

Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska*

POLITYKA RÓWNYCH SZANS WOBEC OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ A PRZEMOC SYMBOLICZNA¹

Abstrakt. Obecnie jesteśmy świadkami ścierania się dwóch nurtów w polityce społecznej wobec osób niepełnosprawnych intelektualnie. Pierwszy z nich wynika z idei równości, ma charakter dominujący i jest dobrze zakorzeniony w świadomości społecznej. Drugi wynika z idei różnorodności i stanowi zapowiedź nadchodzących zmian. Idea różnorodności wywarła już wpływ na politykę społeczną wobec osób nieheteroseksualnych czy byłych więźniów. Osobiście zajmuję się problematyką związaną z pierwszym nurtem, a więc polityką równych szans. Artykuł ma charakter empiryczny. Analizuję praktyki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną w ramach polityki równych szans, które są egemplifikacją przemocy symbolicznej zawartej w samym sposobie rozumienia pojęcia „osoba z niepełnosprawnością intelektualną”. Próbuję pokazać, że konstrukty teoretyczne promowane przez ekspertów dominujących w dyskursie publicznym narzucają sposoby działania w ramach polityki społecznej. Konstrukty „upośledzony umysłowo” wprzęga w istotę bycia upośledzenie, natomiast konstrukty „osoba z niepełnosprawnością intelektualną” wyrzuca na zewnątrz niepełnosprawność intelektualną, czyniąc z upośledzonego normalisa trudniej wyuczalnego. W ten sposób język umożliwia działania o charakterze dyskryminującym w imię szlachetnej idei.

Słowa kluczowe: polityka równych szans, osoba z niepełnosprawnością intelektualną, czynności zawodowe, dyskryminacja, przemoc symboliczna.

1. Wprowadzenie

Pierre Bourdieu zwraca uwagę na proces strukturyzacji społecznej poprzez język, który „uruchamia złożoną i rozgałęzioną sieć relacji historycznie określonych sił między mówcą obdarzonym specyficznym autorytetem społecznym a jego rozmówcą czy słuchaczami, uznającymi w różnym stopniu jego

* Katedra Socjologii Moralności i Aksjologii Ogólnej, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski, ul. Nowy Świat 69, 00-927 Warszawa, e-mail: agnieszka.kumaniecka@gmail.com.

¹ Tekst stanowi spójną całość z artykułem Elżbiety Zakrzewskiej-Manterys.

autorytet, jak również między grupami społecznymi, do których obie strony należą” (Bourdieu, Wacouant 2001: 133). Można więc łatwo zauważyć, że określenie „osoba z niepełnosprawnością intelektualną” natychmiast przypomina aktorom społecznym o historii upośledzenia umysłowego, które w XVIII w. zostało wykluczone z życia społecznego, wyizolowane i poddane kontroli. Foucault opisuje ten proces następująco: „W połowie XVII wieku dochodzi do nagłej zmiany: świat szaleństwa staje się światem wykluczenia. [...] Domy nie są powoływane dla celów medycznych; pacjenta przyjmuje się tam nie po to, aby go leczyć, lecz dlatego, że nie może on już lub nie powinien należeć do społeczeństwa” (Foucault 2000: 103–104). Mniej więcej od lat 70. XX w. eksperci (głównie pedagodzy specjaliści i stowarzyszenia reprezentujące samych niepełnosprawnych intelektualnie) zainicjowali proces inkluzji, który trwa do dnia dzisiejszego. Zakrzewska-Manterys konkluduje: „Polityczna poprawność każe nam traktować ich jak równych nam obywateli; przywiązanie do racjonalistycznych kategorii naszej kultury każe nam zapominać o ich istnieniu. Upośledzeni mogą funkcjonować tylko na dwa sposoby: jako pożałowania godni odmieńcy lub jako »pełniący obowiązki normalnych« beneficjenci programów integracji i inkluzji społecznej” (Zakrzewska-Manterys 2010: 94).

„Osoba z niepełnosprawnością intelektualną” w niczym nie przypomina dawnego „upośledzonego umysłowo”, którego istotę stanowiła niewyuczalność i niemożność abstrakcyjnego myślenia. „Osoba z niepełnosprawnością intelektualną” jest taka sama, jak każdy inny. Wrażliwa lub gruboskórna, spokojna lub agresywna, wesoła lub ponura. Jedyne, co ją odróżnia, to cecha słabszego przyswajania wiedzy. Cecha ta jest taka sama, jak wszystkie pozostałe. „Niepełnosprawność intelektualna” stała się cechą „jedną z...”, a nie istotą człowieczeństwa, jak było w przypadku „upośledzonego umysłowo”. Ta metamorfoza języka jest przykładem przemocy symbolicznej wobec zwykłych (nie ekspertów) członków społeczeństwa, którzy powinni jako osoby posiadające odpowiednie kompetencje społeczne – tj. wrażliwość społeczną, empatię, szacunek do drugiego, zrozumienie – przyznać określoną pozycję społeczną osobom z niepełnosprawnością intelektualną. „Określoną” oznacza taką samą, jak wszystkim innym członkom społeczeństwa. Krótko mówiąc, z tego nad wyraz eleganckiego sformułowania: „osoba z niepełnosprawnością intelektualną”, wynika szereg konsekwencji – chodzi tutaj nie tylko o przemoc symboliczną, lecz także wyrażanie działań wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną, które mają charakter przemocowy. Bourdieu twierdzi, że „teoria przemocy symbolicznej jako nierozpoznania, zasadzającego się na nieświadomym dopasowaniu struktur subiektywnych do struktur obiektywnych” (Bourdieu, Wacouant 2001: 161) jest niezwykle skuteczna, ponieważ postrzegana jest jako dana obiektywnie rzeczywistość. Język opakowuje jej bezwzględność w miłych dla ucha sformułowaniach, takich jak „polityka równych szans”.

„Polityka równych szans” zakłada, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną powinna funkcjonować w społeczeństwie na takich samych zasadach, jak

jego pozostali członkowie. W zależności od rodzaju dysfunkcji należy ją poddać odpowiedniemu treningowi. Po zakończeniu serii szkoleń, specjalnie dostosowanych do potrzeb konkretnego niepełnosprawnego intelektualnie, będzie on zdolny przy pomocy trenera pracy wykonywać prace odpowiadające pracy robotnika niewykwalifikowanego. Będzie także przygotowany do poszukiwania pracy na otwartym rynku.

2. Realizacja idei polityki równych szans na wybranych przykładach

Dobrym przykładem obrazującym charakter przemocowy ideologii równych szans jest projekt „Edukacja ku niezależności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany w latach 2010–2013 przez Biuro Edukacji Urzędu m. st. Warszawy w partnerstwie z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób Upośledzonych Umysłowo.

W ramach projektu przeprowadzono szereg szkoleń z umiejętności społeczno-zawodowych przysposabiających do pracy zawodowej. Oferowano następujące zawody: pomocnik kucharza, pomocnik obsługi hotelowej, pomocnik ogrodnika, pomocnik cukiernika, pomocnik piekarza, pomocnik sprzedawcy, pomocnik pracownika biurowego, pomocnik magazyniera, pomocnik pracownika sprzątającego, pomocnik opiekuna osoby starszej.

Autorzy programu „Edukacji ku niezależności” zwracają uwagę na to, że

program powinien mieć układ koncentryczny, tzn. te same treści ze względu na możliwości i potrzeby psychofizyczne uczniów z niepełnosprawnością intelektualną powinny być przerabiane wielokrotnie, ale z wykorzystaniem różnych ćwiczeń, również opracowanych samodzielnie przez nauczycieli pracujących w szkołach programu przysposobienia do pracy. Możliwość wielokrotnego przerabiania treści w pewnych odstępach czasu umożliwia uczniom niepełnosprawnym intelektualnie lepsze ich poznanie i utrwalenie nabytych umiejętności („Edukacja ku niezależności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi” 2010–2013: 32).

Program doskonale wpisuje się w ideologię polityki równych szans, przybierając formę przemocy symbolicznej, polegającej na poddawaniu wielokrotnemu treningowi w ćwiczeniu umiejętności społecznych i rozbudzaniu nierealnych oczekiwań znalezienia pracy na otwartym rynku przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Szkolenie polega na warsztatach w umiejętnościach mających zwiększyć szansę znalezienia i utrzymania pracy. W znakomitej większości jest kalką oferty różnych firm szkoleniowych. Różni się sposobem przekazu treści. Oto przykładowe warsztaty:

- „Samocena – czy lubię siebie. Bilans mocnych i słabych stron”,
- „Współpraca w grupie”,

- „Jak radzić sobie z nieprzyjemnymi emocjami – złością, gniewem i wściekłością?”
- „Radzenie sobie ze stresem”
- „Asertywność”
- „Metody aktywnego poszukiwania pracy”
- „Jak przygotować dokumenty aplikacyjne? (CV, list motywacyjny)”
- „Sztuka prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych”
- „Umiejętność planowania”

Do standardu dodany jest pakiet specjalny:

- „Moja idealna praca”
- „Umiejętność pracy zgodnie z instrukcją”
- „Dbanie o porządek w miejscu pracy”
- „Świadomość istnienia norm społecznych”
- „Znajomość zasad odpowiedniego zachowania się w miejscu pracy”
- „Dbanie o wygląd zewnętrzny i higienę osobistą”
- „Kim jestem?”

Warsztaty polegają na tworzeniu scenek sytuacyjnych, rozmowie, wykonywaniu zadań. Treści są przekazywane w formie zabawowej, zupełnie jak dla dzieci w wieku przedszkolnym. Pojawia się wyraźna nieadekwatność – z jednej strony oczekiwanie aktywnego poszukiwania pracy na otwartym rynku, z drugiej zaś nauka podstawowych informacji o otaczającym świecie. Poniższe przykłady są ilustracją nie tylko treści przekazywanych podczas szkoleń, ale także sposobu, a więc procesu pozycjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną. Oto kilka przykładów ilustrujących aktywizację zawodową osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

W module „Kim jestem?” Kursanci uczą się odróżniać mężczyznę od kobiety. Rysują kobietę i mężczyznę. Wspólnie zastanawiają się nad różnicami. Osoby piszące mogą opisać różnice. Następnie w gazetach uczniowie poszukują postaci mężczyzn i kobiet (ibidem: 73).

W module „Dbanie o wygląd zewnętrzny i higienę osobistą” kursanci z ustawionych na ławkach środków higienicznych wybierają te, które ich zdaniem pomogą im osiągnąć estetyczny wygląd. Mają też odgadnąć zagadki:

- *Dwie pomocnice małe służą ci życie całe. Są pracowite, a przy tym lubią często być myte (ręce),*
- *Przyjemnie pachnie, ładnie się pieni, brudne ręce w czyste zamieni (mydło),*
- *Choć nie jestem świnką, chwałę się szczecinką. Gdy się wezmę do paznokci, brud ucieka na sto łokci (szczoteczka do paznokci),*
- *Kolorowa rączka, czupryna „na jeża”. Kiedy z niej korzystam, to zęby wyszczerzam (szczotka do zębów),*
- *Schowała się w tubie, używać ją lubię. A i mała szczotka chętnie się z nią spotka (pasta do zębów) (ibidem: 80).*

W module „Umiejętność pracy zgodnie z instrukcją” kursanci trzymają w ręku instrukcję napisaną wielkimi literami. Obok są obrazki. Treść instrukcji brzmi:

- *Przywitaj się i powiedz wszystkim „dzień dobry”.*
- *Podpisz listę obecności.*
- *Zalóż ubranie robocze.*
- *Wyjmij wszystkie potrzebne ci narzędzia do pracy.*
- *Rozpocznij pracę.*

Kursanci odgrywają scenkę symulującą przyjsię do pracy (ibidem: 120).

Z kolei w module „Normy społeczne – przestrzeganie określonych zwyczajów” kursanci uczą się, jak rozpocząć rozmowę:

- *Witamy drugą osobę.*
- *Zaczynamy rozmowę.*
- *Zastanawiamy się, czy rozmówca nas słucha.*
- *Przystępujemy do głównego tematu rozmowy* (ibidem: 128).

Warto wspomnieć, że pomysłodawcy przygotowali także inicjację rozmowy dla osób niemówiących. Oto ona: „można uwzględnić prowadzenie rozmowy przy użyciu obrazków. Zaproponowane ćwiczenia możemy kontynuować przez następny tydzień. Dodatkowo można zaprezentować filmy: *Dobre wychowanie, Savoir-vivre, Zachowanie się w różnych miejscach i sytuacjach*” (ibidem: 131).

Proponowane przez autorów warsztaty mają charakter gier i zabaw dla przedszkolaków. Najwyraźniej autorzy zakładają, że wielokrotne przećwiczenie scenek dialogów powinno zaowocować nabyciem sprawności intelektualnej i społecznej. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną ma zmniejszyć swoje deficyty i sprostać wykonywaniu pracy zawodowej. Ten sposób myślenia zakłada, że osoba niepełnosprawna intelektualnie jest taka sama, jak każdy inny, tylko należy ją poddać dłuższemu procesowi edukacji. Dlatego powinna też uczestniczyć w warsztatach, które są kierowane do całej rzeszy bezrobotnych. Powinna nauczyć się aktywnie poszukiwać pracy, pisać CV, zarządzać czasem, osiąść umiejętność prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych. Jednak przy bliższym przyjrzeniu się sposobowi przekazu treści w modułach, które są szeroko oferowane przez najrozmaitsze firmy szkoleniowe, okazuje się, że ćwiczenia proponowane przez autorów programu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną infantylizują przyszłych pracowników. Oto kilka przykładów ilustrujących proces pozycjonowania kursanta w roli dziecka.

Podczas modułu „Sztuka prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej” kursanci podchodzą do stołu, wkładają głowę w ramę od obrazu, przybierają określone miny (wyrażające jakieś uczucia) i mówią „już”. Wtedy rama zostaje odsłonięta (prowadzący zdejmuje koc), pozostali uczestnicy odgadują, jakie uczucie wyraża mina danej osoby. Poniżej opisu ćwiczenia znajduje się uwaga: „Wszystkie miny należy nagrodzić oklaskami” (ibidem: 140).

W module „Asertywność” kursanci uczą się asertywnego zachowania na podstawie rysunków różnych zwierząt. Z obrazków można się dowiedzieć, że: „jeź najeża się i kłuje bez opamiętania”, „struś chowa głowę w piasek”, „dżdżownica

obwinia innych”, „hipopotam skarży się innym”, „milusiński piesek podlizuje się”, „kangur długo chowa urazę” (ibidem: 113).

Jednocześnie od tych samych osób oczekuje się pisania CV i listu motywacyjnego. Uczy się ich aktywnego poszukiwania pracy, zamieszczenia w prasie swojego ogłoszenia, przeglądania rubryki z ofertami pracy, zgłoszenia się do urzędu pracy. Te nieprzystające do siebie oczekiwania nie mogą być spełnione, a egzekwowanie ich w ramach treningów ma charakter przemocowy.

Innym przykładem przemocy symbolicznej wyrażonej nie tylko w języku, lecz także w działaniach jest publikacja wydana w ramach projektu „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego III”, współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt ten był realizowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym. W ramach projektu został opublikowany na stronie internetowej *Katalog czynności zawodowych przeznaczony dla osób z niepełnosprawnością intelektualną* (centrumdzwoni.pl). W *Katalogu* omawia się 88 czynności zawodowych na 887 stronach. Warto zwrócić uwagę na sformułowanie „czynności zawodowe”, a nie zawody. Owe „czynności zawodowe” zostały przez autorów *Katalogu* omówione w następujących obszarach: administracja, budownictwo, elektryka i motoryzacja, gastronomia i przetwórstwo żywności, hotelarstwo i konserwacja budynków, produkcja i rzemiosło, rolnictwo i ogrodnictwo, opieka, transport i gospodarka magazynowa oraz usługi. Natomiast ja wyróżniłabym cztery rodzaje czynności zawodowych, które pojawiają się we wszystkich obszarach.

Pierwszy rodzaj nazwałabym czynnościami pomocniczymi do czynności niewymagających pomocy. Na przykład: pomoc portiera, pomoc szatniarza, pomoc palacza. Drugą – czynnościami pomocniczymi do czynności rzadko spotykanych lub zawodów wymierających. Na przykład: pomoc dziewiarza, pomoc kaletnika, pomoc koszykarza-plecionkarza, pomoc dojarza, pomoc serowara, pomoc wędliniarza, a także zawody: patroszacz ryb, bieliźniarz/kołdrzarz, konfeksjoner. Trzecią nazwałabym czynnościami, które nie mogą być wykonywane przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Na przykład: goniec, asystentka w biurze, pracownik poczty, kolporter. Czwartą stanowią czynności pomocnicze polegające na podawaniu, sprzątaniu oraz czyszczeniu tego, co się tylko da wyczyścić. Twórcy *Katalogu* wykazali się w tym obszarze dużą inwencją twórczą. Grupa ta jest zdecydowanie najliczniejsza, każda czynność zawodowa została profesjonalnie opisana. Przykładowe czynności zawodowe należące do tej grupy to: pomoc dostawcy, pomoc dostawcy mebli, pomoc magazyniera, pomoc montera, pracownik przeprowadzkowy, czyszciciel dywanów, pomoc sprzedawcy, pracownik obsługi basenu, pracownik obsługi sanitarnej, pracownik myjni samochodowej, pomoc wulkanizatora, pomoc pokojowej, pomoc ogrodnika, pomocniczy pracownik leśny, pracownik pralni itd., a nawet pracownik zakładu pogrzebowego.

Autorzy *Katalogu* pokusili się o profesjonalny opis stanowisk pracy dla pracowników wykonujących czynności pomocnicze. Większość osób z niepełnosprawnością intelektualną nie potrafi czytać, w związku z tym autorzy, podobnie jak przy publikacji na temat szkoleń, dołączyli wizualizacje swoich prze-myśleń. Język obrazkowy jest dużym skrótem myślowym, za pomocą symbolu wyraża sedno wypowiedzi. Niestety, autorzy zapomnieli, że interpretacja symboli wymaga myślenia abstrakcyjnego, którego osoby z niepełnosprawnością intelektualną są pozbawione. Innymi słowy – oczekują, że rysunek z puzzlami będzie odczytany jako cierpliwość, a rysunek ręki z cyrklem jako dokładność. Dobrze, że sama umiem czytać, bo wcale nie jestem pewna, czy wpadłabym na prawidłowe rozwiązania. W tym miejscu pozwolę sobie na przytoczenie czterech opisów stanowisk pracy, które odpowiadają czterem rodzajom czynności pomocniczych.

Grupa pierwsza: czynności pomocnicze do czynności niewymagających pomocy.

Pomoc szatniarza

Opis stanowiska pracy:

Szatnia jest to miejsce, w którym można zostawić odzież wierzchnią. Szatnie można spotkać w szkołach, teatrach, kinach, salach gimnastycznych, basenach, restauracjach. Do obowiązków szatniarza należy pobranie od klienta kurtki lub innego nakrycia wierzchniego i wydanie klientowi numerka wieszaka, na którym będzie wisiała kurtka. Następnie, gdy klient chce odebrać kurtkę, szatniarz bierze od klienta numerki i odnajduje wieszak o tym samym numerku, na którym wisi kurtka.

Czynności zawodowe:

Pobieranie od klienta kurtki. Wieszanie kurtek w odpowiednie miejsce. Wręczanie klientowi odpowiedniego numerka.

Predyspozycje zawodowe:

Sprawność manualna (sprawne ręce i dłonie). Dobry wzrok lub prawidłowo skorygowany okularami. Wskazana umiejętność czytania, odwzorowywania napisów. Umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi.

Przeciwwskazania:

Znaczące wady wzroku, brak odpowiednich okularów. Brak sprawności manualnej. Wady kręgosłupa. Lęk, obawa przed kontaktami z innymi ludźmi (wycofanie).

Możliwości zatrudnienia:

Szatnie w szkole, urzędzie, instytucjach, restauracjach, obiektach sportowych i kulturalnych (*Katalog czynności zawodowych 2015*: 350–353).

Zastanawiające, co robi szatniarz, kiedy bierze kurtkę jego pomocnik. W pierwszej chwili pomyślałam, że może ma czytać numerki, ale chyba nie, ponieważ oczekuje się umiejętności czytania (swoją drogą, po co te rebusy z obrazkami obok?). Inna ciekawostka, czy w tej szatni ma też siedzieć trener pracy?

Grupa druga: czynności pomocnicze do czynności rzadko spotykanych lub zawodów nieistniejących.

Bielizniarz/kołdrzarz

Opis stanowiska pracy:

Bielizniarz/kołdrzarz szyje pościel, kołdry i poduszki oraz zajmuje się ich naprawą. Pracuje w zakładach kołdrzarskich lub firmach zajmujących się naprawą używanych pierzyn, kołder i poduszek. W swojej pracy wykorzystuje maszynę do szycia. Może również szyć ręcznie, wtedy używa takich narzędzi, jak igła, nożyczki, biała kreda, napastrzek czy centymetr. Do jego obowiązków, oprócz szycia, należy także wymiana starego puchu lub pierza. Pracownik czyści także używane kołdry, prasuje pościel oraz pakuje ją do wysyłki.

Bielizniarz/kołdrzarz powinien mieć sprawne ręce oraz wzrok. W zawodzie tym istotna jest umiejętność liczenia oraz znajomość miar. Ważna jest również sprawność fizyczna, która przydaje się na przykład przy wymianie puchu w kołdrze. Osoba na tym stanowisku powinna wiedzieć, z jakich materiałów szyje się kołdry i pościel oraz umieć dobrać do nich pierze, puch, guziki i zamki. Osoba na tym stanowisku nie powinna mieć alergii na pierze.

Czynności zawodowe:

Naprawa starych kołder (wyciąganie starego pierza). Napelnianie puchem lub pierzem kołdry lub poduszki. Przygotowanie do wypełnienia kołder i poduszek (na przykład cięcie gąbki). Wybór odpowiednich materiałów do uszycia kołdry lub pościeli. Mierzenie materiału. Cięcie materiału. Szycie ręczne i maszynowe. Pikowanie kołdry. Prasowanie gotowych wyrobów. Pakowanie i składanie pościeli, kołder i poduszek.

Predyspozycje zawodowe:

Dobry wzrok lub prawidłowo skorygowany okularami. Sprawność manualna (sprawne ręce i dłonie). Sprawność i siła fizyczna. Koncentracja uwagi. Umiejętność liczenia. Cierpliwość. Dokładność.

Przeciwwskazania:

Znaczące wady wzroku, brak odpowiednich okularów. Brak sprawności manualnej. Alergie. Brak sprawności fizycznej i ruchowej. Trudności w skupieniu uwagi. Niedokładność.

Możliwości zatrudnienia:

Firmy kołdrzarskie (ibidem: 360–366).

Pierwszy raz słyszę, żeby we współczesnym świecie wymieniać puch w kołdrach. Naprawa starych kołder? Ludzie dawno wyrzucili stare puchowe piernaty.

Grupa trzecia: czynności, których nie mogą wykonywać osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Goniec

Opis stanowiska pracy:

Goniec zajmuje się dostarczaniem przesyłek (pism, listów, paczek) w obrębie danej instytucji. Często pracuje on w urzędzie i zajmuje się dostarczaniem przesyłek pomiędzy różnymi budynkami urzędu. Może też dostarczać przesyłki do innych miejsc (na przykład do mieszkańców danego miasta). Jest to praca w ruchu. Wiąże się z częstym przemieszczaniem się pomiędzy różnymi budynkami. Osoba pracująca na tym stanowisku powinna być sprawna fizycznie. Jest to praca w różnych warunkach atmosferycznych, w zależności od pory roku. W pracy goniec może poruszać się przy pomocy pojazdów (na przykład rower, skuter).

Osoba pracująca jako goniec powinna potrafić czytać i pisać. Powinna mieć dobrą orientację w terenie i znać położenie ulic i ważnych instytucji w mieście. Goniec powinien być osobą odpowiedzialną za powierzone zadanie i dokładną. Jest to praca samodzielna. Wiąże się jednak z częstym kontaktem z innymi osobami. Pracownik powinien być osobą uprzejmą i kulturalną. Pracownik może wykonywać zadania na polecenie przełożonego.

Czynności zawodowe:

Odbiór przesyłek (na przykład z biura podawczego). Sortowanie przesyłek. Pakowanie przesyłek do roznieśnienia. Doręczanie przesyłek i odbieranie pokwitowania. Zwrot niedoręczonych przesyłek i potwierżeń odbioru (na przykład do biura podawczego).

Predyspozycje zawodowe:

Sprawność fizyczna i ruchowa. Umiejętność czytania. Umiejętność pisania. Orientacja w terenie, znajomość położenia ulic i ważnych budynków w mieście. Odporność na zmiany temperatury. Życzliwe, otwarte i uprzejme usposobienie. Dokładność. Dobry wzrok lub prawidłowo skorygowany okularami.

Przeciwwskazania:

Brak umiejętności czytania i pisania. Brak orientacji w terenie. Lęk, obawa przed kontaktami z innymi osobami (wycofanie). Brak sprawności fizycznej i ruchowej.

Możliwości zatrudnienia:

Urzędy, sądy, sekretariaty, instytucje publiczne, prywatne firmy (ibidem: 22–26).

Pomysł zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako gońca wprowił mnie w osłupienie. Wyobraziłam sobie, jak mknie na skuterze w poszukiwaniu odpowiedniego adresu. Zostawia przesyłki za potwierdzeniem odbioru, najlepiej te urzędowe (powiadomienia z sądu, banku), aż okazuje się, że część zginęła lub została źle dostarczona. Ciekawa jestem, kto byłby za to odpowiedzialny. Ten rodzaj pracy wymagałby stałej obecności trenera pracy, który jeździłby z gońcem do odbiorców przesyłek. Wymagania związane z pracą gońca wiążą się z dobrą orientacją w terenie, umiejętnością planowania trasy przejazdu, skrupulatnością, umiejętnością czytania i pisania, dużą odpowiedzialnością.

Grupa czwarta: czynności pomocnicze polegające na podawaniu, sprzątanii oraz czyszczeniu tego, co się tylko da wyczyścić.

Pracownik obsługi sanitarnej

Opis stanowiska pracy:

Pracownik obsługi sanitariatu wykonuje czynności porządkowe w toaletach publicznych. Pracownik obsługi sanitariatu dba o czystość toalet, uzupełnia papier toaletowy i mydło. Pobiera też opłaty za korzystanie z toalety, pilnuje porządku i chroni lokal przed zniszczeniem. Pracę wykonuje się samodzielnie lub z drugą osobą. Pracownik obsługi sanitariatu wykonuje pracę w pozycji stojącej i siedzącej. Jest to praca odpowiedzialna, wymagająca dużej dokładności w wykonywaniu czynności. Pracownik obsługi sanitariatu powinien być kulturalny, ponieważ ma kontakt z klientem.

Czynności zawodowe:

Przygotowanie środków do sprzątanii. Mycie toalet. Mycie umywalk. Mycie luster. Uzupełnianie mydła i papieru toaletowego. Zamiatanie podłogi. Mycie podłogi. Opróżnianie koszy na śmieci. Pobieranie opłat za korzystanie z toalety.

Predyspozycje zawodowe:

Sprawność manualna (sprawne ręce i dłonie). Dobry wzrok lub skorygowany okularami. Umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi. Znajomość nominałów i liczenia pieniędzy. Siła fizyczna. Życzliwe, otwarte i uprzejme usposobienie.

Przeciwwskazania:

Wady kręgosłupa. Znaczące wady wzroku, brak odpowiednich okularów. Brak sprawności fizycznej i ruchowej. Brak sprawności manualnej. Alergie na detergenty. Lęk przed kontaktem z ludźmi (wycofanie). Brak znajomości nominałów i liczenia pieniędzy.

Możliwość zatrudnienia:

Toalety na dworcach kolejowych i autobusowych. Miejskie toalety publiczne. Toalety w galeriach handlowych (ibidem: 838–844).

Opisana praca wymaga sprawności fizycznej, a w przypadku osób niepotrafiących liczyć (taka jest większość niepełnosprawnych intelektualnie) należałoby zatrudnić trenera pracy.

Warto zauważyć, że punkty zatytułowane *Predyspozycje zawodowe* oraz *Przeciwwskazania* są analogiczne. Krótko mówiąc, w przeważającej większości opis przeciwwskazania to brak predyspozycji. Predyspozycje i przeciwwskazania są prawie takie same we wszystkich czynnościach pomocniczych. Podsumowując, można stwierdzić, że mruki, ordynusy, słabo widzący, niesprawni fizycznie, nieczytający i niepotrafiący liczyć żadnej pracy nie dostaną. Natomiast mili, kontaktowi, dobrze widzący, sprawni fizycznie, czytający i potrafiący liczyć znajdą pracę na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego. Problem w tym, że specyfika niepełnosprawności intelektualnej nie polega na braku wykształcenia, ale na niewyuczalności, a zatem braku odpowiedzialności za siebie i swoje działania.

3. Dyskusja

Rzecznicy polityki równych szans działają w sposób kompletnie niezrozumiały, przeprowadzając szkolenia dla niepełnosprawnych intelektualnie, które na otwartym rynku są kierowane do grupy specjalistów lub menadżmentu, a nie do niewykwalifikowanych robotników. Zabieg infantylizacji treści nie zmienia jakości internalizacji jej (gdyby tak było, przestaliby być upośledzeni), lecz obnaża niedorzeczność tych działań. Jakby tego było mało, tworząc *Katalog czynności zawodowych*, potwierdzają możliwości zatrudnienia niepełnosprawnych intelektualnie na otwartym rynku. Nie wykluczam, że wśród niepełnosprawnych intelektualnie mogą znaleźć się pojedyncze osoby, które znajdą i utrzymają swoje stanowisko pracy dłużej niż czas trwania projektu. Jednak jestem przekonana, że dla większości jest to oczekiwanie nieadekwatne do możliwości. Określenie „katalog czynności zawodowych” ma udawać „katalog zawodów”. Wykonywanie

czynności zawodowych to nic innego, jak praca w zawodzie, co sugeruje, że niepełnosprawni intelektualnie wykonują pracę zawodową.

Polityka równych szans ma za zadanie doprowadzić do sprawiedliwego, a więc równego traktowania wszystkich pracujących i ubiegających się o pracę. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że otwarty rynek pracy nie kieruje się regułami szlachetnych idei, lecz zapotrzebowaniem na konkretnych pracowników, które wynika z uwarunkowań społeczno-gospodarczych. To dotyczy wszystkich: starych, młodych, w średnim wieku, mężczyzn, kobiet, pełnosprawnych i niepełnosprawnych. Pracę dostają nieliczni, a jeszcze mniejsza liczba osób utrzymuje ją do emerytury. Takie okoliczności muszą nasunąć refleksję nad racjonalnością zatrudniania osoby niepełnosprawnej intelektualnie i trenera pracy do czynności zawodowych niewymagających pomocy lub niedopasowanych do możliwości pracownika. W tym kontekście nie można mówić o dyskryminacji przez rynek pracy osób upośledzonych umysłowo. Natomiast tak można zinterpretować działania rzeczników polityki równych szans. Ostrowska zwraca uwagę na fakt, że stereotypy osób niepełnosprawnych „są obecne także w działalności instytucji powołanych do wspomaganiania tych osób. Określony sposób widzenia osoby niepełnosprawnej i jej potrzeb wpływa na swoiste kwalifikowanie jej do określonych aktywności” (Ostrowska 2015: 216). Organizacje promujące politykę równych szans tworzą wizerunek osoby niepełnosprawnej intelektualnie niemający nic wspólnego z prawdą o upośledzonym umysłowo. Działają jak agencja reklamowa, która sprzedaje taki wizerunek produktu, który przyniesie największe korzyści finansowe i utrzymanie własnej pozycji na rynku społeczno-gospodarczym. Tym samym ich działania mają charakter przemocowy, ponieważ tworząc fałszywy obraz upośledzonego, zmuszają swoich podopiecznych do funkcjonowania w obszarach życia społecznego, w których nie mają szansy się odnaleźć. Barnes i Mercer twierdzą, że „dyskryminacja niepełnosprawnych przejawia się w praktykach wykluczenia i upośledzenia na wielu poziomach: interpersonalnym, instytucjonalnym, kulturowym i społecznym” (Barnes, Mercer 2008: 29). W tym przypadku dyskryminacja polega na braku akceptacji dla specyfiki upośledzonego i poddaniu go przymusowej inkluzji.

4. Wnioski

Z przedstawionego przeze mnie materiału empirycznego wynika, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną traktowana jest przez przedstawicieli idei polityki równych szans z jednej strony jak kilkuletnie dziecko, z drugiej zaś oczekuje się od niej zachowania samodzielnego, odpowiedzialnego i aktywnego. Poddawana zostaje „obróbce”, której efektem ma być zbliżenie do normy. W ten sposób, mówiąc językiem Bourdieu, idea polityki równych szans ma charakter przemocy symbolicznej, ponieważ używając pozytywnego języka, dokonuje

gwałtu na „inności”, a najlepszym na to dowodem jest czas zatrudnienia niepełnosprawnych intelektualnie, który nie przekracza czasu projektu unijnego, w którym są aktywizowani zawodowo.

Bibliografia

- Barnes C., Mercer G. (2008), *Niepełnosprawność*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- Bourdieu P., Wacouant L. J. D. (2001), *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Brzezińska A. I., Kaczan R. (2008), *Wychowanie do samodzielności: kluczowy czynnik sukcesu zawodowego osób z ograniczeniem sprawności*, seria: Osoby z Ograniczeniem Sprawności na Rynku Pracy, t. 3, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa.
- Foucault M. (2000), *Choroba umysłowa a psychologia*, Wydawnictwo KR, Warszawa.
- Katalog czynności zawodowych (2015), publikacja wydana w ramach projektu *Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego*, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, projekt realizowany przez PFRON w partnerstwie z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (www.centrumdzwoni.pl).
- Kowalik S. (2003), *Dorosłość osób niepełnosprawnych w świetle koncepcji sfery utraconego rozwoju*, [w:] K. Rzedziecka, A. Kobylańska (red.), *Dorosłość, niepełnosprawność, czas współczesny. Na pograniczach pedagogiki specjalnej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, s. 61–69.
- Ostrowska A. (2015), *Niepełnosprawni w społeczeństwie 1993–2013*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
- Raport końcowy projektu *Edukacja ku niezależności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi 2010–2013*, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, projekt przygotowany i realizowany przez Biuro Edukacji Urzędu m. st. Warszawy w partnerstwie z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób Upośledzonych Umysłowo.
- Wyczesany J. (2009), *Pedagogika upośledzonych umysłowo*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- Zakrzewska-Manterys E. (2010), *Upośledzeni umysłowo. Poza granicami człowieczeństwa*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska

THE POLICY OF EQUAL OPPORTUNITIES FOR PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES AND SYMBOLIC VIOLENCE²

Abstract. Currently we are witnessing the clash of two trends in social policy towards people with intellectual disabilities. The first stems from the idea of equality, it is predominant and is well rooted in the public consciousness. The second, due to the diversity of ideas, is an announcement

² The text is coherent with the paper by Elżbieta Zakrzewska-Manterys.

of the upcoming changes. The idea of diversity has already had an impact on social policy towards non-heterosexual people or former prisoners.

I deal with questions relating to the first stream – the policy of equal opportunities. The article is empirical. I analyze the practice of professional activation of people with intellectual disabilities in the context of equal opportunities policy, which is an exemplification of symbolic violence contained in the way of understanding the concept of “a person with intellectual disabilities”. I try to show that the theoretical constructs, promoted by the experts of the dominant public discourse, impose ways of working within the framework of social policy. The construct “mentally retarded” harnesses the essence of being a handicap, and construct “a person with intellectual disabilities” throws out intellectual disability, making handicapped Normals harder educated. In this way, the language allows the operation of a discriminatory nature in the name of noble ideas.

Keywords: equal opportunities policy, a person with intellectual disability, vocational activation, discrimination, symbolic violence.