


W poszukiwaniu (nie)nowych instrumentów wsparcia zatrudniania osób głuchoniewidomych

Tomasz Kasprzak

 <https://orcid.org/0000-0003-0955-3464>
Uniwersytet Śląski w Katowicach

 <https://doi.org/10.18778/8331-609-3.04>

Streszczenie

Sytuacja zawodowa osób z jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku jest tematem niechętnie podejmowanym w literaturze przedmiotu. Wykluczenie zawodowe dotyka osoby głuchoniewidome bez względu na wiek, status majątkowy, poziom wykształcenia czy miejsce zamieszkania. Promowanie zatrudnienia osób głuchoniewidomych na otwartym rynku pracy łączy się z polityką normalizacji, integracji oraz traktowaniem praw osób z jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku. W artykule wskazano wprowadzenie zmian w modelu wspierania osób głuchoniewidomych na rynku pracy. Szczególną uwagę zwrócono na bariery zatrudnieniowe tych osób oraz ich mocne i słabe strony jako pracowników.

Słowa kluczowe:

aktywność zawodowa, niepełnosprawność, osoby głuchoniewidome.

In Search for (Non)New Instruments to Support the Employment of Deafblind People

Abstract

The professional situation of individuals with simultaneous hearing and visual impairments is a topic reluctantly addressed in the literature. Vocational exclusion affects deafblind individuals irrespective of age, financial status, education level, or place of residence. Promoting the employment of deafblind individuals in the open job market is linked to the policies of normalization, integration, and the acknowledgment of the rights of individuals with simultaneous hearing and visual impairments. The article highlights the need for changes in the support model for deafblind individuals in the job market. Special attention is paid to the employment barriers these individuals face, as well as an analysis of their strengths and weaknesses as employees.

Keywords:

deafblind people, disability, professional activity.

WPROWADZENIE

Głównym celem niniejszego opracowania jest zwrócenie uwagi, z perspektywy socjologicznej, na proces aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. W artykule wskazano cztery obszary, tj. wprowadzenie zmian w modelu wspierania osób głuchoniewidomych na rynku pracy (odejście od modelu medycznego do modelu prawo-człowieczego niepełnosprawności), ograniczanie barier w podejmowaniu aktywności zawodowej, środowisko pracy przyjazne dla osób głuchoniewidomych oraz budowanie otoczenia sprzyjającego aktywizacji zawodowej. Zastosowano metodę *desk research*. Wybór źródeł został podporządkowany głównemu celowi — zobrazowaniu nowych instrumentów wsparcia zatrudnienia osób głuchoniewidomych. Jako podstawowe źródło danych potraktowano polski raport środowiskowy osób głuchoniewidomych przygotowany w ramach projektu „Wdrażanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych — wspólna sprawa”, oraz raport z projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy — weź sprawy w swoje ręce II”.

Sytuacja osób z niepełnosprawnością (w tym także osób głuchoniewidomych) na rynku pracy w Polsce jest stałym przedmiotem badań i analiz, przede wszystkim z uwagi na niską aktywność zawodową i wysoki odsetek osób w wieku produkcyjnym pozostających poza rynkiem pracy. Niskie wskaźniki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i niezadowolająca efektywność zatrudnieniowa stosowanych form wsparcia ukierunkowanych na ich aktywizację zawodową nasuwają pytania o zasadność przyjętych rozwiązań systemowych (Giermanowska, 2021). Obecny model rehabilitacji i wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce opiera się na ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. nr 123, poz. 776 z późn. zm.). Owa ustawa zapoczątkowała nową politykę wobec niepełnosprawności po zmianie ustroju społeczno-politycznego. To, co wyraźnie należy podkreślić, to fakt, że ustawa wyrasta z medycznego modelu niepełnosprawności i dużą wagę przywiązuje do działań rehabilitacyjnych. Stanowi przekonanie, że najlepszą formą pomocy osobie z niepełnosprawnością jest działanie rehabilitacyjne, mające na celu jej maksymalne usprawnienie fizyczne, psychiczne i zawodowe, które prowadzi do jej usamodzielnienia, integracji społecznej i zawodowej (Giermanowska, 2021, s. 87–88).

Jednoczesna niepełnosprawność słuchu i wzroku powoduje liczne ograniczenia możliwości zawodowych, zarówno jeśli mowa o ogólnej zdolności do pracy, jak też do wykonywania konkretnego zawodu lub pracy na konkretnym stanowisku (Kociejko, 2017, s. 217). Zależy to od stopnia uszkodzenia słuchu i wzroku, momentu, w którym niepełnosprawność wystąpiła, a także poziomu samodzielności i zrehabilitowania, w tym przede wszystkim umiejętności komunikacji (Majewski, 1995; Kociejko, 2017). Należy wyraźnie podkreślić, że aktywizacja zawodowa osób głuchoniewidomych to proces długotrwały, wymagający wsparcia na każdym etapie, niejednokrotnie także po rozpoczęciu pracy. Z powodu specyfiki i złożonego charakteru niepełnosprawności proces ten ma pewne cechy charakterystyczne, m.in. konieczność zapewnienia dostępu do wsparcia towarzyszącego (tłumacze-przewodnicy, tłumacze PJM i SJM); konieczność zapewnienia dostępu do sprzętu kompensacyjnego (rehabilitacyjnego); konieczność zapewnienia

rehabilitacji podstawowej (orientacja przestrzenna, nauka czynności dnia codziennego, alternatywne i wspomagające metody komunikacji). W efekcie aktywizacja zawodowa osób głuchoniewidomych, na co wskazuje Magdalena Kocejko (2017, s. 217), jest trudna do realizacji w ramach ustawowo istniejących instrumentów rynku pracy. Związane jest to przede wszystkim ze zbyt małą indywidualizacją wsparcia i jego niewystarczającym dostosowaniem do specyfiki niepełnosprawności.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej i nawiązujące do niej Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności nie zabezpieczają i nie regulują w stopniu wyczerpującym interesów osób głuchoniewidomych. Tym samym osoby głuchoniewidome po prostu nie mieszczą się w obowiązującym w Polsce systemie orzekania o niepełnosprawności i jej stopniu. Obecnie osoby głuchoniewidome w sprzyjających okolicznościach wciąż otrzymują dwa odrębne orzeczenia ze względu na słuch i wzrok. Istniejący system orzecznictwa jest mało efektywny i w rzeczywistości nieprzydatny do właściwej oceny zdolności i możliwości funkcjonowania osoby z jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku w różnych obszarach życia społecznego (Wojda, Kozłowski, 2021, s. 236-237).

(NIE)NOWE INSTRUMENTY WSPARCIA ZATRUDNIENIA OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH

W przyjętej w dniu 16 lutego 2021 r. przez Radę Ministrów „Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030” obszar pracy stanowi jeden z podstawowych priorytetów (Giermanowska, 2021). Działania w obszarze pracy i zatrudnienia odwołują się do artykułu 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych: „Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy” (Dz. U. 2012 poz. 1169). Zaplanowane działania w obszarze pracy i zatrudnienia obejmują zarówno modyfikację dotychczasowych działań, jak i wprowadzenie nowych usług oraz instrumentów mających na celu poprawę funkcjonowania systemu wsparcia i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz otoczenia pracy (Giermanowska, 2021, s. 94).

Pierwszy z obszarów wymagających działań to **wprowadzenie zmian w modelu wspierania osób głuchoniewidomych na rynku pracy** przez takie instrumenty, jak np.: trener pracy, tłumacz PJM, tłumacz przewodnik, wyposażenie i przygotowanie stanowiska pracy, kursy i szkolenia, doradztwo zawodowe (Giermanowska, 2021). Warto tutaj zauważyć, że z inicjatywy organizacji pozarządowych po wielu latach przyjęto ustawę z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (dalej jako: ustawa o języku migowym). Stanowi ona jedyny dokument, będący próbą określenia ścieżki w zakresie prawnej regulacji wsparcia m.in. osób głuchoniewidomych. Choć została przyjęta dekadę temu, to od samego początku nie spełniała do końca

oczekiwań środowiska osób głuchoniewidomych, a także osób z nimi związanymi. Piotr Wojda i Grzegorz Kozłowski (2021, s. 230) podkreślają, że ustawa o języku migowym wywołuje tyle samo entuzjazmu, ile krytyki i wymaga licznych logiczno-merytorycznych korekt istotnych dla dalszego usensownienia jej kształtu. Uwaga rekruterów, przyszłych pracodawców w pierwszej kolejności skupiana jest na problemach z porozumiewaniem się. Brak rzetelnej wiedzy dotyczącej komunikacji osób z jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku wśród specjalistów, pracodawców, pracowników dział kadr i działów HR zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi utrudnia głuchoniewidomym kandydatom uczestniczenie w procesie rekrutacji.

Sposoby komunikowania się osób głuchoniewidomych to niewątpliwie bardzo bogata i jednocześnie niejednorodna paleta sposobów, z której osoba głuchoniewidoma musi sobie wybrać coś dla siebie. A zatem znaki języka migowego lub litery alfabetu palcowego mogą być odbierane wzrokowo. Znaki i litery także mogą być odbierane dotykowo, tj. za pomocą alfabetu Lorma, pisma Braille'a czy liter alfabetu palcowego. Osoby niedosłyszące, korzystające z resztek słuchu, posługują się najczęściej mową artykułowaną. Pomagają im w tym takie urządzenia, jak: aparaty słuchowe, implanty ślimakowe, pętle induktofoniczne albo systemy FM. Osoby posługujące się jeszcze wzrokiem odczytują mowę z ust i czytają teksty pisane (odręcznie bądź np. na komputerze), nierzadko korzystając z różnych pomocy optycznych, w tym: okularów, lup, różnego rodzaju powiększalników (Wojda, Kozłowski, 2021, 240; Jakoniuk-Diallo, 2020, s. 70).

Przedstawione powyżej rozumienie pojęcia sposobu komunikowania się osób głuchoniewidomych było powszechne do czasu pojawienia się ustawy o języku migowym. Z tej nazwy złożonej wywodzi się ukuty przez legislatorów skrót SKOIGN. To oni w zasadzie wprowadzili go do ustawy. To akronim niespotykany dotąd nigdzie i nigdzie na świecie (Wojda, Kozłowski 2021, s. 240). Na podstawie raportu środowiskowego „Środowisko osób głuchoniewidomych. Wdrażanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – wspólna sprawa” wynika, że pracodawcy nie są przygotowani do zatrudnienia osób głuchoniewidomych. Brakuje u nich wiedzy o sprzęcie, który rekompensuje sprzężoną niepełnosprawność sensoryczną, a także o SKOIGN. Pracodawcy nie doposażają miejsc pracy w rozwiązania i sprzęt ułatwiający komunikację: tłumacz na miejscu, videotłumaczenie, pętle indukcyjne. Dodatkowo raport wskazuje na brak przygotowania urzędów pracy do obsługi osób głuchoniewidomych (Wódkowska, 2017). Rzecznik Praw Obywatelskich zbadał możliwość skorzystania przez osoby głuche oraz osoby głuchoniewidome z usługi PJM, SJM lub SKOIGN, a także przeszkolonych w tym zakresie urzędników. W przypadku osób głuchoniewidomych odsetek urzędów deklarujących możliwość skorzystania z pomocy wyznaczonego tłumacza wyniósł 22%, z czego w 3% funkcję tłumacza pełniłby wyłącznie przeszkolony urzędnik. Oznacza to, że ponad trzy czwarte (78%) urzędów pracy nie wywiązuje się z obowiązków nałożonych na nie w drodze ustawy o języku migowym. Wprowadzony przez ustawodawcę termin SKOIGN jest pojęciem abstrakcyjnym, niezrozumiałym nawet dla samych zainteresowanych. Poglądem dominującym wśród urzędników odpowiedzialnych za realizację obowiązków wynikających z ustawy o języku migowym jest przekonanie o niewielkim zapotrzebowaniu na usługi profesjonalnych tłumaczy-przewodników dla osób głuchoniewidomych. Skutkuje

to bagatelizowaniem tychże obowiązków, a nawet odmową ich wykonania. Osoby głuchoniewidome przyzwyczały się, że urzędy i instytucje publiczne są dla nich niedostępne, a próba porozumiewania się za pomocą języka niewerbalnego spotyka się z brakiem akceptacji. Badania naukowe pokazują (Kasprzak, 2022, s. 175–176), że osoby głuchoniewidome traktowały pomoc tłumaczy-przewodników jako ważny czynnik umożliwiający funkcjonowanie w zinstytucjonalizowanym świecie społecznym. Tłumacz-przewodnik był łącznikiem między osobą głuchoniewidomą a osobami pełnosprawnymi. Najczęściej tłumacze-przewodnicy wywodzili się z wolontariuszy TPG, którzy dostrzegali potrzeby swoich podopiecznych, ukończyli kurs, dając jednocześnie możliwość korzystania z tego typu wsparcia każdej osobie głuchoniewidomej należącej do TPG. Tłumacz-przewodnik posiada wyraźną przewagę nad asystentem osoby z niepełnosprawnością przede wszystkim w kontekście specjalistycznego szkolenia obejmującego zajęcia teoretyczne, jak i praktyczne (Kasprzak, 2022, s. 176–177).

Drugi obszar to **aktywizacja zawodowa osób głuchoniewidomych**. Działania w tym obszarze skupiają się na ograniczeniu barier w podejmowaniu aktywności zawodowej (Giermanowska, 2021, s. 95). Do barier takich należy zaliczyć:

- „Pułapkę rentową” – w ostatnich latach orzecznictwo rentowe stało się bardziej rygorystyczne, otrzymanie, jak i utrzymanie świadczenia rentowego jest coraz trudniejsze. Dla głuchoniewidomych nawet niewysokie renty są ważnym źródłem utrzymania wobec niepewnego zatrudnienia na trudnym dla nich rynku pracy. Funkcję demotywującą do podjęcia pracy pełnią: system zmniejszania lub zawieszania prawa do świadczeń rentowych, niska wysokość dochodów z pracy pozwalająca utrzymać świadczenie rentowe, praktyka odbierania przez komisje orzekające świadczeń rentowych po podjęciu przez osobę głuchoniewidomą zatrudnienia, przede wszystkim na otwartym rynku pracy (Giermanowska, 2016, s. 286).
- Funkcjonowanie systemu orzecznictwa w Polsce – dualizm w określaniu, kto jest głuchoniewidomym, a kto nim nie jest, czyli rozbieżność między tym, co wynika z systemu orzecznictwa a praktyką, powoduje wciąż rozmaite rozterki – sprawia, że wciąż towarzyszą mu trudne do rozstrzygnięcia dylematy (Kozłowski, Książek, 2017, s. 31). Opracowana (na przełomie lat 2010/2011) propozycja i rekomendacja wyodrębnienia osobnej kategorii niepełnosprawności — głuchoślepoty, która w istniejącej nomenklaturze otrzymałaby kod 13-G¹, nie zyskała jak na razie akceptacji politycznej.
- Unikanie zatrudniania głuchoniewidomych pracowników. Pracodawcy starają się nie dostrzegać tego segmentu rynku pracy, co wykazano w badaniach prowadzonych w Polsce. Większość pracodawców woli wpłacać obowiązkowe składki na specjalnie wydzielony fundusz (PFRON) z tytułu niezatrudniania wymaganej przez prawo polskie kwoty pracowników z niepełnosprawnością (w Polsce to 6%) (Giermanowska, 2016, s. 292; Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II — Weź sprawy w swoje ręce).

¹ Kod 13-G, ponieważ „głuchoślepotą” – proponowany symbol „G” – byłaby trzynastą wyodrębnioną w orzecznictwie polskim kategorią niepełnosprawności (Kozłowski, Książek, 2017, s. 32).

- Zdolność/niezdolność do pracy – pojęcie niepełnosprawności często jest mylone z pojęciem niezdolności do pracy. O niezdolności do pracy (a nie niepełnosprawności) orzekają lekarze orzecznicy reprezentujący instytucje zabezpieczenia społecznego (ZUS oraz KRUS). Posiadanie orzeczenia o niezdolności do pracy jest jednym z warunków uzyskania świadczeń rentowych z ZUS lub KRUS (np. renty z tytułu niezdolności do pracy). Często bywa tak, że osoba głuchoniewidoma, posiadająca orzeczenie o niezdolności do pracy, ma również orzeczenie o niepełnosprawności (dwa orzeczenia ze względu na słuch i wzrok) – w tej sytuacji warunkiem do uzyskania renty jest posiadanie tego pierwszego. Posiadanie jedynie orzeczeń o niepełnosprawności (ze względu na słuch i wzrok) nie jest wystarczające do uzyskania renty z tytułu niezdolności do pracy (Boczek, 2021, s. 16-17).
- Kurczący się rynek pracy dedykowany osobom głuchoniewidomym: spadająca liczba spółdzielni inwalidzkich, zakładów pracy chronionej (ZPCh). Związane jest to przede wszystkim ze zmianą w 2016 r. przepisów prawa pracy, zgodnie z którą pracodawca po upływie 33 miesięcy od zatrudnienia danego pracownika musi zawrzeć z nim umowę na czas nieokreślony. Podobnie musi postąpić pracodawca, który zawarł już z pracownikiem trzy umowy na czas określony. Praktyka zawierania umów na czas określony jest dość powszechna w ZPCh. Pracodawcy tłumaczą to sytuacją na rynku pracy oraz zabezpieczeniem się przed utratą statusu ZPCh (utrzymanie tego statusu łączy się ze spełnianiem określonych wymogów i wskaźników zatrudnienia osób z niepełnosprawnością). Pracodawcy, nawiązując stosunek pracy z osobą głuchoniewidomą, nie są do końca pewni decyzji komisji orzekającej przy następnym orzekaniu (czy osoba dostanie orzeczenie na wzrok i/lub słuch?). Ponieważ pracodawcy nie mogą już podpisywać umów na czas określony (do końca obowiązywania wydanego orzeczenia), dla pracowników głuchoniewidomych oznacza to ograniczone możliwości poszukiwania pracy.

Dodatkowo, co podkreślano w raporcie „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy — weź sprawy w swoje ręce II”, skuteczność trwałej aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych na rynku pracy w znacznej mierze uzależniona jest od efektywności działań podstawowych, mających na celu nie tylko przygotowanie osoby głuchoniewidomej do trwałego uczestnictwa w strukturach rynku pracy, ale i wykształcenie u niej postaw oraz kompetencji niezbędnych do samego wejścia w rolę osoby rozpoczynającej proces poszukiwania pracy i zatrudnienia (Kociejko, Mrzygłocka, 2011).

Trzeci obszar działań dotyczy **środowiska pracy**, które powinno być przyjazne dla głuchoniewidomych pracowników. Zaplanowane tu działania obejmują wypracowanie modelu wsparcia dla pracowników z jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku w środowisku pracy, zwiększenie udziału głuchoniewidomych pracowników w administracji publicznej, przygotowanie i wdrożenie instrumentów wsparcia dla pracowników oraz pracodawców w sytuacji, gdy pracownik stał się osobą głuchoniewidomą, zwiększenie elastyczności zatrudnienia (Germanowska, 2021, s. 95). Badania przeprowadzone przez zespół badawczy Mattiasa Ehn'a (2020) pokazują, że poczucie przynależności do miejsca pracy oraz poczucie bycia docenionym i uznanym za ważnego i kompetentnego

pracownika dało głuchoniewidomym uczestnikom badania głębokie poczucie satysfakcji. Rekompensowało to trudności wynikające z jednoczesnej niepełnosprawności słuchu i wzroku, zwiększało poczucie własnej wartości. Praca była uważana za ważną arenę zaspokajania potrzeby interakcji społecznych, a dla niektórych osób głuchoniewidomych było to jedyne miejsce, w którym nawiązywali bliskie relacje z osobami spoza rodziny. Przynależność do grupy pracowniczej wiązała się z ważnymi aspektami wzajemnego zaufania, gdyż w grupie tej głuchoniewidomi czuli się komfortowo i bezpiecznie. Badania pokazały także, że menadżerowie lub współpracownicy pytali, jak najlepiej dostosować miejsce pracy, aby ułatwić aktywne uczestnictwo w życiu zawodowym osoby głuchoniewidomej (Ehn i in., 2020).

Niestety, w społeczeństwie polskim panuje przyzwolenie na bierność zawodową osób głuchoniewidomych. Przyczyny są złożone i wieloaspektowe, leżą tak po stronie pracodawców, jak i osób głuchoniewidomych (Giermanowska, 2016, s. 291). Badania pokazują, że z powodu bariery komunikacyjnej pracodawcy mogą powierzać osobom głuchoniewidomym mniej ambitne zadania w pracy, co będzie oczywiście wiązało się z mniejszym wynagrodzeniem i pozycją w firmie. Istniejący powszechnie mit, że osoby niesłyszące i głuchoniewidome są ograniczone intelektualnie, przekłada się na ich gorsze traktowanie w pracy (Antoniak, Wiśniewski, 2021, s. 8). Dlatego też w rekomendacjach raportu „Środowisko osób głuchoniewidomych. Wdrażanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – wspólna sprawa” osoby głuchoniewidome wskazują na uświadamianie pracodawców o zdolnościach intelektualnych osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi wzroku i słuchu, a także kompetencjach do wykonywania zadań – nie tylko prac fizycznych (Wódkowska, 2017). Duża praca powinna zostać wykonana przez osoby głuchoniewidome. Wiele z nich żyje w zamkniętych środowiskach i są negatywnie nastawione do świata osób słyszących i widzących. Bierna postawa osób głuchoniewidomych związana jest m.in. z negatywnym myśleniem (przekonaniu o niemożliwości znalezienia pracy, małą wiarą w swoje możliwości i kwalifikacje, poczuciem wykluczenia, przyzwyczajenia do roli wspieranego, pokrzywdzonego).

Ostatni obszar to **budowanie otoczenia sprzyjającego aktywizacji zawodowej**. Obejmuje on takie działania, jak poprawa obsługi klienta z jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku przez pracodawców i instytucje rynku pracy, podnoszenie kompetencji lekarzy medycyny pracy oraz zapewnienie wyspecjalizowanego doradztwa w zakresie dostępnych instrumentów aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych i obowiązków pracodawcy (Giermanowska, 2021, s. 95). Nawiązując do ostatniej kwestii, jedną z przesłanek niewielkiej aktywności zawodowej może być posiadane wykształcenie – około 60% głuchoniewidomych zakończyło swoją edukację na poziomie gimnazjum. Pozostałe osoby nieaktywne zawodowo przebywają na rencie lub są zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy (Głuchoniewidomi w Polsce, TPG, 2016). Marzenna Zaorska (2010, 2014) w swych badaniach pokazuje, że wiele osób głuchoniewidomych od urodzenia albo wczesnego dzieciństwa z powodu posiadanej niepełnosprawności to absolwenci szkół specjalnych adresowanych nie tylko do uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi, ale także, a właściwie przede wszystkim, z niepełnosprawnością intelektualną. W wielu przypadkach także absolwenci szkół przysposobienia do pracy w dostępnym

i częstokroć bardzo tradycyjnym zakresie uzyskanej specjalizacji prozawodowej, tzn. specjalności tworzącej możliwość bycia aktywnym zawodowo bez oficjalnego nadania prawa do wykonywania zawodu, w ramach którego specjalizowanie się prozawodowe było realizowane. Stanowi to spore ograniczenie, ponieważ wielu pracodawców oczekuje, aby ich pracownicy byli absolwentami wyższych uczelni. Oferty pracy na najlepszych stanowiskach są najczęściej kierowane do takich osób. Skutkuje to tym, że osoby głuchoniewidome po przełamaniu bariery psychologicznej oraz po pokonaniu bariery językowej nie mogą znaleźć satysfakcjonującej pracy (Antoniak, Wiśniewski, 2021).

PODSUMOWANIE

Reasumując, wykluczenie z rynku pracy osób głuchoniewidomych jest zjawiskiem złożonym i wielowymiarowym. Praca stanowi w naszym społeczeństwie nadrzędną wartość, która postrzegana jest jako środek do lepszego życia, a jej rezultatem ma być samodzielność, niezależność, możliwość równego przez wszystkich wkładu społecznego i ekonomicznego. Jest ona jedną z najważniejszych obietnic składanych osobom z niepełnosprawnością. Otwarty rynek pracy, rozwój zawodowy, kariera, niezależność finansowa – to podstawowe hasła, które pojawiają się w narracji o pracy osób z niepełnosprawnością, generując presję aktywizacji zawodowej za wszelką cenę, co rodzi szereg trudności oraz dylematów (Raclaw, Trawkowska, 2017). Z punktu widzenia osób z jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku dostęp do rynku pracy jest im ograniczany poprzez brak profesjonalnego doradztwa zawodowego (w tym badań predyspozycji zawodowych), brak przygotowania urzędów pracy do obsługi osób głuchoniewidomych (problem z komunikacją, nieumiejętność doboru ofert), brak wymogu przygotowania ofert pracy w formie dostępnej dla osób głuchoniewidomych, a także niewystarczający dostęp do usług tłumaczy-przewodników i przygotowanych do pracy z osobami głuchoniewidomymi trenerów pracy. Przedstawione w artykule dyskusja dowodzi, że wiedza społeczeństwa polskiego jest niepełna, a osoby głuchoniewidome podejmują często prace dorywcze czy sezonowe.

BIBLIOGRAFIA

- Boczek, M. (2021). Ochrona prawna osób niepełnosprawnych w Polsce w zarysie. *Eunomia*, 1(100), 11–23.
- Ehn, M., i in. (2020). The lived experiences of work and health of people living with deaf-blindness due to Usher syndrome type 2. *International Studies of Qualitative Studies Health and Well-being*, 1(15). <https://doi.org/10.1080/17482631.2020.1846671>
- Germanowska, E. (2021). Niepełnosprawność, aktywizacja zawodowa i rynek pracy. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, I–II, 80–102.
- Germanowska, E. (2016). Niepełnosprawni. Ukryty segment polskiego rynku pracy. *Prakseologia*, 158, 275–298.
- Jakoniuk-Diallo, A. (2020). Formy komunikacji wykorzystywane w porozumiewaniu się osób głuchoniewidomych. *Studia Edukacyjne*, 57, 67–75. <https://doi.org/10.14746/se.2020.57.5>
- Kasprzak, T. (2022). *Świat społeczny osób głuchoniewidomych – analiza socjologiczna*. Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.
- Kocejko, M. (2017). Specyfika zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych. W: E. Domagała-Zyśk, G. Wiącek, M. Książek (red.), *Świat osób głuchoniewidomych. Wyzwania współczesności* (s. 215–230). Wydawnictwo Episteme.
- Kocejko, M., Mrzygłocka-Chojnacka, J. (2011). *Raport mis-term z realizacji projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II — Weź sprawy w swoje ręce”*. Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym.
- Kozłowski, G., (2017). Kim jest osoba głuchoniewidoma – sposoby definiowania w Polsce. W: E. Domagała-Zyśk, G. Wiącek, M. Książek (red.), *Świat osób głuchoniewidomych. Wyzwania współczesności* (s. 24–40). Wydawnictwo Episteme.
- Majewski, T. (1995). *Edukacja i rehabilitacja osób głuchoniewidomych*. Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym.
- Raław, M., Trawkowska, D. (2017). Pytania o rzeczność wobec niepełnosprawnych i problemu niepełnosprawności – koncepcje i działania w perspektywie interdyscyplinarnej. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica*, 60, 13–32. <https://doi.org/10.18778/0208-600X.60.02>
- Wiśniewski, Z., Antoniak, D. (2012). Osoby niesłyszące na rynku pracy w Polsce. *Polityka Społeczna*, 9, 6–14. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.4502>
- Wojda, P., Kozłowski, G. (2021). Wspieranie osób głuchoniewidomych w komunikowaniu się i przewodnictwie w świetle polskich rozwiązań prawnych i nowych propozycji. *Rocznik Przekładoznawczy*, 16, 229–255. <https://doi.org/10.12775/RP.2021.011>
- Wódkowska, E. (2017). *Raport Środowiskowy – Środowisko osób głuchoniewidomych. Wdrażanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – wspólna sprawa*. Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami.
- Zaorska, M. (2010). *Edukacja i rehabilitacja osób głuchoniewidomych w Polsce i Rosji (rozwój i stan obecny)*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Zaorska, M. (2014). Problemy życiowe młodych osób dorosłych głuchoniewidomych o niskim poziomie funkcjonowania w perspektywie rzeczywistości, oczekiwań, deklaracji pomocowych. *Problemy Edukacji, Rehabilitacji i Socjalizacji Osób Niepełnosprawnych*, 19(2), 31–41.