologii do przekazywania informacji o możliwościach uzyskania pracy, stworzenie odrębnych funduszy celowych, niezależnych od środków rządowych (jak ma to miejsce w innych państwach zachodnich), ukierunkowanych na zatrudnienie i pracę osób niepełnosprawnych (np. na dodatkowe dofinansowanie na adaptację stanowiska pracy), walka ze stereotypami, stworzenie systemu pomocy rehabilitacyjnej i psychologicznej dla osób bezrobotnych i pracujących zawodowo.

Podsumowanie

W podsumowaniu nasuwa się jeden zasadniczy wniosek – w wielu znaczących dla życia ludzkiego obszarach i zakresach przepisy prawa, nawet te o charakterze ogólnoświatowym (jak np. ujęte w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych) istnieją same sobie (tzn. są bo są, bo tak wypada, bo powinny być), a życie, rzeczywistość ich realizacja i tak naprawdę deklaracyjny status idzie drogą rozbieżną z postulowaną. Realizacja praw osób niepełnosprawnych, zależnie od wymiaru, napotyka na określone trudności, ograniczenia, a czasami wręcz uniemożliwienia i znajduje się w powiązaniu z możliwościami, którymi dysponuje konkretne państwo czy konkretne środowisko społeczne. W przypadku osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi funkcjonują specyficzne problemy w egzekwowaniu zarówno prawa do edukacji w ogólnodostępnych formach kształcenia, jak i prawa do pracy i zatrudnienia. Sygnalizowane specyficzne problemy można jednak rozwiązać poprzez wsłuchiwanie się w opinię na ich temat samych zainteresowanych, tak w zakresie doświadczanych barier, ich przyczyn, jak i propozycji na temat modyfikacji, rekonstrukcji lub budowania rozwiązań strategicznych, systemowych, organizacyjnych, w oparciu o racjonalizację potrzeb ich podmiotu i aktualnych możliwości społecznych (w tym również finansowych).

Bibliografia

- Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych, ONZ, Nowy Jork 2006.
- Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych, Dz. U. z dnia 25 października 2012 r., poz. 1169.
- Raport metodologiczny przygotowania Raportu syntetycznego w ramach projektu „Wdrażanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – wspólna sprawa”, PFON, 2016.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776.