

**PROMOWANIE MOŻLIWOŚCI
SZKOLENIA I ZATRUDNIANIA OSÓB
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ
– DOŚWIADCZENIA MIĘDZYKARODOWE**





POLSKIE FORUM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

**PROMOWANIE MOŻLIWOŚCI
SZKOLENIA I ZATRUDNIANIA OSÓB
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ
– DOŚWIADCZENIA MIĘDZYNARODOWE**

**TREVOR R. PARMENTER
ILO**

Niniejsza publikacja została oryginalnie wydana przez International Labour Office (ILO) z siedzibą w Genewie, tytuł oryginalny: *Promoting Training and Employment Opportunities for People with Intellectual Disabilities: International Experience*.

Copyright © by International Labour Organization, 2011

Polish translation copyright © by Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, 2013

Przetłumaczono i opublikowano za zgodą właściciela praw autorskich.

Sformułowania wykorzystane w publikacjach ILO, zgodne z praktykami stosowanymi w Organizacji Narodów Zjednoczonych, oraz prezentacja materiału w nich zawartego nie stanowią opinii International Labour Office dotyczących stanu prawnego w jakimkolwiek państwie, obszarze lub terytorium ani nie są opiniami International Labour Office na temat władz państw lub granic terytoriów objętych rządami danych władz.

Odpowiedzialność za opinie wyrażone w badaniach i innych pracach spoczywa wyłącznie na autorach tych prac, a ich publikacja nie stanowi wsparcia i aprobaty dla takich opinii ze strony International Labour Office.

Odniesienia do nazw firm, produktów i procesów komercyjnych nie oznaczają wsparcia i aprobaty dla takich produktów i procesów ze strony International Labour Office, a brak takich odniesień do nazwy firmy, produktu lub procesu komercyjnego nie oznacza dezaprobaty ze strony International Labour Office.

ILO nie jest odpowiedzialne za poprawność i kompletność polskiego tłumaczenia, ani za niedokładności, błędy, braki ani konsekwencje wynikające z wykorzystania polskiego tłumaczenia.

Tłumaczenie z języka angielskiego: Tomasz Korybski. Tłumaczenia Ustne i Pisemne. Szkolenia Językowe
Redakcja i korekta: Agnieszka Jędrzejczak-Sprycha

Opracowanie graficzne: Julia Roczan

Skład i łamanie: JP

Druk: Agencja Reklamowa GRAFPOL

Nakład: 2000 egz.

ISBN: 978-83-934642-3-4

Wydawca:

Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych

ul. Ogrodowa 28/30 lok. 416

00-896 Warszawa

www.pfon.org

Publikacja bezpłatna

Publikacja zrealizowana w ramach projektu
„Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

KARE



Polska Organizacja
Pracodawców Osób
Niepełnosprawnych



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt realizowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
w partnerstwie z Polskim Forum Osób Niepełnosprawnych,
Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
oraz KARE Promoting Inclusion for People with Intellectual Disabilities z Irlandii.

PRZEDMOWA

Głównym celem Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) jest wspólne z państwami członkowskimi dążenie do pełnego i wydajnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich, w tym także kobiet i ludzi młodych. Cel ten zawarty został w *Deklaracji MOP z 2008 roku dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji*¹, a także przyświeca szerokiej społeczności międzynarodowej.

W celu wsparcia państw członkowskich oraz partnerów społecznych w dążeniu do tego celu MOP realizuje *Agendę na rzecz godnej pracy*, która skupia cztery powiązane ze sobą obszary: poszanowania podstawowych praw pracowniczych i międzynarodowych standardów pracy, promocję zatrudnienia, opiekę socjalną oraz dialog społeczny. To zintegrowane podejście oraz związane z nim wyzwania omówione zostały w kilku istotnych dokumentach – wyjaśniających i szczegółowo opisujących pojęcie godnej pracy², np. w *Konwencji (nr 122) dotyczącej polityki zatrudnienia z 1964 roku* oraz w *Globalnej agendzie na rzecz zatrudnienia*.

Globalna agenda na rzecz zatrudnienia powstała w MOP poprzez trójstronne porozumienie Komitetu ds. Zatrudnienia i Polityki Społecznej Rady Administracyjnej. Od czasu przyjęcia *Agendy* w 2003 roku wdrażano ją i rozbudowywano, a dziś tworzy ona podstawowe ramy prawne umożliwiające MOP dążenie do celu, jakim jest umieszczenie kwestii zatrudnienia w centrum polityki gospodarczej i społecznej³.

Sektor ds. Zatrudnienia MOP angażuje się we wdrażanie *Globalnej agendy na rzecz zatrudnienia* poprzez szeroki zakres działań zapewniających wsparcie techniczne oraz tworzenie potencjału, a także usługi doradcze i badania polityki. W ramach programu badań i publikacji Sektor ds. Zatrudnienia promuje szerzenie wiedzy na temat najważniejszych kwestii i tematów polityki, zgodnych z kluczowymi elementami *Globalnej agendy na rzecz zatrudnienia* i *Agendy na rzecz godnej pracy*.

Na publikacje Sektora składają się: książki, monografie, dokumenty robocze, raporty dotyczące zatrudnienia oraz streszczenia polityki⁴.

Celem serii *Dokumentów roboczych na temat zatrudnienia* jest szerzenie najważniejszych rezultatów inicjatyw badawczych, podjętych przez różne departamenty i programy Sektora. Dokumenty robocze mają stanowić zachętę do debaty i dzielenia się pomysłami. Odpowiedzialność za wyrażone opinie ponosi wyłącznie autor dokumentu. Opinie nie zawsze pokrywają się ze stanowiskiem MOP.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Dyrektor Wykonawczy
Sektor ds. Zatrudnienia

SPIS TREŚCI

WSTĘP	10
SKRÓTY I AKRONIMY	12
WPROWADZENIE	15
1. OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ	18
1.1. IDENTYFIKOWANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ	22
1.1.1. TESTOWANIE ILORAZU INTELIGENCJI	22
1.1.2. RAMY POTRZEB WSPARCIA	24
1.1.3. ZNACZENIE PROGRAMÓW ZATRUDNIENIA I SZKOLENIOWYCH	24
1.1.4. ROZWAŻANIA DOTYCZĄCE KULTUR	26
1.2. ZDOLNOŚĆ DO NAUKI I PRACY	26
1.2.1. NORMALIZACJA, DEINSTYTUCJONALIZACJA, ŻYCIE I PRACA W SPOŁECZNOŚCI	27
1.2.2. PRZEŁOMOWA PRACA MARCA GOLDA W USA	28
2. WARIANTY ZATRUDNIENIA	30
2.1. DZIENNE OŚRODKI ZAJĘĆ	31
2.2. ZAKŁADY PRACY CHRONIONEJ	33
2.3. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE	36
2.3.1. MODEL PRACY WSPOMAGANEJ	37
2.3.2. MODEL ENKLAWY	39
2.3.3. MODEL MOBILNEGO PERSONELU	40
2.3.4. MODEL BENCHMARKOWY	41
2.3.5. PODSUMOWANIE MODELI ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO	42
2.4. ZATRUDNIENIE DOSTOSOWANE DO POTRZEB (CUSTOMIZED EMPLOYMENT – CE)	43
2.5. SAMOZATRUDNIENIE, MIKROPRZEDSIĘBIORSTWA	44
2.6. FIRMY SPOŁECZNE	46
2.7. PROGRAM EKONOMII SPOŁECZNEJ (COMMUNITY ECONOMIC DEVELOPMENT – CED)	48
2.8. WARIANTY ZATRUDNIENIA – PODSUMOWANIE	49
3. ROZWÓJ INICJATYW W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO	50

3.1. KRAJE O WYSOKIM DOCHODZIE	50
3.1.1. STANY ZJEDNOCZONE	50
3.1.2. AUSTRALIA	52
3.1.3. KANADA	53
3.1.4. FINLANDIA	54
3.1.5. IRLANDIA	55
3.1.6. HOLANDIA	57
3.1.7. NOWA ZELANDIA	59
3.1.8. WIELKA BRYTANIA	61
3.1.9. INNE KRAJE EUROPEJSKIE	64
3.1.10. PRZYKŁADY Z AZJI	65
3.2. KRAJE O ŚREDNIM DOCHODZIE	68
3.2.1. PRZYKŁADY Z AZJI	68
3.2.2. PRZYKŁAD Z AMERYKI POŁUDNIOWEJ	69
3.3. KRAJE O NISKIM DOCHODZIE – PRZYKŁADY Z AFRYKI	70
3.3.1. PRZYKŁADY Z RPA	71
3.3.2. PRZYKŁAD Z ZAMBII	72
3.4. CO SPRAWIA, ŻE ZATRUDNIENIE WŁĄCZAJĄCE JEST SKUTECZNE?	74
3.4.1. BARIERY NA DRODZE DO UCZESTNICTWA	74
3.4.2. PRZYGOTOWANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	75
3.4.3. ZINDYWIDUALIZOWANE WSPARCIE FINANSOWE	76
3.4.4. INICJATYWY WEJŚCIA NA RYNEK PRACY ABSOLWENTÓW SZKÓŁ	76
3.4.5. CHARAKTERYSTYKA SKUTECZNYCH PROGRAMÓW	78
3.4.6. CHARAKTERYSTYKA MIEJSCA PRACY	83
3.4.7. REZULTATY	86
3.4.8. UWAGI KOŃCOWE	90
4. KROK NAPRZÓD	91
4.1. WSKAZÓWKI ODNOŚNIE DO ROZWOJU POLITYKI	93
4.1.1. POZIOM KRAJOWY	94
4.1.2. POZIOM REGIONALNY	96
4.2. PODSUMOWANIE	97
BIBLIOGRAFIA I PRZYDATNE LINKI	99

SPIS RAMEK

Ramka 1.1. Kim jesteśmy i czego pragniemy?	19
Ramka 1.2. Głosy osób z niepełnosprawnością intelektualną: Quincy Mwiwa	20
Ramka 1.3. Rozwój grup self-adwokatów: Afryka	21
Ramka 2.1. Przejście do zatrudnienia wspomaganego – z pomocą z zewnątrz	38
Ramka 2.2. Zatrudnienie wspomagane z „naturalnym wsparciem”	39
Ramka 2.3. Personel mobilny	40
Ramka 2.4. CNS Precision Assembly	42
Ramka 2.5. Przykład sukcesu zatrudnienia dostosowanego do potrzeb	43
Ramka 2.6. Podstawowe wartości uznawane przez firmy społeczne	47
Ramka 3.1. Historia Wendy Patton	61
Ramka 3.2. Ścieżka ku satysfakcjonującej pracy: Jacqueline Minchin	63
Ramka 3.3. Podwyższenie statusu trenera pracy – wyzwania	68
Ramka 3.4. Głosy osób z niepełnosprawnością intelektualną: Benyam Fikru	71
Ramka 3.5. Jaci Mnisi – człowiek pracujący	73
Ramka 3.6. Sprawdzone praktyki wchodzenia na rynek pracy	77
Ramka 3.7. Wskaźniki jakości	81
Ramka 3.8. Punkt widzenia pracownika i pracodawcy	85

WSTĘP

Osoby z niepełnosprawnością to grupa, która doświadcza ograniczeń fizycznych, zmysłowych, intelektualnych oraz umysłowych. Mimo że rozumienie takie od 1955 roku odzwierciedlone jest w standardach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), odnoszących się do osób z niepełnosprawnością, to MOP dopiero niedawno zwróciła szczególną uwagę na możliwości szkoleń i zatrudniania osób z niepełnosprawnością. To nowe podejście jest odzwierciedleniem tworzącego się rozumienia statusu oraz praw obywatelskich tej grupy osób.

Odkąd *Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych* weszła w życie w maju 2008 roku [6 września 2012 roku została uroczystie ratyfikowana przez Prezydenta RP – red.] prawom osób z niepełnosprawnością zaczęto poświęcać więcej uwagi. Dziś odchodzi się od podejścia izolującego ludzi z niepełnosprawnością od reszty społeczeństwa w procesach edukacji, kształcenia zawodowego i zatrudnienia. Dokłada się starań, by osoby te miały swobodny dostęp do wszystkich dziedzin, z których korzystają inni obywatele, w tym do szeroko pojmowanych usług oraz rynku pracy. Wszyscy mają szansę skorzystać na nowym podejściu, gdyż daje ono osobom z niepełnosprawnością możliwość cieszenia się prawami obywatelskimi na równi z innymi ludźmi oraz wnoszenia wkładu w życie swojej społeczności i społeczeństwa, którego są częścią.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz innymi rodzajami niepełnosprawności cieszą się przywilejami wynikającymi z postanowień *Konwencji ONZ* oraz *Konwencji MOP nr 159 dotyczącej rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych* (1983), lecz ich pozycja często nie pozwala korzystać z nowej polityki włączenia społecznego. Jedną z największych przeszkód są błędne stereotypy oraz założenia co do zdolności tej grupy osób, a także nadopiekuńcze, nierzadko negatywne nastawienie społeczeństwa. W rezultacie osoby z niepełnosprawnością intelektualną tracą możliwość kształcenia, szkoleń i pełnego uczestnictwa w rynku pracy oraz życiu społecznym.

Doświadczenia licznych krajów pokazują jednak, że po zapewnieniu szkoleń i niezbędnego wsparcia w miejscach pracy oraz stworzeniu odpowiednich szans osoby z niepełnosprawnością mogą przynieść nieocenione korzyści konkretnemu miejscu pracy.

Oby zatem niniejszy dokument roboczy stał się dla rządów, pracodawców, związków zawodowych oraz społeczeństwa obywatelskiego zachętą do podejmowania dalszych wspólnych działań, tak aby otworzyć przed osobami z niepełnosprawnością intelektualną nowe możliwości, które pozwolą im zająć w społeczeństwie miejsce lepsze niż obecnie.

Autorem niniejszego dokumentu roboczego jest emerytowany profesor Uniwersytetu w Sydney, Trevor R. Parmenter. Tekst zredagowała Barbara Murray, starszy specjalista MOP w kwestii niepełnosprawności. Dziękujemy za komentarze i *feedback* ze strony Debry Perry, starszego specjalisty MOP w kwestii włączania osób z niepełnosprawnością. W redakcji, formatowaniu i dopracowywaniu dokumentu pomagały: Anna Kealy, Jo-Ann Bakker, Jane Auvre i Elodie Dessors.

Christine Evans-Klock

Dyrektor Departamentu Umiejętności i Zatrudnialności

MOP, Genewa

SKRÓTY I AKRONIMY

AAIDD	American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (Amerykańskie Stowarzyszenie Niepełnosprawności Intelktualnej i Rozwojowej)
ADA	Americans with Disabilities Act (Ustawa o Niepełnosprawnych Amerykanach)
ADE	Australian Disability Enterprises (Australijskie Przedsiębiorstwa Niepełnosprawności)
ANDD	Africa Network for Developmental Disabilities (Afrykańska Sieć na rzecz Niepełnosprawności Rozwojowej)
APSN	Association for Persons with Special Needs (Stowarzyszenie dla Osób o Specjalnych Potrzebach)
ASENZ	Association for Supported Employment New Zealand (Nowozelandzkie Stowarzyszenie na rzecz Zatrudnienia Wspomaganeego)
CACL	Canadian Association for Community Living (Kanadyjskie Stowarzyszenie na rzecz Życia Społecznego)
CASP	Centuro Ann Sullivan del Peru (Program Zatrudnienia Wspomaganeego w Peru)
CBR	Community Based Rehabilitation (Program Rehabilitacji Społecznej)
CE	Customized Employment (Zatrudnienie dostosowane do potrzeb)
CED	Community Economic Development (Program ekonomii społecznej)
CRPD	Convention on the Right of Persons with Disabilities (Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych)
DSM-IV	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-IV (Podręcznik diagnostyczny i statystyczny zaburzeń psychicznych-IV)
ENAIID	Ethiopian National Association on Intellectual Disability (Etiopskie Narodowe Stowarzyszenie na rzecz Niepełnosprawności Intelktualnej)

ESF (pol. EFS)	European Social Fund (Europejski Fundusz Społeczny)
EU (pol. UE)	Union European (Unia Europejska)
EUSE	European Union of Supported Employment (Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego)
FAIDD	Finnish Association on Intellectual and Developmental Disabilities (Fiński Związek na rzecz Niepełnosprawności Inteluktualnej i Rozwojowej)
IASE	Irish Association of Supported Employment (Irlandzkie Stowarzyszenie na rzecz Zatrudnienia Wspomaganego)
IASSID	International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities (Międzynarodowe Stowarzyszenie do Badań Naukowych nad Niepełnosprawnością Inteluktualną)
ICD-10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (Międzynarodowa Klasyfikacja Chorób ICD-10)
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health (Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia)
IHC	Intellectually Handicapped Children (Upośledzone Inteluktualnie Dzieci)
ITP	Individual Transition Plan (Indywidualny plan wejścia na rynek pracy dla absolwentów)
IQ	Intelligence quotient (Iloraz inteligencji)
JEED	Japan Association for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (Japońskie Stowarzyszenie na rzecz Zatrudnienia Osób Starszych i z Niepełnosprawnością)
JICA	Japan International Cooperation Agency (Japońska Międzynarodowa Agencja Współpracy)
MINDS	Movement for the Intellectually Disabled of Singapore (Ruch na rzecz Niepełnosprawnych Inteluktualnie z Singapuru)
MINSA	Ministerio de Salud del Perú (Ministerstwo Zdrowia Peru)
MOP (ang. ILO)	Międzynarodowa Organizacja Pracy (ang. International Labour Organisation)

NCID	National Council on Intellectual Disability (Australijska Narodowa Rada Niepełnosprawności Intelktualnej)
NFU	Norwegian Association for People with Intellectual Disabilities (Norweskie Stowarzyszenie dla Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną)
NGO	Non-Governmental Organizations (Organizacja pozarządowa)
NICHHD	National Institute on Child Health and Human Development (Narodowy Instytut Zdrowia Dziecka i Rozwoju Człowieka)
NSW	New South Wales (Nowa Południowa Walia)
ONZ (ang. UN)	Organizacja Narodów Zjednoczonych (ang. United Nations)
OSI	Open Society Institute (Instytut Społeczeństwa Obywatelskiego)
SE	Supported Employment (Zatrudnienie wspomagane)
UKDDA	United Kingdom Disability Discrimination Act (Brytyjska Ustawa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność)
UNESCO	United Nations International Children's Emergency Fund (Fundusz Narodów Zjednoczonych na rzecz Dzieci)
WASE	World Association for Supported Employment (Światowy Związek Zatrudnienia Wspomaganego)
WHO	World Health Organization (Światowa Organizacja Zdrowia)
ZAEPD	Zambia Association on Employment for Persons with Disabilities (Zambijski Związek na rzecz Zatrudnienia Osób z Niepełnosprawnością)

WPROWADZENIE

Odkąd *Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych* (dalej: *Konwencja ONZ*) weszła w życie w maju 2008 roku [3 maja 2008 roku została ratyfikowana przez 20 państw, w Polsce 6 września 2012 roku – red.], prawom osób z niepełnosprawnością zaczęto poświęcać więcej uwagi. Postanowienia *Konwencji ONZ* są uzupełnieniem międzynarodowych standardów dotyczących osób z niepełnosprawnością i świadczą o istotnej zmianie w międzynarodowej polityce w zakresie niepełnosprawności. Na przykład zobowiązuje się Państwa-Strony *Konwencji ONZ* do zapewnienia osobom z niepełnosprawnością takich samych możliwości szkoleń i zatrudniania jak osobom pełnosprawnym.

Wiele krajów ratyfikowało już *Konwencję ONZ*, zobowiązując się w ten sposób do dążenia do celu, jakim jest włączenie osób z niepełnosprawnością w życie społeczeństwa. Inne podpisały *Konwencję ONZ* i planują jej ratyfikację. Wiele krajów z kolei ratyfikowało konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, zobowiązując się tym samym do zapewnienia osobom z niepełnosprawnością równych możliwości i niedyskryminowania.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz innymi rodzajami niepełnosprawności cieszą się przywilejami wynikającymi z postanowień *Konwencji ONZ* oraz *Konwencji MOP nr 159 dotyczącej rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych* (1983), lecz ich pozycja często nie pozwala na korzystanie z nowej polityki włączenia społecznego. Szczególnie w wielu krajach rozwijających się osoby z niepełnosprawnością nie uczęszczają do szkół, a także nie mają możliwości zdobycia odpowiednich umiejętności zawodowych, co jeszcze bardziej pogarsza ich sytuację na rynku pracy. Doświadczenia licznych krajów pokazują jednak, że po zapewnieniu szkoleń i niezbędnego wsparcia w miejscu pracy oraz stworzeniu odpowiednich szans osoby z niepełnosprawnością mogą przynieść nieocenione korzyści danemu miejscu pracy oraz gospodarce kraju.

Prowadzone zgodnie z postanowieniami *Konwencji ONZ* oraz *Konwencji MOP nr 159* działania prowadzące do poprawy możliwości zatrudnienia tej grupy osób z niepełnosprawnością oraz wypracowania nowego podejścia do kwestii szkoleń i zatrudniania powinny opierać się na bogatym doświadczeniu zdobytym w ostatnich latach. Zbiór płynących z całego świata przykładów, zgromadzonych na potrzeby niniejszej

publikacji, podkreśla znaczenie dobrych praktyk we wspieraniu osób z niepełnosprawnością intelektualną, zatrudnionych razem z osobami bez niepełnosprawności. Wyniki badań nie pozostawiają wątpliwości co do tego, że przy zapewnieniu odpowiedniego wsparcia rezultaty pracy osób z niepełnosprawnością są lepsze, gdy pracują one w środowisku integracyjnym.

Niniejsza praca ma na celu:

- prześledzenie zmian, jakie zaszły na przestrzeni czasu w rozumieniu niepełnosprawności intelektualnej i zdolności osób z niepełnosprawnością do nauki;
- przedstawienie zarysu wariantów zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na świecie, ze szczególnym uwzględnieniem modeli zatrudnienia wspomaganego (Supported Employment – SE);
- przyjrzenie się przykładom zatrudnienia wspomaganego w krajach o niskim i wysokim dochodzie oraz krytyczne zanalizowanie ich z perspektywy badawczej;
- przedstawienie zaleceń odnośnie do rozszerzania i dalszego rozwoju możliwości zatrudniania wspomaganego osób z niepełnosprawnością.

Rozdział 1 przedstawia w ogólnym zarysie przejście od klasyfikacji osób z niepełnosprawnością na podstawie ilorazu inteligencji do ich klasyfikacji na podstawie ram określających, w jakim zakresie potrzebują wsparcia. Następnie analizowany jest wpływ inicjatyw badawczych, które wykazały zdolność uczenia się osób z niepełnosprawnością intelektualną w środowisku pracy.

W Rozdziale 2 omówiono zakres modeli zatrudnienia dostępnych obecnie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w wielu krajach na świecie. Podkreślono, że mimo pojawienia się licznych praktyk włączających dominującym modelem pozostaje zatrudnienie chronione w odizolowanym środowisku. Ponadto duży procent osób z niepełnosprawnością pozostaje bez pracy.

W Rozdziale 3 omówione zostały najnowsze inicjatywy promujące możliwości szkoleń i zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną. Oparto się na przykładach zarówno z krajów o wysokim, jak i niskim dochodzie. Odniesiono się do czynników sprzyjających popularyzacji pracy wspomaganiej, a także tych, które ją utrudniają. Następnie podsumowano wyniki badań nad podjętymi inicjatywami.

W Rozdziale 4 omówiono wnioski płynące z wyników badań, dotyczące polityki oraz zaproponowano działania na przyszłość.

Niniejszy dokument powstał na podstawie raportu ze zorganizowanej przez MOP oraz program Irish Aid konferencji subregionalnej „People with Intellectual Disabilities – Opening Pathways to Training and Employment”, która odbyła się w Lusace w Zambii

9–11 marca 2010 roku (MOP 2010a) oraz towarzyszącej jej Deklaracji z Lusaki *People with Intellectual Disabilities: Achieving Full Participation in Training and Employment* (MOP 2010b).

Ponieważ coraz większe znaczenie mają grupy self-adwokatów [bezpośrednie wystąpienia we własnym imieniu, dotyczące osób z niepełnosprawnością intelektualną, więcej w Ramce 1.3. – red.], dlatego w różnych rozdziałach niniejszego raportu przedstawiono opinie osób z niepełnosprawnością, by przedstawić także ich punkt widzenia na temat tego, co oznacza dla nich praca.

1. OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną od zawsze współtworzą historię ludzkości, stanowiąc element wszystkich kultur. Na każdym etapie rozwoju ludzkości reprezentują niewielką część niezwykle zróżnicowanej populacji. Przyjmuje się, że stanowią 1 proc. mieszkańców Ziemi, choć szacunek ten może być zaniżony, także ze względu na różne kryteria niepełnosprawności i ograniczenia aktywności. Nie wiadomo ponadto, na ile definicja niepełnosprawności jest jednolita, a dane krajowe obszerne. Na odpowiednią definicję i to, kto zaliczany jest do osób z niepełnosprawnością, może wpływać także różne środowisko kulturowe (Solarsh i Hofman 2006). Czynniki kulturowe mogą być przyczyną trudności ze zidentyfikowaniem osób z niepełnosprawnością, ponieważ rodziny często starają się ukrywać dzieci z niepełnosprawnością ze względu na uprzedzenia społeczne (Mung'omba 2008).

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną – tak samo jak osoby pełnosprawne czy z innymi rodzajami niepełnosprawności – chciałyby zdobyć wiele życiowych doświadczeń. Napotykają jednak trudności w zakresie:

- nauki;
- komunikacji (język receptywny i ekspresyjność, komunikacja werbalna i niewerbalna);
- umiejętności społecznych;
- umiejętności akademickich;
- umiejętności zawodowych;
- samodzielnego życia.

RAMKA 1.1. KIM JESTEŚMY I CZEGO PRAGNIEMY?

Jesteśmy pełni motywacji i ambicji, by się uczyć, osiągać cele i przynależać do społeczności. Praca jest nam potrzebna, by czuć się dobrze i wносить swój wkład. Pragniemy odpowiedniej pracy i zapłaty. Będziemy ciężko pracować. Zaakceptuj nas najpierw jako ludzi. Nie patrz przede wszystkim na niepełnosprawność. Dajemy sobie radę, idzie nam dobrze. Nie przezywaj nas, bo to boli. Mamy różne umiejętności, nawet jeśli nie czytamy i nie piszemy. Każdy z nas jest inny i wyjątkowy. Chcemy, by właśnie tak nas traktowano. Szacunek działa w obie strony. Szanujemy innych i w zamian oczekujemy tego samego. Chcemy być niezależni finansowo. Chcemy pracować w środowisku zewnętrznym. Chcemy, żeby ludzie byli w stosunku do nas tak szczyrzy jak my w stosunku do nich. Potrzebujemy zrozumienia, a nie oceny czy szuffladkowania.

Z Protokołu 2. Afrykańskiej Konferencji dot. Zespołu Downa, która odbyła się w Johannesburgu w 2005 roku

Badania pokazują, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną często cierpią na wiele dodatkowych zaburzeń, takich jak złożone problemy ze zdrowiem psychicznym i fizycznym (Beange et al. 1999; Einfeld et al. 2006; Hofer et al. 2009). Te występujące jednocześnie niepełnosprawności szczególnie często dotyczą zręczności, poruszania się, mowy i języka, a także obejmują problemy emocjonalne – panowanie nad złością, niepokój i depresję. Bardzo prawdopodobne, że przyczyniają się też do samotności i nieposiadania przyjaciół (McVilly et al. 2004).

Nie ulega wątpliwości, że osoby z wszelkimi rodzajami niepełnosprawności od wieków doświadczają dyskryminacji i stygmatyzacji. Sprawny intelekt zawsze był niezwykle wysoko ceniony i postrzegany jako warunek pełnego człowieczeństwa (Parmenter 2001). Tym samym osoby z niepełnosprawnością intelektualną stanowią często ostatnią grupę osób z niepełnosprawnością, której poświęca się uwagę. W niedawnej przeszłości osoba z niepełnosprawnością intelektualną „postrzegana była nie jako obywatel drugiej kategorii, lecz jako ktoś bez obywatelstwa” (Stevens 1967).

Ważny przykład tego, jak dyskryminacja na co dzień wpływa na życie osób z niepełnosprawnością intelektualną, znaleźć można w obszarze edukacji. W przeszłości, a w niektórych państwach także obecnie, dzieci z niepełnosprawnością intelektualną nie miały lub nie mają dostępu do podstawowej edukacji, co poważnie zmniejsza ich szanse na znalezienie godnej pracy w przyszłości (UNESCO 2010). Na przykład w Kanadzie w 2001 roku 70 proc. osób z niepełnosprawnością intelektualną nie ukończyło szkół ponadgimnazjalnych. W przypadku osób z innymi rodzajami niepełnosprawności było to 46 proc. a w całym społeczeństwie – 25 proc. Aż 63 proc. osób z niepełnosprawnością

intelektualną w wieku produkcyjnym uczyło się w szkołach specjalnych, podczas gdy wśród osób z innymi rodzajami niepełnosprawności odsetek ten wyniósł 13 proc. Około 35 proc. osób z niepełnosprawnością intelektualną wzięło udział w szkoleniach mających na celu przekazanie przydatnych w pracy umiejętności. Głównymi czynnikami, które nie pozwalały na udział w szkoleniach większej grupy osób, były mała dostępność programów oraz koszty (CACL 2006).

Dzieci z niepełnosprawnością często doświadczają w swoim środowisku i społeczności izolacji, która spowodowana jest mieszaniną wstydu, strachu oraz niewiedzy o przyczynach i skutkach niepełnosprawności. Wytyczając drogę na przyszłość, raport UNESCO podkreśla, że rządy na całym świecie uznały edukację włączającą dla osób z niepełnosprawnością za ważny element praw człowieka. Coraz więcej jest przykładów przejścia od kształcenia w szkołach specjalnych do edukacji włączającej w szkołach, do których chodzą także dzieci pełnosprawne. W niektórych przypadkach potwierdziło się już duże powodzenie takiego kroku.

**RAMKA 1.2. GŁOSY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ:
QUINCY MWIWA**

Podczas regionalnej konferencji MOP, która odbyła się w Lusace, w Zambii, w marcu 2010 roku, Quincy Mwiwa, self-adwokat, podkreślał znaczenie edukacji i szkolenia dla życia osób z niepełnosprawnością intelektualną.

„Mam 34 lata. Mieszkam w Livingstone, turystycznej stolicy Zambii. Gdy poszedłem do pierwszej klasy, dla moich rodziców i mnie stało się jasne, że jestem osobą z niepełnosprawnością intelektualną. Moi rodzice chcieli, bym chodził do szkoły, więc zaproponowano nam szkołę specjalną. Później miałem szczęście i wziąłem udział w treningu umiejętności w instytucji szkoleniowej Livingstone Trades, który ukończyłem z dyplomem z cateringu. Pracowałem jako menedżer w Sun Hotel w Livingstone oraz w restauracji ZAEPD. Praca to dla mnie i innych osób z niepełnosprawnością intelektualną wszystko co najważniejsze. Bez pracy jesteśmy wyłączeni, pozostajemy wiecznymi żebrakami, błagającymi praktycznie o wszystko, czego potrzebujemy”.

MOP 2010a

ZMIANY PODEJŚCIA

Przez ostatnie dziesięciolecia w nazewnictwie i kategoryzacji osób z niepełnosprawnością intelektualną zaszło wiele zmian. Używane w przeszłości pojęcia, takie jak: idiota, imbecyl, ograniczony umysłowo, nienormalny, debil, niesprawny umysłowo czy opóźniony w ro-

zwoju, dziś uważane są za pejoratywne i stygmatyzują, mimo że w czasach, gdy były stosowane, używano ich nawet w literaturze naukowej. Na przykład określenie: „opóźnienie w rozwoju” w wielu krajach anglojęzycznych zaczęto postrzegać jako poniżające i zastąpiono terminem: „niepełnosprawność intelektualna”. W Wielkiej Brytanii stosuje się pojęcia: „opóźnienie w nauce” bądź: „problemy z nauką”, które mają wymiar społeczny i definiujący. W Kanadzie naprzemiennie stosuje się terminy: „niepełnosprawność intelektualna” i „niepełnosprawność rozwojowa”. W USA to ostatnie pojęcie obejmuje także schorzenia takie, jak: porażenie mózgowe i zespół Aspergera, które niekoniecznie wiążą się z niepełnosprawnością intelektualną. „Opóźnienie w nauce” służy również do określania dysleksji.

Kluczowe organizacje zareagowały na pojawienie się nowych trendów i zmieniły swoje nazwy tak, by uwzględnić obecnie przyjęte pojęcia. Przykładami takich zmian są: AAIDD (Amerykańskie Stowarzyszenie Niepełnosprawności Intelektualnej i Rozwojowej, wcześniej: Amerykańskie Stowarzyszenie Upośledzenia Umysłowego, a jeszcze wcześniej: Amerykańskie Stowarzyszenie Niedorozwoju Umysłowego); IASSID (Międzynarodowe Stowarzyszenie do Badań Naukowych nad Niepełnosprawnością Intelektualną, wcześniej: Międzynarodowe Stowarzyszenie do Badań Naukowych nad Niedorozwojem Umysłowym); oraz Inclusion International (wcześniej: Międzynarodowa Liga Stowarzyszeń na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).

Znakomici badacze problemu, dysponujący wiedzą z psychologii, tacy jak Ellis (1963, s. xi) z USA, komentują, że „upośledzenie umysłowe to problem społeczny”. Clarke i Clarke (1958, s. xiv) z Wielkiej Brytanii sugerują, że „niedorozwój umysłowy to pojęcie społeczno-administracyjne raczej niż naukowe, które w zależności od okresu przybiera w różnych krajach i w obrębie danego kraju różne znaczenia”.

Grupy self-advokatury, skupiające osoby z niepełnosprawnością intelektualną, stały się poważnym narzędziem zmiany sposobu, w jaki używa się języka w odniesieniu do stanu zdrowia. Self-advokaci twierdzą, że używane pojęcia są poniżające, ponieważ wywołują negatywne skojarzenia. Sam termin: „niepełnosprawność” wskazuje na stan, który jest poniżej „normy”.

Przez ostatnie lata grupy te odgrywały również istotną rolę w podkreślaniu aspiracji kobiet i mężczyzn z niepełnosprawnością intelektualną.

RAMKA 1.3. ROZWÓJ GRUP SELF-ADWOKATÓW: AFRYKA

Głosy osób z niepełnosprawnością intelektualną stają się coraz powszechniejsze i coraz bardziej słyszalne dzięki rozwojowi programów szkoleniowych poświęconych self-advokaturze oraz powstawaniu grup self-advokatów.

W 2008 roku w Afryce 85 osób z niepełnosprawnością intelektualną przeszło szkolenie self-adwokackie w trakcie warsztatów organizowanych przez Inclusion International, globalną federację rodzinnych organizacji walczących o prawa człowieka dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, wspólnie z Norweskim Stowarzyszeniem dla Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (NFU) oraz Afrykańską Siecią na rzecz Niepełnosprawności Rozwojowej (ANDD). Celem warsztatów było przekazanie osobom z niepełnosprawnością intelektualną wiedzy, która pozwoli im przemawiać w swoim imieniu w kwestiach, które dotyczą ich życia, a także poinformowanie self-adwokatów o *Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych* oraz opracowanie materiałów szkoleniowych dla self-adwokatury. Warsztaty przyczyniły się do powstania grup self-adwokatów w Ugandzie, Namibii, Suazi, RPA, Kenii, Zanzibarze, Tanzanii i Malawi.

1.1. IDENTYFIKOWANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

1.1.1. TESTOWANIE ILORAZU INTELIGENCJI

W XIX i na początku XX wieku podejście do kształcenia i szkolenia osób z niepełnosprawnością intelektualną znajdowało się pod wpływem rodzącej się dyscypliny – psychologii. To Alfredowi Binetowi (1857–1911), dyrektorowi laboratorium psychologicznego na paryskiej Sorbonie, przypisuje się stworzenie pierwszej skali służącej do pomiaru „inteligencji”. Powstała w 1905 roku skala klasyfikowała ludzi na podstawie szeregu codziennych problemów, których rozwiązanie wymaga uruchomienia procesów rozumowania. Zadania ułożono w kolejności od najłatwiejszego do najtrudniejszego, a do każdego z nich przypisano wiek, tworząc w ten sposób pojęcie wieku umysłowego, a w następstwie – ilorazu inteligencji (IQ). Binet stworzył skalę, ponieważ chciał zidentyfikować dzieci, u których brak powodzenia w nauce na tle klasy mógł być podstawą potrzeby stworzenia programu edukacji specjalnej.

Równoczesne wpływy opublikowanego w 1859 roku dzieła Karola Darwina *O powstawaniu gatunków* oraz odkryć Gregora Mendla (1822–1884) w dziedzinie genetyki sprawiły, że niepełnosprawność intelektualna zaczęła być postrzegana jako choroba dziedziczna, a nie stan wywoływany przez zbiór przyczyn o charakterze genetycznym i nie tylko. W państwach zachodnich pojawiło się wielu zwolenników eugeniki, którzy podkreślali możliwość poprawienia jakości rodzaju ludzkiego, szczególnie poprzez odradzanie reprodukcji osobom z wadami genetycznymi lub osobom, u których podejrzewa się istnienie niekorzystnych dziedzicznych cech genetycznych. W rezultacie rodzice osób z niepełnosprawnością

intelektualną odczuwali presję, by zniechęcać swoje dzieci do małżeństwa i prokreacji. W wielu państwach, na przykład w Kanadzie, USA, Szwecji i we Francji, uchwalono ustawy sterylizacyjne. Większość z tych praw została jednak uchylona, najpóźniej pod koniec lat 70. XX wieku.

Klasyfikacja niepełnosprawności intelektualnej czy też niedorozwoju umysłowego, jak ją wtedy nazywano, stała się na początku XX wieku przedmiotem burzliwych dyskusji. Pojawiły się trzy kategorie: „idioci”, którzy nie potrafią mówić, a ich wiek umysłowy wynosi mniej niż 3 lata; „imbecyle”, którzy nie są piśmienni, w wieku umysłowym od 3 do 7 lat; oraz „osoby upośledzone w lżejszym stopniu” czy też „debile”, którzy są w stanie nauczyć się funkcjonowania w społeczeństwie. Ruchy eugeniczne doprowadziły na Zachodzie do nagłego wzrostu liczby osób, które trafiały do ośrodków zamkniętych. To właśnie w takich instytucjach odnotowano pierwsze szkolenia zawodowe dla osób z niepełnosprawnością intelektualną (Sandys 2007).

Od połowy XX wieku nastąpił duży postęp w zakresie definiowania i klasyfikowania niepełnosprawności intelektualnej (Parmenter 2004). Na zmiany wpłynęły przynajmniej trzy czynniki. Po pierwsze, wyniki przeprowadzonych badań ukazały zdolność do nauki osób z niepełnosprawnością intelektualną. Po drugie, proklamowana w 1971 roku *Deklaracja ONZ o prawach osób opóźnionych umysłowo* sprawiła, że w wielu krajach dokonano przeglądu porządków prawnych, by zapewnić poszanowanie praw osobom z niepełnosprawnością intelektualną. Po trzecie, coraz silniejsze ruchy zwolenników deinstytucjonalizacji w niektórych państwach zachodnich dodały optymizmu i pomogły zwalczać utrzymujące się przekonania na temat stanu umysłu osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Od 1921 roku AAIDD publikuje systemy definiowania i klasyfikowania niepełnosprawności intelektualnej. Należy podkreślić, że dotychczas niepełnosprawność intelektualna definiowana i klasyfikowana była na podstawie wyników uzyskiwanych podczas testów inteligencji, a także – w pewnym zakresie – na podstawie pomiarów zdolności adaptacyjnych. Najnowsza definicja, przytoczona w 11. wydaniu *Podręcznika Definicji AAIDD*, brzmi następująco:

„Niepełnosprawność intelektualna charakteryzuje się poważnymi ograniczeniami w zakresie zarówno funkcjonowania intelektualnego, jak i zachowań adaptacyjnych, i objawia się w zdolnościach pojęciowych i społecznych oraz praktycznych zdolnościach adaptacyjnych. Niepełnosprawność pojawia się przed ukończeniem 18 lat (Schalock et al. 2010, s. 5).

1.1.2. RAMY POTRZEB WSPARCIA

Z publikacją 9. wydania podręcznika AAIDD wiąże się przełom – tradycyjny system klasyfikacji powiązany z poziomem inteligencji (niepełnosprawność w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim) zastąpiony został ideą poziomu wsparcia, jakiego wymaga dana osoba (Luckasson et al. 1992). Ten nowy sposób klasyfikacji wiąże się ze znaczącą zmianą w sposobie pojmowania niepełnosprawności intelektualnej. Sformułowana na nowo definicja oraz towarzysząca jej klasyfikacja poziomów wsparcia opierają się na założeniu, że niepełnosprawność wynika z interakcji człowieka ze środowiskiem, a nie jest wyłącznie cechą danej jednostki.

Zmiana ta pokryła się także z przejściem od medycznego do społecznego modelu niepełnosprawności (Mercer 1992). Podczas gdy model medyczny skupiał się na ograniczeniach jednostki i działaniach, dzięki którym ograniczenia te można pokonać, w modelu społecznym zauważa się, że bariery niepozwalające jednostce uczestniczyć w działaniach społeczności nie wynikają wyłącznie z ograniczeń jednostki, lecz mają źródło także w elementach środowiska. Na przykład w stosunku do osób z niepełnosprawnością intelektualną nastawienie społeczności jest największą przeszkodą w ich aktywności. Wiąże się ono z niskimi oczekiwaniami dotyczącymi zdolności osób z niepełnosprawnością do włączania się w życie społeczności i jej wspierania.

Dzięki dalszym pracom nad stanowiskiem AAIDD (Luckasson et al. 2002; Schalock et al. 2010) opracowano ulepszone sposoby konceptualizacji i planowania wsparcia zindywidualizowanego oraz pomiaru zdolności adaptacyjnych. Dzięki niedawnym pracom w tym zakresie coraz bardziej widoczne jest powiązanie między podejściem AAIDD w kwestii definiowania i klasyfikowania niepełnosprawności intelektualnej oraz podejściem innych międzynarodowych systemów klasyfikacji, takich jak: *Podręcznik diagnostyczny i statystyczny zaburzeń psychicznych* (DSM-IV), *Międzynarodowa Klasyfikacja Chorób WHO* (ICD-10) oraz *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia* (ICF).

1.1.3. ZNACZENIE PROGRAMÓW ZATRUDNIENIA I SZKOLENIOWYCH

Podejście do klasyfikowania niepełnosprawności, oparte na określaniu poziomu wsparcia niezbędnego dla danej osoby, przynosi dużo większe korzyści przy planowaniu i organizowaniu programów kształcenia i zawodowych niż stosowane wcześniej podejście bazujące na określaniu poziomu inteligencji (niepełnosprawność w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim).

Przede wszystkim jest to podejście, które opiera się na zindywidualizowanej pomocy dla danej jednostki i uwzględnia poziom wsparcia, jakiego ona wymaga. Jest to niezwykle istotne, gdyż sztywne stereotypy co do zachowań osób z określonym ilorazem inteligencji nie pozwalają przewidzieć faktycznego poziomu wsparcia, jakiego dana osoba wymaga w kontekście pracy. Ponadto podejście bazujące na ilorazie inteligencji nie współgra ze społecznym modelem niepełnosprawności oraz modelem niepełnosprawności, który opiera się na prawach osób z niepełnosprawnością, ponieważ w przypadku tych modeli na uwagę zasługują także czynniki środowiskowe.

Zamiast odwoływać się do konkretnych zaburzeń poznawczych danej osoby, lepiej byłoby poczynić kroki ku przystosowaniu jej środowiska poprzez zapewnienie wsparcia, które zmniejszy wpływ zaburzeń. Dostępne są już narzędzia oceny poziomu wsparcia niezbędnego dla danej osoby, które pozwalają przyjrzeć się jej potrzebom w różnych dziedzinach życia (Arnold et al. 2009; Riches et al. 2009a, 2009b; Thompson et al. 2004).

Poniżej wymieniono obszary życia istotne z perspektywy zatrudnienia, w których osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą wymagać konkretnego wsparcia:

- umiejętność czytania i pisania;
- rozumienie instrukcji i informacji;
- interpretowanie przekazów niewerbalnych;
- pamięć krótkotrwała i długotrwała;
- zdolność uwagi i koncentracji;
- motywacja;
- zdolność rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji;
- dokonywanie wyborów;
- postępowanie według instrukcji;
- podawanie czasu/zarządzanie czasem i organizacja czasu;
- zdolność podróżowania i/lub samodzielnego życia;
- właściwe zachowanie i umiejętności społeczne;
- dbanie o siebie i samoobsługa.

Stopień trudności i zakres wymaganego wsparcia są u każdej osoby inne.

1.1.4. ROZWAŻANIA DOTYCZĄCE KULTUR

Na wzrost popularności pomiarów inteligencji w XX wieku w zachodnich krajach uprzemysłowionych wpływ miały siły społeczne, polityczne i gospodarcze, powiązane ze sposobem postrzegania potrzeb gospodarki uprzemysłowionej. Odwołując się do bardziej antropologicznego podejścia, Cianciolo i Sternberg (2004, s. 22) twierdzą, że „ludzie w różnych kulturach mają nieco inne zdolności intelektualne, zależne od tego, jaka kompetencja intelektualna jest szczególnie ceniona w ich kulturze”.

Kompetencja i zdolność jednostki do odnajdowania się w kulturze zależą w dużym stopniu od kontekstu środowiskowego danej kultury. Emerson, Fujiura i Hatton (2007, s. 607) sugerują, że: „w większości społeczeństw kompetencja nie jest wyłącznie abstrakcyjnym pojęciem inteligencji, lecz wydaje się raczej kwestią zakorzenioną społecznie i kulturowo. Występują istotne różnice w rozumieniu kompetencji w zależności od konkretnych potrzeb i obyczajów różnych grup kulturowych (...). W kontekście globalnym systemy klasyfikacji opierające się na koncepcjach niepełnosprawności intelektualnej mogą być błędne; lepszy skutek przynoszą systemy klasyfikacji i usługi bazujące na lokalnych koncepcjach kompetencji oraz roli społecznej osoby kompetentnej”.

Podsumowując, istnieje wiele dowodów na to, że czynniki społeczno-kulturowe w dużym stopniu wyznaczają to, co rozumiane jest przez zachowanie kompetentne. W krajach zachodnich o wysokim dochodzie, w których rządzą wartości funkcjonalnego indywidualizmu, pojęcie niepełnosprawności intelektualnej ukształtowane jest tak, by pokryć potrzeby miejskich społeczeństw uprzemysłowionych. W społeczeństwach nisko uprzemysłowionych kompetencja rozumiana jest natomiast raczej jako wspólna, międzyludzka zdolność rozwiązywania problemów – na przykład taka, jaką wykazali nigeryjscy studenci zakwalifikowani do grupy z niepełnosprawnością intelektualną (Edeh i Hickson 2002). Jednakże – co zauważają Emerson, Fujiura i Hatton (2007) – ludzie, którzy oceniani są jako niekompetentni lub „męczący”, w krajach o słabo rozwiniętej sieci wsparcia są często zaniedbywani i skazani na życie w źle zarządzanych, odseparowanych placówkach.

1.2. ZDOLNOŚĆ DO NAUKI I PRACY

Pierwsze oficjalne programy na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną przeprowadzono w ramach dużych instytucji, które powstały na Zachodzie w pierwszej połowie XX wieku. Przebywający w tych miejscach, często nazywani „inmates”, czyli pojęciem, które zazwyczaj stosuje się w odniesieniu do więźniów, podejmowali się prac/zajęć wewnątrz, jak i na zewnątrz, pomagając tym samym w utrzymaniu jednostki.

Wiele osób pracowało na przykład w pralni lub też uprawiało ziemię, zaopatrując instytucję w żywność.

U osób z niepełnosprawnością intelektualną, które mieszkają w domach w wiejskich społecznościach o niskim poziomie urbanizacji, codzienne zajęcia nie różnią się wiele od tych wykonywanych przez inne osoby w tej społeczności. Opisane przez Edger-tona (1967, 2001) zjawisko „dziecka opóźnionego przez sześć godzin” pojawia się, gdy dzieci z niepełnosprawnością intelektualną trafiają do szkoły. Tam wymagania dotyczące umiejętności czytania i pisania przez sześć godzin spędzanych w ławce przekraczają ich możliwości poznawcze. Po zajęciach szkolnych większość uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, poza tymi, które wymagają intensywnego wsparcia, spędza czas z resztą społeczności i jest w stanie wykonywać podstawowe codzienne czynności. Reguła ta podkreśla problem stosowania testów na inteligencję jako wyznaczników zdolności ludzi do uczestniczenia w zwykłych działaniach podejmowanych przez społeczność, na przykład zatrudnienia, ponieważ wiele testów ma na celu przewidzenie wyłącznie wyników w nauce.

Dla dzieci, które ze względu na ograniczenia intelektualne nie mają dostępu do szkół publicznych, rodziny i grupy charytatywne założyły szkoły specjalne. Jak można się było spodziewać, gdy dzieci te weszły w okres dojrzewania, grupy zorganizowały dla nich zakłady pracy chronionej oraz dzienne ośrodki zajęć, często z finansową pomocą rządu. Instytucje takie powstały na przykład w Australii, Kanadzie, Niemczech, Nowej Zelandii, Szwecji, Wielkiej Brytanii, Holandii, Stanach Zjednoczonych, we Francji, a później także w krajach o średnim i niskim dochodzie. Zgodnie z powszechnie obowiązującym przekonaniem ludzie ci ze względu na trudności z nauką nie mają szans wejścia na otwarty rynek pracy.

1.2.1. NORMALIZACJA, DEINSTYTUCJONALIZACJA, ŻYCIE I PRACA

W SPOŁECZNOŚCI

Postępy poczynione we wczesnych latach 70. XX wieku, szczególnie w USA, doprowadziły do powstania alternatywy dla zakładów pracy chronionej i dziennych ośrodków zajęć – jako głównych form zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną. Można wymienić kilka podstawowych czynników, które odgrywają obecnie znaczącą rolę w kontekście międzynarodowym. Po pierwsze, powszechna akceptacja zasady normalizacji doprowadziła do powstania ruchów popierających deinstytucjonalizację, wzywających do tego, by osoby z niepełnosprawnością żyły w zwyczajnym środowisku w danej społeczności (Nirje 1969, 1985; Wolfensberger 1972). Po drugie, kilka projektów przeprowadzonych na terenie USA w latach 70. XX wieku wy dobyło na światło dzienne potencjał zawodowy osób

z niepełnosprawnością intelektualną (Kiernan i Schalock 1997; Kiernan i Stark 1986). Trzecim czynnikiem było rosnące niezadowolenie z przeważającego wówczas modelu wspomagania dorosłych, czyli z zakładów pracy chronionej.

Obszerne amerykańskie badanie poświęcone zakładom pracy chronionej pokazało, że pracę zapewniono zaledwie 200 tys. osób, podczas gdy potrzebowały jej wciąż pozostałe 2 mln osób z niepełnosprawnością intelektualną (Whitehead 1979). W zakładach pracy chronionej pracy odmawiano szczególnie osobom wymagającym intensywnego wsparcia ze względu na panujące przekonanie, że ich wydajność jest zbyt niska. Badania przeprowadzone przez Greenleigh Associates (1975) wykazały, że zakłady borykają się z poważnymi ograniczeniami wynikającymi z: (a) braku odpowiedniej różnorodności i ilości pracy, (b) przewagi niewymagających prac montażowych, (c) braku nowoczesnych narzędzi i sprzętu do szkolenia pracowników, (d) ograniczonej liczby wykwalifikowanej i kompetentnej kadry oraz (e) mechanizmów finansowania, promujących stałe zatrudnienie pracowników w odizolowanym środowisku.

1.2.2. PRZEŁOMOWA PRACA MARCA GOLDA W USA

Pod koniec lat 60. i na początku lat 70. XX wieku przekonanie, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie mają wystarczającego potencjału, by znaleźć zatrudnienie w zwyczajnym środowisku, podważone zostało przez naukowców, takich jak Marc Gold, który wcześniej zajmował się edukacją specjalną i opracował pojęciowe ramy nauczania zatytułowane *Try Another Way (Spróbuj inaczej)*.

Dzięki przełomowym badaniom udowodnił, że osoby wymagające intensywnego wsparcia w zakresie zdolności pojęciowych mogą nauczyć się wykonywać dosyć skomplikowane zadania w miejscu pracy (Gold 1972, 1975). Praca Golda, a także inne inicjatywy badawcze i szkoleniowe poświęcone zdolności do nauki osób z niepełnosprawnością intelektualną jasno pokazały, że po odpowiednim szkoleniu i ze wsparciem osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą pracować na zwyczajnych stanowiskach i wykonywać skomplikowane zadania (zob. np. wczesne prace badaczy z Wielkiej Brytanii: Clarke i Clarke 1965; Gunzberg 1965; Tizard i Loos 1954).

Wczesne prace Golda i Tizarda stały się niewątpliwie motorem zmian w zakresie promowania głębszego zrozumienia zdolności do nauki osób z najcięższymi nawet zaburzeniami poznawczymi. Późniejsze badania skupiły się na bardziej systemowym podejściu. Szczególnie wiele uwagi poświęcono zmianom i przystosowaniu środowiska danej osoby jako dodatku do szkolenia faktycznych umiejętności (zob. www.marccgold.com).

Badania pomogły w stworzeniu modelu wsparcia zatrudnienia kierującego się zasadą: „Najpierw zatrudnienie, potem szkolenie” zamiast tradycyjnego podejścia rehabilitacyjnego: „Najpierw szkolenie, potem zatrudnienie”. Doświadczenie pokazuje, że aby nauka i szkolenia osób z niepełnosprawnością intelektualną były skuteczne, należy – jeśli to tylko możliwe – stawiać na sytuacje praktyczne i rzeczywistą pracę. Zespół zapewniający wsparcie powinien także zdawać sobie sprawę, że dostosowanie środowiska danej osoby do jej potrzeb może być alternatywą asystowania jednostce przy radzeniu sobie z wymogami pracy na konkretnym stanowisku. Z tego względu zespół zapewniający wsparcie powinien pomagać zarówno w nauce osobom z niepełnosprawnością, jak i dbać o przystosowanie im miejsc pracy. Poza dobrą znajomością zwyczajów w miejscu pracy zespół taki potrzebuje szkolenia z zakresu podstawowych procedur i zasad nauczania, stosowanych przez pedagogów specjalnych.

2. WARIANTY ZATRUDNIENIA

Pomimo bardziej postępowego podejścia do potrzeb osób z niepełnosprawnością, promowanego poprzez inicjatywy dotyczące praw człowieka oraz uwzględnienie wyników badań i możliwości technologicznych, które doprowadziły do poprawy ogólnej jakości życia, udział osób z niepełnosprawnością intelektualną w otwartym rynku pracy jest znacznie mniejszy niż udział reszty społeczeństwa. W państwach uprzemysłowionych stopa bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym wynosi od 50 do 70 proc., co jest wynikiem przynajmniej dwukrotnie większym niż w przypadku osób bez niepełnosprawności (*International Disability Rights Monitor* 2004). W krajach rozwijających się sytuacja wygląda nieco gorzej – według szacunków, bez pracy pozostaje 80–90 proc. osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym (Zarocostas 2005).

Istnieją dowody na to, że kwestia poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną jest niepokojąca, niezależnie od kultury oraz sytuacji gospodarczej danego kraju (Dempsey i Ford 2009; Ministerstwo Zdrowia 2009). Zamyka się im dostęp do edukacji, a także miejsc pracy. Ten ponury obraz powodują głównie: brak wiedzy oraz przesady (Parmenter 2001).

Badanie przeprowadzone w 2006 roku w Kanadzie pokazało, że poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wciąż należy do najniższych w kraju, a sytuacja taka powtarza się na całym świecie (Canadian Association for Community Living 2006). Badanie wykazało też, że aktywne zawodowo osoby z niepełnosprawnością przepracowują rocznie o połowę mniej czasu niż osoby pełnosprawne, ponadto dłużej pozostają bezrobotne i spędzają bez pracy trzy razy więcej czasu. Okazało się, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną podejmują pracę jeszcze rzadziej – tylko 27 proc. z nich było zatrudnionych w czasie przeprowadzania badania, a 40 proc. nie pracowało nigdy. Jeśli chodzi o przychody, prawie połowa osób z niepełnosprawnością intelektualną osiągała zarobki poniżej wyznaczonej przez kanadyjski urząd statystyczny granicy niskich przychodów – powszechnie stosowanej miary ubóstwa.

Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych podkreśla „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” Art. 27 (1).

W Australii w 2010 roku osoby z niepełnosprawnością intelektualną stanowiły 41 proc. wszystkich, które znalazły zatrudnienie dzięki finansowanym przez rząd stanowiskach, przy czym wśród tych osób procent mężczyzn wyniósł 64, a kobiet – 36. Stanowili oni 27 proc. wszystkich osób z niepełnosprawnością, zatrudnionych na otwartym rynku pracy, ale aż 73 proc. osób zatrudnionych w odseparowanych przedsiębiorstwach, wcześniej zwanych zakładami pracy chronionej. Odnotowano stopniowy spadek odsetka osób z niepełnosprawnością intelektualną, korzystających z zatrudnienia włączającego i wreszcie pojawiły się także dowody na tzw. *creaming*, czyli zapewnianie zatrudnienia w obydwu formach przede wszystkim osobom wymagającym stosunkowo niewielkiego wsparcia, którym łatwiej jest znaleźć pracę. W rezultacie coraz więcej osób wymagających intensywnego wsparcia musi korzystać z państwowych lub regionalnych programów dziennych ośrodków zajęć.

W państwach Unii Europejskiej wskaźnik bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną wyniósł prawie 100 proc. (Greve 2009). Większość osób pracujących zatrudniona jest w zakładach pracy chronionej, a osoby wymagające intensywnego wsparcia zazwyczaj trafiają do dziennych ośrodków zajęć. Podobny obraz przedstawiają Verdenschot et al. (2009), którzy przeprowadzili systematyczną analizę literatury i stwierdzili, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną znajdują zatrudnienie od trzech do czterech razy rzadziej niż osoby intelektualnie pełnosprawne. W północnej Finlandii badanie sytuacji osób z niepełnosprawnością intelektualną urodzonych w 1966 roku wykazało podobne dane liczbowe (Taanila et al. 2005).

Wśród wariantów zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, szczególnie z niepełnosprawnością intelektualną, wyróżnić można pracę, którą osoby z niepełnosprawnością wykonują w odizolowanym środowisku składającym się wyłącznie z osób z niepełnosprawnością, oraz pracę w zintegrowanym lub włączającym środowisku pracowników, których znaczna część jest pełnosprawna (Kregel i Dean 2002).

Poniżej opisano modele zatrudnienia dostępne dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w różnych krajach świata. W pierwszej części rozdziału przedstawiono krótki zarys funkcjonowania dziennych ośrodków zajęć, które stanowią alternatywę dla osób uznanych za niezdolne do pracy w zakładach pracy chronionej oraz na otwartym rynku pracy.

2.1. DZIENNE OŚRODKI ZAJĘĆ

W ramach medycznego modelu wspomagania ludzi z niepełnosprawnością osoby z niepełnosprawnością intelektualną uważane lub uznane za niezdolne do zatrudnienia brały udział w programach „ośrodków terapii zajęciowej”, których celem było przygotowanie osób z niepełnosprawnością do różnych wariantów zatrudnienia. Zazwyczaj

jednak zaledwie niewielki odsetek z tych osób „awansował” i podejmował zatrudnienie chronione. W praktyce ośrodki te w przeszłości były miejscami, w których osoby uznane za niezdolne do pracy pozostawały przez całe życie¹.

U źródeł tego podejścia może leżeć połączenie czynników osobowych oraz cech programu. Jedną z przeszkód znalezienia innej formy zatrudnienia była zapewne niechęć samych osób z niepełnosprawnością intelektualną do opuszczenia dziennego ośrodka zajęć, w którym przez lata nawiązywały przyjaźnie. Niechęć ta stanowi przeszkodę do zmiany, chyba że możliwe jest utrzymanie kontaktu z przyjaciółmi poza pracą. Tendencję tę w kontekście brytyjskim potwierdzili Beyer et al. (2004), którzy odkryli również, że życie osób z niepełnosprawnością intelektualną w dziennych ośrodkach zajęć jest z reguły ograniczone, co prowadzi do negatywnego nastawienia do zatrudnienia, niewielkiej chęci podjęcia pracy oraz niskiej pewności siebie. Do tego dochodzi jeszcze brak doświadczenia w kwestii oceny, jaki rodzaj pracy dana osoba chciałaby podjąć.

Tradycyjne dzienne ośrodki zajęć początkowo bazowały na zasadach terapii zajęciowej. Stworzono je z myślą o rodzinach opiekujących się dorosłymi dziećmi lub rodzeństwem z niepełnosprawnością. Model ten powoli przechodzi jednak zmiany, a oferowane programy kładą coraz większy nacisk na umiejętności i wspieranie samodzielności. Na przykład w Nowej Południowej Walii w Australii jedna z inicjatyw oferująca zajęcia po ukończeniu szkoły osobom, które uznano za niezdolne do pracy na otwartym rynku, funkcjonuje jako program przejściowy przysposabiający do podjęcia pracy. Od rozpoczęcia w 2004 roku ciesząca się największym powodzeniem agencja oferująca taki program – Jobsupport – znalazła płatne zatrudnienie na otwartym rynku dla 60 proc. ze 179 absolwentów szkół, którym pomagała. Agencja ta skupia się szczególnie na młodych ludziach z niepełnosprawnością intelektualną, wymagających średniointensywnego wsparcia, wcześniej klasyfikowanych jako osoby „z umiarkowaną niepełnosprawnością”².

Inne pozazawodowe programy zapewniają zajęcia dzienne oraz działania na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną, wymagających średniointensywnego bądź intensywnego wsparcia. Programy te oferują:

- możliwość uczestniczenia w życiu społeczności;
- konstruktywną rozrywkę i zajęcia rekreacyjne;
- chwilę wytchnienia dla rodzin i opiekunów;
- rozwój umiejętności społecznych.

¹ Zob. np. www.guardian.co.uk/education/2008/aug/19/specialeducationneeds

² www.jobsupport.org.au/main/images/documents/transition%20outcomes%20update%20august%202011.pdf

Dzienne ośrodki zajęć przeznaczone są z reguły wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością. Uczą, jak radzić sobie w codziennych sytuacjach (przygotowanie posiłków, szlifowanie umiejętności czytania i pisanie na podstawowym poziomie), oferują różnego rodzaju zajęcia (rękodzieło, gry, muzykowanie), a także aktywności poza ośrodkiem (jednodniowe wybieżki). Inne, bardziej nowoczesne dzienne ośrodki zajęć oferują także dostęp do szkoleń zawodowych (np. kursów na uczelniach wyższych) oraz wielu dostosowanych do potrzeb jednostki usług (planowanie i podejmowanie działań wspólnie z daną osobą, wsparcie indywidualne oraz w małych grupach). Niektóre ośrodki, stawiając na integrację, pomagają swym uczestnikom uzyskać dostęp do regularnych zajęć kulturalnych, rekreacyjnych oraz edukacyjnych w danej społeczności.

2.2. ZAKŁADY PRACY CHRONIONEJ

Zakłady pracy chronionej, początkowo zakładane przez grupy rodziców, to odizolowane ośrodki dla osób, wobec których uznano, że znalezienie pracy na otwartym rynku jest niemożliwe lub mało prawdopodobne. Większość zatrudnionych w zakładach pracy chronionej ma niepełnosprawność intelektualną. Zakłady te świadczą pracę z wynagrodzeniem, aby pokryć część swoich kosztów. Pracownicy oprócz przysługujących im świadczeń społecznych otrzymują często zasiłek szkoleniowy oraz – czasami – minimalne wynagrodzenie, które może przyjmować formę premii wypłacanej, jeśli osiągnięte zostaną założenia produkcyjne. Do niedawna w zakładach pracy chronionej nie podpisywano umów o pracę i nie obowiązywały ogólne przepisy prawa pracy. W wielu krajach zakłady takie nazywa się ośrodkami rehabilitacyjnymi lub szkoleniowymi, jednak ich pracownicy rzadko obejmują stanowiska na otwartym rynku pracy, nawet jeśli mogliby tam otrzymać lepsze warunki finansowe. Tak naprawdę głównym czynnikiem ograniczającym wchodzenie lepiej wykwalifikowanych spośród nich na otwarty rynek pracy jest fakt, że ich wydajność odgrywa kluczową rolę w utrzymaniu się organizacji (Murphy i Rogan 1995; Parmenter 1980).

Rekomendacja MOP (nr 99) dotycząca rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, przyjęta w 1955 roku, to pierwszy międzynarodowy instrument dotyczący prawodawstwa krajowego oraz praktyki w zakresie doradztwa i szkolenia zawodowego, a także oferowania miejsc pracy osobom z niepełnosprawnością, wyznaczający kierunek działań na prawie 30 lat. Rekomendacja zaleciła organizowanie integracyjnych szkoleń zawodowych, stwarzanie równych szans oraz brak dyskryminacji przy ustalaniu płacy za tę samą pracę, ale stwierdzono w niej także, że zakłady pracy chronionej są jednym ze sposobów na zwiększanie szans na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością. Wariant ten wymieniony jest także w opracowanych przez ONZ *Standardowych zasadach wyrównywania szans osób niepełnosprawnych*, *Europejskiej Karcie Społecznej Rady Europy* (1961), *Planie działania Rady Europy na lata*

2006–2015 w zakresie promowania praw i pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnością w społeczeństwie oraz Rekomendacji MOP (nr 168) dotyczącej szkolenia zawodowego i zatrudnienia osób niepełnosprawnych (1983), która zawiera wskazówki w zakresie wdrażania Konwencji ONZ.

Dzięki wynikom przeprowadzonych badań oraz przekonaniu, że prawdziwa praca w społeczności daje silne poczucie tożsamości, zaczęto zauważać, że ze względu na przebywanie w odizolowanym środowisku osoby z niepełnosprawnością czują się i są traktowane przez innych jako odrębna grupa. Zdano sobie sprawę, że potrzeba alternatywy, która pozwoliłaby im cieszyć się takimi samymi warunkami życia jak reszcie społeczeństwa (Nirje 1985). Zapoczątkowało to toczącą się do dziś dyskusję na temat zakładów pracy chronionej.

Nie zabrakło w niej argumentów na rzecz takiej formy zatrudnienia. Spośród nich wymienić można: nienarażanie się na ryzyko wiążące się z zagrożeniami świata zewnętrznego (Dudley i Schatz 1985; Migliore et al. 2008); wysoki poziom złożoności pracy w świecie zewnętrznym, przerastający umiejętności i zdolności psychologiczne osób z niepełnosprawnością intelektualną (McConkey i Mezza 2001; Visier 1998); spostrzeżenie, że zakłady pracy chronionej stwarzają większe możliwości nawiązania przyjaźni niż praca na otwartym rynku (Dudley i Schatz 1985; Weikle 2008) oraz fakt, że zakłady pracy chronionej dają pewne zatrudnienie na całe życie, nie odbierając przy tym możliwości otrzymywania zasiłku przez osoby z niepełnosprawnością. Uważa się także, że zakłady pracy chronionej stanowią alternatywę dla osób, które nie mogą znaleźć lub utrzymać pracy na otwartym rynku.

Z drugiej strony, w powszechnym przekonaniu zmiana była i wciąż jest konieczna. Na przykład w ostatnich latach kraje o wysokim dochodzie – takie jak Australia – przemianowały zakłady pracy chronionej na „Australijskie Przedsiębiorstwa Niepełnosprawności”, które przywiązują teraz wagę do dobrych praktyk biznesowych i produktywności. Poprawiły się płace i warunki zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością, co niekiedy zawdzięczają oni wsparciu związków zawodowych. W Nowej Zelandii pracownikom zagwarantowano prawnie minimalną płacę, od której w indywidualnych przypadkach można odstąpić, o czym decydują wskaźniki wydajności. W Australii zarobki zależą od wydajności poszczególnych pracowników, a bazą do ich ustalania jest płaca minimalna w danej branży.

Pomimo wspomnianych postępów istnieją dowody na to, że pracownicy zakładów pracy chronionej nie korzystają z takich samych standardów ochrony jak osoby zatrudnione na otwartym rynku. Badanie przeprowadzone wśród 5 tys. pracowników zakładów pracy chronionej w 24 stanach USA pokazało, że osoby z niepełnosprawnością zarabiają miesięcznie 101 dolarów amerykańskich, przepracowując średnio 74 godziny (NCI 2008). Kregel i Dean (2002) wykazali natomiast, że roczne zarobki osób pracujących w środowisku integracyjnym są przynajmniej dwukrotnie wyższe niż pracujących w zakładach pracy chronionej.

Odsetek osób, które pracują w zakładach pracy chronionej, a później znajdują zatrudnienie na otwartym rynku, jest nieznaczny – wynosi od mniej niż 1 proc. do około 5 proc. (Beyer et al. 2002; US Government Accountability Office [instytucja kontrolna Kongresu Stanów Zjednoczonych – red.] 2001). Cimer (2011) przeprowadził badanie, które wykazało, że dwie grupy pracowników – jedna skupiająca osoby zatrudnione wcześniej w zakładach pracy chronionej, i druga skupiająca pracowników niezatrudnionych wcześniej w zakładach pracy chronionej – mają takie same szanse na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Okazało się, że występują różnice w zarobkach obydwu grup – osoby niepracujące nigdy w zakładach pracy chronionej zarabiały znacznie więcej niż te, które pracowały w zakładach pracy chronionej. Osoby z pierwszej grupy przepracowały większą liczbę godzin, a koszty świadczenia im pomocy były mniejsze.

Według rezultatów badań przeprowadzonych w Irlandii Północnej, Hiszpanii i Stanach Zjednoczonych osoby zatrudnione w zakładach pracy chronionej chętnie podjęłyby się pracy na otwartym rynku (McConkey i Mezza 2001; Migliore et al. 2007; Verdugo et al. 2009).

W Stanach Zjednoczonych sieć 23 stanowych agencji wspierających rozwój osób z niepełnosprawnością wypracowała pod patronatem inicjatywy Employment First – która przewodzi stanom i instytucjom w przyjmowaniu strategii wsparcia osób z niepełnosprawnością, także tych o znacznym stopniu niepełnosprawności – strategię działania zgodne z zasadą konkurencyjnego zatrudnienia wspomaganego (Kiernan et al. 2011). Inicjatywę tę gorąco popierają grupy self-advokatów (Walker 2011).

Pojawia się coraz więcej sygnałów świadczących o tym, że zakłady pracy chronionej zaczynają promować zatrudnienie na otwartym rynku. Greenacres, znacząca australijska agencja pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną i innymi rodzajami niepełnosprawności, oprócz zatrudnienia w zakładach pracy chronionej oferuje także programy otwartego zatrudnienia. Prowadzi aktywne starania, by zapewnić pracownikom szansę na zatrudnienie na konkurencyjnym rynku pracy³. Rogan i Rinne (2011) opisali działania 10 amerykańskich organizacji, które odeszły od wspierania osób z niepełnosprawnością poprzez zapewnianie im zatrudnienia w zakładach pracy chronionej i skupiły się na zatrudnieniu na otwartym rynku.

Podsumowując, zakłady pracy chronionej dalej stanowią wariant zatrudnienia w wielu krajach na świecie, jednak nie ma wątpliwości co do konieczności poprawy w nich warunków pracy oraz stwarzania nowych możliwości. Z ciekawością będzie można obserwować, jak kraje, które ratyfikowały *Konwencję ONZ*, godzą jej najważniejsze założenia ze stosowanym obecnie wsparciem zatrudnienia chronionego.

³ Zob.: www.greenac.com.au/employment.html

2.3. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

Na początku lat 70. XX wieku narodziły się alternatywy zatrudnienia chronionego oraz dziennych ośrodków zajęć (zob. Podrozdział 1.2.1.). W USA poza opisanymi wyżej czynnikami także powstanie Prezydenckiego Panelu Upośledzenia Umysłowego (obecnie Prezydenckiego Komitetu Niepełnosprawności Intelktualnej) w 1961 roku oraz programu badawczego pod patronatem nowo powstałego Krajowego Instytutu Zdrowia Dzieci i Rozwoju Ludzkiego (NICHD) przyczyniły się do utworzenia dynamicznych zespołów badawczych, analizujących dostępne po ukończeniu szkoły możliwości dla osób z niepełnosprawnością.

Wpływy te doprowadziły do utworzenia *Inicjatywy na rzecz Zatrudnienia Osób z Niepełnosprawnością Rozwojową*, która promuje ideę zatrudnienia wspomaganego (SE) wśród liderów biznesu, w grupach społecznych i gazetach, a także do uchwalenia dwóch ustaw, które umożliwiły rozwój SE na poziomie krajowym: *Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act* (*Ustawy o wsparciu osób z niepełnosprawnością rozwojową*) w roku 1984 (P.L. 98–527) oraz *Rehabilitation Amendments* (*Poprawki do ustawy o rehabilitacji*) w roku 1986 (P.L. 99–506). Kroki te były rezultatem doświadczeń z „zatrudnieniem konkurencyjnym”, które skupia się na oferowaniu pracy na zwykłych stanowiskach po przejściu szkolenia rehabilitacyjnego, w sytuacjach gdy bieżące wsparcie nie jest konieczne lub zapewniane.

Amerykańskie prawodawstwo definiuje zatrudnienie wspomagane jako:

- 1) pracę w warunkach konkurencyjnych w integracyjnym środowisku dla:
 - osób z poważną niepełnosprawnością, dla których zatrudnienie w warunkach konkurencyjnych zazwyczaj nie jest dostępne,
 - oraz dla osób, które przerwały pracę w warunkach konkurencyjnych ze względu na znaczną niepełnosprawność oraz – ze względu na nią – potrzebują bieżącego wsparcia, by wykonywać taką pracę (*The Rehabilitation Amendments* z roku 1986, P.L. 99–506);
- 2) zatrudnienie obejmujące płatną pracę, integracyjne środowisko pracy i bieżące wsparcie (*Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act* z roku 1984, P.L. 98–527).

Definicja ta jest ogólnie akceptowana, ale państwa mogą ją interpretować na różne sposoby. Główne założenia zatrudnienia wspomaganego określone przez Stowarzyszenie na rzecz Zatrudnienia Wspomaganego w Nowej Zelandii (ASENZ) odzwierciedlają powszechnie przyjęte rozumienie tej formy zatrudnienia. Miejsca pracy kwalifikowane jako realizujące zatrudnienie wspomagane mają następujące cechy:

- **Otwarte zatrudnienie:** Zatrudnienie i włączenie osób z niepełnosprawnością do grupy osób pracujących.
- **Zarobki i świadczenia:** Takie same zarobki i odpowiednie warunki zatrudnienia, zgodne z normą oczekiwaną w danym miejscu pracy.
- **Najpierw zatrudnienie:** Bezpośredni dostęp do rynku pracy poprzez odpowiedni dobór miejsca pracy dla danej osoby, bez przedłużających się działań przygotowawczych i szkoleń.
- **Włączenie:** Niewykluczanie nikogo i nieocenianie tego, czy dana osoba może wziąć udział w programie zatrudnienia wspomaganego, wyłącznie na podstawie widocznego stopnia niepełnosprawności.
- **Zindywidualizowane, bieżące wsparcie:** Działania wspierające i strategie, które nie mają ograniczeń czasowych, są dostosowane do potrzeb danej osoby i jak najbardziej pomocne w utrzymaniu pracy.
- **Wybory i ścieżka kariery:** Wsparcie i wyniki uwzględniające upodobania i aspiracje danej osoby oraz jej zaangażowanie w osiąganie sukcesu zawodowego.

Badacze pracujący z osobami wymagającymi intensywnego wsparcia opracowali cztery alternatywne ścieżki zakwalifikowane jako „zatrudnienie wspomagane” (Mank et al 1986). Pierwszą nazwano modelem „pracy wspomaganej”, który później stał się opisanym powyżej modelem SE. Pozostałe ścieżki to: model „enklawy”, model „mobilnej załogi” oraz model „benchworkowy”. Każdy z nich skierowany jest do osób z niepełnosprawnością intelektualną, wymagających intensywnego wsparcia.

2.3.1. MODEL PRACY WSPOMAGANEJ

Model pracy wspomaganej opiera się na podejściu: „Najpierw zatrudnienie, potem szkolenie”. Odbiega on od modelu: „Najpierw szkolenie, potem zatrudnienie” stosowanego zazwyczaj w placówkach rehabilitacyjnych. W modelu wspomaganych miejsc pracy podstawą jest znalezienie miejsca pracy na początku programu, a nie na jego zakończenie.

Model SE „zatrudnienie, szkolenie i wsparcie” polega zazwyczaj na tym, że trenerzy pracy pracują z potencjalnym pracownikiem, by poznać jego

Racjonalne usprawnienie oznacza konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami. (Konwencja ONZ, Art. 2)

zainteresowania i umiejętności. Następnym etapem jest szukanie pracy odpowiedniej dla danej osoby oraz jej zatrudnienie. Pracodawca zachęcany jest do wprowadzenia zmian (na przykład usprawnień) na danym stanowisku, tak by dostosować je do zdolności i możliwości pracownika z niepełnosprawnością intelektualną. W wielu przypadkach trener pracy najpierw sam uczy się, jak wykonywać daną pracę, by potem przekazać tę wiedzę pracownikowi z niepełnosprawnością. Możliwy jest także wariant, w którym pracodawca woli, by jeden z członków personelu nabył niezbędnych umiejętności. Osoba taka może później stać się „mentorem” osoby z niepełnosprawnością, a tym samym naturalnym wsparciem dla niej w miejscu pracy.

RAMKA 2.1. PRZEJŚCIE DO ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

– Z POMOCĄ Z ZEWNĄTRZ

Gdy uda się znaleźć stanowisko odpowiednie dla danej osoby z niepełnosprawnością, powiadamia się o tym ją i jej rodziców oraz umawia na rozmowę kwalifikacyjną. Personel zajmujący się doбором kandydatów organizuje i proponuje okres próbny, tak by pracodawca miał szansę ocenić kandydata, a osoba z niepełnosprawnością – potencjalne stanowisko.

Okres próbny wynosi trzy dni. Na tym etapie potencjalny pracodawca nie ponosi żadnych kosztów i do niczego się nie zobowiązuje. W razie konieczności możliwe jest jednak przedłużenie okresu próbnego. Podczas trwania okresu próbnego rozmawia się z pracodawcą na temat wprowadzenia usprawnień na stanowisku i w miejscu pracy, aby w praktyce zobaczyć, jak różne zmienne dotyczące środowiska pracy lub sposobu działania mogą zakłócać pracę potencjalnego pracownika. Jeśli pracodawca zaproponuje kandydatowi pracę, a ten ją przyjmie, dalej toczy się intensywny trening zawodowy, uważnie analizuje się kwestie BHP i wspólnie z pracodawcą omawia wszelkie wątpliwości.

Pierwszy tydzień w nowej pracy jest kluczowy dla pracownika oraz wszystkich interesariuszy. Olbrzymi skok ze środowiska chronionego do zwyczajnej pracy wiąże się ze znacznymi emocjami. Rodzina często jest niespokojna, ponieważ współpraca z trenerem pracy/agencją oferującą wsparcie staje się bardziej intensywna. Krzywa postępów w nauce wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną jest stroma. Mobilność społeczna danej osoby zaczyna się nagle rozszerzać – trzeba dojechać do pracy, zrozumieć zasady obowiązujące w miejscu pracy i ich przestrzegać, nawiązać nowe przyjaźnie, a następnie wrócić do domu.

Umiejętności zawodowe danej osoby odpowiadają wymaganiom jej stanowiska, ale aby utrzymać pracę, konieczne jest jeszcze wykazanie się umiejętnościami społecznymi.

Rodzic, Hill i Webman 1989

Z badań konsekwentnie wynika, że niezależnie od tego, kto przeprowadza wstępne szkolenie, naturalne wsparcie (ze strony członka personelu) prowadzi do większej trwa-

łości zatrudnienia niż wsparcie z zewnątrz (ze strony trenera pracy zatrudnianego przez władze publiczne bądź organizację pozarządową). Jednakże choć naturalne wsparcie jest obiecującą metodą zwiększania integracji i pomocy osobom z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy, potrzebne jest połączenie treningu zawodowego i naturalnego wsparcia oraz dostosowanie konkretnych okoliczności i potrzeb. Ramka 2.1. przedstawia przykład działań podjętych przez zakład pracy chronionej w celu zapewnienia miejsc pracy oraz wsparcia jednostki w ramach **zatrudnienia wspomaganego**.

RAMKA 2.2. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE Z „NATURALNYM WSPARCIEM”

Jenny pracuje przy obsłudze sali w lokalnej restauracji typu fast food. Wita gości, sprząta tace i dba o schludność i porządek na sali. Jenny ma trenera pracy, ale to asystent menedżera restauracji pokazał jej, jak wykonywać pracę. Stali klienci restauracji codziennie z nią rozmawiają, a jeśli nie ma jej w pracy, dopytują się o nią. Menedżer regionu zna Jenny z imienia i nazwiska i korzysta z jej wizerunku w lokalnych kampaniach reklamowych. Zapytany stwierdza: „Jenny uosabia przesłanie, z jakim nasza firma chce dotrzeć do klientów w tym regionie – przesłanie o miłym, uprzejmym i ciężko pracującym personelu”.

Zob.: www.worksupport.com

Innym sposobem organizacji zatrudnienia wspomaganego są szkolenia i pomoc oferowane jako „naturalne wsparcie” – czyli ze strony zwierzchników i personelu firmy (zob. Ramka 2.2.).

2.3.2. MODEL ENKLAWY

W modelu enklawy grupa osób z niepełnosprawnością, które przeszły szkolenie i nad którymi sprawowany jest nadzór, pracuje wśród osób bez niepełnosprawności, zazwyczaj w środowisku przemysłowym lub handlowym. W pierwotnej postaci pracownicy otrzymywali pensję proporcjonalną do zarobków osób bez niepełnosprawności, kształtującą się w zależności od względnej wydajności danej osoby. Gdy zakłady pracy chronionej przejęły ten model, umowy coraz częściej zaczęły zawierać firma oraz zarząd zakładu pracy chronionej. W rezultacie pensję osoby z niepełnosprawnością dalej wypłaca zakład pracy chronionej według obowiązujących w nim stawek.

W modelu tym pracownicy otrzymują bieżące wsparcie w takiej formie jak to oferowane przez trenerów pracy w przypadku zatrudnienia chronionego. W literaturze

przedmiotu znaleźć można przykłady firm, które skłonne były przejąć rolę trenerów pracy jako dodatku do „naturalnego wsparcia” opisanego powyżej. Istnieje niebezpieczeństwo, że model ten nie stwarza dużych szans na interakcję zawodową oraz społeczną. Na przykład w niektórych przypadkach grupa osób z niepełnosprawnością może nie dzielić z resztą personelu pomieszczeń takich jak stołówka.

Panuje powszechne przekonanie, że enklawy mogą łatwo przekształcić się w „zakłady pracy chronionej” w ramach zwykłego przedsiębiorstwa. Niemniej jednak nieliczne badania wykazały korzyści płynące z takiego modelu dla osób z niepełnosprawnością. Rzetelne badanie Storeya i Hornera (1991), porównujące interakcje społeczne osób z niepełnosprawnością intelektualną, wymagających intensywnego wsparcia, oraz osób pełnosprawnych w trzech wariantach zatrudnienia (zatrudnienie indywidualne, enklawy oraz zespoły pracowników), pozwoliło stwierdzić, że zatrudnienie indywidualne oraz w enklawach zazwyczaj wiąże się z interakcją pomiędzy pracownikami pełnosprawnymi i z niepełnosprawnością. Autorzy sugerują jednak, że powodem pozytywnych interakcji mogą być raczej cechy konkretnych miejsc pracy niż sam model zatrudnienia.

Kregel, Wehman i Banks (1989) wykazali, że zatrudnienie grupowe, takie jak enklawy czy mobilne zespoły pracowników, stwarzają mniejszą szansę na interakcję fizyczną oraz społeczną. Dowiedli także, że osoby wymagające bardzo intensywnego wsparcia częściej znajdują zatrudnienie w enklawach niż w innych formach zatrudnienia wspomaganego.

2.3.3. MODEL MOBILNEGO PERSONELU

RAMKA 2.3. PERSONEL MOBILNY

Modele personelu mobilnego powstają jako niewielkie, ukierunkowane na konkretną usługę przedsiębiorstwa, których pracownicy przemieszczają się z miejsca na miejsce w ramach danej społeczności. Za małe załogi odpowiada główny menedżer. Na każdą załogę przypada jeden kierownik/trener pracy. Firmy korzystające z modelu personelu mobilnego często działają w formie organizacji non profit, świadczącej usługi sprzątające lub utrzymania terenu. Wymagana jest stała obecność kierownika, który nadzoruje pracę zespołu. Nie pozostawia wątpliwości fakt, że model personelu mobilnego stwarza mniejsze szanse interakcji społecznych i mniej możliwości wyboru niż inne modele zatrudnienia wspomaganego.

Boeltzig et al. 2006

Model ten jest połączeniem wsparcia i biznesu. Bazuje na zespole pięciu osób z niepełnosprawnością, które nie pracują w budynku, lecz przemieszczają się samochodem, świadcząc usługi na rzecz społeczności. Wykonują prace typu: strzyżenie trawników, mycie okien oraz ogólne prace wokół domu. Według pierwotnego założenia mobilny personel nie działa jako reprezentacja dużej organizacji, lecz tworzy niewielkie, skierowane na konkretną usługę przedsiębiorstwo. Podobnie jak w modelu enklawy zakłady pracy chronionej włączyły ten wariant zatrudnienia do oferowanych przez siebie usług. W kwestii zarobków i warunków zatrudnienia pracownicy pozostają zazwyczaj także zależni od zakładów pracy chronionej.

2.3.4. MODEL BENCHWORKOWY

Model ten powstał na początku lat 70. XX wieku w ramach Wyspecjalizowanego Programu Szkoleniowego na Uniwersytecie w Oregonie w Stanach Zjednoczonych jako alternatywa dziennych ośrodków zajęć. Jego celem było zapewnienie długofalowego zatrudnienia osobom, które wcześniej nie miały dostępu do żadnych usług zawodowych. Model ten polega na prowadzeniu skierowanego na konkretną działalność niewielkiego przedsiębiorstwa handlowego na zasadach non profit, oferującego dobra lub usługi. Wymaga on pewnej liczby wysoko wykwalifikowanego personelu z umiejętnościami w dziedzinie technologii instruktażowej, przy czym stosunek personelu do pracowników nie może wynosić więcej niż 1 do 5.

Wprowadzono limit 20 pracowników na przedsiębiorstwo. Zakładano je w pobliżu sklepów, restauracji i innych tego typu miejsc stwarzających szansę integracji i uczestnictwa w zwykłych czynnościach społecznych podczas przerw na lunch, przed pracą i po niej. Początkowo model wiernie odwzorowano w pięciu stanach USA i Australii. Koszty utrzymania zakładu nie przekraczały tych wiążących się z prowadzeniem dziennych ośrodków zajęć, ale pracownicy po raz pierwszy w życiu otrzymywali zarobki na podstawie efektywności. Przeprowadzone po jakimś czasie badania udowodniły, że model stwarza pewne szanse na uczestnictwo w życiu społeczności, szczególnie podczas przerw na posiłek, kiedy to pracownicy mogli odwiedzać lokalne centra handlowe. Przykładem modelu benchworkowego jest australijski CNS Precision Assembly (Ramka 2.4.).

Mimo że model ten przewidziano dla osób wymagających intensywnego wsparcia, które nie znalazłyby pracy w zakładzie pracy chronionej ze względu na prawdopodobnie niską efektywność, model benchworkowy łączy wiele cech i ograniczeń z tradycyjnymi zakładami pracy chronionej. Początkowo był bardzo uzależniony od umów z przemysłem elektronicznym, ale liczba miejsc pracy zmniejszyła się w nim ze względu na proces automatyzacji.

Na wczesnych etapach model ten zapewniał jednak pracownikom szansę na bardziej intensywne uczestnictwo w życiu społeczności.

RAMKA 2.4. CNS PRECISION ASSEMBLY

CNS Precision Assembly, Australijskie Przedsiębiorstwo Niepełnosprawności (ADE), powstało w 1984 roku i zatrudnia osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Jest to firma produkująca sprzęt elektroniczny, która świadczy szereg usług na rzecz przemysłu. Celem CNS jest pomoc jednostkom w działaniach gospodarczych lokalnej społeczności poprzez oferowanie możliwości zatrudnienia wspomaganego oraz związanych z zatrudnieniem usług. CNS jest ważnym elementem systemu społeczności, wspierającym produktywność, samodzielność i integralność jednostki.

www.cns.org.au

2.3.5. PODSUMOWANIE MODELI ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

Cztery opisane powyżej modele od chwili powstania przeszły pewne zmiany. Zatrudnienie wspomaganego obejmuje coraz szerszy zakres i staje się najchętniej wybieranym wariantem na świecie, szczególnie dlatego, że uwzględnia najważniejsze wartości zawarte w *Standardowych zasadach ONZ wyrównywania szans dla osób z niepełnosprawnością* oraz młodszej od tego dokumentu *Konwencji ONZ*, która wspiera formy zatrudnienia w środowiskach integracyjnych dla wszystkich osób z niepełnosprawnością, niezależnie od tego, jak intensywnego wsparcia wymagają. Nawet w krajach o wysokim dochodzie zasięg zatrudnienia wspomaganego nie jest wystarczająco szeroki, by objąć wszystkie osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które chcą pracować. W ostatnich latach zarówno badacze, jak i pracownicy terenowi podejmowali starania o udoskonalenie strategii zatrudnienia wspomaganego, by zwiększyć jego skuteczność. W rezultacie zaczęto kłaść duży nacisk na dobór stanowisk odpowiednich dla danej osoby oraz przystosowanie miejsc pracy tak, by osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, w tym z niepełnosprawnością intelektualną, mogły wykonywać całą pracę lub jej część. Wszystko to doprowadziło do powstania zmodyfikowanej wersji zatrudnienia wspomaganego, zwanej zatrudnieniem dostosowanym do potrzeb (Customized Employment – CE).

2.4. ZATRUDNIENIE DOSTOSOWANE DO POTRZEB (CUSTOMIZED EMPLOYMENT – CE)

W ostatnich latach w Stanach Zjednoczonych powstał nowy model zatrudnienia, którego celem jest umożliwienie osobom z niepełnosprawnością znalezienia pracy, za którą otrzymają konkurencyjne wynagrodzenie. Model ten zwany jest „zatrudnieniem dostosowanym do potrzeb”. Pojęcie to zostało zdefiniowane po raz pierwszy w 2001 roku przez Urząd ds. Strategii Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych (Office of Disability Employment Policy).

Model zawiera podejście skoncentrowane na jednostce, w którym bierze się pod uwagę potrzeby, aspiracje, talent i umiejętności danej osoby. Stworzony w ten sposób profil jest punktem wyjścia do nawiązania kontaktu z potencjalnymi pracodawcami (Inge 2006, 2008). Podkreśla on wybory, mocne strony i zdolności danej osoby. Jest stosowany w ramach systemów skupiających usługi różnego rodzaju w jednym miejscu (One-Stop Service Delivery Systems; Blanck et al. 2009; Inge 2008), które obejmują programy inwestycji w kadry i kształcenie oraz inne programy świadczeń społecznych, by zwiększyć dostęp do usług oraz szanse na zatrudnienie długofalowe (zob. Ramka 2.5.). Według podobnych zasad działa Jobsupport Inc., jeden z najbardziej udanych programów SE, który prowadzi inicjatywę na rzecz zatrudniania absolwentów szkół (Tuckerman 2008a).

RAMKA 2.5. PRZYKŁAD SUKCESU ZATRUDNIENIA DOSTOSOWANEGO DO POTRZEB

Duża firma zajmująca się handlem nieruchomościami skróciła czas dokonywania transakcji poprzez restrukturyzację administracji zarządzającej centralnym magazynem dokumentów. Wyznaczono konkretne administracyjne zadania pomocnicze i powierzono je Josému, kandydatowi z niepełnosprawnością. Stanowisko dopasowano do umiejętności pracownika i jego oczekiwań co do pracy biurowej. Do obowiązków Joségo należało dostarczanie paczek i faksów, tworzenie teczek na zgłoszone nieruchomości, przekazywanie zgłoszonych nieruchomości odpowiedniemu opiekunowi klienta, segregowanie paczek i wykonywanie innych wybranych prac segregacyjnych. Dzięki temu pozostałe, bardziej szczegółowe prace administracyjne mogły trafić do współpracowników Joségo. W rezultacie dokonywanie transakcji szło znacznie szybciej, ich liczba wzrosła, a firma zarabiała na każdej z nich więcej pieniędzy.

Urząd ds. Strategii Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych (Office of Disability Employment Policy), 2001

Proces dostosowywania stanowiska opisany w Ramce 2.5. różni się w przypadku każdego pracownika, ale ogólnie obejmuje następujące etapy:

- określenie możliwości, potencjału i marzeń danej osoby;
- wyszukanie stanowiska, które dałoby szansę na wykorzystanie lub podkreślenie możliwości danej osoby;
- dokonanie formalnej (pisemnej) analizy stanowiska w celu określenia kolejności wykonywania zadań, naturalnego wsparcia, działań wymagających dodatkowego instruktażu, modyfikacji, alternatywnych metod produkcji oraz zadań, które być może trzeba będzie wykonać wspólnie z inną osobą bądź też które będzie musiał wykonać ktoś inny;
- wzięcie udziału w polegających na wspólnym interesie negocjacjach z pracodawcą, podczas których należy określić możliwości pracownika oraz zaproponować rozsądne i zrozumiałe modyfikacje zadań, które umożliwią zatrudnienie danej osoby⁴;
- udzielenie pracodawcy i współpracownikom rzetelnych konsultacji, które umożliwią im nauczenie danej osoby, jak wykonywać pracę;
- zapewnienie pracodawcy i pracownikowi ciągłego wsparcia (Griffin i Hammis 2002a; Griffin, Hammis i Geary 2007).

Beyer i Robinson (2009) przedstawili wyniki przeprowadzonego w 2005 roku dla amerykańskiego Ministerstwa Pracy badania, które pokazało, że CE było z powodzeniem stosowane w przypadku osób wymagających intensywnego wsparcia. Podczas pierwszego etapu badania 345 osób podjęło zatrudnienie na otwartym rynku. Większość znalazła dobrą pracę – 95 proc. osób otrzymywało przynajmniej minimalne krajowe wynagrodzenie, a ponad połowie osób stanowisko dawało możliwości awansu. Dane zgromadzone w drugim etapie, od 536 losowo wybranych osób, były bardzo podobne. Przy tym około 42 proc. osób ujawniło zaburzenia psychiczne lub emocjonalne, a 20 proc. zgłosiło niepełnosprawność intelektualną.

Podsumowując, największym wkładem zatrudnienia dostosowanego do potrzeb w modelu zatrudnienia wspomaganego jest uznanie, że wybory jednostek odgrywają kluczową rolę w znalezieniu właściwej dla nich pracy. To kolejny przykład zastosowania społecznego modelu niepełnosprawności, w którym dostosowanie środowiska jest ważniejsze niż próba zmiany danej osoby.

2.5. SAMOZATRUDNIENIE, MIKROPRZEDSIĘBIORSTWA

Neufeldt i Albright (1998, s. 6) definiują zatrudnienie samodzielne jako: generującą przychód pracę, w której osoby z niepełnosprawnością odgrywają – w znacznym stopniu

⁴ Opierając się na obopólnych korzyściach negocjacje w tym przypadku zakładają, że kandydat i pracodawca mają wspólny interes – jedna strona potrzebuje pracy, a druga pracownika.

– kluczową rolę w podejmowaniu decyzji co do rodzaju wykonywanej pracy, poświęcanego na zadania czasu, dokonywanych inwestycji czasu i pieniędzy oraz sposobów wykorzystania dochodów.

Duce i Biersdorff (2002) sugerują, że w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną rozważania biznesowe wyglądają nieco inaczej, niż gdy w grę wchodzi osoba bez niepełnosprawności. W pierwszym przypadku zazwyczaj ktoś pełni funkcję podobną do trenera pracy. Może to być na przykład członek rodziny. Duce i Biersdorff proponują pięć głównych kroków w procesie zakładania działalności: i) stworzenie biznesplanu; ii) zdobycie wymaganych umiejętności; iii) zdobycie kapitału początkowego; iv) wdrożenie biznesplanu i v) rozwinięcie działalności. Umiejętności niezbędne do udzielenia wsparcia przy samozatrudnieniu podobne są do tych koniecznych w przypadku zatrudnienia wspomagane i obejmują: analizę stanowiska, szkolenie umiejętności i zapewnianie ciągłego wsparcia. Pracownik wspierający osobę z niepełnosprawnością może także skontaktować się z osobami świadczącymi naturalne wsparcie – działającymi nieodpłatnie wolontariuszami i mentorami, którzy mają doświadczenie jako przedsiębiorcy i dzięki niemu mogą na bieżąco świadczyć pomoc.

Model ten określany jest także jako mikroprzedsiębiorstwo – mała, jednoosobowa działalność. Beyer i Robinson (2009, s. 65–66) do najważniejszych korzyści tego modelu dla osób z niepełnosprawnością intelektualną zaliczają to, że:

- szanuje możliwości i atuty osób z niepełnosprawnością intelektualną dzięki uwzględnieniu ich zainteresowań i mocnych stron oraz jest bardziej elastyczny niż dominujące formy zatrudnienia i towarzyszące im warunki pracy;
- dąży do równości dzięki otwarciu sektora samozatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, które nie są w nim reprezentowane;
- odzwierciedla stanowisko rządu w kwestii zwiększania zatrudnienia grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz świadczenia usług dopasowanych do potrzeb jednostki;
- dla niektórych osób jest sposobem na zarabianie dzięki swojemu hobby lub zainteresowaniom, a przy tym oferuje wsparcie i finansowanie poprzez skoncentrowane na jednostce usługi planowania, bezpośrednie płatności i zindywidualizowany budżet;
- umożliwia osobom z niepełnosprawnością intelektualną bycie nie tylko klientem, lecz także obywatelem.

Neufeldt i Albright (1998) dokonali przeglądu ponad 120 projektów dotyczących samozatrudnienia w krajach o niskim, średnim i wysokim dochodzie. Okazało się, że w krajach o niskim i średnim dochodzie doświadczenie we wspieraniu przedsiębiorczości wśród

osób z niepełnosprawnością jest znacznie bogatsze niż w krajach o wysokim dochodzie. W kontekście osób z niepełnosprawnością intelektualną nieliczne badania przeprowadzone na tym modelu skupiały się raczej na stosowanych dobrych praktykach niż na rezultatach (Okahashi 2001a, 2001b).

Mimo że samozatrudnienie jest wariantem popularnym wśród osób z innymi rodzajami niepełnosprawności, podczas niedawnego projektu współpracy fachowej w Zambii nie zostało ono uznane za wyjście opłacalne dla osób z niepełnosprawnością intelektualną ze względu na brak umiejętności w zakresie biznesu (Koistenen 2008). Chociaż firmy rodzinne, dzięki którym poprawia się dobrobyt całej rodziny, postrzegane są jako wariant odpowiedni dla osób wymagających intensywnego wsparcia, to nie stwarzają one wielu możliwości integracji społecznej, a – w niektórych przypadkach – osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie otrzymują w nich za swoją pracę wynagrodzenia.

2.6. FIRMY SPOŁECZNE

Firmy społeczne to rodzaj przedsiębiorstw, które powstały z myślą o osobach z niepełnosprawnością psychospołeczną, po zamknięciu dużych „zakładów dla chorych umysłowo” w Europie. Firmy społeczne to przedsiębiorstwa prowadzące działalność w celu społecznym lub środowiskowym. Zyski reinwestowane są w firmę, by pomóc jej osiągnąć sukces. Konkretnym celem społecznym działalności firm społecznych jest tworzenie miejsc pracy dla osób, którym najtrudniej jest zdobyć wynagrodzenie.

W Wielkiej Brytanii kryteria, jakie należy spełnić, by zaliczać się do firm społecznych, zawarte są w dokumencie *Values-Based Checklist* (<http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/what-social-firm>). Oscylują one wokół trzech podstawowych wartości, które firmy społeczne uznają w ramach swojej działalności. Należą do nich: przedsiębiorczość, zatrudnienie i wzmocnienie pozycji (Ramka 2.6.).

Zakłady pracy chronionej czasami zakładają małe firmy nazywane „przedsiębiorstwami społecznymi”. Na przykład w Singapurze organizacja MINDS, zapewniająca osobom z niepełnosprawnością intelektualną pracę w zakładach pracy chronionej, założyła ogólnodostępną myśnię samochodową. Wszyscy jej pracownicy to osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które nie mają dużych szans na udział w życiu zawodowym i społecznym na równi z innymi ludźmi. Organizacja przezwyciężyła opór ze strony niektórych rodziców, którzy woleli, aby ich dzieci z niepełnosprawnością intelektualną pracowały w bardziej chronionym środowisku.

RAMKA 2.6. PODSTAWOWE WARTOŚCI UZNAWANE PRZEZ FIRMY SPOŁECZNE

Przedsiębiorczość – firmy społeczne to podmioty łączące rynkowość z misją społeczną („firmy, które wspierają”, a nie „projekty handlowe”). Działalność gospodarcza firm społecznych jest bardzo różna. Przynajmniej połowa obrotów firmy pochodzi ze sprzedaży towarów i/lub usług. Firma ma odpowiedni status prawny. Nie może kierować się indywidualnym zyskiem (z wyjątkiem spółdzielni pracowniczych).

Zatrudnienie – ponad 25 proc. pracowników stanowią osoby pokrzywdzone. Wprowadzone zostaną rozsądne usprawnienia dostosowane do potrzeb pracowników.

Wzmocnienie pozycji – firmy społeczne dążą do społecznej i gospodarczej integracji osób z niepełnosprawnością poprzez zatrudnienie. Kluczem jest tu wzmocnienie pozycji gospodarczej dzięki zaoferowaniu każdemu pracownikowi umowy o pracę oraz rynkowego wynagrodzenia w wysokości przynajmniej płacy minimalnej.

<http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/what-social-firm>

Li i Wong (2007) sporządzili szkic strategii w zakresie przedsiębiorstw społecznych w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii i Hongkongu, i uwzględnili w nim definicje, problemy sektora przedsiębiorstw społecznych, strategię działania takich firm oraz tworzenie środowiska im przyjaznego. Firma zajmująca się obróbką warzyw i owoców oraz usługami dostawczymi (Enterprise Vegetable & Fruit Processing and Supply Service), należąca do grupy szpitali w Hongkongu Tung Wah, szkoli i zatrudnia 29 osób z niepełnosprawnością. Firma kupuje hurtowo duże ilości świeżych warzyw i owoców, obrabia je i przetwarza, a następnie dostarcza do klientów (www.avantageventures.com/avcatalogue/sv-enterprise-vegetable-fruit-processing-and-supply-service-es-tung-wah-group-hospitals).

Dane dotyczące wyników zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną w firmach społecznych są bardzo skromne. Forester-Jones et al. (2010) przeprowadzili porównanie sytuacji 40 osób z niepełnosprawnością intelektualną pracujących w firmach społecznych oraz 40 osób korzystających z usług ośrodków dziennych, które wykazało, że osoby pracujące w firmach społecznych osiągają znacznie lepsze wyniki w testach doświadczenia życiowego, poczucia własnej wartości i zadowolenia niż osoby przebywające w ośrodkach dziennych. Badacze wnioskują jednak, że choć firmy społeczne stwarzają szansę lepszego przygotowania się do podjęcia w przyszłości pracy niż ośrodki dzienne, poziom włączenia społecznego wciąż pozostaje w nich zbyt niski.

2.7. PROGRAM EKONOMII SPOŁECZNEJ (COMMUNITY ECONOMIC DEVELOPMENT – CED)

CED powstał jako alternatywa tradycyjnych podejść do rozwoju gospodarczego. Bazuje on na przekonaniu, że problemy, z jakimi boryka się społeczeństwo, czyli bezrobocie, ubóstwo, utrata pracy, degradacja środowiska, niepewność gospodarcza oraz utrata kontroli społeczności, należy zwalczać w sposób holistyczny i z udziałem samej społeczności.

Istnieją różne definicje CED, ale ta przytoczona poniżej ujmuje wszystkie jego cechy:

„CED to skoncentrowany na społeczności i adresowany do społeczności proces, który otwarcie łączy rozwój społeczny i gospodarczy oraz sprzyja osiągnięciu dobrobytu gospodarczego, społecznego i ekologicznego w danej społeczności czy regionie. Uznaje, popiera i wspiera wszelką odpłatną i nieodpłatną działalność, która prowadzi do osiągnięcia dobrobytu”. (Zob. Centrum Ekonomii Społecznej przy Uniwersytecie Simona Frasera [Simon Fraser University Community Economic Development Centre] www.sfu.ca/cscd/gateway/sharing/principles.htm).

Projekty CED stanowią alternatywne podejście do wspierania osób z niepełnosprawnością. W krajach o wysokim dochodzie i stopniu zurbanizowania o strategii działania i usługach decyduje się odgórnie, na poziomie dużych, zbiurokratyzowanych urzędów państwowych, a usługi realizowane są coraz częściej przez potężne, zbiurokratyzowane organizacje non profit. Stainton et al. (2006) sugerują, że w celu pokonania barier na drodze do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością należy współpracować z grupami ludzi, by uporać się z uprzedzeniami i dyskryminacją.

Decyzje podejmować trzeba z uwzględnieniem punktu widzenia osób z niepełnosprawnością i na jak najniższym szczeblu. Wilson (1996, s. 617) stwierdza na przykład, że „jeśli ekonomia społeczna naprawdę ma wzmocnić pozycję ludzi, musi budować społeczność od środka, poczynając od przekonania jednostki o własnej skuteczności i poczucia przynależności do szerszej społeczności”.

CED okazał się skuteczny w odpowiadaniu na potrzeby różnych marginalizowanych grup w krajach o niskim dochodzie. Każda społeczność może rozwijać realne inicjatywy z uwzględnieniem swoich mocnych stron i możliwości, poprzez proces, który Kretzman i McNight (1997) opisują jako „tworzenie mapy atutów”. McCall (2003) stwierdza, że w przeciwieństwie do podejścia skoncentrowanego na potrzebach, które często zakłada korzystanie z zewnętrznych, profesjonalnych usług w celu rozwiązywania problemów, tworzenie mapy atutów pozwala wykorzystać mocne strony danej społeczności i dzięki nim rozwiązać problemy lokalne.

Proces ten „opiera się na relacjach między członkami społeczności jako jednostkami oraz jako elementami stowarzyszeń i instytucji” (McCall 2003, s. 107). Hopkins (1995, s. 50) zwraca uwagę, że za wszelką cenę należy unikać postrzegania CED jako: „generatora pracy dla ludzi biednych i biednych społeczności”. Społeczne przedsiębiorstwa muszą zrozumieć, że mogą tworzyć dobrobyt i oferować zatrudnienie poprzez aktywne działania na szczeblu gospodarki lokalnej na rzecz zaspokojenia potrzeb społecznych i indywidualnych, które mają powszechny charakter i potencjał komercyjny (zob. także <http://rtc.ruralinstitute.umd.edu/RuEcD/Update.htm>, aby zapoznać się z Zawodowym Programem Rehabilitacyjnym w ramach Projektu Społecznego Rozwoju Gospodarczego w USA).

2.8. WARIANTY ZATRUDNIENIA – PODSUMOWANIE

Przez ostatnie dziesięciolecia w wielu krajach świata coraz częściej uznawano zdolność osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracy. Towarzyszył temu szereg inicjatyw zapewniających osobom z niepełnosprawnością szansę na konkretną, produktywną pracę na otwartych rynkach pracy. Najczęściej wybierane podejście to zatrudnienie wspomaganie. Przybiera ono różne postaci dopasowane do stopnia, w jakim osoba z niepełnosprawnością intelektualną wymaga wsparcia. W tym rozdziale podsumowano doświadczenia związane z wdrażaniem tych modeli w różnych krajach oraz przedstawiono najważniejsze wyniki przeprowadzonych badań.

Należy jednak zauważyć, że model SE (zatrudnienia wspomaganego) powstał w krajach o wysokim dochodzie, w których pozycja świadczeń formalnych jest dobrze ugruntowana. W krajach o niskim dochodzie głównym źródłem zatrudnienia, szczególnie w regionach wiejskich i słabiej rozwiniętych, jest praca w szarej strefie. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną wykonują często charakterystyczne dla obszarów wiejskich zajęcia, na przykład w gospodarstwach rolnych. Podobny wzór zatrudnienia charakterystyczny był w krajach zachodnich przed uprzemysłowieniem.

3. ROZWÓJ INICJATYW W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

W poniższym rozdziale opisano wdrażanie zatrudnienia wspomaganego w niektórych krajach o wysokim dochodzie oraz – na mniejszą skalę – w niektórych krajach o niskim dochodzie. Niemożliwe jest szczegółowe opisanie sytuacji we wszystkich krajach, dlatego skupiono się na tych, w których przeprowadzono najważniejsze badania w zakresie zatrudnienia wspomaganego, oraz tych, które podjęły nowatorskie inicjatywy. W Podrozdziale 3.4. dokonano podsumowania wyników badań.

3.1. KRAJE O WYSOKIM DOCHODZIE

3.1.1. STANY ZJEDNOCZONE

Po opracowaniu modelu zatrudnienia wspomaganego w uniwersyteckich ośrodkach badań stosowanych zyskał on w latach 70. i 80. XX wieku dużą popularność w wielu stanach USA. Do opracowania modelu przyczyniły się grupy badaczy i zwolennicy tej formy zatrudnienia, którzy dążyli do umożliwienia osobom z niepełnosprawnością intelektualną, wymagającym bardzo intensywnego wsparcia, spędzania czasu w sposób przynoszący dochód (zob. Podrozdział 2.3.). W istocie duża część takich osób nie była w stanie znaleźć pracy w istniejących odizolowanych zakładach pracy chronionej i trafiała do ogromnych domów opieki, w których przebywały wyłącznie osoby z niepełnosprawnością. Model zatrudnienia wspomaganego wsparły także inne inicjatywy, na przykład Youth Transition Programme – dobrze udokumentowany program aktywny na terenie stanu Oregon w USA przez prawie 20 lat, skierowany do uczniów z niepełnosprawnością (Benz i Lindstrom 1999).

Programy SE w Stanach Zjednoczonych, w odróżnieniu od innych krajów, charakteryzuje podstawa prawna wspierająca warianty zatrudnienia włączającego dla osób z wszelkimi rodzajami niepełnosprawności (zob. Podrozdział 2.3.). Rozwój programów SE na terenie całego kraju umożliwiło jednoznaczne prawodawstwo, a kolejnym ważnym czynnikiem rozwoju

i wzmocnienia programów SE stało się silne poparcie, jakiego rząd federalny USA udzielił badaniom i ośrodkom specjalizującym się w badaniach niepełnosprawności intelektualnej. Prawodawstwo i możliwe dzięki niemu dofinansowanie doprowadziły do powstania lepszych usług edukacyjnych dla tej grupy osób, w tym koncentracji na programach przejściowych dla uczniów z niepełnosprawnością, pragnących podjąć pracę po ukończeniu szkoły.

Pomimo sprzyjającego środowiska istnieją dowody na to, że wciąż zbyt wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną trafia do odizolowanych zakładów pracy chronionej (Braddock et al. 2008). Ostatni raport dotyczący sytuacji osób z niepełnosprawnością rozwojową w USA (*State of the States in Developmental Disabilities*), opracowany przez Davida Braddocka i jego kolegów z Uniwersytetu w Kolorado, wykazał, że odsetek osób pracujących w ramach zatrudnienia wspomaganego wśród osób korzystających z dziennych ośrodków zajęć/programów zawodowych spadł z 24 proc. do 21 proc. w okresie od 2000 do 2006 roku. Raport pokazał także, że stosunek zatrudnienia niekonkurencyjnego do zatrudnienia konkurencyjnego dla osób korzystających z programów pracy dziennej czy zatrudnienia chronionego wynosi około 3 do 1 (Braddock et al. 2008).

W niektórych stanach, na przykład w Wisconsin – jednym z pionierów rozwoju programów SE – kierunek obserwowany w ostatnich latach jest niekorzystny, podczas gdy kilka innych stanów przekracza średnią krajową w zakresie rozwoju programów SE. W celu zbadania możliwych przyczyn tej tendencji przeprowadzono badanie zlecone przez Departament Zdrowia i Świadczeń Rodziny stanu Wisconsin (Department of Health and Family Services [Mills 2006]). Rezultaty badania i wiążące się z nimi zalecenia mają szczególne znaczenie dla kwestii wdrażania i trwałości (zob. Podrozdział 3.3.). Nieodłączne trudności związane z przenoszeniem nowatorskich programów w zakresie niepełnosprawności na grunt innej jurysdykcji i innych państw wynikają z różnego stopnia porównywalności czynników takich, jak: wartości kulturowe, systemy polityczne i prawne, sytuacja gospodarcza, tło historyczne, poziom kształcenia i język.

Podobnie jak inne stany w połowie lat 80. XX wieku Wisconsin otrzymał od rządu subwencje na przeprowadzenie zmian w systemach zatrudnienia wspomaganego i społecznego. W latach 1988–1990 w Wisconsin podjęto zakończone sukcesem działania i przewyższono średnią krajową w zakresie odsetka osób z niepełnosprawnością rozwojową, korzystających z usług ośrodków zawodowych bądź dziennych, które podjęły pracę w środowisku integracyjnym (23 proc. przy średniej krajowej 21 proc.). Po zakończeniu wypłacania subwencji procent osób korzystających z programów SE obniżył się. Do 2004 roku w stanie Wisconsin z zatrudnienia wspomaganego korzystało zaledwie 2800 osób, podczas gdy 15 tys. osób pracowało w środowisku odizolowanym lub decydowało się na usługi ośrodków nieoferujących zatrudnienia. Odsetek osób pracujących w ramach zatrudnienia wspomaganego spadł do 15 proc., przy czym średnia krajowa wynosiła 24 proc. W tym samym okresie inne stany podejmowały zakończone sukcesem działania prowadzące do zwiększenia szans na zatrudnienie wspomaganie osób z niepełnosprawnością rozwojową.

Niezwłocznie rozpoczęto wsparcie przejścia od zatrudnienia w odizolowanym środowisku do bardziej włączających wariantów. W 1985 roku rząd federalny USA zainicjował zmiany systemowe w stanach, w rezultacie czego przeprowadzono kilka badań dotyczących wiążących się z nimi wyzwań i szans (McGaughy i Mank 2001; Novak et al. 2003; Parent et al. 1989). Novak et al. (2003) wykazali na przykład, że działania, które postrzegane są jako najskuteczniejsze przy wdrażaniu i rozszerzaniu stanowych programów SE, to: wsparcie techniczne, tworzenie potencjału oraz inicjatywy w zakresie opracowywania strategii i finansowania. Okazało się, że po wygaśnięciu zachęt fiskalnych finansowanie inicjatyw staje się prawdziwym wyzwaniem.

Doświadczenie Stanów Zjednoczonych pokazuje, że antydyskryminacyjne postanowienia *Ustawy o Niepełnosprawnych Amerykanach (Americans with Disabilities Act – ADA)* z 1990 roku raczej nie zwiększyły faktycznych perspektyw zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Trzeba więc przyjąć, że wciąż aktualne jest przekonanie, iż osoby z ograniczeniami poznawczymi nie są w stanie znaleźć zatrudnienia w środowisku integracyjnym, mimo że istnieją dowody na to, iż nawet osoby wymagające intensywnego wsparcia mogą – dzięki odpowiedniemu szkoleniu i pomocy – nauczyć się wykonywać złożone zadania (Bellamy et al. 1988; Gold 1972, 1975; Horner et al. 1988).

3.1.2. AUSTRALIA

Rozwój usług w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną w Australii toczył się podobnie jak w Stanach Zjednoczonych. Na początku lat 70. XX wieku Australijskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (Australian Association for the Mentally Retarded, obecnie: Narodowa Rada Niepełnosprawności Intelektualnej – National Council on Intellectual Disability, NCID) wyraziło zaniepokojenie, że tak wiele osób z niewielką niepełnosprawnością intelektualną pracuje w zakładach pracy chronionej, a nie na otwartym rynku (Rigby 1973). Australijski rząd federalny założył – poprzez Centrum Rehabilitacji Wspólnoty Narodów (Commonwealth Rehabilitation Service) – w kilku stolicach stanowych siedem ośrodków dla absolwentów z lekką niepełnosprawnością intelektualną, przygotowujących ich do podjęcia pracy. Po 12–18 miesiącach wzmożonego szkolenia umiejętności zawodowych i społecznych wychowankowie otrzymywali ofertę stałego zatrudnienia na otwartym rynku pracy, zazwyczaj w zakładach produkcyjnych, które były wtedy w Australii największymi pracodawcami (Parmenter et al. 1977; Ward et al. 1978). Przez 10 lat rozwoju programu ośrodki przeprowadzały testy modeli SE na podstawie prac badawczych ze Stanów Zjednoczonych.

W 1985 roku, po intensywnych konsultacjach z osobami z niepełnosprawnością, osobami walczącymi o ich prawa, grupami wsparcia oraz organizacjami świadczącymi usługi na rzecz

osób z niepełnosprawnością, rząd Australii opublikował raport dotyczący programów dla nich (*New Directions. Report of the Handicapped Programs Review*, Grimes 1985). Raport ten odegrał ważną rolę przy uchwalaniu rok później *Ustawy o Usługach na rzecz Niepełnosprawnych (Australian Disability Services Act, 1986)*, której towarzyszył zestaw standardów dotyczących usług na rzecz osób z niepełnosprawnością. Ośrodki świadczące te usługi otrzymujące od rządu wsparcie finansowe, musiały przestrzegać standardów, aby zapewnić sobie bieżące finansowanie.

W celu wsparcia odpłatnego zatrudnienia w środowisku integracyjnym rząd Australii sfinansował kilka pokazowych projektów pilotażowych w zakresie zatrudnienia otwartego. Część skupiała się na osobach wymagających intensywnego wsparcia. Jeden z programów – Jobsupport – działa nieprzerwanie od powstania w 1986 roku i może poszczycić się jednym z najlepszych wyników w kraju w zakresie pomocy osobom z niepełnosprawnością intelektualną, wymagającym intensywnego wsparcia (Tuckerman 2008a; Tuckerman et al. 1999).

Ogólny obraz zatrudnienia wspomaganego w Australii przypomina sytuację w innych krajach. Liczba osób z niepełnosprawnością, zatrudnionych w odizolowanym środowisku, nie spada. Pomimo wcześniejszych prób ograniczenia finansowania tego obszaru zatrudnienia rząd Australii uległ silnemu lobby rodziców osób z niepełnosprawnością i organizacji działających na ich rzecz i przyjął wariant zatrudnienia w izolacji jako opłacalną alternatywę zatrudnienia. Doszło do tego pomimo stanowczego prawodawstwa antydyskryminacyjnego oraz formalnego zobowiązania do przestrzegania różnych deklaracji i konwencji ONZ.

3.1.3. KANADA

Neufeldt et al. (2000) wykazali, że model zatrudnienia wspomaganego przyjął się dość dobrze w kanadyjskich prowincjach Nova Scotia, Ontario, Manitoba i Alberta. Kanadyjskie programy zatrudnienia wspomaganego finansowane są przez rząd federalny w ramach funduszu Opportunities Fund oraz porozumień dotyczących rozwoju rynku pracy (Labour Market Development Agreements), przez rządy prowincji i terytorialne, a także w ramach podziału kosztów z rządem federalnym.

Przegląd strategii i programów zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Kanadzie (Crawford 2006) pokazał, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są brane pod uwagę w dostępnych dla ogółu programach zatrudnienia, ponieważ nie mogą pobierać kanadyjskiego zasiłku dla bezrobotnych. W związku z tym wydaje się, że tamtejszy aparat biurokratyczny wciąż ma nieuzasadnione przekonanie, iż osoby z niepełnosprawnością stanowią większe zagrożenie dla bezpieczeństwa w miejscu pracy. Niektóre prowincje

wprowadzają jednak wyjątki od tej zasady. Wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną nadal pracuje w zakładach pracy chronionej, a wiele korzysta z zatrudnienia wspomaganego, lecz nie ma danych pozwalających określić wzajemny stosunek tych dwóch form zatrudnienia.

Podobnie jak w innych krajach, w Kanadzie często zdarza się, że agencje zajmujące się zatrudnianiem wspomaganym odrzucają wnioski kandydatów wymagających złożonego wsparcia, na przykład osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stainton et al. (2006) sugerują, że coraz większa konkurencja w świadczeniu usług na rynku oraz pojawienie się organizacji pożytku publicznego w „branży” niepełnosprawności zwiększyły komodyfikację niepełnosprawności (innymi słowy, osoby z niepełnosprawnością intelektualną stały się towarem, na którym można zarobić), co w rezultacie doprowadziło do walki agencji o klienta, który wymaga najmniej intensywnego wsparcia. Być może w systemie finansowania trzeba będzie zawrzeć specjalne zachęty, które powstrzymają trend wybierania kandydatów najkorzystniejszych z punktu widzenia agencji (tzw. *creaming*).

3.1.4. FINLANDIA

Gdy Finlandia weszła do Unii Europejskiej (UE) w 1995 roku, zyskała dostęp do Programów Inicjatyw Społecznych Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i mogła rozpocząć kilka projektów pilotażowych poświęconych zatrudnieniu wspomaganemu osób z niepełnosprawnością intelektualną. Od 1998 roku w Finlandii regularnie przeprowadza się ankiety dotyczące sytuacji zatrudnienia wspomaganego (Saloviita i Pirttimaa 2007). Badacze zdefiniowali SE jako odpłatną pracę świadczoną w środowisku integracyjnym przy ciągłym jej wsparciu. W ostatniej ankiecie (2003) z 93 biorących w niej udział organizacji 22 korzystały z zatrudnienia wspomaganego swoich pracowników. W 1999 roku tych organizacji było 21, a w 2001 – 19.

Z jednej strony, wydaje się więc, że liczba organizacji utrzymuje się na tym samym poziomie, lecz z drugiej strony, zaszło wiele zmian. Niektóre agencje wycofały się z oferowania zatrudnienia wspomaganego, inne podjęły działania w tym zakresie, ale skala tej formy zatrudnienia pozostała bardzo niewielka. Spośród wszystkich organizacji 17 zatrudniało na zasadach SE zaledwie do dwóch osób. Organizacja zatrudniająca w ramach zatrudnienia wspomaganego najwięcej osób zajmuje się wsparciem osób z problemami psychicznymi. Większość organizacji to zakłady pracy chronionej zatrudniające osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz innych grup marginalnych.

Uznano, że od wprowadzenia programów SE w 1995 roku nie skorzystało z nich więcej niż 100 osób. W latach 2001–2003 wyraźnie zmienił się profil osób korzystających z zatrudnienia wspomaganego. Odsetek wspieranych w tej formie osób z chorobami psychicznymi znacznie zmalał, a odsetek osób z niepełnosprawnością intelektualną wzrósł o podobną wartość. Wydaje się, że pierwotna koncepcja SE została zniekształcona, by objąć zatrudnieniem osoby z różnych grup marginalnych, a osoby z niepełnosprawnością intelektualną straciły dostęp do zatrudnienia wspomaganego i musiały wybierać zakłady pracy chronionej lub dzienne ośrodki zajęć (Saloviita i Pirttimaa 2007, s. 233).

Sytuacja zatrudnienia wspomaganego w Finlandii jest pouczająca w kontekście trwałości wysiłków zmierzających ku większemu udziałowi osób z niepełnosprawnością intelektualną w otwartym rynku pracy. Przestrzeganie zasad nowego modelu stanowi w wielu krajach nie lada wyzwanie, a doświadczenie Finlandii nie jest bynajmniej wyjątkiem. Wskazuje ono wyraźnie, że systemy wartości moralnych, politycznych i gospodarczych brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji, jak najlepiej wspierać osoby z niepełnosprawnością intelektualną, różnią się od tych uwzględnianych w przypadku innych grup marginalnych w społeczeństwie.

3.1.5. IRLANDIA

W programach pilotażowych w zakresie SE przoduje Irlandia. Pierwszy program wprowadzono tam pod koniec lat 80. XX wieku, gdy organizacja non profit St Michael's House opracowała pokazowy projekt Open Road, którego celem było zapewnienie osobom z niepełnosprawnością intelektualną, w stopniu od średniego do znacznego, trenerów pracy, aby wspomóc je w szukaniu pierwszej stałej pracy. Niedługo potem powstało kilka innych, podobnych programów opracowanych przez organizacje non profit, na przykład St John of God's STEP Enterprises, Sunbeam House's Dargle Employment Centre oraz KARE's Employment Assist Bureau. Podczas konferencji „Niepełnosprawność i zatrudnienie – co mówią badania”, zorganizowanej przez Narodową Radę ds. Niepełnosprawności (National Disability Authority) McCormick i McRae (2005) zacytowali badanie ewaluacyjne RISE na temat sytuacji SE w Irlandii, które Lynch, McCormack, Pierce i Kelly przeprowadzili w 1996 roku. Okazało się, że 388 osób współpracujących z 30 agencjami pracowało w niepełnym wymiarze godzin, korzystając z indywidualnego modelu zatrudnienia wspomaganego. Do 1999 roku liczba ta wzrosła do 449. McCormick i McRae zanotowali, że do 2005 roku wszystkie agencje wspierające osoby z niepełnosprawnością intelektualną oferowały zatrudnienie wspomaganie przynajmniej niektórym osobom korzystającym z ich usług.

Wcześniejsze oceny inicjatywy Open Road (Walsh, Rafferty i Lynch 1992; Walsh, Lynch i deLacey 1994) pokazały, że uczestnicy mieli dostęp do prawdziwej pracy za realne pieniądze, ale także znacznie zwiększyli swoje kompetencje społeczne. Projekt pilotażowy miał korzystny wpływ na rodziny, które zaczęły doceniać nowy status syna lub córki, zarabiających pieniądze. Podobne pozytywne rezultaty odnotowano wśród współpracowników i pracodawców. Walsh, Lynch i deLacey (1994) podkreślili także demobilizujący wpływ zasiłków z opieki społecznej na możliwość zarabiania pieniędzy w ramach programu SE.

W Planie Strategicznym na lata 2005–2010 Irlandzkie Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspomaganego (Irish Association of Supported Employment, IASE) zacytowało raport UE dotyczący projektu badawczego w zakresie zatrudnienia wspomaganego (*EU Horizon Project Consortium Mainstream Supported Employment Project Research Report*) z 2000 roku, który wykazał, że spośród 405 przebadanych uczestników tylko nieliczni wymagali wsparcia. Okazało się także, że korzyści społeczne SE znacznie przewyższają koszty społeczne tej formy zatrudnienia. Wiele biorących w badaniu osób znalazło trwałe zatrudnienie.

W referacie wygłoszonym na wspomnianej konferencji McCormick i McRae (2005) zwrócili uwagę, że wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną, pracujących w supermarketach w Dublinie, pozostało na początkowych stanowiskach i nie miało szans zmiany pracy na inną, przez siebie wybraną. Badacze podkreślili potrzebę rozwoju kariery i podnoszenia kwalifikacji poprzez dodatkowe szkolenie w miejscu pracy. Wyrazili także przypuszczenie, że niskie oczekiwania pracodawców mogą przyczyniać się do tego, iż potencjał osób z niepełnosprawnością intelektualną nie jest do końca wykorzystywany.

Narodowa Rada ds. Niepełnosprawności (2011) poinformowała, że w 2004 roku w irlandzkiej Bazie Danych dotyczących Niepełnosprawności Intelektualnej znajdowały się następujące informacje:

- 36 proc. osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną pozostaje w jakiejś formie zatrudnienia – 29 proc. w zakładach pracy chronionej, a 7 proc. w środowisku otwartym.
- Tylko niewielka część (1 proc. osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną) spośród tych przebywających w ośrodkach pracy chronionej uważa się za osoby pozostające w zatrudnieniu. Reszta wykonuje tak zwaną pracę chronioną, w przypadku której nie obowiązuje normalny stosunek pracy ani prawo do minimalnego wynagrodzenia, a zarobki są symboliczne.

Raport wykazał, że Baza Danych dotyczących Niepełnosprawności Intelektualnej obejmuje wyłącznie osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej, korzystające z usług świadczonych na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną lub w przypadku których uznano, że takie usługi nie są konieczne. Większy odsetek osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, zarejestrowanych w Bazie Danych, pozostaje w zatrudnieniu.

niu na otwartym rynku. W raporcie stwierdzono także, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, niezarejestrowane w Bazie, prawdopodobnie mają mniejsze szanse na pracę niż ogół społeczeństwa.

Kelly, Craig i Kelly (2010) dowiedli, że w 2009 roku 951 osób z niepełnosprawnością intelektualną pozostawało w jakiejś formie zatrudnienia wspomaganego, podczas gdy grupa czterokrotnie większa pracowała w zakładach pracy chronionej.

W rezultacie lobbingu IASE za wprowadzeniem krajowego programu SE (zob. *Raport Badawczy IASE 2000*) rząd Irlandii zreorganizował w 2000 roku usługi w zakresie szkoleń i zatrudniania osób z niepełnosprawnością, by dopasować je do strategii włączania usług związanych z niepełnosprawnością do głównego nurtu usług. W ramach tej strategii odpowiedzialność za szkolenia zawodowe i zatrudnianie osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy przeniesiona została z Ministerstwa Zdrowia i Dzieci na Ministerstwo Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia. Ministerstwo Zdrowia utrzymało odpowiedzialność za szkolenia rehabilitacyjne oraz usługi pracy chronionej (Sheltered Occupational Services). W *Planie Strategicznym IASE* (2005, s. 11) stwierdzono, że:

„Strategie w zakresie zatrudnienia i szkolenia zawodowego osób z niepełnosprawnością opracowuje teraz Ministerstwo Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia jako część ogólnej strategii rynku pracy. Jest to przejście od medycznego podejścia do niepełnosprawności do włączającego podejścia gospodarczo-społecznego, które uznaje, że osoby z niepełnosprawnością mogą przynieść gospodarce korzyści”.

Ta zmiana strategii przypomina tę, którą obrano w Australii, lecz wciąż bez odpowiedzi pozostaje pytanie, czy rozszerzenie modelu zatrudnienia wspomaganego na osoby z innymi zaburzeniami, na przykład z problemami ze zdrowiem psychicznym, nie prowadzi do dyskryminacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, wymagających bardziej intensywnego wsparcia – czyli grupy, z myślą o której powstał program SE.

3.1.6. HOLANDIA

W Holandii oprócz specjalnych szkół ponadgimnazjalnych uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną mają w ramach ogólnego systemu dwie możliwości: „Ścieżkę edukacji wspomaganą” i „Ścieżkę edukacji praktycznej”. Pierwsza z nich jest szczególnie odpowiednia dla uczniów kończących szkołę z dyplomem, przy założeniu, że wymagają specjalnego wsparcia. Ścieżka edukacji praktycznej, przygotowująca do podjęcia pracy, nadaje się dla uczniów wymagających intensywnego wsparcia, którzy nawet z dodatkową pomocą nie mieliby szans na uzyskanie dyplomu.

Dowody wskazują na to, że rezultaty są bardziej zachęcające w przypadku praktycznych szkół przygotowujących do podjęcia pracy – 60 proc. osób znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy, w zakładach pracy chronionej lub dalej się kształci. Okazuje się jednak, że zbyt mało czasu poświęcane jest na sprawdzenie, czym uczniowie chcieliby się zajmować. Wniosek ten potwierdzają wyniki badań, które wykazały istnienie bezpośredniego związku między motywacją danej osoby do pracy a perspektywami satysfakcjonującego zatrudnienia na otwartym rynku (Rose et al. 2005).

Sytuacja osób z niepełnosprawnością intelektualną w Holandii przypomina tę z innych krajów, w których tradycją są świadczenia na rzecz osób z niepełnosprawnością. Także i tutaj szerokie ramy prawne i strategia tworzą podejście wspierające samodzielne, aktywne życie i dostęp do zatrudnienia tej grupie osób.

Holandia – podobnie jak inne kraje o wysokim dochodzie – stara się ograniczyć rosnącą liczbę osób uprawnionych do pobierania zasiłków dla osób bezrobotnych oraz z niepełnosprawnością. Strategia ta niekorzystnie odbija się na szansach na zatrudnienie na otwartym rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, ponieważ inicjatywy rządowe zmierzające do zwiększenia udziału osób z niepełnosprawnością w grupie pracujących zwykle skierowane są do tych, którzy nie wymagają intensywnego wsparcia. Pomimo stanowczych prób zwiększenia liczby osób z niepełnosprawnością intelektualną, korzystających z programów zatrudnienia wspomaganego, zakłady pracy chronionej wydają się wariantem preferowanym przez większość rodziców i rząd. Stanowisko to wspiera Program Monitoringu i Poparcia OSI/UE, który monitoruje kwestie praw człowieka i praworządności na terenie całej Europy:

„Być może uczestnictwo jest celem rządowej strategii, ale nie przekłada się ono na praktykę. Wywiady z ekspertami w tej dziedzinie ujawniły tendencję do postrzegania osób z niepełnosprawnością intelektualną jako zdolnych do otrzymywania pomocy bardziej niż do świadczenia pracy (...). Pracodawcy nieświadomi, że istnieje możliwość uzyskania wsparcia finansowego (w przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością), a także opiekuńcze podejście szkół, rodziców i samych osób z niepełnosprawnością intelektualną także zmniejszają szanse na zatrudnienie (Open Society Institute 2005, s. 84-85).

W tym raporcie, opracowanym w 2005 roku, stwierdzono, że spośród 73 tys. osób z niepełnosprawnością intelektualną:

- 41 proc. jest zatrudnionych w zakładach pracy chronionej;
- 4 proc. jest zatrudnionych w ramach zatrudnienia wspomaganego na otwartym rynku pracy;
- 21 proc. pozostaje w dziennych ośrodkach zajęć, w których nieodpłatnie wykonuje pracę (zob. także Open Society Institute 2006).

Schoonheim i Smits (2009) stwierdzili, że nastawienie pracodawców do kwestii zatrudniania osób z wszelkimi rodzajami niepełnosprawnością nie zmieniło się. Pokazali oni, że nie uporano się z barierami uniemożliwiającymi osobom z niepełnosprawnością wejście na rynek pracy, czyli z biurokracją i brakiem skutecznego wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stwierdzili, że w celu zwiększenia szans na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością konieczne jest:

- stworzenie dokładnej i kompletnej bazy danych statystycznych, dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, z podziałem ze względu na: rodzaj i stopień niepełnosprawności, potrzebne wsparcie, wykorzystywane wsparcie, płeć, wiek i pochodzenie etniczne (aktualizowanej co rok);
- skupienie się na możliwościach zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, korzystających z usług instytucji i dziennych ośrodków zajęć;
- wprowadzenie obowiązku, by osoby z niepełnosprawnością stanowiły przynajmniej 5 proc. wszystkich pracowników, i monitorowanie wzrostu odsetka osób z niepełnosprawnością w danej firmie. Obecnie w Holandii nie ma obowiązku zatrudniania określonego odsetka osób z niepełnosprawnością, ale rząd nakłania pracodawców do dobrowolnego przyjęcia założenia, że 2 proc. kadry mają stanowić osoby z niepełnosprawnością. Nie jest jednak jasne, czy ten system jest w jakiś sposób monitorowany.

Do niedawna w Holandii do tradycji należało wspieranie dużych ośrodków osób z niepełnosprawnością intelektualną, w których mogą one uczyć się samodzielnego życia.

3.1.7. NOWA ZELANDIA

Nowa Zelandia, mały kraj, w którym żyje około 4,3 mln ludzi, przewodzi walce o prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną. IHC New Zealand to najważniejsza organizacja pozarządowa w kraju, reprezentująca osoby z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodziny, którą do życia powołali rodzice osób z niepełnosprawnością intelektualną¹. Od powstania organizacji w 1949 roku jednym z jej głównych zadań była walka o zamknięcie dużych instytucji, w których przebywają dzieci i dorośli z niepełnosprawnością intelektualną. Ostatnią taką instytucję zamknięto w 2006 roku.

Uchylenie *Ustawy o promowaniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych* z 1960 roku oraz przyjęcie *Poprawki do ustawy o wynagrodzeniu minimalnym* w 2007 roku sprawiły, że osoby

¹ Organizacja początkowo nazywała się Upośledzone Intellektualnie Dzieci (Intellectually Handicapped Children), stąd skrót IHC.

z niepełnosprawnością intelektualną cieszą się takimi samymi prawami jak pozostali pracownicy. Pracownikom zakładów pracy chronionej – z pewnymi wyjątkami – przyznano prawo do wynagrodzenia minimalnego. Pomimo chęci wsparcia zatrudnienia włączającego osób z niepełnosprawnością ówczesny rząd Nowej Zelandii dbał także o przetrwanie zakładów pracy chronionej. Podobna sytuacja zaistniała w Australii i innych krajach. Procedury zwalniania od obowiązku gwarantowania wynagrodzenia minimalnego w zakładach pracy chronionej oraz – w rezultacie – zatrudnianie osób z niepełnosprawnością za niższą płacę wciąż są politycznie dyskusyjne (Komisja Praw Człowieka w Nowej Zelandii 2011). IHC New Zealand nadal wspiera możliwość realnego zatrudnienia, ale także prowadzi kampanię na rzecz pełnego dostępu dzieci z niepełnosprawnością do szkół rejonowych.

Nowozelandzka Strategia Niepełnosprawności, przyjęta w 2001 roku po szeroko zakrojonych konsultacjach z osobami z niepełnosprawnością i reprezentującymi je organizacjami, przedstawia wizję w pełni włączającego społeczeństwa, które wysoko ceni życie osób z niepełnosprawnością i wspiera ich pełne uczestnictwo. Strategia wyszczególnia kroki, jakie należy podjąć, by zrealizować tę wizję. Osoby z niepełnosprawnością powinny utrzymywać dobre, opierające się na wartościach, szacunku i równości stosunki z rządem, społecznościami i agencjami oferującymi wsparcie. Osoby z niepełnosprawnością powinny mieć szansę na integrację ze społeczeństwem na własnych zasadach. Należy cenić ich umiejętności, uznawać różnorodność i samodzielność, a także chronić ich prawa człowieka².

Doświadczenie związane z tworzeniem *Strategii Niepełnosprawności* pozwoliło Nowej Zelandii wnieść duży wkład w negocjacje *Konwencji ONZ*, w szczególności dzięki uczestnictwu Roberta Martina, poważanego na świecie self-adwokata osób z niepełnosprawnością intelektualną.

POWSTANIE GRUPY WSPARCIA GRACELANDS

(GRACELANDS GROUP OF SERVICES)

Partnerstwo IHC New Zealand oraz szpitala psychiatrycznego Tokanui doprowadziło do powstania w 1990 roku grupy Te Awamutu Gracelands Trust, pomagającej pacjentom uczestniczyć w życiu społeczności. Gracelands Group of Services rozszerzyła wsparcie na całą Nową Zelandię, pomagając osobom z niepełnosprawnością (w tym z niepełnosprawnością intelektualną) znaleźć zatrudnienie włączające oraz żyć samodzielnie lub częściowo samodzielnie.

² Zob: www.odi.govt.nz/resources/publications/new-zealand-disabilitystrategy.

RAMKA 3.1. HISTORIA WENDY PATTON

Historia Wendy Patton stanowi przykład wkładu, jaki Gracelands wnosi w życie osób z niepełnosprawnością intelektualną:

„Cieszymy się, że pracuje z nami, jest dla firmy skarbem”. To odpowiedź Nity Tyson, kierownika działu sprzedaży firmy Davies Food, na pytanie o Wendy Patton, która pracuje w firmie od 1995 roku i stanowi integralną część zespołu. Jest zatrudniona do dzisiaj.

Wendy, która jest niepełnosprawna intelektualnie i praktycznie nie nawiązuje kontaktu werbalnego, była jednym z pierwszych członków Gracelands Trust zaraz po rozpoczęciu jego działalności.

Paul Davies, dyrektor firmy, mówi: „Wendy świetnie daje sobie radę, nie trzeba jej nadzorować, wręcz sama instruuje nowy personel, gdy ten popełnia błędy. Odkąd do nas dołączyła, stała się inną osobą”.

Field i Macky 2010, s. 40

STOWARZYSZENIE NA RZECZ ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO (ASSOCIATION FOR SUPPORTED EMPLOYMENT), NOWA ZELANDIA

Na początku lat 90. XX wieku niewielka grupa pionierów SE w Nowej Zelandii założyła Nowozelandzkie Stowarzyszenie na rzecz Zatrudnienia Wspomaganego (Association for Supported Employment) – ASENZ. Jak wspomniano w Podrozdziale 2.3., ASENZ opracował i udoskonalił zestaw powszechnie obowiązujących zasad SE. Przyjęto je jako najważniejsze założenia, kluczowe dla wszystkich aspektów SE w Nowej Zelandii.

Stowarzyszenie poświęca wiele uwagi kwestiom szkolenia i rozwoju osób pozostających w zatrudnieniu wspomaganym. Do dzisiaj w Nowej Zelandii nie opracowano znaczącego zestawienia badań w dziedzinie SE. W związku z tym dane dotyczące rezultatów zatrudnienia wspomaganego są niedostępne. Do ASENZ należy jednak wiele stowarzyszeń i członków indywidualnych, co pokazuje, że rząd i usługodawcy postrzegają SE jako bardzo pożądany wariant zatrudnienia.

3.1.8. WIELKA BRYTANIA

W Wielkiej Brytanii zatrudnienie wspomagane datuje się od około 1985 roku – okresu, gdy programy pilotażowe powstawały także w Australii i Irlandii (Beyer et al. 1999).

Pojęcie „zatrudnienie wspomagane” w Wielkiej Brytanii stosował wówczas odpowiedzialny za rehabilitację zawodową osób z niepełnosprawnością Rządowy Urząd ds. Zatrudnienia (Government’s Employment Service) w odniesieniu do zakładów pracy chronionej oraz systemu dofinansowania do pensji, który działał w dużej mierze bez wsparcia trenerów pracy. Podobną terminologię stosuje się obecnie w Australii.

Trzy ważne inicjatywy rządu Wielkiej Brytanii stworzyły przydatne ramy, które pozwalają dzięki zatrudnieniu wspomaganemu poprawić jakość życia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Pierwszą z nich jest *Ustawa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność* (*United Kingdom Disability Discrimination Act – UKDDA*) uchwalona w 1995 roku. UKDDA definiuje osobę z niepełnosprawnością jako kogoś z upośledzeniem fizycznym lub umysłowym, które ma znaczący i długotrwały negatywny wpływ na zdolność do wykonywania codziennych czynności. Ustawa ma na celu zapobieganie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w kontekście zatrudnienia i innych obszarów.

Druga ważna inicjatywa to ogłoszona w 2001 roku strategia *Valuing people: a New Strategy for Learning Disability for the 21st Century*, która przedstawiła trudności w koordynacji i świadczeniu usług na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną w Wielkiej Brytanii (Ministerstwo Zdrowia 2001). Jest to w Wielkiej Brytanii strategia przełomowa – pierwsza od 30 lat rządowa Biała Księga poświęcona osobom z niepełnosprawnością intelektualną. Strategia postrzegana jest wprawdzie jako niezwykle ważna informacja, że rząd wspiera zmianę nastawienia społeczności i administracji oraz chce pomagać osobom z niepełnosprawnością intelektualną, ale Hatton, Emerson i Lobb (2005) zwracają uwagę, że nie wyznacza ona konkretnych celów, które mogłyby być pomocne przy ocenie jej powodzenia.

W związku z powolnym postępowaniem w zakresie osiągnięcia celu zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną rząd Wielkiej Brytanii przedstawił ostatnio dokument pod nazwą *Valuing Employment Now – Real Jobs for People with Learning Disabilities* (Ministerstwo Zdrowia 2009). Zakłada on ambitny cel zwiększenia do 2025 roku liczby pracujących osób z niepełnosprawnością intelektualną. Strategia skupia się na osobach z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym, ponieważ to te grupy najmniej skorzystały na poprzednich inicjatywach. Strategia precyzuje, że przez „pracę” rozumie realne zatrudnienie na otwartym rynku pracy według aktualnej stawki lub też samozatrudnienie. Sytuacja Jacqueline Minchin jest przykładem tego, jaka jest istota dokumentu (Ramka 3.2.).

Ze względu na niekorzystną sytuację gospodarczą w okresie opracowywania wymienionej strategii sugeruje ona, że nowe inwestycje raczej nie będą możliwe. Z tego względu jej celem jest skupienie się na efektywniejszym wykorzystaniu istniejących środków, w tym wsparcia w zakresie edukacji, kształcenia dorosłych i zatrudnienia. Władze lokalne, które ponoszą główną odpowiedzialność za świadczenie usług, zachęcane będą do przenoszenia bieżących wydatków w ośrodkach dziennych dla dorosłych na zatrudnienie wspomagane.

RAMKA 3.2. ŚCIEŻKA KU SATYSFAKCUJĄCEJ PRACY: JACQUELINE MINCHIN

Ścieżka edukacyjna Jacqueline Minchin doprowadziła ją na stanowisko, które obecnie zajmuje. W dzieciństwie łączyła naukę w szkole specjalnej z powszechną edukacją, ale szybko zaczęła uczęszczać w pełnym wymiarze czasu do zwykłej szkoły podstawowej, a później szkoły średniej i wyższej. Dzięki nauce w szkole powszechnej Jacqueline miała szansę obcować z uczniami, przyswoić sobie umiejętności społeczne oraz zyskać pewność siebie i niezależność.

Jacqueline od 10 lat pracuje na część etatu jako asystentka w biurze w szkole średniej Penglais w Aberystwyth w Wielkiej Brytanii. Do jej codziennych obowiązków należy zarządzanie pocztą – otwieranie kopert, stemplowanie listów datownikiem, wkładanie poczty do odpowiednich przegródek i dostarczanie wiadomości osobom pracującym w szkole, w tym dyrektorowi, a czasem nauczycielom w klasach. Każdego dnia jej zwierzchnik informuje ją, co jest do zrobienia oprócz standardowych zadań. Jacqueline często adresuje koperty, sprawdzając adresy w komputerze. Jej ulubioną porą jest czas, gdy idzie pracować w stołówce. Świetnie się tam bawi ze współpracownikami. Utrzymuje z nimi kontakty także poza pracą. W stołówce przygotowuje zamówienia na wynos, przyjmuje opłaty i wydaje resztę.

Jacqueline bardzo lubi swoje zajęcia. Uwielbia rozmawiać ze znajomymi z pracy o piłce nożnej i innych sprawach. Ma w pracy swoje miejsce, które utrzymuje w porządku i czystości. Jeden z jej znajomych mówi, że praca Jacqueline jest niezwykle ceniona oraz pomaga szkole sprawnie działać.

Z perspektywy czasu można stwierdzić, co sprawiło, że Jacqueline znalazła taką pracę. Ważną rolę odegrały oczekiwania jej rodziców, a także wsparcie i usługi organizacji REMPLOY w zakresie rozwijania kariery. Organizacja przyczyniła się do znalezienia pracodawcy z pozytywnym nastawieniem. Pogodne usposobienie Jacqueline, a także chęć do nauki i wykonywania poleceń zdecydowały o tym, że kobieta utrzymała pracę. Ważną rolę odegrały też wsparcie, zrozumienie i pozytywne nastawienie pracodawcy.

MOP 2010a

REMPLOY, wiodący brytyjski usługodawca w zakresie zatrudnienia osób, które napotykały w tym zakresie bariery, oferuje połączenie wsparcia podczas szukania dostępnych dla wszystkich miejsc pracy oraz możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwach prowadzonych przez tę organizację w różnych częściach kraju i skierowanych wyłącznie do osób z niepełnosprawnością. Po przeanalizowaniu w 2006 roku przyszłych możliwości biznesowych REMPLOY, chcąc skuteczniej wspierać osoby z niepełnosprawnością we wchodzeniu na otwarty rynek pracy, podjął kroki zmierzające do rozszerzenia sieci usług dostosowanych do potrzeb jednostki w zakresie zatrudnienia („Interwork”) i zamierza do lat 2012/2013 pomagać 20 tys. osób rocznie wejść na otwarty rynek pracy. Wsparciem w tym zakresie pragnie objąć także tych, którzy pracują obecnie w przedsiębiorstwach prowadzonych przez REMPLOY. Uważa się,

że osoby z niepełnosprawnością intelektualną (zwaną w Wielkiej Brytanii „trudnościami w zakresie uczenia się”) wymagają intensywnego wsparcia podczas wchodzenia na otwarty rynek pracy, ale Interwork donosi o znaczącym sukcesie w podejmowaniu pracy przez kandydatów z tym rodzajem niepełnosprawności (zob. www.remploy.co.uk; Pricewaterhouse Coopers 2006).

3.1.9. INNE KRAJE EUROPEJSKIE

W krajach europejskich, którym się przyjrano, tylko niewielki odsetek uczniów z niepełnosprawnością intelektualną uczęszcza do szkół powszechnych. Większość uczy się w szkołach specjalnych, a wiele osób jest całkowicie wykluczonych z edukacji. Jakość kształcenia w szkołach specjalnych jest bardzo różna. Zbyt mało uwagi poświęca się w nich umiejętnościom społecznym koniecznym do życia wśród ludzi. Jeśli chodzi o warianty dostępne po ukończeniu szkoły, nie istnieje wiele dowodów na odpowiednie planowanie i możliwości przygotowania się do podjęcia zatrudnienia. Nie ma także szans dostępu do bieżących programów edukacji dla osób dorosłych, z wyjątkiem Szwecji, która słynie z programów edukacyjnych dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w każdym wieku.

W państwach Europy Wschodniej wskaźnik bezrobocia osób z niepełnosprawnością intelektualną wynosi prawie 100 proc. (Open Society Institute 2006). Większość osób pracujących zatrudniona jest w zakładach pracy chronionej, a osoby wymagające intensywnego wsparcia zazwyczaj trafiają do dziennych ośrodków zajęć. Odnotowano jednak starania o zwiększenie udziału osób z niepełnosprawnością intelektualną w zatrudnieniu wspomaganym. Porównywalne badanie zatrudnienia wspomaganego przeprowadzone w latach 2006–2007 w 10 krajach europejskich pokazało, że ponad jedna trzecia osób korzystających z zatrudnienia wspomaganego (35,3 proc.) to osoby z niepełnosprawnością intelektualną (Jordan de Urries, Beyer i Verdugo 2007).

Założona w 1993 roku Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE), skupiająca 19 stowarzyszeń krajowych na rzecz SE, jest motorem napędowym wysiłków na rzecz zwiększenia szans zatrudnienia swoich klientów. EUSE regularnie organizuje konferencje oraz warsztaty szkoleniowe w całej Europie. Otrzymała ostatnio wsparcie z programu edukacyjnego Unii Europejskiej Leonardo da Vinci, dzięki czemu stworzyła program Europejskie Narzędzie Zatrudnienia Wspomaganego, zakończony w połowie 2010 roku. Narzędzie to składa się z szeregu prezentujących stanowiska dokumentów oraz poradników z serii: „Jak to zrobić”. Powstało ono w celu poszerzenia wiedzy i udoskonalenia umiejętności ekspertów odpowiedzialnych za świadczenie usług na rzecz zatrudnienia wspomaganego. Narzędzie skierowane jest głównie do usługodawców, którzy mogą wykorzystywać je w programach rozwoju personelu (zob.: www.euse.org/supported-employment-toolkit-2/EUSE%20Toolkit%202010.pdf/view).

W badaniu porównawczym sytuacji zatrudnienia wspomaganego w Europie Beyer et al. (2010b) wykazali, że organizacje oferujące SE angażują się także w szkolenia zawodowe i programy zatrudnienia chronionego. Wiele organizacji włączyło zatrudnienie wspomagane do oferty dopiero w ostatnich pięciu latach. Badanie ujawniło znaczne różnice w kluczowych elementach SE, takich jak wsparcie w miejscu pracy, co mogło przekreślić szanse osób z niepełnosprawnością intelektualną, wymagających ciągłego wsparcia ze strony trenerów pracy bądź współpracowników. Okazało się także, że finansowanie SE jest ograniczone oraz że różnice w sposobie wdrażania modelu mogą być krzywdzące dla osób wymagających bardziej intensywnego wsparcia.

O'Brien i Dempsey (2004) sugerują, że firmy społeczne i przedsiębiorstwa społeczne stały się w Europie popularnymi alternatywami dla tradycyjnych zakładów pracy chronionej, ale jednocześnie trwa dyskusja, czym firmy społeczne różnią się od form zatrudnienia chronionego. W 2004 roku rząd Finlandii przyjął ustawę o firmach społecznych, umożliwiającą odróżnienie ich od innych form przedsiębiorstw. Przed uchwaleniem ustawy za firmy społeczne uważało się nawet 20 podmiotów. Po wejściu w życie ustawy jako firma społeczna zarejestrowała się tylko jedna organizacja. O'Brien i Dempsey (2004, s. 130) stwierdzili, że „osoby popierające ten wariant wierzą, że jest on rentowną alternatywą dla bardziej tradycyjnych modeli. Krytycy firm społecznych postrzegają je jednak jako działające pod zmienioną nazwą zakłady pracy chronionej, które nie przejmują się kwestiami odizolowania i niskich płac”. Komentarz ten odnosił się do kontekstu europejskiego, ale dotyczy także innych krajów.

W raportach podkreślano potrzebę wsparcia na szczeblu rządu i całego kontynentu w celu zwiększenia popularności tych modeli i sprawienia, by stały się regułą, a nie wyjątkiem. Zdecydowane wsparcie ze strony rządu jest warunkiem koniecznym do tego, by dobre modele były powielane na poziomie krajowym i międzynarodowym. Poważną przeszkodę w tworzeniu strategii w tym zakresie stanowi ograniczona dostępność danych, a w szczególności, jak zauważyli powyżej Beyer i Robinson (2009), danych z podziałem na konkretne rodzaje niepełnosprawności. Brak danych stanowi barierę przed analizą obecnej sytuacji osób z niepełnosprawnością intelektualną.

3.1.10. PRZYKŁADY Z AZJI

Singapur

Singapur to niewielkie państwo wyspiarskie, zamieszkane przez około 4 mln ludzi. Usługi w zakresie kształcenia i zatrudnienia większości osób z niepełnosprawnością intelektualną świadczą dwie duże organizacje społeczne: Stowarzyszenie dla Osób

o Specjalnych Potrzebach (APSN), które oferuje usługi związane ze szkolnictwem i zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, oraz Ruch na rzecz Niepełnosprawnych Intelektualnie z Singapuru (MINDS), który prowadzi szkoły, oferuje usługi w zakresie zatrudnienia, prowadzi programy zajęć dziennych oraz domy opieki dla osób z niepełnosprawnością w stopniach umiarkowanym oraz znacznym. Obie organizacje prowadzą tradycyjne zakłady pracy chronionej oraz programy znane jako przedsiębiorstwa społeczne.

Rząd Singapuru zachęca do prowadzenia programów społecznych także organizacje świadczące usługi w zakresie zatrudnienia na rzecz osób z niepełnosprawnością. Zarówno APSN, jak i MINDS podejmują od pięciu lat kroki zmierzające do zapewnienia osobom z niepełnosprawnością konkurencyjnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. APSN prowadzi specjalny program w jednej ze swoich szkół średnich, którego celem jest pomoc uczniom w znalezieniu płatnej pracy w społeczności zaraz po ukończeniu szkoły. Program bazuje na zapewnianiu staży, które pozwalają zdobyć doświadczenie. W MINDS program otwartego zatrudnienia jest dodatkiem do programu zatrudnienia chronionego. Wyboru osób, które mają opuścić zamknięte środowisko i podjąć pracę w społeczności, dokonuje się na podstawie ich zainteresowań i wyników pracy w środowisku chronionym.

Jako przykłady przedsiębiorstw społecznych w Singapurze wymienić można myjnię samochodową otwartą dla wszystkich oraz sklep ze starociami, w którym sprzedawana jest też używana odzież. W obu przypadkach źródłem wynagrodzenia pracowników nie jest jednak zysk generowany z działalności, ale wsparcie opieki społecznej. Podobne firmy znajdują się w otwartym środowisku, dostępnym dla każdego, jednak często sprawiają wrażenie podmiotu opieki społecznej, a nie komercyjnego przedsięwzięcia.

Japonia

W 1966 roku Japonia przyjęła strategię zakładającą dobrowolne wprowadzenie kwot, na których skorzystałoby pracownicy z niepełnosprawnością. Od 1976 roku, kiedy w życie weszła poprawka do *Ustawy o promocji zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością*, kwoty stanowią prawnym obowiązkiem, pierwotnie dotyczący tylko osób z niepełnosprawnością fizyczną. W 1998 roku poprawki do ustawy rozszerzyły zasięg kwot na osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Niektóre firmy wywiązują się z obowiązku stosowania kwot poprzez zakładanie filii, w których zatrudniają wyłącznie osoby z niepełnosprawnością. Powstało 240 takich firm i zatrudniały 7700 osób z niepełnosprawnością. Ponad 40 proc. tych pracowników to osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Filie przyczyniają się do zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, ale nie uwzględniają celu rządowej strategii, którym jest włączenie osób z niepełnosprawnością w zwyczajne działania firm (Matsui 2008).

Japońskie Stowarzyszenie na rzecz Zatrudnienia Osób Starszych i z Niepełnosprawnością (JEED) odgrywa znaczącą rolę we wdrażaniu krajowych strategii na rzecz osób z niepełnosprawnością. JEED jest także liderem wśród organizacji państw azjatyckich w zakresie rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Elementem działań JEED jest prowadzenie badań nad metodami wsparcia zatrudnienia grup osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, także tych z niepełnosprawnością intelektualną i innymi rodzajami niepełnosprawności rozwojowej.

Poprzez sieć Regionalnych Centrów dla Osób z Niepełnosprawnością JEED wspiera osoby z niepełnosprawnością intelektualną w zdobywaniu doświadczeń zawodowych i oferuje im szkolenia zawodowe, aby ułatwić start na rynku pracy. JEED świadczy również szeroki zakres usług na rzecz pracodawców – przekazuje informacje, doradza, wspiera w zarządzaniu zatrudnieniem i udziela specjalistycznych porad.

Japońska Międzynarodowa Agencja Współpracy (JICA) wspiera rozwój zatrudnienia wspomaganego i szkolenia trenerów pracy w regionie Azji i Pacyfiku.

Model trenera pracy w Japonii

Rząd Japonii wspiera zawód trenera pracy i szkolenia osób go wykonujących. Działania trenerów pracy są w zasadzie podobne do modelu obowiązującego w Stanach Zjednoczonych i obejmują ocenę osoby z niepełnosprawnością oraz miejsca pracy, dobór stanowiska odpowiedniego dla danej osoby, intensywne wsparcie w miejscu pracy, które stopniowo maleje wraz z tym, jak pracownik uczy się wykonywać pracę, oraz sporadyczne wsparcie w późniejszym okresie.

Tak jak w innych krajach o wysokim dochodzie spadek liczby miejsc pracy w sektorze produkcji, który niegdyś stanowił popularne miejsce zatrudnienia, wymusił przeniesienie wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną na sektory dystrybucji i usług.

W przeprowadzonym niedawno badaniu Ishii i Yaeda (2010) przyjrzeni się możliwościom rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną w Japonii. W badaniu wzięło udział 941 firm, w których pytano, jakie zadania wykonują w nich osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz jakie towarzyszą im możliwości rozwoju zawodowego. Prawie 60 proc. firm, które zgodziły się wziąć udział w badaniu, nie zatrudniało osób z niepełnosprawnością intelektualną. W firmach zatrudniających takie osoby jako ich zadania powtarzało się „sprzątanie biura i miejsca pracy”. Wśród innych zadań wymieniano prace biurowe, ochroniarskie i produkcyjne. Firmy zatrudniające osoby z niepełnosprawnością intelektualną częściej oferowały możliwość rozwoju zawodowego niż te, w szeregach których nie było osób z niepełnosprawnością. Możliwości rozwoju zawodowego obejmowały:

- wsparcie i poprawę rezultatów pracy poprzez wykorzystanie technologii pomocniczych;
- uproszczenie procedur oraz zmodyfikowanie wykorzystywanych przy pracy urządzeń, by zwiększyć ich wydajność;
- tworzenie możliwości zatrudnienia poprzez działania restrukturyzacyjne.

Poniższy komentarz dotyczący cech, jakie muszą posiadać osoby rekrutowane jako trenerzy pracy, odnosi się również do innych krajów (Ramka 3.3.).

RAMKA 3.3. PODWYŻSZENIE STATUSU TRENERA PRACY – WYZWANIA

W Centrum Niepełnosprawności Rozwojowej Nakamachidai osoby pracujące jako trenerzy pracy to głównie absolwenci psychologii, nauk społecznych lub pedagogiki, którzy interesują się zagadnieniami pomocy społecznej. By usprawnić system treningu zawodowego, kluczowe jest jednak przeszkolenie osób, które mają wiedzę na temat przedsiębiorczości oraz tzw. smykałkę do biznesu, a nie tylko rozumieją cechy osób z niepełnosprawnością (...). Program treningowy skupiać się musi na praktycznym *know-how* w ich właściwej pracy (...). Jeśli trenerzy pracy mają być bardziej kompetentni, zawód ten musi oferować atrakcyjniejsze wynagrodzenie i wiązać się z wysokim statusem.

www.disabilityworld.org/06-08_02/employment/coaches.shtml

3.2. KRAJE O ŚREDNIM DOCHODZIE

3.2.1. PRZYKŁADY Z AZJI

Malezja

W lutym 2008 roku rząd Malezji uchwalił *Ustawę o osobach z niepełnosprawnością*, odchodząc tym samym od modelu o charakterze dobroczynnym i decydując się na podejście skupiające się na prawach osób z niepełnosprawnością. Ustawa podkreśla znaczenie dostępności, równych szans, ochrony i wsparcia ze strony rządu, sektora prywatnego oraz organizacji pozarządowych dla umożliwienia osobom z niepełnosprawnością pełnego uczestnictwa w życiu społeczności. Następnym etapem ustawy było utworzenie Krajowej Rady na rzecz Osób z Niepełnosprawnością oraz opracowanie Krajowego Planu Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych na lata 2007–2012.

Inicjatywy w zakresie zatrudnienia

Ministerstwo Kobiet, Rodziny i Rozwoju Społeczności Lokalnych podejmuje przy wsparciu JICA [Japońskiej Międzynarodowej Agencja Współpracy – red.] pierwsze kroki w zakresie wdrożenia zatrudnienia wspomaganego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Przeprowadzono programy szkoleniowe dotyczące modelu treningu zawodowego dla organizacji pozarządowych i grup CBR (Community Based Rehabilitation). Niedawno powstała także strona internetowa malezyjskiego treningu zawodowego (www.jobcoachmalaysia.com/).

W 1999 roku w Melace powstał zakład Joy Workshop, którego celem jest poprawa jakości życia osób z trudnościami w zakresie uczenia się – poprzez integrację ze społeczeństwem dzięki możliwości zatrudnienia i zdobycia umiejętności życia w społeczności. Prowadzony przez zakład program INTOWORK wspiera przejście pracowników z zakładów pracy chronionej do zatrudnienia wspomaganego. Program zainspirowała praca zmarłego Marca Golda i jego podejście „Spróbuj inaczej” do szkolenia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Opiera się ono na przekonaniu, że każdy może się kształcić. Obejmuje proces planowania wspólnie z daną osobą z niepełnosprawnością, jej rodziną oraz pracodawcą, przedstawienie propozycji odpowiednich stanowisk z uwzględnieniem wymagań pracodawcy i kandydata, przedstawienie faktycznie dobranych stanowisk na podstawie ich analizy, rozpoczęcie pracy, wsparcie na miejscu, transfer, a także – w razie konieczności – stałe wsparcie (zaadaptowano za Warnerem 2010).

Centrum Badań nad Niepełnosprawnością na Uniwersytecie w Sydney oraz Universiti Sains Malaysia w Penang, wspierane przez Instytut Australijsko-Malezyjski, współpracowały w 2010 roku w organizacji pilotażowego programu szkoleniowego dla kadry wspierającej osoby z niepełnosprawnością, pozostające w zatrudnieniu lub przebywające w społecznych domach opieki w Malezji. Planowane są dalsze testy programu w innych miejscach w Malezji z wykorzystaniem modelu „szkolenie dla trenera”, aby zapewnić kadrze jak najwyższe kwalifikacje, które pozwolą na osiągnięcie celów zarówno zatrudnienia wspomaganego, jak i – w szerszej perspektywie – krajowego Planu Działania na rzecz Osób Niepełnosprawnych.

3.2.2. PRZYKŁAD Z AMERYKI POŁUDNIOWEJ

Centro Ann Sullivan del Peru (CASP)

Organizacja ta powstała w 1979 roku z inicjatywy dr Liliany Mayo, przy pomocy jej rodziców i kolegów z pracy, i rozpoczęła naukę ośmiolatków o różnej sprawności w garażu domu rodziców doktor, znajdującym się w dzielnicy La Punta w Callao, w Peru.

W 1985 roku dr Judith M. LeBlanc z Instytutu Badań nad Długością Życia (Schiefelbusch Institute for Research in Life Span Studies) na Uniwersytecie w Kansas dołączyła do Centro Ann Sullivan del Peru (CASP) jako główny konsultant. Dzięki specjalizacji dr LeBlanc CASP przekształcił się w międzynarodowe centrum modelowe, w którym powstało wiele wyjątkowych metod nauczania, znanych jako Program Funkcjonalno-Naturalny (zob. <http://en.annsullivanperu.org/student-and-family-programs/supported-employment/index.php>).

Program zatrudnienia wspomaganego CASP skierowany jest do młodzieży i dorosłych o różnej sprawności (z autyzmem, zespołem Downa, porażeniem mózgowym i opóźnieniem rozwojowym) w wieku od 16 lat, którzy mają umiejętności niezbędne do tego, by podjąć pracę z wynagrodzeniem w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin w środowisku otwartym.

Podopieczni programu SE rozpoczęli na przykład w lutym 2011 roku pracę w Ministerstwie Zdrowia (MINSA). Przydzielono im zadania takie, jak: oznaczanie dokumentów kodami, segregacja i inne prace biurowe. To pierwsi młodzi ludzie z różnymi rodzajami niepełnosprawności pracujący w publicznej instytucji w Peru. Ten ważny krok umożliwiło porozumienie zawarte w październiku 2010 roku między CASP i MINSA. Jest częścią planu promowania zatrudnienia w ministerstwie osób o różnej sprawności, który ma silne poparcie obecnego rządu.

Program zatrudnienia wspomaganego CASP opiera się na zasadach opracowanych przez badaczy ze Stanów Zjednoczonych, czyli na pracy trenerów pracy oraz ciągłym wsparciu w miejscu pracy i w społeczności (zob.: en.annsullivanperu.org/student-and-family-programs/supported-employment/).

3.3. KRAJE O NISKIM DOCHODZIE – PRZYKŁADY Z AFRYKI

Brak jest przykładów z Afryki na zatrudnienie wspomaganie osób z niepełnosprawnością, w tym z niepełnosprawnością intelektualną. Trudno się temu dziwić, zważywszy na stopień dyskryminacji tej grupy ze względu na wiele złożonych czynników, z których najważniejszym jest ogólna niechęć społeczności do osób z niepełnosprawnością (Mung'omba, 2008). Nawet w krajach, w których SE już od dziesięcioleci stanowi wariant zatrudnienia, nie było łatwo zwiększyć liczby osób korzystających z tego programu. Jednym z powodów tej sytuacji jest brak rządowych inicjatyw zapewniających długofalową trwałość programów dla osób wymagających intensywnego wsparcia, mimo że mogłoby to przynieść wymierne korzyści finansowe. Napięte pozostają też stosunki między podejściem biznesowym a prawami człowieka, odnoszącymi się do osób z niepełnosprawnością. Przykład Benyama Fikru z Etiopii świadczy jednak najlepiej o tym, że warto działać (Ramka 3.4.).

RAMKA 3.4. GŁOSY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ:**BENYAM FIKRU**

Urodziłem się w 1973 roku jako najstarsze dziecko w rodzinie. Często miewałem gorączkę, więc mama zabrała mnie do szpitala, gdzie pielęgniarka powiedziała jej, że mam niepełnosprawność intelektualną. Gdy miałem siedem lat, podjąłem naukę w szkole. Nauczyłem się tu wielu rzeczy. Moja mama była bardzo szczęśliwa, bo zacząłem czytać w domu czasopisma i gazety. W okolicy znany jestem z miłości do tańca i muzyki. Dobrze dogaduję się z rodziną, znajomymi i sąsiadami. (...) Ukończyłem tkaćstwo w Centrum Szkolenia Zawodowego ENAID. Pracowałem przy produkcji tkanin artystycznych. Dzięki pracy stałem się niezależny – tak jak inni ludzie. Jestem tak pewny siebie, że mógłbym pracować i prowadzić życie jak każdy inny człowiek.

MOP 2010a

3.3.1. PRZYKŁADY Z RPA

Poniższe dwa przykłady z RPA i jeden z Zambii ukazują potencjał szerszego zastosowania zasad zatrudnienia wspomaganego.

The Living Link

Ta organizacja non profit, założona w 2000 roku w Johannesburgu w RPA, wspiera włączenie osób z niepełnosprawnością intelektualną w życie społeczności i ułatwia absolwentom szkół znalezienie pracy i rozpoczęcie samodzielnego życia. Podopieczni organizacji uczestniczą w Programie Integracji Dorosłych, którego celem jest zintegrowanie osób z niepełnosprawnością ze społeczeństwem i społecznością lokalną. Program opiera się na zdobywaniu życiowych umiejętności i skupia na praktycznych i niezbędnych elementach życia codziennego. Po ukończeniu programu podopieczni wspierani są przez The Living Link w znajdowaniu odpowiedniego zatrudnienia na otwartym rynku pracy, w ramach zatrudnienia wspomaganego. Dorosli trafiają do otwartego środowiska pracy i wykonują zadania, za które otrzymują realne wynagrodzenie i świadczenia proporcjonalne do wyników pracy. Zarówno pracodawca, jak i pracownik otrzymują wsparcie, które przynosi korzyści obu stronom. Oferowane usługi obejmują:

- analizę rynku pracy;
- obserwację stanowiska pracy;

- możliwość sprawdzenia się na danym stanowisku;
- zalecenia co do możliwych do przeprowadzenia modyfikacji;
- dostęp do bazy danych potencjalnych pracowników z zaburzeniami intelektualnymi;
- dobór osoby do stanowiska oraz zatrudnienie;
- trening zawodowy/szkolenie i wsparcie na miejscu;
- uwrażliwienie i szkolenie pracodawcy i współpracowników.

Z reguły absolwenci programu obejmują podstawowe stanowiska, które polegają na powtarzalnej pracy o określonej strukturze. Absolwenci trafiają do różnych miejsc, na przykład szpitali, biur, magazynów, fabryk i szkół. Pracują także w ogrodach/na terenach zewnętrznych, w hotelach i kuchni (zob.: www.thelivinglink.co.za/index.html).

Projekt Nitiro na rzecz zatrudnienia wspomaganego i włączającego

Projekt ten powstał w 2000 roku w obszarze Tschwane w prowincji Gauteng i ma na celu usunięcie potężnych barier blokujących udział osób z niepełnosprawnością intelektualną w kształceniu i pracy. Skupia się on w sposób holistyczny na częściowo pokrywających się obszarach wykluczeń – począwszy od ubóstwa i choroby, po język i program nauczania.

Szczególnie warto zwrócić uwagę na nacisk w projekcie Nitiro na zmianę nastawienia i zapewnienie zintegrowanego wsparcia społecznego. Projekt polega na przekazaniu informacji i umiejętności lokalnym urzędnikom, organizacjom pozarządowym i społecznym oraz stworzeniu między nimi partnerstwa. Model włączający okazał się niezwykle skuteczny i stopniowo zastępuje w okolicy starsze modele opierające się na polityce izolacji. Projekt jest urzeczywistnieniem nowej wizji edukacji włączającej w RPA oraz wzywa do zastosowania podejścia międzysektorowego.

Historia Jacka Mnisiego obrazuje możliwe do osiągnięcia rezultaty w przypadku stosowania zasad zatrudnienia wspomaganego (Ramka 3.5.).

3.3.2. PRZYKŁAD Z ZAMBII

Idea zatrudnienia wspomaganego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną zawitała do Zambii poprzez projekt sponsorowany przez rząd Finlandii. Projekt wdrożony przez Fiński Związek na rzecz Niepełnosprawności Intelektualnej i Rozwojowej (FAIDD) wspólnie z Zambijskim Związkiem na rzecz Zatrudnienia Osób z Niepełnosprawnością (ZAEPD) skupił się na przeanalizowaniu względnych korzyści modelu SE dla gospodarki,

RAMKA 3.5. JACK MNISI – CZŁOWIEK PRACUJĄCY

Jack Mnisi jest 24-latką z zespołem Downa, mieszkającą w Mamelodi, w południowoafrykańskiej prowincji Gauteng. Pracuje w dziale montażu w IST, firmie inżynierskiej na zachodnich przedmieściach Pretorii/Tschwane, gdzie odpowiada za składanie elektrycznych złączy testowych.

Jack pracuje na cały etat i otrzymuje wysoką pensję (wyższą nawet niż jego trener pracy i znacznie wyższą niż pozostali członkowie rodziny). Do pensji dochodzą świadczenia w postaci opieki zdrowotnej, posiłków itd.

Gdy Jack rozpoczął pracę w tej firmie, trener pracy towarzyszył mu każdego dnia i wsiadał w odpowiedni autobus, przychodził do pracy na czas itp. Wkrótce jednak Jack znalazł naturalne wsparcie w postaci kolegi z pracy, który towarzyszył mu w drodze do pracy i z powrotem. Dziś Jack dojeżdża do pracy samodzielnie albo umawia się z jednym z kolegów.

Początkowo trener pracy spędzał z Jackiem w pracy dużo czasu, wprowadzając go w panujące w firmie zwyczaje. Niedługo potem koledzy z pracy dobrowolnie zaczęli mu pomagać, gdy potrzebował wsparcia. Ze względu na to, że kluczowa jest komunikacja w języku ojczystym Jacka, firma niedawno zatrudniła bezpośredniego zwierzchnika pracującego z Jackiem. Jack bierze udział we wszystkich działaniach, spotkaniach i sesjach burzy mózgów działu. Wykonywanie pracy ułatwiają Jackowi znakowane kolorowo karty oraz bezpieczny sprzęt mechaniczny. Gdy IST zdecydowało się zastosować strategię równości w zatrudnieniu i przyjąć do pracy osobę z niepełnosprawnością, wybór kandydata i rozmowa kwalifikacyjna były dla firmy wielką niewiadomą. Skorzystanie z usług biura takiego jak Nitiro okazało się pomocne przy wyborze kandydata odpowiedniego na dane stanowisko. Pracodawca twierdzi, że zatrudnienie Jacka było opłacalne z punktu widzenia firmy i nigdy nie żałował tej decyzji.

www.downsyndrome.org.za/main.aspx?artid=81

także szarej strefy, dla małych przedsiębiorstw oraz osób samozatrudnionych (Koistinen 2008). W nawiązaniu do poprzedniego projektu wspierającego utworzenie 13 specjalnych jednostek szkolenia zawodowego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, w ogólnie dostępnych centrach szkolenia zawodowego, ten projekt był skierowany do absolwentów tych jednostek.

Dzięki zakończonemu w 2005 roku projektowi ponad setka absolwentów znalazła zatrudnienie zarówno oficjalnie (jako pomoce kuchenne, pracownicy na roli, pomoce biurowe, osoby sprzątające, krawcy i tkacze) oraz w szarej strefie (jako pomoce domowe, ogrodnicy, pracownicy ferm drobiu), w której pracuje nawet 70 proc. zambijskiej siły roboczej.

Pracownicy w oficjalnym sektorze mają prawo do emerytury, odpraw, świadczeń społecznych i płatnych urlopów. Korzyści te nie przysługują jednak zatrudnionym w szarej strefie, gdzie warunki pracy, w tym wynagrodzenie, nie są w żaden sposób zabezpieczone.

Szereg różnych wskaźników, takich jak: poziom integracji społecznej i zarobki, pozwalają stwierdzić, że zatrudnienie w sektorze oficjalnym przynosi o wiele lepsze rezultaty niż praca w szarej strefie, gdzie zdarzają się przypadki złego traktowania pracowników, szczególnie kobiet pracujących jako pomoce domowe. Przejawem tego jest np. wstrzymywanie wypłaty za niewielkie, a w dodatku wątpliwe niedociągnięcia.

Wspomniany projekt jest świetnym przykładem współpracy między krajem o wysokim dochodzie i z doświadczeniem w strategiach i praktykach zatrudnienia wspomaganego oraz krajem o niskim dochodzie. Wciąż nierozwiązana pozostaje jednak kwestia tego, jak zapewnić inicjatywom trwałość polegającą w szczególności na utrzymaniu pracy po zakończeniu programu pomocy z zagranicy. Problem ten omówiono w Rozdziale 4, gdzie zwrócono uwagę przede wszystkim na potrzebę stworzenia krajowego planu strategicznego z poparciem rządu oraz stałym wsparciem krajów o wysokim dochodzie.

Innym motorem zmian systemowych jest umocnienie się ruchów self-adwokackich oraz grup rodzin walczących o interesy swoich bliskich z niepełnosprawnością.

3.4. CO SPRAWIA, ŻE ZATRUDNIENIE WŁĄCZAJĄCE JEST SKUTECZNE?

Przedstawione tu badania z Australii, Kanady, USA i Unii Europejskiej skupiały się przede wszystkim na czynnikach umożliwiających rozwój i trwałość zatrudnienia włączającego w ramach modelu zatrudnienia wspomaganego. Nie zaskakuje to, że w ośrodkach badawczych Stanów Zjednoczonych – jako „ojczyźnie” modelu SE – powstało najwięcej badań poświęconych temu tematowi.

Określono w nich szereg czynników, które mają wpływ na skuteczność SE, oraz cechy programów SE, prowadzące do pomyślnych rezultatów. Czynniki te wymieniono poniżej.

3.4.1. BARIERY NA DRODZE DO UCZESTNICTWA

Osoby wymagające intensywnego wsparcia napotykać wiele czynników niezwiązanych bezpośrednio z ich niepełnosprawnością, które blokują możliwości zatrudnienia. Stainton et al. (2006) stwierdzają, że czynniki takie, jak: działające demobilizująco programy wsparcia i świadczenia dla osób z niepełnosprawnością, brak informacji o dostępności miejsc pracy, nieodpowiednie szkolenia i w rezultacie niski poziom edukacji, brak

dostępnych możliwości transportu oraz dyskryminacja ze strony pracodawców stanowią bariery na drodze do wzięcia udziału w programach SE.

W krajach, które zdecydowały się na wprowadzenie kwot zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, pracodawcy często deklarują, że od dostosowania się do obowiązujących przepisów wolą zapłacić grzywny. Pieniądze te przeznacza się na wsparcie zatrudnienia chronionego lub „specjalnego”.

3.4.2. PRZYGOTOWANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Riches i Green (2003) stwierdzili, że osoby z niepełnosprawnością są ogólnie dobrze przyjmowane przez zwierzchników i współpracowników w integracyjnym środowisku pracy. Z drugiej jednak strony pozytywny odbiór zależy od tego, czy osoby z niepełnosprawnością potrafią „wmieszać się” czy „dopasować”, nie zwracając na siebie uwagi, do czego konieczne są odpowiednie umiejętności społeczne.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną zmagają się z większą liczbą problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym niż reszta społeczeństwa, lecz badania wykazały, że regularne kontrole lekarskie zapobiegają występowaniu poważnych zaburzeń (Beange et al. 1999). Problemy ze zdrowiem psychicznym mogą dotyczyć nawet 40 proc. osób z niepełnosprawnością intelektualną, należy więc przeprowadzać regularne badania stanu zdrowia, aby stwierdzić, kto potrzebuje szczególnego wsparcia (Einfeld et al. 2006; Hofer et al. 2009). Jak wspomniano wyżej, niewłaściwe zachowania społeczne i emocjonalne stanowią często równie poważną przeszkodę w osiągnięciu pomyślnych rezultatów zatrudnienia.

W analizie porównawczej sektora usług w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną O'Brien i Dempsey (2004) podkreślili kształcenie i szkolenia jako warunki zwiększenia uczestnictwa osób z niepełnosprawnością intelektualną w rynku pracy.

W badaniu poświęconym projektowi SE w Zambii Koistinen (2008) zwraca uwagę na kluczowe znaczenie szkolenia zawodowego w zakresie umiejętności, które są aktualnie w cenie, oraz zaleca przeprowadzenie analizy rynku, umożliwiającej dokładne określenie umiejętności, jakie potencjalny kandydat powinien posiadać, i uwzględnienie tego przy tworzeniu programów szkolenia zawodowego. Okazało się, że kluczowe dla pomyślności zatrudnienia są także: samodzielne życie oraz umiejętności społeczne.

3.4.3. ZINDYWIDUALIZOWANE WSPARCIE FINANSOWE

Przyznanie wsparcia finansowego konkretnej osobie na podstawie programu planowania skoncentrowanego na jednostce (patrz poniżej) daje osobie z niepełnosprawnością większą możliwość samostanowienia i wolność wyboru (O'Brien et al. 2005; Stainton et al. 2006). Pionierem w podejściu bazującym na zindywidualizowanym wsparciu, poprzez które wsparcie finansowe rządu trafia bezpośrednio do jednostki, a nie do agencji, jest Kanada.

3.4.4. INICJATYWY WEJŚCIA NA RYNEK PRACY ABSOLWENTÓW SZKÓŁ

Pozyskanie niezbędnych w pracy umiejętności to proces, który powinien rozpocząć się długo przed tym, gdy uczeń z niepełnosprawnością intelektualną kończy szkołę. Badania w zakresie wejścia na rynek pracy i rozpoczęcia dorosłego życia przez absolwentów szkół przeprowadza się już od bardzo dawna – od początku lat 70. XX wieku (Parmenter 1986, 1990). Brolin (1972) zbadał na przykład cechy szkolnego programu nauczania, ułatwiające później zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym programy takie, jak: równoległy do nauki staż i zdobywanie doświadczenia zawodowego. Dziesięć lat później skupiono się na osobach wymagających bardzo intensywnego wsparcia w zakresie poznawczym i stworzono pierwsze inicjatywy na rzecz tej grupy. Rutkowski et al. (2006) opisują projekt SEARCH, który w dużej części polega na zdobywaniu doświadczenia zawodowego. *Ustawa o Niepełnosprawnych Amerykanach (The Americans with Disabilities Act – ADA)* wsparła te inicjatywy w Stanach Zjednoczonych poprzez walkę z praktykami dyskryminacyjnymi personelu.

Jednym z warunków pomyślnego wejścia na rynek pracy jest wdrażanie przez szkoły średnie odpowiedniej strategii, której częścią powinno być opracowanie indywidualnego planu (Individual Transition Plan – ITP) dla każdego ucznia uczęszczającego do szkoły średniej. W proces planowania należy stopniowo włączać wsparcie różnych biur pośredniczących w zatrudnieniu oraz centrów kształcenia absolwentów szkół średnich. Okazuje się, że zdobywane pod koniec nauki w szkole w niepełnym wymiarze godzin doświadczenie zawodowe przyczynia się do późniejszego sukcesu na płaszczyźnie zawodowej (Parmenter 1986, 1990; Parmenter i Fraser 1980; Parmenter i Knox 1991).

W programie pilotażowym przeprowadzonym w 1989 roku w australijskim stanie Nowa Południowa Walia utworzenie grup reprezentujących różne organizacje oraz społeczność lokalną okazało się mechanizmem umożliwiającym uczniom

RAMKA 3.6. SPRAWDZONE PRAKTYKI WCHODZENIA NA RYNEK PRACY

Następujące praktyki wchodzenia na rynek pracy po ukończeniu szkoły średniej pozwalają na osiągnięcie lepszych rezultatów w szkole oraz większe szanse na zatrudnienie i kontynuację kształcenia po ukończeniu szkoły:

1. Bezpośrednia, indywidualna pomoc w nauce, wsparcie w odrabianiu lekcji, uczęszczaniu na zajęcia i utrzymywaniu koncentracji.
2. Udział w zajęciach kształcenia zawodowego przez dwa ostatnie lata szkoły średniej, szczególnie udział w zajęciach, które umożliwiają zdobycie informacji dotyczących wykonywania konkretnego zawodu.
3. Zdobywanie doświadczenia zawodowego z wynagrodzeniem przez dwa ostatnie lata szkoły średniej.
4. Umiejętności w zakresie nauki (np. czytanie, matematyka, pisanie, rozwiązywanie problemów) oraz konieczne przy wchodzeniu na rynek pracy (np. zarządzanie pieniędzmi, umiejętności osobowe/społeczne, świadomość ścieżki zawodowej, self-adwokatura, wyznaczanie celów).
5. Udział w planowaniu procesu wchodzenia na rynek pracy, dzięki któremu promowane jest samostanowienie.
6. Bezpośrednie wsparcie w rozważaniu możliwości oferowanych przez ośrodki dostępne po ukończeniu szkoły średniej (np. czteroletnie szkoły wyższe lub uniwersytety, dwuletnie szkoły wyższe, centra rehabilitacji zawodowej).
7. Ukończenie szkoły wyższej.

Benz i Lindstrom 1999

z niepełnosprawnością płynne wejście na rynek pracy lub podjęcie dalszej nauki (Riches 1996). Liczne kraje wdrożyły podobne inicjatywy, jednak brak jasnego prawodawstwa i strategii powoduje, że za inicjatywy odpowiedzialne są poszczególne osoby, w rezultacie czego działania zawiesza się, gdy osoby te podejmują inne obowiązki.

W raporcie dotyczącym amerykańskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (Social Security Administration) Luecking i Wittenburg (2009) przedstawili świetne i konkretne przykłady działań podejmowanych w ramach inicjatywy wejścia na rynek pracy lub dalszego kształcenia młodzieży (Youth Transition Demonstration). Przykłady te świadczą o „potencjale młodych osób z niepełnosprawnością, który pozwala im skorzystać z dostępnych projektów i znaleźć zatrudnienie” (s. 241).

3.4.5. CHARAKTERYSTYKA SKUTECZNYCH PROGRAMÓW

Wartości u podstaw

W przypadku programów, w ramach których wszyscy interesariusze, w tym rząd, pracodawcy, usługodawcy i rodziny, dążyli do równości osób z niepełnosprawnością intelektualną, zatrudnienie wspomagane zakończyło się pomyślnymi i trwałymi rezultatami (Mills 2006; Wehman et al. 2006).

Zasięg programu

Badania przeprowadzone w USA skupiały się przede wszystkim na czynnikach umożliwiających rozwój programów zatrudnienia wspomagane, tak aby zniwelować nierównowagę między SE a modelami zatrudnienia w specjalnych ośrodkach. Zasięg programu wydaje się mieć znaczenie dla rodzaju i zakresu usług ośrodków dziennych i/lub oferujących zatrudnienie. Po przeprowadzeniu na terenie kraju ankiety dotyczącej ośrodków rehabilitacyjnych Kiernan, Gilmore i Butterworth (1997) poinformowali, że mniejsze ośrodki, wspierające do 50 osób, częściej niż większe organizacje oferują wyłącznie zatrudnienie wspomagane. Odejście od zindywidualizowanych usług, spowodowane globalizacją i wszechobecnymi fuzjami oraz poparte zasadą korzyści skali, staje na przeszkodzie do osiągnięcia pomyślnych rezultatów przez poszczególne osoby.

Ocena stopnia wymaganego wsparcia

Obszerna analiza wsparcia wymaganego przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną okazała się istotna nie tylko dla potrzeb zatrudnienia, ale także innych aktywności, takich jak: życie w społeczeństwie i spędzanie czasu wolnego (Riches et al. 2009a, 2009b; Thompson et al. 2004). Udowodniono, że pracy nie można postrzegać w oderwaniu od innych aspektów życia (Halpern et al. 1986). W kontekście trwałości zatrudnienia wspomagane znaczna część dowodów wskazuje na to, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną często tracą pracę nie dlatego, że nie są w stanie wykonywać zadań, ale z powodu niewłaściwych zachowań społecznych (Chadsey et al. 1999; Knox i Parmenter 1993).

Badanie terenowe, w którym poddano analizie związek między ogólną umiejętnością życia w społeczeństwie a stopniem niezależności w pracy i innych dziedzinach życia, wykazało, że osoby dorosłe z niepełnosprawnością intelektualną o wyższym poziomie podstawowych umiejętności życiowych są bardziej samodzielne w pracy i innych dziedzinach życia. Rezultaty badania przemawiają za włączeniem szkolenia dotyczącego podstawowych umiejętności życiowych do programu nauczania podczas ostatnich lat pobytu w szkole uczniów z niepełnosprawnością intelektualną (Woolf et al. 2010).

Z drugiej jednak strony Chadsey et al. (1997) ostrzegają przed kładzeniem zbyt dużego nacisku na „model deficytowy-naprawczy” i podkreślają wagę zgodności czy też harmonii między jednostką a jej środowiskiem. Znalezienie odpowiedniego dla danej osoby środowiska może okazać się skuteczniejsze niż zmiana konkretnego zachowania. Zasada ta odnosi się zwłaszcza do osób z niepełnosprawnością intelektualną, wymagających intensywnego wsparcia.

Planowanie skoncentrowane na jednostce

Planowanie skoncentrowane na jednostce stawia osobę z niepełnosprawnością w centrum procesów podejmowania decyzji i zakłada uwzględnianie jej życzeń i pragnień (Coyle i Moloney 1999; Wiese i Parmenter 2009). W zakresie zatrudnienia silna motywacja kandydata ma ogromny wpływ na osiągnięcie przez niego pomyślnych rezultatów. Potrzeba jeszcze badań dotyczących oceny tego, jaki wpływ na rezultaty i zadowolenie klienta wywiera planowanie skoncentrowane na jednostce, ale wyniki już przeprowadzonych badań są obiecujące (Robertson et al. 2006). W pilotażowym projekcie zatrudnienia wspomaganego w Zambii Koistinen (2008) wykazał, że rozpoznanie preferencji i potrzeb kandydata umożliwia zaoferowanie mu pasującego stanowiska, a w rezultacie osiągnięcie lepszych rezultatów długofalowych.

Wsparcie w miejscu pracy

Model zatrudnienia wspomaganego „zatrudnienie, szkolenie i wsparcie” polega zazwyczaj na tym, że trenerzy pracy pracują z potencjalnym pracownikiem, by poznać jego zainteresowania i umiejętności. Następnym etapem jest poszukiwanie pracy, dobór stanowiska pod kątem możliwości kandydata oraz zatrudnienie. Pracodawca zachęcany jest do wprowadzenia zmian (np. usprawnień) na danym stanowisku, tak by dostosować je do zdolności i możliwości pracownika z niepełnosprawnością intelektualną. W wielu przypadkach trener pracy najpierw sam uczy się, jak wykonywać daną pracę, by potem przekazać tę wiedzę pracownikowi z niepełnosprawnością. Możliwy jest także wariant, w którym pracodawca woli, by to jeden z członków personelu przekazał kandydatowi niezbędne umiejętności. Ktoś taki może później stać się mentorem osoby z niepełnosprawnością, a tym samym naturalnym wsparciem dla niej w miejscu pracy.

W Zambii dostępność programów pomagających znaleźć zatrudnienie odgrywała kluczową rolę nie tylko w kontekście zdobycia pracy, ale także jej utrzymania. Szkolenia zawodowe nie wystarczały, by znaleźć zatrudnienie.

Z badań konsekwentnie wynika, że niezależnie od tego, kto przeprowadza wstępne szkolenie, naturalne/nieformalne wsparcie dostępne cały czas prowadzi do większej trwało-

ści zatrudnienia niż wsparcie z zewnątrz/formalne. W praktyce oznacza to, że trenerzy pracy powinni stopniowo zmniejszać swoje wsparcie, upewniając się jednocześnie, że w razie konieczności przejmą je osoby przebywające razem z osobą z niepełnosprawnością w miejscu pracy. Trenerzy mogą na przykład zwrócić uwagę na to, czy wśród personelu nie ma kogoś, kto mógłby przejąć rolę mentora pracownika z niepełnosprawnością. Mimo tego jednak, że naturalne wsparcie jest obiecującą metodą zwiększania integracji i pomocy osobom z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy, niezbędne jest połączenie treningu zawodowego i naturalnego wsparcia oraz dostosowanie ich do konkretnych okoliczności i potrzeb.

Częsta obecność trenera pracy może także stanowić przeszkodę, która nie pozwoli danej osobie nawiązać relacji zarówno formalnych, jak i nieformalnych z pełnosprawnymi kolegami z pracy (Rogan et al. 2000). W niektórych okolicznościach trener pracy może skupić się na wsparciu w zakresie rozwijania umiejętności niezbędnych przy zatrudnieniu, np. zachowań społecznych poza miejscem pracy. Badania nie przyniosły jednak jednoznacznych rezultatów co do praktyki szkolenia umiejętności społecznych poza miejscem pracy, ponieważ ludzie nie zawsze przenoszą swoje umiejętności na środowisko naturalne – czasem potrzebują do tego wsparcia ze strony środowiska. McCuller et al. (2002) podsumowali, że do osiągnięcia lepszych rezultatów prowadzić mogłoby połączenie środowisk szkoleniowych.

W badaniu czterech głównych organizacji zajmujących się zatrudnieniem wspomaganym w Stanach Zjednoczonych Rogan et al. (2002) wyznaczyli kilka czynników, które można określić jako „dobre praktyki” w zakresie świadczenia wsparcia. Oto one:

- jednostka powinna mieć wybór, jaki rodzaj pracy podejmuje;
- praca powinna pozwolić jednostce na uniezależnienie się od wsparcia, które kosztuje, np. od pomocy trenerów pracy;
- wsparcie powinno być dostosowane do potrzeb jednostki;
- dobre poznanie jednostki jest kluczem do zaoferowania jej skutecznego wsparcia w miejscu pracy;
- w razie konieczności należy zaakceptować to, że dana osoba może nie być gotowa do pracy;
- istniejące kontakty i inne rodzaje wsparcia naturalnego należy wykorzystać jako czynniki ułatwiające podjęcie pracy.

Rolą trenera pracy jest także wsparcie rodzin, które na początku mogą być negatywnie nastawione do tego, że ich syn lub córka pracuje w otwartym środowisku. Powodem takiego nastawienia jest w wielu przypadkach obawa, że dziecko będzie prześladowane. Rodzice dzieci z niepełnosprawnością są często nadopiekuńczy. Nierzadko także czynni-

ki kulturowe sprawiają, że rodziny ukrywają dziecko z niepełnosprawnością ze względu na uprzedzenia społeczeństwa (Mung'omba 2008).

Jak ważni są rodzice

Griffin et al. (2008) i Lindstrom et al. (2007) podkreślają, że właściwe podejście rodziców do możliwości dziecka to czynnik warunkujący ich wsparcie społecznych wariantów zatrudnienia. Ze względu na to, że w procesie diagnostyki osobami kontaktowymi są przede wszystkim przedstawiciele zawodów medycznych – lekarskich i im podobnych, ograniczone oczekiwania w stosunku do dziecka są w nich zakorzenione często od jego najmłodszych lat.

W badaniu nastawienia rodziców i głównych opiekunów osób wymagających intensywnego wsparcia w zatrudnieniu wspomagany podkreślano brak możliwości wyboru ścieżki kariery (Ford et al. 1995). Zwrócono także uwagę na potrzebę lepszej komunikacji między usługodawcami i rodzinami. Donnelly et al. (2010) dowiedli znaczenia sieci rodzinnych dla możliwości satysfakcjonującego zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Koistinen (2008) podsumował, że wsparcie ze strony rodziców jest kluczowe, ale w Zambii często go brakuje, zwłaszcza na etapie szkolenia zawodowego, poszukiwania i rozpoczęcia pracy.

Analiza porównawcza jakości

Coraz częściej słychać głosy, że powinno się wyznaczyć punkty odniesienia, które byłyby pomocne przy pomiarze jakości programów SE i pozwoliłyby na stosowanie się do oryginalnego modelu SE (Jenaro et al. 2002; Wehman et al. 2003; zob. Ramka 3.7.).

RAMKA 3.7. WSKAŹNIKI JAKOŚCI

Wehman et al. (2003) uważają, że wskaźniki jakości powinny obejmować następujące obszary:

- stałe, konkurencyjne zatrudnienie w integracyjnym środowisku pracy;
- świadomy wybór (jednostka może wyrazić swoje preferencje), kontrolę i satysfakcję;
- poziom i rodzaj wsparcia;
- zatrudnienie osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym;
- liczbę godzin pracy w tygodniu;
- liczbę osób pracujących na stałe w ramach programu;
- dobrze skoordynowany system utrzymywania pracy;
- monitorowanie i śledzenie rezultatów zatrudnienia;
- integrację i udział w życiu społeczności;
- satysfakcję pracodawcy.

Jedna z propozycji dotyczyła prześledzenia stawek za godzinę pracy. Jenaro et al. (2002, s. 18) zaproponowali jednak większy zestaw wskaźników:

„Osiągnięcie celu w postaci stałej pracy wymaga tego, by pracownicy z niepełnosprawnością w największym możliwym zakresie mieli taką samą pensję, obowiązki, świadczenia i możliwość integracji jak każda inna osoba. Wskaźniki jakości w programach zatrudnienia wymagają silnego zaangażowania się w dążenie do osiągnięcia rezultatów, a nie tylko skupienia na usługach. Stała praca może pojawić się wtedy, gdy środowisko pracy jest przygotowane w taki sposób, by elementy pomocnicze i usprawnienia nie ograniczały rozwoju kariery ani interakcji społecznych”.

Przeanalizowawszy cechy skutecznych państwowych systemów świadczenia usług w USA, poprzez zebranie doświadczeń osób z niepełnosprawnością, które korzystały z pomocy państwowych biur przy szukaniu pracy, Timmons et al. (2002) wskazują pięć czynników skutecznego świadczenia usług: i) kultura biura, ii) koncentracja na kliencie, iii) dostęp do zasobów, iv) wykwalifikowany personel oraz v) skoordynowane usługi. Szczególnie wnikliwa analiza ekonomiczna danych ze stanu Karolina Południowa z lat 1999–2005, której celem było określenie, czy trening zawodowy prowadzi do trwałego zatrudnienia w społeczności lokalnej, pozwoliła McInnes et al. (2010) stwierdzić, że:

- 56 proc. osób mających trenera pracy pracowało dalej po upływie roku, podczas gdy wśród osób nieposiadających trenera pracy odsetek ten wyniósł 9 proc.;
- osoby korzystające z treningu zawodowego w większej liczbie przypadków miały korzystne cechy, na przykład wyższe IQ, brak problemów emocjonalnych lub behawioralnych;
- gdy w kolejnych analizach wzięto poprawkę na te czynniki endogenne, wyniki istotne statystycznie w większości nie zmieniły się.

Raczej nie zaskakuje, że agencje wolą rekrutować do programów SE osoby „łatwiejsze do zatrudnienia”, na przykład z wyższym ilorazem inteligencji i rozwiniętymi umiejętnościami społecznymi, mimo że programy te pierwotnie skierowane były do grupy osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym.

Trwałość

Na podstawie rezultatów i zaleceń ankiety dotyczącej sytuacji w 25 amerykańskich stanach oraz szczegółowej analizy 12 stanów, w których rezultaty zatrudnienia wspomaganego są lepsze niż średnia dla całego kraju, Mills (2006, s. 3) twierdzi, że jest siedem czynników wyjaśniających imponujące wyniki zatrudnienia wspomaganego w tych stanach:

- zdecydowane, jasne i jednoznaczne krajowe strategie, zasady i wymagania programowe ośrodka niepełnosprawności rozwojowej, dzięki którym wspierane są: jasno określona preferencja ośrodka zatrudnienia wspomagane dla osób z niepełnosprawnością rozwojową i dążenie do osiągnięcia tej formy zatrudnienia;
- zachęty finansowe sprzyjające rozwojowi możliwości zatrudnienia wspomagane oraz środki zniechęcające do wyboru zatrudnienia w specjalnym ośrodku bądź korzystania z usług ośrodków pozazawodowych;
- szeroka definicja warunków zatrudnienia, które kwalifikują do otrzymania finansowania na zatrudnienie wspomagane;
- obsada państwowego ośrodka odpowiednim personelem, który angażować się będzie w kwestie zatrudnienia;
- inwestycje w ciągłe szkolenia i wsparcie techniczne pracowników ośrodka;
- zaangażowanie we wsparcie ośrodków oferujących pracę w środowisku odizolowanym (chronionym), które pragną przeorganizować się w ośrodki oferujące zatrudnienie w środowisku integracyjnym;
- wykorzystanie rozległego systemu obserwacji danych, który skupia się na rezultatach zatrudnienia wspomagane.

3.4.6. CHARAKTERYSTYKA MIEJSCA PRACY

Nastawienie pracodawcy

Amerykańskie badanie nastawienia pracodawców (Olson et al. 2001) wykazało, że pracodawcy w firmach o dowolnej wielkości mają pozytywne doświadczenia dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz wysoko cenią szkolenia przeprowadzane przez usługodawców w zakresie zatrudnienia wspomagane. Do często wprowadzanych udogodnień zaliczyć można dodatkowy czas nadzoru, elastyczne godziny pracy oraz wsparcie trenera pracy. Stwierdzono, że koszt tych usprawnień jest dla firmy minimalny. Z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi uznano, że pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną kosztują firmę tyle samo ile pracownicy bez niepełnosprawności lub mniej. Negatywne nastawienie pracodawcy to jedno z największych zagrożeń dla pomyślności programów zatrudnienia wspomagane. Niepełnosprawność jest niekiedy postrzegana jako tabu. Niektórzy spodziewają się, że zatrudnienie osób z niepełnosprawnością odbije się na sytuacji finansowej firmy. W wielu krajach głęboko zakorzenione i powszechne są negatywne stereotypy dotyczące pojęcia niepełnosprawności intelektualnej (Yazbeck et al. 2004).

Niemniej jednak istnieje zmienna, która wydaje się najbardziej niezawodna w kwestii pozytywnego nastawienia pracodawców do osób z niepełnosprawnością intelektualną – wcześniejsze pozytywne doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością (Rimmerman 1998).

Wszystko to podkreśla wagę bliskiej współpracy z pracodawcami, by zagwarantować ich zadowolenie z rezultatów zatrudnienia. Z tego względu za ważną strategię uważa się rozgłaszanie „historii sukcesu” z udziałem pracowników z niepełnosprawnością. Badania pokazują, że wbrew negatywnym stereotypom powstałym na przestrzeni wieków osoby z niepełnosprawnością intelektualną potrafią być lojalnymi, godnymi zaufania i pilnymi pracownikami, którzy rzadko nie stawiają się w pracy (Ward et al. 1978).

Tuckerman et al. (1999) odnotowali pozytywne nastawienie do pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, wymagających intensywnego wsparcia. Smith et al. (2004) stwierdzili, że pozytywne nastawienie zależy od istnienia strategii w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością, wcześniejszego kontaktu z osobami z niepełnosprawnością oraz stopnia niepełnosprawności.

Ankieta przeprowadzona wśród 642 australijskich pracodawców, którzy zatrudniali pracowników z niepełnosprawnością, w tym z niepełnosprawnością intelektualną, wykazała, że:

- ponad 90 proc. pracodawców, którzy w ostatnim czasie zatrudniali pracowników z niepełnosprawnością, stwierdziło, że chcieliby dalej zatrudniać osoby z tej grupy;
- około 78 proc. pracodawców określiło poziom dopasowania pracownika z niepełnosprawnością oraz stanowiska jako „dobry”;
- jeśli chodzi o koszty i korzyści wprowadzenia udogodnień dla pracowników z niepełnosprawnością, 65 proc. pracodawców stwierdziło, że koszt usprawnień się zwrócił, a 20 proc. – że udogodnienia przyniosły korzyści finansowe;
- w przypadku pracowników z niepełnosprawnością średnia liczba zgłoszonych incydentów w zakresie BHP wyniosła jedną szóstą liczby incydentów z udziałem pracowników bez niepełnosprawności;
- 90 proc. pracowników z niepełnosprawnością osiąga wydajność taką samą lub większą niż inni pracownicy;
- 98 proc. tej grupy pracowników ma przeciętne lub wysokie notowania, jeśli chodzi o bezpieczeństwo;
- 86 proc. tej grupy pracowników ma przeciętne lub wysokie notowania, jeśli chodzi o obecność w pracy (Graffam et al. 2000; 2002a; zob. Ramka 3.8., w której przedstawiono punkt widzenia zarówno pracownika, jak i pracodawcy).

RAMKA 3.8. PUNKT WIDZENIA PRACOWNIKA I PRACODAWCY

Peter: Lubię swoją pracę. Jest bardzo dobra, mam wiele zadań. Moim ulubionym jest obsługa samochodów – pomagam klientom przynieść pudła do samochodu. Moje życie się zmieniło – mieszkam teraz sam i jestem niezależny.

Pracodawca Petera: Świetnie się sprawdza. Klienci są zadowoleni – Peter jest wydajny, szczęśliwy i można na nim polegać.

Tuckerman 2008b

Kultura miejsca pracy

Przyjazna kultura miejsca pracy okazuje się kluczowa dla skutecznego objęcia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną pracy w środowisku integracyjnym i jej utrzymania. Butterworth et al. (2000) naszkicowali cztery wyraźne cechy wspierającego i wspomagającego środowiska pracy: a) relacje nawiązywane w różnych kontekstach, np. możliwość spotykania się ze współpracownikami po pracy; b) sposobności kontaktu, np. wyznaczone pomieszczenia, w których można zjeść obiad lub spędzić przerwę i które są dostępne dla wszystkich; c) styl zarządzania wspierający jednostkę i zespół, w którym menedżerowie tworzą poczucie pracy zespołowej, osobiście interesują się pracownikami oraz przydzielają obowiązki zgodnie z mocnymi stronami i potrzebami pracowników; d) model pracy oparty na współzależności stanowisk, który obejmować może szkolenie pracowników z wykonywania różnych zadań.

Dzięki sprzyjającemu środowisku pracy możliwe jest również stworzenie ścieżki kariery dla wspieranych pracowników, którzy – w wielu przypadkach – nie awansują poza podstawowe stanowiska.

Kultura miejsca pracy pomaga także nawiązać bliskie relacje między pracownikami z niepełnosprawnością a pełnosprawnym personelem. Relacje te często charakteryzuje humor i nieformalność, co z kolei pomaga utrzymać pracę (Parmenter 2002). Fabian, Edelman i Leedy (1993, s. 32) sugerują potrzebę podjęcia kroków na trzech poziomach, aby pomóc potencjalnym pracodawcom w traktowaniu osób z niepełnosprawnością intelektualną jako zwyczajnych pracowników oraz by zwalczać negatywne poglądy, jakie często zakorzenione są w stereotypowym nastawieniu społeczeństwa: na poziomie poszczególnych współpracowników/zwierzchników, na poziomie grupy i na poziomie całej organizacji.

Konsultanci ds. zatrudnienia wykazali, że szkolenie z umiejętności komunikacyjnych dla współpracowników i zwierzchników prowadzi do poprawy nastawienia, szczególnie

gdy skupia się na komunikacji z danym pracownikiem z niepełnosprawnością, a nie na niepełnosprawności jako takiej. W innych przypadkach konsultanci ds. zatrudnienia dowiedli, że nawet zwykła dyskusja grupy o mitach i stereotypach dotyczących niepełnosprawności w miejscu pracy przyczynia się do poprawy nastawienia i podnosi morale załogi, gdyż grupa zaczyna zdawać sobie sprawę ze źródeł własnej siły i wpływów w środowisku pracy.

Storey (2002) i Parmenter et al. (2006) przedstawili najlepsze praktyczne rozwiązania pozwalające zwiększyć interakcję społeczną pracowników poprzez strategie nauczania umiejętności społecznych oraz komunikacyjnych, rozwiązywania problemów oraz wsparcia ze strony personelu.

Holenderskie badanie wykazało, że pracownicy w ramach zatrudnienia wspomaganego postrzegani są przez pełnosprawnych kolegów na równi z innymi (Cramm et al. 2008). Większość współpracowników określiła ich przynajmniej jako „znajomych z pracy”. Co ciekawe, niektórzy określali pracowników z niepełnosprawnością jako „kolegów”, a to wskazuje na wyższy poziom włączenia społecznego.

3.4.7. REZULTATY

W większości badań poświęconych rezultatom wsparcia osób pracujących w ramach zatrudnienia wspomaganego porównano pod kątem trzech czynników model SE oraz programy izolujące osoby z niepełnosprawnością, m.in. zakłady pracy chronionej i ośrodki dzienne.

Wyniki pracy

Ankieta brytyjskiego Instytutu Badań nad Zatrudnieniem (Institute of Employment Studies), przeprowadzona w 2005 roku, wykazała, że:

- pracownicy z niepełnosprawnością są bardziej lojalni w stosunku do organizacji i zaangażowani w pracę na jej rzecz, w wyniku czego:
- pracownicy z niepełnosprawnością ciężko pracują, rzadko opuszczają pracę z powodu choroby i cieszą się wysokim wskaźnikiem utrzymania pracy.

Wyniki te odnoszą się do ogółu pracowników z niepełnosprawnością, ale sprawdzają się szczególnie w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną (Ward et al. 1978).

Satysfakcja konsumenta

Ankiety zadowolenia przeprowadzone wśród osób korzystających z usług zatrudnienia wspomaganego pokazały, że większość konsumentów lubi swoją pracę. Przeprowadzane bezpośrednio wywiady z osobami wymagającymi intensywnego wsparcia, korzystającymi z usług SE w Wirginii, dowiodły, że wiele osób chciałoby zmienić niektóre aspekty pracy, aby uczynić ją lepszą (Parent, Kregel i Johnson 1996). Ponad połowa ankietowanych stwierdziła, że ich obecna praca nie jest tym, czym chcieliby zajmować się na stałe. Na koniec uznano, że należy zwiększyć zaangażowanie konsumentów na wszystkich etapach zatrudnienia wspomaganego.

W badaniu nastawienia rodziców i głównych opiekunów osób wymagających intensywnego wsparcia w zatrudnieniu wspomaganym podkreślano brak możliwości wyboru ścieżki kariery (Ford et al. 1995). W badaniu tym zwrócono także uwagę na potrzebę lepszej komunikacji między usługodawcami i rodzinami.

Zarobki

Programy zatrudnienia wspomaganego z definicji umożliwiają osobom z niepełnosprawnością intelektualną dostęp do realnych zarobków. Zależą one – zwłaszcza w przypadku programów skierowanych do osób wymagających intensywnego wsparcia – od efektywności danej osoby i są względem niej proporcjonalne. Programy SE obejmują także często zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Ogólnie można jednak stwierdzić, że osoby pracujące w ramach SE zarabiają znacznie więcej niż pracujące w ramach programów zakładających izolację osób z niepełnosprawnością (zob. Podrozdział 2.2.).

Jakość życia

Jeśli chodzi o wskaźniki jakości życia i zadowolenia z życia, badania pozwalają na ogólne stwierdzenie, że u osób pracujących w ramach SE jakość i zadowolenie z życia są wyższe niż u osób bezrobotnych lub korzystających z innych programów dla osób z niepełnosprawnością. Badanie przeprowadzone w Australii wykazało, że osoby pozostające w otwartym zatrudnieniu cieszą się lepszą jakością życia niż pracujące w zakładach pracy chronionej lub bezrobotne (Eggleton et al. 1999). Hiszpańskie badanie wykazało natomiast brak różnic w jakości życia osób pracujących w ramach SE i w zakładach pracy chronionej (Verdugo et al. 2006). Odkryto jednak bezpośredni związek między charakterystyką środowiska pracy i jakością życia osób pracujących w ramach zatrudnienia wspomaganego. Okazało się także, że istnieje negatywny związek między intensywnością wsparcia z zewnątrz oraz jakością życia, co świadczy o tym, że ze wsparcia korzystać należy wyłącznie wtedy, gdy jest ono bezwzględnie konieczne.

W najnowszym z australijskich badań Kober (2005) porównał jakość życia oraz wzmocnienie pozycji/niezależność osób w integracyjnym oraz odizolowanym środowisku pracy. W przypadku osób o niezbyt rozwiniętej sprawności funkcjonalnej w zakresie pracy nie odnotowano różnic w jakości życia, podczas gdy w przypadku osób o większej sprawności funkcjonalnej w zakresie pracy grupa pracujących w integracyjnym środowisku osiągnęła lepsze wyniki w skali jakości życia i wzmocnienia pozycji/niezależności. Co ciekawe, na jakość życia przekłada się także mieszkanie w domu rodzinnym. W przypadku osób mieszkających w domu rodzinnym nie występują różnice w poziomie jakości życia, niezależnie od rodzaju zatrudnienia. Odpowiedzi uczestników mieszkających w pojedynkę lub w grupach pokazały jednak, że jakość życia jest lepsza w przypadku zatrudnienia w konkurencyjnym środowisku. Potwierdza to wcześniejszą obserwację co do współzależności czynności, jakie podejmują ludzie – wyników pracy nie można postrzegać w oderwaniu od innych działań życiowych.

Knox, Mok i Parmenter (2000) dowiedli, że osoby pracujące w środowisku integracyjnym mają pozytywny obraz siebie i twierdzą, że nie czują się już „niepełnosprawne”. Potwierdziło to także badanie Koistinen (2008) przeprowadzone w Zambii. Odkrycie to podkreśla, jak etykiety „z niepełnosprawnością”, a w szczególności „z niepełnosprawnością intelektualną”, a także inne negatywne określenia wpływają na samoopozostawanie tych osób.

Porównanie obiektywnych i subiektywnych wskaźników jakości życia w grupie osób pracujących w ramach SE, w zakładach pracy chronionej i w dziennych ośrodkach zajęć, oraz w grupie ich sprawnych współpracowników w Walii wykazało, że osoby pozostające w zatrudnieniu wspomagany cieszą się lepszą obiektywną jakością życia niż osoby zatrudnione w zakładach pracy chronionej oraz dziennych ośrodkach zajęć. U pełnosprawnych współpracowników wskaźnik obiektywnej jakości życia oraz autonomii w pracy jest wyższy niż we wszystkich trzech grupach osób z niepełnosprawnością intelektualną. Co ciekawe, grupa osób pozostających w zatrudnieniu wspomagany cieszy się lepszą subiektywną jakością życia niż sprawni koledzy z pracy (Beyer, et al. 2010a). Jednym z celów zatrudnienia wspomagane jest włączenie społeczne w miejscu pracy. W badaniu obserwacyjnym, w którym porównano poziom interakcji i zaangażowania osób z niepełnosprawnością intelektualną i bez niej Beyer, Kilsby i Willson (1995) nie dopatrzili się istotnych różnic między tymi dwiema grupami.

Korzyści gospodarcze

Analizy kosztów i korzyści oraz rentowności SE przyniosły sprzeczne rezultaty (Schneider 2003; Beyer i Kilsby 1998; Beyer i Robinson 2009), ale inne badania wykazały niewątpliwie korzyści tej formy zatrudnienia zarówno dla jednostek, jak i podatników (Kregel 1999; Kregel i Dean 2002; Kregel et al. 2000; McCaughrin et al. 1991).

W obszernym przeglądzie rentowności programów SE Cimera i Rusch (1999) stwierdzają, że:

- z perspektywy czasu SE to dobra inwestycja dla podatników i społeczeństwa;
- pracownicy zarabiają w ramach SE ogólnie więcej niż w ramach zatrudnienia chronionego;
- rentowność programów SE różni się w poszczególnych regionach państw.

Szeroko zakrojone badanie Cimery (2010) dotyczące wszystkich osób pracujących w ramach zatrudnienia wspomaganego, finansowanego z programu rehabilitacji zawodowej na terenie całych Stanów Zjednoczonych w latach 2002–2007, wykazało uśrednioną korzyść netto dla podatników na poziomie 351 dolarów amerykańskich miesięcznie na jednego pracownika. Cimera wyliczył, że po ekstrapolacji tej liczby na liczbę wszystkich Amerykanów z niepełnosprawnością, przebywających w odizolowaniu w dziennych ośrodkach zajęć, korzyść finansowa w przypadku zatrudnienia wspomaganego wyniosłaby 1,5 mld dolarów amerykańskich. Może rozczarowywać tylko, że zarobki w ramach SE wciąż pozostają niższe niż ogólne zarobki ludności, a często wynoszą mniej niż wynosi minimum egzystencji. Przyczyniać się do tego może wysoki wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

Tuckerman, Smith i Borland (1999) także wykazali, że zatrudnienie osób wymagających intensywne wsparcie jest w kontekście australijskim wariantem rentownym dla rządu. Wraz z rozszerzaniem się zasięgu programu koszty na jednego uczestnika ustabilizowały się, a koszty wypłaty renty inwalidzkiej spadły. Badanie dowiodło, że program SE kosztuje znacznie mniej niż programy pobytu w dziennych ośrodkach zajęć, skierowane do tej samej grupy osób.

Graffam et al. (2002b) wysnuli wniosek szczególnie istotny dla idei społeczeństw włączających i akceptacji różnorodności. Stwierdzili bowiem, że pracodawcy odnoszą zarówno materialne, jak i niematerialne korzyści dla swojej organizacji dzięki zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością, przy czym korzyści te w większości przypadków są finansowo neutralne lub przynoszą zysk. Jeśli chodzi o korzyści niematerialne, obecność osób z niepełnosprawnością wśród personelu podkreśla potrzebę przyjrzenia się praktykom szkoleniowym i kierowniczym, podstawowym praktykom pracy, kwestiom BHP oraz poprawie wyników organizacji. Graffam et al. (2002b) podkreślają również, że rezultaty ich badań wskazują na to, iż pracodawcy uznają i przyjmują różnorodność w miejscu pracy i dochodzą do następującego wniosku: „pracownik z niepełnosprawnością postrzegany jest jako motor pozytywnej zmiany i lepszych wyników organizacji” (s. 260).

Beyer i jego koledzy z Walijskiego Centrum na rzecz Trudności z Nauką (Welsh Centre for Learning Disabilities) przeprowadzili szeroko zakrojone analizy kosztów i korzyści SE w ostatnich 20 latach (Beyer et al. 1996; Beyer i Kilsby 1998; Beyer et al. 2002; Beyer i Seebohm 2003; Beyer 2008; Shearn et al. 2000). Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski z tych analiz:

- W początkowym okresie koszty SE mogą być wyższe niż koszty tradycyjnych wariantów zatrudnienia chronionego. Korzyść dla podatników rośnie wraz z upływem czasu. Może minąć do pięciu lat, zanim korzyści finansowe przewyższą poniesione koszty.
- Przepisy dotyczące zasiłków oraz brak ogólnie dostępnego finansowania SE postrzegane są jako największe przeszkody dla rozwoju SE w Wielkiej Brytanii.
- Popularność pracy w niepełnym wymiarze, w ramach której osoby pracują tylko kilka godzin i jednocześnie pobierają zasiłek, doprowadziła do stosunkowo niekorzystnej relacji kosztów do korzyści, w porównaniu do Stanów Zjednoczonych.
- Porównanie kosztów generowanych przez SE i dzienne ośrodki zajęć wypada niekorzystnie dla SE, jednak ta forma zatrudnienia stanowi lepszą inwestycję dla integracji społecznej.
- Na efektywność projektu kluczowy wpływ mają korzyści skali w zakresie liczby zatrudnionych pracowników i godzin przepracowanych przez daną osobę.
- Gdyby wziąć pod uwagę czynniki takie, jak: podatki płacone przez osoby pracujące w ramach zatrudnienia wspomaganego oraz ich większą siłę nabywczą, okazałoby się, że zatrudnienie osób z niepełnosprawnością stanowi dla podatnika zysk netto.

W raporcie przygotowanym na zlecenie brytyjskiego Ministerstwa Pracy i Emerytur (UK Department for Work and Pensions) Rangarajan et al. (2008) zakwestionowali wyniki analiz kosztów i korzyści w zakresie SE ze względu na błędy w metodologii, np. brak randomizowanych badań kontrolnych.

3.4.8. UWAGI KOŃCOWE

Nie ulega wątpliwości, że wszystkie badania w zakresie SE pochodzą z krajów o wysokim dochodzie. Z tego względu rezultaty badań niekoniecznie mają zastosowanie także w krajach o niskim dochodzie. Ośrodki badawcze zainteresowane SE stoją więc przed wyzwaniem nawiązania współpracy z badaczami z krajów o niskim dochodzie i zainicjowania badań sytuacji w tych krajach. Z perspektywy czasu można dostrzec, że w kwestii niepełnosprawności polityki społeczne często wyprzedzają badania naukowe (Parmenter 1991).

Do pomyślnych trendów zaliczyć można zaangażowanie rodzin osób z niepełnosprawnością, widoczne podczas regionalnej konferencji MOP „Osoby z niepełnosprawnością intelektualną – wyznaczenie ścieżki szkoleń i zatrudnienia w rejonie afrykańskim”, która odbyła się w Lusace w Zambii w marcu 2010 roku, oraz pojawienie się grup self-adwokatów w krajach o niskim dochodzie. Na całym świecie zaobserwować można ruch w kierunku emancypacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, który prowadzi do umocnienia pozycji grupy i jej samostanowienia.

4. KROK NAPRZÓD

Od powstania w latach 70. XX wieku idei zatrudnienia wspomaganego (SE) stanowi ono włączający wariant zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną na kilku kontynentach. Osobiste historie ilustrujące to, jak ważna jest dla osób z niepełnosprawnością intelektualną praca, to świadectwo znaczenia zatrudnienia wspomaganego dla wartości sprawiedliwości społecznej oraz godności ludzkiej. Przejrzysta polityka rządów w zakresie wsparcia inicjatyw zatrudnienia wspomaganego jest kluczowym czynnikiem ich powodzenia.

Doświadczenia płynące zarówno z krajów o wysokim, jak i niskim dochodzie pokazują jednak, że inicjatywy te będą cechować się trwałością wyłącznie po zapewnieniu ciągłego wsparcia. Kraje o niskim dochodzie ze względu na swój rolniczy charakter oraz poważne ograniczenia finansowe są być może w lepszej sytuacji w zakresie testowania opisanych powyżej modeli alternatywnych. Opłacalnymi wariantami mogą okazać się np. samozatrudnienie czy tworzenie małych przedsiębiorstw komercyjnych, jednak te warianty nie zostały jeszcze poddane krytycznej analizie. Wyniki badania przeprowadzonego w Zambii kwestionują powodzenie modelu małych przedsiębiorstw komercyjnych dla osób z niepełnosprawnością intelektualną ze względu na sugerowany brak niezbędnych umiejętności w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Alternatywę mogłoby stanowić zatrudnienie menedżera, który ma doświadczenie w zarządzaniu firmą oraz angażuje się w pomoc osobom z niepełnosprawnością intelektualną. W przypadku obu wspomnianych podejść stosować się można do zasad SE, w tym ważnej reguły: „Najpierw zatrudnienie, potem szkolenie”.

Pozytywnym zjawiskiem jest rosnąca liczba krajowych organizacji SE, które zapewniają wsparcie i szkolenie tym, którzy z nimi współpracują. Organizacje te stają się coraz silniejsze, więc być może wesprą inicjatywy w krajach o niskim dochodzie.

W krajach, w których historia SE jest już długa, zaobserwować można dwa zjawiska. Pierwszym jest naturalna tendencja do rozszerzania zatrudnienia wspomaganego na inne grupy osób z niepełnosprawnością, na przykład na osoby z zaburzeniami psychicznymi. W rezultacie liczba osób z niepełnosprawnością intelektualną, korzystających z programów SE, maleje. Drugim zjawiskiem jest skłonność ośrodków wspierających SE do kwalifikowania do programów zatrudnienia wspomaganego osób, którym łatwiej jest znaleźć pracę.

Analiza wpływu SE na życie osób z niepełnosprawnością intelektualną w krajach takich, jak: Kanada, Australia, Nowa Zelandia, Wielka Brytania oraz w części Europy nie może się obejść bez uwzględnienia długiej historii świadczeń, jakie kraje te zapewniają osobom z niepełnosprawnością. Zatrudnienie wspomagane podważa podstawy modelu opieki społecznej, więc nie jest zaskoczeniem fakt, że negatywne nastawienie i bodźce zniechęcające do podjęcia pracy, które są nieodłączną częścią systemu opieki społecznej, do pewnego stopnia hamują rozwój SE jako alternatywy różnych wariantów zatrudnienia chronionego. Osoby z niepełnosprawnością oraz ich opiekunowie, którzy otrzymują zasiłek dla osób o niskich dochodach oraz zasiłek zdrowotny, nie chcą stracić prawa do tych świadczeń po przekroczeniu progu dochodowego. Gwałtowny wzrost liczby osób pobierających zasiłki sprawił, że rządy w wielu częściach świata zaostrzyły kryteria i proces oceny, aby ograniczyć wydatki. Inne stanowisko przyjął Heath (2010), którego analiza wykazuje, że zasiłki dla osób z niepełnosprawnością zmniejszają ubóstwo i niekoniecznie zniechęcają do podjęcia zatrudnienia.

Rodzi się ważne pytanie, dlaczego inicjatywy SE nie rozwijają się nieprzerwanie na całym świecie. Dlaczego niektóre programy mają się świetnie, a inne tracą na znaczeniu?

Gottlieb, Myhill i Blanck (2010) sugerują, że w celu zrozumienia przeszkód, które nie pozwalają zatrudnieniu wspomaganemu (SE) oraz zatrudnieniu dostosowanemu do potrzeb (CE) stać się modelami dominującymi, trzeba wyraźnie rozróżnić bariery, które mają wpływ na podaż pracy, oraz te, które mają wpływ na popyt na nią. Po stronie podaży należy przyrzeć się przeszkodom, które są nieodłączną częścią sytuacji życiowej osób z niepełnosprawnością. Potencjalnymi barierami są na przykład niewystarczający dostęp do środków transportu oraz ryzyko związane z utratą świadczeń dla osób z niepełnosprawnością i świadczeń zdrowotnych po przekroczeniu danego progu. Po stronie popytu na pracę wciąż trzeba zmierzyć się z negatywnym nastawieniem oraz wyobrażeniem o kosztach wprowadzenia usprawnień w miejscu pracy, gdyż obydwa te czynniki mogą wpłynąć na niechęć potencjalnego pracodawcy do zatrudniania osób z niepełnosprawnością.

Kwestię tę poruszają także Boeltzig, Scott Gilmore i Butterworth (2006). Twierdzą, że należy przyjąć szerszą perspektywę, a nie skupiać się wyłącznie na przeszkodach wewnątrz sieci świadczącej usługi rehabilitacyjne. Jest to – ich zdaniem – szersza kwestia o charakterze systemowym. Ich komentarze wydają się szczególnie trafne w kontekście toczącej się obecnie dyskusji:

„Jeśli celem jest sprawienie, by zatrudnienie integracyjne dla osób z niepełnosprawnością było wariantem nie tylko rentownym, ale także atrakcyjnym, stworzyć należy system oraz struktury finansowania, które sprzyjać będą zatrudnieniu w pełnym wymiarze oraz większej różnorodności miejsc pracy, ale także pozwolą na inwestycje w personel wspierający osoby z niepełnosprawnością rozwojową w planowaniu kariery i doradzający w kwestii potencjalnego wpływu pensji na uprawnienie do pobierania dotychczasowych świadczeń” (s. 7).

4.1. WSKAZÓWKI ODNOŚNIE DO ROZWOJU POLITYKI

Wiele krajów wypracowało przejrzystą politykę w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, która ma na celu integrację społeczną oraz wspiera indywidualne wybory. Mimo wszystko niniejszy przegląd ukazał rzeczywistość, w której znaczna większość osób z niepełnosprawnością intelektualną wciąż nie ma dostępu do zatrudnienia wspomaganego, a w wielu przypadkach także do jakichkolwiek konkretnych zajęć.

Następujące wskazówki co do rozwoju polityki powstały na podstawie rezultatów badań oraz inicjatyw w terenie, przeanalizowanych na potrzeby niniejszego dokumentu. Mogą one pokierować dalszym rozwojem SE i sprzyjać zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością intelektualną w środowisku włączającym. Mają zastosowanie w krajach, które podejmują starania w zakresie ulepszenia istniejącej polityki i/lub opracowania nowej, która będzie dążyć do wyeliminowania nierówności doświadczanej przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

- Jeśli programy mają przynieść pozytywne rezultaty dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, muszą być zgodne z zasadami zatrudnienia wspomaganego i zatrudnienia dostosowanego do potrzeb, a w szczególności z zasadą ciągłego wsparcia formalnego i nieformalnego.
- Na długofalowy sukces wpływ ma dobrze dopracowany etap przygotowawczy, który rozpoczyna się w ostatnich latach szkoły średniej. Dokładnie zaplanowany proces wejścia na rynek pracy po ukończeniu szkoły jest jednym z bardziej skutecznych wskaźników dobrych rezultatów zatrudnienia, szczególnie jeśli w ramach tego procesu jednostka zdobywa doświadczenie zawodowe.
- Potrzebne jest wyważenie między strukturą a jej nadmiarem w procesach planowania i oferowania wariantów zatrudnienia. Intensywny, kliniczny model rehabilitacji nie jest zalecany dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, szczególnie dla wymagających średniointensywnego i intensywnego wsparcia.
- Podstawą dobrej polityki jest dobra informacja. Brak natomiast danych dotyczących faktycznego występowania niepełnosprawności intelektualnej, szczególnie w krajach o niskim dochodzie. Nie do końca sprawdza się wykorzystanie typowych metodologii epidemiologicznych, ponieważ niepełnosprawność jest zjawiskiem specyficznym kulturowo. To, co uchodzi za niepełnosprawność w kontekście miejskim, na obszarach wiejskich może być odbierane zupełnie inaczej.
- Efektywne systemy zarządzania danymi są pomocne w określaniu potrzeb, monitoringu oraz rozwoju programów dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, szczególnie gdy bazują na systemach zdobywania danych dotyczących ogółu społeczeństwa.

- Kluczem do sukcesu jest także skoncentrowane na jednostce planowanie, w którym biorą udział wszyscy interesariusze, w tym rodziny. Należy zwrócić uwagę na mocne strony danej osoby, jej zainteresowania oraz system wsparcia, jaki trzeba zapewnić, by mogła osiągnąć swoje cele. Podkreślić należy także to, jak ważny jest odpowiedni dobór jednostki i jej preferencji oraz stanowiska, jeśli tylko jest możliwy.
- Zalecane jest planowanie ścieżki kariery, ponieważ wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną nie awansuje poza najprostsze stanowiska.
- Powodzenie zatrudnienia wspomaganego wymaga także odpowiedniego przeszkolenia trenerów pracy, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności z zakresu marketingu oraz wsparcia w miejscu pracy.
- Ocena rezultatów w zakresie jakości życia jest odzwierciedleniem związku między pracą a innymi aspektami życia, na przykład miejscem zamieszkania jednostki. Pewne jest także wzajemne powiązanie poziomu niezależności oraz poczucia samostanowienia i silnej pozycji.
- Historie ilustrujące pozytywne rezultaty zatrudnienia to jeden z najlepszych sposobów na to, by przekonać potencjalnych pracowników, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą być lojalnymi i wydajnymi pracownikami.
- Zatrudnienie okazało się wpływać na jakość życia osób z niepełnosprawnością intelektualną, więc może być ważnym czynnikiem ograniczającym występowanie zaburzeń emocjonalnych w tej grupie osób.

Niezbędne są działania podejmowane na szczeblu krajowym oraz regionalnym, by wyciągnąć wnioski ze zdobytych doświadczeń i zapewnić lepsze możliwości grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną.

4.1.1. POZIOM KRAJOWY

Po konsultacjach i we współpracy z przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego rządu ponoszą odpowiedzialność za promowanie szans osób z niepełnosprawnością intelektualną na wzięcie udziału w życiu danej społeczności oraz całego społeczeństwa. Poniżej przedstawiono najważniejsze kroki na drodze do wypełnienia tego obowiązku.

Przeprowadź analizę systemową obecnej sytuacji

- We współpracy ze wszystkimi grupami interesariuszy, w tym szkołami, przeprowadź ankiety, zorganizuj spotkania konsultacyjne oraz indywidualne rozmowy, które

pozwolą określić obecną sytuację zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną.

- Przeanalizuj czynniki będące przeszkodą i ułatwieniem na drodze do zatrudnienia wspomaganego tej grupy osób w różnych regionach geograficznych kraju, aby skorzystać z doświadczeń obszarów miejskich i wiejskich.
- Poszerz swoją wiedzę, korzystając z dokumentacji dotyczącej obecnych modeli zatrudnienia innych grup osób z niepełnosprawnością.

Wyznacz cele i założenia na przyszłość

- W ramach tego samego procesu konsultacyjnego z udziałem wszystkich grup interesariuszy opracuj zestaw celów i założeń, które przyświecać będą wdrażaniu inicjatyw w zakresie SE dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Przyjrzyj się różnym modelom, by jak najlepiej zatroszczyć się o sytuację konkretnych społeczności lokalnych. Warto wziąć pod uwagę elementy modelu ekonomii społecznej (CED) oraz modelu przedsiębiorstw społecznych.
- Poinformuj o systemie wartości, na którym bazuje ten proces.

Opracuj krajową strategię w zakresie zatrudnienia wspomaganego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną

- We współpracy ze wszystkimi grupami interesariuszy, w tym różnymi ministerstwami, partnerami społecznymi oraz organizacjami reprezentującymi społeczeństwo obywatelskie, opracuj na piśmie jasną strategię, w której przedstawione będą przyświecające jej wartości oraz wypływające z nich cele i założenia zatrudnienia wspomaganego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Wzór takiego działania stanowić może niedawna inicjatywa rządu Wielkiej Brytanii – Valuing Employment Now.

Opracuj krajową strategię wdrożenia

- Wyznacz terminy osiągnięcia konkretnych celów oraz określ przydział zasobów.
- Wskaż zakres obowiązków organizacji rządowych i pozarządowych, także w zakresie zasobów ludzkich.
- Jako element strategii stwórz niewielką liczbę programów pilotażowych wraz z procesami ich oceny, by rozpocząć proces zmiany systemowej.

- Wyznacz potencjalnych przywódców w ramach rządu i społeczeństwa, którzy będą wspierać proces zmian.

Stwórz skuteczny system gromadzenia danych, który pozwoli śledzić postępy

- Stwórz system gromadzenia danych, aby zebrać informacje dotyczące osób korzystających z programu (dane wejściowe), szczegółów różnych modeli programu (procesy), szczegółów otrzymywanego wynagrodzenia, liczby przepracowanych dni, poziomu integracji ze społecznością oraz zdobytych umiejętności (dane wyjściowe).
- Opracuj system gromadzenia danych pozwalający na modyfikację programu po otrzymaniu opinii na jego temat oraz na określenie czynników środowiskowych, które stanowią przeszkodę bądź ułatwienie.
- Stwórz lokalny potencjał badawczy, który pozwoli utrzymać trwałość programów poprzez współpracę z lokalnymi ośrodkami badawczymi przy uniwersytetach, poprzez zachęcanie uniwersytetów państwowych do współpracy przy rozwoju programu, jego ocenie i szkoleniu personelu, a także poprzez nawiązywanie współpracy z uniwersytetami z innych krajów, które mają doświadczenie w badaniach na temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Informuj o rezultatach programów

- Aby promować zmianę w nastawieniu partnerów społecznych w danej społeczności, informuj o pozytywnych rezultatach projektów pilotażowych we wszystkich możliwych mediach, ponieważ historie sukcesu są motorem dalszych korzystnych zmian.
- Włącz w działania partnerów społecznych oraz przywódców danej społeczności, którzy mogą odgrywać rolę orędowników zmian.

4.1.2. POZIOM REGIONALNY

W celu wsparcia inicjatyw na szczeblu krajowym interesariusze mogą tworzyć lokalne i globalne sieci.

Stwórz Regionalne Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspomaganego

- Można rozważyć stworzenie regionalnej organizacji wsparcia na wzór Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE) oraz Światowego Związku Zatrudnienia

Wspomagane (WASE), która umożliwiłaby wymianę informacji oraz zapewniła wsparcie techniczne.

- Współpraca z EUSE i innymi krajowymi związkami na rzecz zatrudnienia wspomagane otworzyłaby dostęp do materiałów szkoleniowych i innych form wsparcia technicznego.
- Taka organizacja mogłaby prowadzić programy warsztatowe i szkoleniowe na szczeblu regionalnym i/lub krajowym.

4.2. PODSUMOWANIE

Pomimo poważnych wyzwań, jakie wiążą się ze wsparciem osób z niepełnosprawnością w ogóle i osób z niepełnosprawnością intelektualną w szczególności, w tym ogromnego ubóstwa, negatywnego nastawienia i nieodpowiednich strategii, można zaobserwować także tendencje pozytywne. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że większość państw na świecie zobowiązała się do przestrzegania wielorakich reguł w zakresie praw człowieka, odnoszących się do osób z niepełnosprawnością. Niezbędne jest jeszcze silne zaangażowanie w to, by reguły te nie tylko stały się częścią krajowej polityki w kwestiach niepełnosprawności, ale także zostały wcielone w życie i poddane jak najdokładniejszemu monitoringowi, z uwzględnieniem panujących warunków społeczno-gospodarczych.

Z wyżej opisanych powodów większości osób z niepełnosprawnością intelektualną odmawia się możliwości podjęcia stałego zatrudnienia w społeczeństwie. Pierwszym krokiem ku zmianie tej sytuacji jest wiara w to, że zmiana jest konieczna, a także mocne zaangażowanie w jej wprowadzanie. Większość państw podpisała i ratyfikowała *Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*. Artykuł 27 *Konwencji ONZ* stanowi:

„Państwa-Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i akceptowanej na rynku pracy i w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych. Zadaniem Państw-Stron jest ochrona i promowanie poszanowania prawa do pracy”.

Powyższe oświadczenie stanowi ważny powód analizy tego, jak konkretny kraj, nawet o ograniczonych zasobach, może stworzyć program wspierający grupy społeczne znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji, by podjęły zatrudnienie „o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym”.

Ważne jest, by monitorować wdrażanie *Konwencji ONZ* tam, gdzie została ratyfikowana. To, że kraje na całym świecie przyjęły specjalne ustawodawstwo na rzecz niepełnosprawności,

jest pozytywnym zjawiskiem, ale – jak kilkakrotnie podkreślano w niniejszym dokumencie – często do końca zwleka się z okazaniem wsparcia osobom z niepełnosprawnością intelektualną.

BIBLIOGRAFIA I PRZYDATNE LINKI

Literatura

- Adnams C.M., 2008, *Poverty and intellectual disabilities: A view from Africa*, „Journal of Intellectual Disability Research”, nr 52, s. 639.
- Arnold S.R.C., Riches V.C., Parmenter T.R., Stancliffe R.J., 2009, *The I-CAN: Using e-health to get people the support they need*, „Electronic Journal of Health Informatics” (eJHI), nr 4(1), e4.
- Beange H., Lennox N., Parmenter T.R., 1999, *Health targets for people with an intellectual disability*, „Journal of Intellectual and Developmental Disability”, nr 24, s. 283–297.
- Bellamy G.T., Rhodes L.E., Mank D.M., Albin, J.M., 1988, *Supported employment: A community implementation guide*, Baltimore, Paul H. Brookes.
- Benz M.R., Lindstrom L., 1999, *Improving collaboration between schools and vocational rehabilitation: The youth transition programme model*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 13, s. 55–63.
- Beyer S., 2008, *An evaluation of the outcomes of supported employment North Lanarkshire (2007)*, Motherwell: North Lanarkshire Council.
- Beyer S., Brown T., Akandi R., Rapley M., 2010a, *A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, nr 23, s. 290–295.
- Beyer S., Jordan de Urries E.B., Verdugo M.A., 2010b, *A comparative study of the situation of supported employment in Europe*, „Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities”, nr 7, s. 130–136.
- Beyer S., Robinson C., 2009, *A review of research literature on supported employment: A report for the cross-government learning disability employment strategy team*, Londyn, Cabinet Office.

- Beyer S., Grove B., Schneider J., Simons K., Williams V., Heyman A. et al., 2004, *Working lives: The role of day centres in supporting people with learning disabilities into employment*, Leeds, Department of Work and Pensions.
- Beyer S., Seebohm P., 2003, *Employment creation in social enterprises: A public authority perspective 2001–2003 – The financial net cost analysis*.
- Beyer S., Hedeboew G., Morgan C., Van Regenmortel T., Samoy E., 2002, *International reflections: An interim report on effective approaches to vocational training and employment for people with learning disabilities*, European Association of Service Providers for Persons with Disabilities, The LABOR Project.
- Beyer S., Thomas J., Thornton P., 2002, *The net costs and social benefits of the supported employment programme*, Sheffield, DWP.
- Beyer S., Kilsby M., Shearn J., 1999, *The organisation and outcomes of supported employment in Britain*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 12, s. 137–146.
- Beyer S., Kilsby M., 1998, *Financial costs and benefits of two supported employment agencies in Wales*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, nr 11, s. 303–319.
- Beyer S., Goodere L., Kilsby M., 1996, *Costs and benefits of supported agencies. Findings from a national survey*, „Employment Service Research Series R37”, London, Stationery Office.
- Beyer S., Kilsby M., Willson C., 1995, *Interaction and engagement of workers in supported employment: A British comparison between workers with and without learning disabilities*, „Mental Handicap Research”, nr 8/3, s. 137–155.
- Blanck P., Hill E., Siegal C., Waterstone M., 2009, *Disability civil rights law and policy*, wyd. II, Thomson/West Publishers.
- Boeltzig H., Scott Gilmore D., Butterworth J., 2006, *The national survey of community rehabilitation providers, FY2004-2005. Report 1: Employment outcomes of people with developmental disabilities in integrated employment. Research to practice 44*, Boston, Institute for Community Inclusion (ICI).
- Braddock D., Hemp R., Rizzolo M., 2008, *The state of the states in developmental disabilities*, Washington, DC, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD).
- Brolin D., 1972, *Value of rehabilitation services and correlates of vocational success with the mentally retarded*, „American Journal of Mental Deficiency”, nr 76, s. 644–651.
- Brown I., 2007, *What is meant by intellectual and developmental disabilities*, [w:] I. Brown i M. Percy (red.), *A comprehensive guide to intellectual and developmental disabilities*, Baltimore, Paul H. Brookes, s. 3–15.

- Butterworth J., Hagner D., Helm D., Whelley T.A., 2000, *Workplace culture, social interactions and supports for transition-age young adults*, „Mental Retardation”, nr 38, s. 342–353.
- Canadian Association for Community Living (CACL), 2006, *The employment and employability of Canadians with intellectual disabilities*, Submission to the Canadian House of Commons Standing Committee on Human Resources, Social Development and the Status of Persons with Disabilities, Toronto.
- Chadsey J.G., Shelden D.L., Horn J.R., Bardeleben D., Cimera R.E., 1999, *Description of variables impacting successful and unsuccessful cases of social integration involving co-workers*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 12, s. 103–112.
- Chadsey J.G., Linneman D., Rusch F.R., Cimera R.E., 1997, *The impact of social integration interventions and job coaches in work settings*, „Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities”, nr 32, s. 281–292.
- Christianson A.L., Zwane M.E., Manga P., Venter A., Downs D., Kromberg J.G., 2002, *Children with intellectual disability in rural South Africa: Prevalence and associated disability*, „Journal of Intellectual Disability Research”, nr 46, s. 179–186.
- Cianciolo A.T., Sternberg R.J., 2004, *Intelligence. A brief history*, Malden, MA, Blackwell Publishing.
- Cimera R., 2011, *Does being in sheltered workshops improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities?*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 35, s. 21–27.
- 2010, *Supported employment's cost efficiency to taxpayers: 2002 to 2007*, „Research and practice for persons with severe disabilities”, nr 34, s. 13–20.
- Cimera R.E., Rusch F.R., 1999, *The cost efficiency of supported employment programmes: a review of the literature*, „International Review of Research in Mental Retardation”, nr 22, s. 175–225.
- Clarke A.M., Clarke A.D.B., 1965, *Mental deficiency: The changing outlook*, wyd. II, Londyn, Methuen.
- Clarke A.M., Clarke A.D.B. (red.), 1958, *Mental deficiency: The changing outlook*, Londyn, Methuen.
- Corbiere M., Bond G.R., Goldner E.M., Ptasiński T., 2005, *The fidelity of supported employment implementation in Canada and the United States*, „Psychiatric Services”, nr 56, s. 1444–1447.
- Council of Europe, 2006, Council of Europe Disability Action Plan, www.coe.int/t/e/social_cohesion/socsp/integration/02_council_of_europe_disability_action_plan/Council_of_Europe_Disability_Action_Plan.asp

- 1961, *Karta Społeczna*, pod adresem: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/html/035.htm>
- Coyle K., Moloney K., 1999, *The introduction of person-centred planning in an Irish agency for people with intellectual disabilities: An introductory study*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 12, s. 175–180.
- Cramm J.-M., Tebra N., Finkenflugel H., 2008, „Colleagues” perception of supported employee performance, „Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities”, nr 5, s. 269–275.
- Crawford C., 2006, *Tapping into labour market development agreements to improve the employment prospects of people with intellectual disabilities*, Toronto, The Roeher Institute.
- Darwin C., 1859, *O powstawaniu gatunków*, Londyn, John Murray.
- Dempsey I., Ford J., 2009, *Employment for people with an intellectual disability in Australia and the United Kingdom*, „Journal of Disability Policy Studies”, nr 19, s. 233–243.
- Department of Health (Wielka Brytania), 2009, *Valuing employment now – Real jobs for people with learning disabilities*, dostępne pod adresem: www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_101401
- 2001, *Valuing people: a new strategy for learning disability for the 21st century*, dostępne pod adresem: www.archive.official-documents.co.uk/document/cm50/5086/5086.htm
- Dewson S., Ritchie H., Meager N., 2005, *New deal for disabled people. Survey of employers, Research Report DWPRR 301*, Londyn, Ministerstwo Pracy i Emerytur.
- Donnelly M., Hillman A., Stancliffe R.J., Knox M., Whitaker L., Parmenter T., 2010, *The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with intellectual disability* „WORK: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation”, nr 36, s. 227–237.
- Duce J., Biersdoff K., 2002, *Supporting self-employment*, „Rehabilitation Review”, nr 13/8.
- Dudley J. R., Schatz M. S., 1985, *The missing link in evaluating sheltered workshop programs: The clients’ input*, „Mental Retardation”, nr 23, s. 235–240.
- Edeh O.M., Hickson L., 2002, *Cross-cultural comparison of interpersonal problem-solving in students with mental retardation*, „American Journal on Mental Retardation”, nr 107, s. 60–15.
- Edgerton R.B., 2001, *The hidden majority of individuals with mental retardation and developmental disabilities*, [w:] A. Tymchuk, K.C. Lakin i R. Luckasson (red.), *The forgotten generation: The status and challenges of adults with mild cognitive limitations*, Baltimore, Paul H. Brookes, s. 3–19.

- 1967, *The cloak of competence: Stigma in the lives of the mentally retarded*, Berkeley, University of California Press.
- Eggleton I., Robertson S., Ryan J., Kober R., 1999, *The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 13, s. 95–107.
- Einfeld S.L., Piccinin A.M., McKinnon A., Hofer S.M., Taffe J., Gray K.M., Bontempo D.E., Hoffman L.R., Parmenter T.R., Tonge B.J., 2006, *Psychopathology in young people with intellectual disability*, „Journal of American Medical Association”, nr 296, s. 1981–1989.
- Emerson E., 2007, *Poverty and people with intellectual disabilities*, „Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Review”, nr 13, s. 187–113.
- Emerson E., Fujiura G., Hatton C., 2007, *International perspectives*, [w:] S.L. Odom, R.H. Horner, M. Snell i J. Blacher (red.), *Handbook on developmental disabilities*, Nowy Jork, Guildford Press.
- Ellis N.R. (red.), 1963, *Handbook of mental deficiency, psychological theory and research*, Nowy Jork, McGraw Hill.
- Fabian E.S., Edelman A., Leedy N., 1993, *Linking workers with severe disabilities to social supports in the workplace: Strategies for addressing barriers*, „Journal of Rehabilitation”, nr 59, s. 29–34.
- Field K., Macky T., 2010, *Gracelands Turning faces to the sun*, Te Awamutu, Gracelands Group of Services.
- Ford J., Ninnes P., Parmenter T.R., 1995, *Attitudes toward supported employment of parents and primary caregivers of individuals with severe intellectual disabilities*, „Journal of Intellectual & Developmental Disability” (JIDD), nr 29, s. 245–261.
- Forester-Jones R., Gore N., Melling K., 2010, *How many people with intellectual disability are employed in the UK?*, „Tizard Learning Review”, nr 15, s. 56–58.
- Fujirura G.T., Park H.J., Rutkowski-Kmitta V., 2005, *Disability statistics in the developing world: A reflection on the meanings in our numbers*, [w:] „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, nr 18, s. 295–304.
- Gold M.W., 1975, *Vocational training*, [w:] J. Wortis (red.), *Mental retardation and developmental disabilities*, „An Annual Review”, nr 7, s. 254–264.
- 1972, *Stimulus factors in skill training of the retarded on a complex assembly task: Acquisition, transfer and retention*, „American Journal on Mental Deficiency”, nr 76, s. 517–526.

- Gottlieb A., Myhill W.N., Blanck P., 2010, *Employment of people with disabilities*, [w:] J.H. Stone i M. Blouin (red.), *International Encyclopedia of Rehabilitation*, dostępne pod adresem: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=123&language=en>
- Graffam J., Shinkfield A., Smith K., Polzin U., 2002a, *Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 17, s. 175–181.
- Graffam J., Smith K., Shinkfield A., Polzin U., 2002b, *Employer benefits and costs of employing a person with a disability*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 17, s. 251–263.
- Graffam J., Smith K., Shinkfield A., Polzin U., 2000, *Making it work: Employer outcomes when employing a person with a disability*, Melbourne, Institute of Disability Studies, Uniwersytet Deakin.
- Greenleigh Associates, Inc., 1975, *The role of sheltered workshops in the rehabilitation of the severely handicapped*, Nowy Jork, Greenleigh Associates, Inc.
- Greve B., 2009, *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: A summary of evidence from country reports and research studies*, Raport przygotowany dla Akademickiej Sieci Ekspertów z zakresu Niepełnosprawności, Academic Network of European Disability Experts – ANED, Uniwersytet w Leeds.
- Griffin C.C., Hammis D., Geary T., Sullivan M., 2008, *Customized Employment: Where We Are; Where We're Headed*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 28, s. 135–139.
- Griffin C.C., Hammis D., Geary T., 2007, *The job developer's handbook. Practical tactics for customized employment*, Baltimore, Paul H. Brookes.
- Griffin C., Hammis D., 2002, *Job carving: Finding goodness of fit*, „Job Carving Newsletter”, nr 15, s. 1–2.
- Grimes D., 1985, *New Directions. Report of the Handicapped Persons Review*, Canberra; Australian Government Publishing Service.
- Gunzberg H.C., 1965, *Social competence and mental handicap*, Londyn, Bailliere, Tindall i Caswell.
- Halpern A.S., Close D.W., Nelson D.J., 1986, *On my own. The impact of semi-independent living programs for adults with mental retardation*, Baltimore, Paul H. Brookes.
- Hatton C., Emerson E., Lobb C., 2005, *Evaluating the impact of valuing people: Report of Phase 1. A review of existing national datasets*, Lancaster, Uniwersytet w Lancaster, Institute for Health Research.
- Heath B., 2010, *Benefits versus rights: A false dichotomy in the political economy of disability?*, dokument nieopublikowany, Toronto, York University.

- Hofer S.M., Gray K.M., Piccinin A.M., Mackinnon A., Bontempo D.E., Einfeld S.L., Hoffman L., Parmenter T.R., Tonge B.J., 2009, *Correlated and coupled within-person change in emotional and behavior disturbance in individuals with intellectual disability: Results from the Australian Child to Adult Development (ACAD) study*, „American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities”, nr 114/5, s. 307–321.
- Hopkins R., 1995, *Community economic development: A question of scale*, „Community Development Journal”, nr 30, s. 48–55.
- Horner R.H., Dunlap G., Koegel R.L., 1988, *Generalization and maintenance. Life-style changes in applied settings*, Baltimore, Paul H. Brookes.
- Inge K., 2008, *Choice and customized employment: A critical component*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 28, s. 67–70.
- 2006, *Customized employment: A growing strategy for facilitating inclusive employment*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 24, s. 191–193.
- International Disability Rights Monitor, 2004, Regional report of the Americas*, Chicago, International Disability Network.
- Ipsen C., 2004, *Rural Disability and Rehabilitation Research Progress Report #28*, dostępny pod adresem: <http://rtc.ruralinstitute.umt.edu/RuEcD/Update.htm>
- Irish Association of Supported Employment (IASE), 2005, *Five-Year Strategic Plan 2005–2010*, www.iase.ie/pages/policy/Iase_Development_Strategy_2005_2010.pdf
- 2000, *Mainstream Supported Employment Project Research Report*, EU Horizon Project Consortium.
- Ishii K., Yaeda J., 2010, *Job development activities for individuals with intellectual disabilities in Japan*, „Journal of Rehabilitation”, nr 10, s. 23–29.
- Jenaro C., Mank D., Bottomley J., Doose S., Tuckerman P., 2002, *Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 17, s. 5–21.
- Jordan de Urries, Beyer, Verdugo, 2007, *A comparative study of the situation of Supported Employment in Europe*, Uniwersytety w Salamance i Cardiff, we współpracy z EUSE.
- Kelly C., Craig S., Kelly F., 2010, *Annual Report of the National Intellectual Disability Database Committee 2009*, Dublin, HRB.
- Kiernan W.E., Hoff D., Freeze S., Mank D.M., 2011, *Employment first: A beginning not an end*, „Intellectual and Developmental Disabilities”, nr 49, s. 300–3004.
- Kiernan W.E., Gilmore D., Butterworth J., 1997, *Provider perspectives and challenges in integrated employment*, [w:] Kiernan, W.E. i Schalock, R.L. (red.), *Integrated employment*.

- Current status and future directions*, Washington, DC, American Association on Mental Retardation, s. 97–105.
- Kiernan W.E., Schalock R.L. (red.), 1997, *Integrated employment. Current status and future directions*, Washington, DC, American Association on Mental Retardation.
- Kiernan W.E., Stark J.A., 1986, *Pathways to employment for adults with developmental disabilities*, Baltimore, Paul H. Brookes.
- Knox M., Mok M., Parmenter T.R., 2000, *Working with the experts: Collaborative research with people with an intellectual disability*, „Disability & Society”, nr 15, s. 49–61.
- Knox M., Parmenter T.R., 1993, *Social networks and support mechanisms for people with mild intellectual disability in competitive employment*, „International Journal of Rehabilitation Research”, nr 16, s. 1–12.
- Kober R.O., 2005, *The effectiveness of different methods of employment for people with developmental disabilities*, nieopublikowana rozprawa doktorska, Uniwersytet Zachodniej Australii.
- Koistinen M., 2008, *Understanding experiences of vocational training and employment for persons with learning disabilities in Zambia: Lessons for the future*, Helsinki, FAIDD Finnish Association in Developmental Disabilities.
- Kregel J., 1999, *Why it pays to hire workers with developmental disabilities*, „Focus on Autism and Other Developmental Disabilities”, nr 14, s. 2–11.
- Kregel J., Dean D.H., 2002, *Sheltered vs. supported employment: A direct comparison of long-term earnings outcomes for individuals with cognitive disabilities*, [w:] J. Kregel, D.H. De i P. Wehman (red.), *Achievements and challenges in employment services for people with disabilities: The longitudinal impact of workplace supports monograph*, dostępne pod adresem: www.worksupport.com/resources/viewContent.cfm/151
- Kregel J., Wehman P., Revell G., Hill J., Cimera R., 2000, *Supported employment benefit cost analysis: Preliminary findings*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 14, s. 153–161.
- Kregel J., Wehman P., Banks P.D., 1989, *The effects of consumer characteristics and type of employment model on individual outcomes in supported employment*, „Journal of Applied Behavior Analysis”, nr 22, s. 407–415.
- Kretzman J., McNight J., 1997, *Building communities from the inside out: A path toward finding and mobilizing a community's assets*, Chicago, Acta Publications.
- Kromberg J.G.R., 2008, *Intellectual disabilities in the context in a South African community: Prevalence and traditional healers' experiences*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, nr 52, s. 640.

- Kromberg J., Zwane E., Manga P., Venter A., Rosen E., Christianson A., 2008, *Intellectual disability in the context of a South African population*, „Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities”, nr 5, s. 89–95.
- Kuno K., 2009, *Disability equality training: Potentials and challenges in practice in developing countries*, „Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal”, nr 20, s. 41–52.
- Li S., Wong T., 2007, *Social enterprise policies of UK, Spain and Hong Kong*, Hong Kong: Research and Library Services Division, Legislative Council Secretariat.
- Lindstrom L., Doren B., Metheny J., Johnson P., 2007, *Transition to Employment: Role of the Family in Career Development*, „Council for Exceptional Children”, nr 73, s. 348–366.
- Luckasson R., Borthwick-Duffy S., Buntinx W.H.E., Coulter D.L., Craig E.M., Reeve A. et al., 2002, *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports*, wyd. IX, Washington, DC, American Association on Mental Retardation.
- Luckasson R., Coulter D.L., Polloway E.A., Reiss S., Schalock R.L., Snell M.E. et al., 1992, *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports*, wyd. IX, American Association on Mental Retardation.
- Luecking R.G., Wittenburg D., 2009, *Providing supports to youth with disabilities transitioning to adulthood: Case descriptions from the Youth Transition Demonstration*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 30, s. 241–251.
- Mank D.M., Rhodes L.E., Bellamy G.T., 1986, *Four supported employment alternatives*, [w:] W.E. Kiernan i J.A. Stark (red.), *Pathways to employment for adults with developmental disabilities*, Baltimore, Paul H. Brookes.
- Matsui R., 2008, *Employment Measures for Persons with Disabilities in Japan in FOCUS*, grudzień 2008, nr 54.
- May P.A., Brooke L., Gossage J.P., Croxford J., Adnams C., Jones K.L., Robinson L., et al., 2000, *Epidemiology of fetal alcohol syndrome in a South African community in the Western Cape Province*, „American Journal of Public Health”, nr 90, s. 1905–1912.
- McCall T., 2003, *Institutional design for community economic development models: Issues of opportunity and capacity*, „Community Development Journal”, nr 38, s. 96–108.
- McCaughrin W.B., Rusch F.R., Conley R.W., Tines J., 1991, *A benefit-cost analysis of supported employment in Illinois: The first 2 years*, „Journal of Developmental and Physical Disabilities”, nr 3, s. 129–145.
- McConkey R., Mezza F., 2001, *Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres*, „Journal of Learning Disabilities”, nr 5, s. 309–310.

- McCormick R., McRae J., 2005, *Job development in supported employment: A study of Dublin supermarkets*, National Disability Authority (NDA) Disability Research Conference, Dublin, 2005. *Disability and employment: „What the research tells us”*.
- McCuller W.J., Sussman S., Holiday, K., Craig, S., Dent, C.W., 2002, *Tracking procedures for locating high-risk youth*, „Evaluation & the Health Professions”, nr 25, s. 345–362.
- McGaughey M., Mank D., 2001, *Empirical evidence of systems change in supported employment*, „Journal of Disability Studies”, nr 11, s. 210–222.
- McInnes M.M., Ozturk O.D., McDermott S., Mann J., 2010, *Does supported employment work?*, „Journal of Policy Analysis & Management”, nr 29, s. 506–525.
- McVilly K.R., Parmenter T.R., Stancliffe R.J., Burton-Smith R.M., 2004, *Friendship experiences and aspirations of adults with intellectual disability (ID)*, „Journal of Intellectual Disability Research”, nr 48, s. 428.
- Mercer J., 1992, *The impact of changing paradigms of disability on mental retardation in 2000*, [w:] L. Rowitz (red.), *Mental retardation in the year 2000*, Nowy Jork, Springer-Verlag, s. 15–38.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), 2010a, *People with intellectual disabilities (Wyznaczenie ścieżek dla szkoleń i zatrudnienia w regionie afrykańskim)*, Lusaka, Zambia, 9–11 marca 2010, Genewa, Departament Umiejętności i Zatrudnialności.
- 2010b, *Deklaracja z Lusaki. People with intellectual disabilities: Achieving full participation in training and employment* at, dostępna pod adresem: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_141158.pdf
- 2008a, *Skills development through community-based rehabilitation (CBR): A good practice guide*, Genewa, Departament Umiejętności i Zatrudnialności.
- 2008b, *Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji*, dostępna pod adresem: www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/download/dg_announce_en.pdf
- 2007, *Strategies for skills acquisition and work for persons with disabilities: Zambia*, Genewa, Departament Umiejętności i Zatrudnialności oraz rząd Flandrii.
- 2006, *Implementing the Global Employment Agenda: Employment Strategies in support of decent work, document „Vision”*, Genewa.
- 2003, *Working out of poverty, Raport Dyrektora Generalnego*, Międzynarodowa Konferencja Pracy, 91. Sesja, Genewa, dostępny także pod adresem: www.oit.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf

- 2001, *Reducing the decent work deficit: A global challenge. Raport Dyrektora Generalnego*, Międzynarodowa Konferencja Pracy, 89. Sesja, Genewa 2001. Dostępny także pod adresem: www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm
- 1999, *Decent work, Raport Dyrektora Generalnego*, Międzynarodowa Konferencja Pracy, 87. Sesja, Genewa 1999, dostępny także pod adresem: www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm
- Migliore A., Grossie T., Rogan P., 2008, *Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops?*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 28, s. 29–12.
- Migliore A., Mank D., Grossi T., Rogan P., 2007, *Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 26, s. 5–19.
- Mills L.A., 2006, *Revitalizing integrated employment: A study of nationwide best practices for increasing integrated employment outcomes among people with developmental disabilities*, Madison, Wisconsin Department of Health and Family Services/Pathways to Independence.
- Moiza M., 2008, *Disability and Human Rights: the Current Provisions for Disability in Uganda*, prezentacja radiowa dostępna pod adresem: [www.gttd.net/bestpractice/BP2008\(Uganda\).pdf](http://www.gttd.net/bestpractice/BP2008(Uganda).pdf)
- Mung'omba J., 2008, *Comparative policy brief: Stat us of intellectual disabilities in the Republic of Zambia*, „Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities”, nr 5, s. 142–144.
- Murphy S.T., Rogan P.M., 1995, *Closing the shop: Conversion from sheltered to integrated work*, Baltimore, Paul H. Brookes.
- National Core Indicators (NCI), 2008, *Employment data, phase IX final report*, Human Services Research Institute and National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services.
- National Disability Authority, 2011, *Disability and work: The picture we learn from official statistics*, Research Series 1, www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/E016F5035C8127BC802570660054EC12?OpenDocument
- 2005, *Disability and Employment: What The Research Tells Us*.
- Neufeldt A., Sandys J., Fuchs P., Logan P., 2000, *Economic integration and disability: A baseline benefits and costs study of supported and self-directed employment initiatives in Canada*, „International Journal of Practical Approaches to Disability”, nr 23, s. 24–36.
- Neufeldt A., Albright A., 1998, *Disability and self-directed employment. Business development models*, Concord, Ontario, Captus Press.

- New Zealand Human Rights Commission, 2011, *Tracking Equality at Work for Disabled People*, www.neon.org.nz
- Nirje B., 1985, *The basis and logic of the normalization principle*, „Australia & New Zealand Journal of Developmental Disabilities”, nr 11, s. 65–68.
- 1969, *The normalization theory and its human management implications*, [w:] R. Kugel i W. Wolfensberger (red.), *Changing patterns in residential services for the mentally retarded*, Washington, DC, President’s Committee on Mental Retardation.
- Njenga F., 2009, *Perspectives of intellectual disability in Africa: Epidemiology and policy services for children and adults*, „Current Opinion in Psychiatry”, nr 22, s. 457–461.
- Novak J., Rogan P., Mank D., DiLeo D., 2003, *Supported employment and systems change from a national survey of state vocational rehabilitation agencies*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 19, s. 157–166.
- O’Brien D. Ford L.M. Malloy J.M., 2005, *Person centered funding: Using vouchers and personal budgets to support recovery and employment for people with psychiatric disabilities*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 23, s. 71–79.
- O’Brien J., Dempsey I., 2004, *Comparative analysis of employment services for people with intellectual disabilities in Australia, Finland and Sweden*, „Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities”, nr 1, s. 126–135.
- Office of Disability Employment Policy, 2001, *Customized employment. Applying practical solutions for employment success*, Washington, DC, United States Department of Labor, nr 2, Okahashi P.
- 2001a, *Self-employment for people with disabilities*, „Rehabilitation Review”, nr 12, s. 1–2.
- 2001b, *Influencing self-employment success for people with developmental disabilities*, „Rehabilitation Review”, nr 12, s. 75–85.
- Olson D., Cioffi A., Yovanoff P., Mank D., 2001, *Employers’ perceptions of employees with mental retardation*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 16, s. 125–133.
- Open Society Institute (OSI), 2006, *Access to education and employment for people with intellectual disability: an overview of the situation in central and eastern Europe*.
- 2005, *Rights of people with intellectual disabilities: Access to education and employment, - Netherlands monitoring report*, Budapeszt, OSI/EU Monitoring and Advocacy Programme, www.osmhi.org/contentpics/202/id_nl.pdf
- Parent W., Kregel J., Johnson A., 1996, *A survey of individuals with severe disabilities who receive supported employment services*, „Focus on Autism and Other Developmental Disabilities”, nr 11, s. 207–221.

- Parent W., Hill M.L., Wehman P., 1989, *From sheltered to supported employment outcomes: Challenges for rehabilitation facilities*, „Journal of Rehabilitation”, nr 55, s. 51–57.
- Parmenter T.R., 2004, *Historical overview of applied research in intellectual disabilities: the foundation years*, [w:] W.E. Emerson, C. Hatton, T. Thompson i T.R. Parmenter (red.), *Handbook of applied research in intellectual disability*, Nowy Jork, Wiley, s. 3–39.
- 2002, *An Australian Perspective on quality outcomes of inclusive employment*, „Disability Studies Quarterly”, nr 22 s. 1–26
- 2001, *Intellectual disabilities. Quo vadis?*, [w:] G. Albrecht, K.D. Seelman i M. Bury (red.), *Handbook of Disability Studies*, Nowy Jork, Sage, s. 267–296.
- 1999, *Effecting a system change in the delivery of employment services for people with disabilities: A view from Australia*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 13, s. 117–129.
- 1991, *Has social policy left research behind?*, „Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities”, 17, s. 1–6.
- 1990, *The transition of young people with disabilities from school to work and adult life*, „Australasian Journal of Special Education”, nr 14, s. 20–31.
- 1986, *Bridges from school to working life: The view from Australia*, Nowy Jork, World Rehabilitation Fund, Inc.
- 1980, *Vocational training for independent living*, Nowy Jork, World Rehabilitation Fund Inc.
- Parmenter T.R., Harman A.D., Yazbeck M., Riches V.C., 2006, *Life skills training for adolescents with intellectual disabilities*, [w:] P.N. Walsh, A. Carr, G. O’Reilly i J. McEvoy (red.), *Handbook of Intellectual Disability and Clinical Psychology Practice*, Londyn, Routledge, s. 687–728.
- Parmenter T.R., Knox M., 1991, *The post-school experiences of young people with a disability*, „International Journal of Rehabilitation Research”, nr 14, s. 281–292.
- Parmenter T.R., Fraser B.J., 1980, *Application of a systems model of evaluation: An innovative work experience programme*, „Exceptional Child”, nr 27, s. 141–150.
- Parmenter T.R., Miller V., Debenham D., 1977, *Vocational preparation for the mildly retarded: An investigation into employment patterns and related factors*, „National Rehabilitation Digest”, nr 3, s. 29–45.
- Pricewaterhouse Coopers LLP, 2006, *Department for Work and Pensions. Department for Work and Pensions: Remploy – Review of Future Business Options*.
- Rangarajan A., Wittenburg D., Honeycutt T., Brucker D., 2008, *Programmes to promote employment for disabled people: Lessons from the United States*, Department for Pensions

- and Work Research Report Nr 548*, Norwegia, Wielka Brytania, Her Majesty's Stationery Office.
- Riches V., 1996, *A review of transition from school to community for students with disabilities in NSW*, Australia, „Journal of Intellectual & Developmental Disabilities”, nr 21, s. 71–88.
- Riches V.C., Parmenter T.R., Llewellyn G., Hindmarsh G., Chan J., 2009a, *I-CAN: A new instrument to classify support needs for people with disability, Part I*, „Journal of Applied research in Intellectual Disabilities”, nr 22, s. 326–339.
- 2009b, *The reliability, validity and practical utility of measuring supports using the I-CAN Instrument: Part II*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, nr 22, s. 340–353.
- Riches V.C., Green V.A., 2003, *Social integration in the workplace for people with disabilities: An Australian perspective*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 19, s. 127–142.
- Rigby N. (red.), 1973, *The retarded: Pensions or progress?*, Canberra, Australian Association on the Mentally Retarded.
- Rimmerman A., 1998, *Factors relating to attitudes of Israeli corporate executives toward the employability of persons with intellectual disability*, „Journal of Intellectual & Developmental Disability”, nr 23, s. 245–254.
- Robertson L., Emerson E., Hatton C., Elliot J., McIntosh B., Swift P., et al., 2006, *Longitudinal analysis of the impact and cost of person-centered planning for people with intellectual disabilities in England*, „American Journal on Mental Retardation”, nr 111, s. 400–416.
- Rogan P., Rinne S., 2011, *National call for organizational change from sheltered to integrated employment*, „Intellectual and Developmental Disabilities”, nr 49, s. 248–260.
- Rogan P., Novak J., Mank D., Martin R., 2002, *From values to practice: State level implementation of supported employment*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 17, s. 47–57.
- Rogan P., Banks B., Howard M., 2000, *Workplace supports in practice: As little as possible, as much as necessary*, „Focus on Autism and Other Developmental Disabilities”, nr 15, s. 2–11.
- Rose J., Saunders K., Hensel E., Kroese B.S. 2005. *Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities gain employment*, „Journal of Intellectual Disability”, nr 9, s. 9–23.
- Rutkowski S., Daston M., Van Kuiken D., Riehleb E., 2006, *Project SEARCH: A demand-side model of high school transition*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 25, s. 85–96.
- Saloviita T., Pirttimaa R., 2007, *Surveying supported employment in Finland: A follow-up*, „Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities”, nr 4, s. 229–234.

- Sandys J., 2007, *Work and employment for people with intellectual and developmental disabilities*, [w:] I. Brown i M. Percy (red.), *A comprehensive guide to intellectual and developmental disabilities*, Baltimore, Paul H. Brookes, s. 527–543.
- Schalock R.L., 2004a, *Adaptive behaviour: Its conceptualisation and measurement*, [w:] E. Emerson, C. Hatton, T. Thomson i T.R. Parmenter (red.), *The International Handbook of Applied Research in Intellectual Disabilities*, Chichester, Wielka Brytania, John Wiley & Sons Ltd., s. 369–384.
- 2004b, *The emerging disability paradigm and its implications for policy and practice*, „Journal of Disability Policy Studies”, nr 14, s. 204–215.
- Schalock R.L. (red.), 1999, *Adaptive behavior and its measurement*, Waszyngton, DC, American Association on Mental Retardation.
- Schalock R.L., Borthwick-Duffy S.A., Bradley V.J., Buntinx W.H.E., Coulter D.I., Craig E.M., et al., 2010, *Intellectual disability. Definition, classification, and systems of support*, Waszyngton, DC, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD).
- Schneider J., 2003, *Is supported employment cost effective? A review*, „International Journal of Psychosocial Rehabilitation”, nr 7, s. 145–156.
- Schoonheim J., Smits J., 2009, *Report on the employment of disabled people in European countries. The Netherlands*, Academic Network of European Disability Experts, www.disability-europe.net/
- Shearn J., Beyer S., Felce D., 2000, *The cost-effectiveness of supported employment for people with severe intellectual disabilities and high support needs: A pilot study*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, nr 13/1, s. 29–37.
- Smith K., Wilson C., Webber L., Graffam J., 2004, *Employment and mental retardation: Achieving successful employment* [w:] L. Masters Glidden (red.), *International Review of Research in Mental Retardation*, nr 29, s. 261–289.
- Solarsh G., Hofman K.J., 2006, *Developmental disabilities*, [w:] D.T. Jamison, R. Feacham, M.W. Makgoba, E.R. Bos, F.K. Baingaria, K.J. Hofman i K.O. Rogo (red.), *Disease and mortality in Sub-Saharan Africa*, wyd. II, Waszyngton, Bank Światowy.
- Stainton T., Hole R., Charles G., Yodanis C., Powell S., Crawford C., 2006, *Non-residential supports and intellectual disability: A review of the literature on best practices, alternatives and economic impacts*. Vancouver, BC, Community Living Research Project, Uniwersytet Kolumbii Brytyjskiej.

- Stein Z., Belmont L., Durkin M., 1987, *Mild mental retardation and severe mental retardation compared: Experiences in eight less developed countries*, „Uppsala Journal of Medical Sciences”, dodatek 44, s. 89–96.
- Stevens H., 1967, *Mental deficiency in an international perspective*, [w:] B.W. Richards (red.), *Proceedings of the First Congress of the International Association for the Scientific Study of Mental Deficiency*, Londyn, Michael Jackson, s. xxxi–xli.
- Storey K., 2003, *A review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities*, „International Journal of Rehabilitation Research”, nr 26, s. 79–84.
- 2002, *Strategies for increasing interactions in supported employment settings: An updates review*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 17, s. 231–237.
- Storey K., Horner R.H., 1991, *Social interactions in three supported employment options: A comparative analysis*, „Journal of Applied Behavior Analysis”, nr 24, s. 349–360.
- Taanila A., Rantakallio P., Koironen M., von Wendt L., Jarvelin M.R., 2005, *How do persons with intellectual disability manage in the open labour market? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort*, „Journal of Intellectual Disability Research”, nr 49, s. 218–227.
- Thompson J.R., Bryant B., Campbell E.M., Craig E.M., Hughes C., Rotholz, D.A. et al., 2004, *Support needs intensity scale (SIS)*, Waszyngton, American Association on Mental Retardation.
- Timmons J.C., Schuster J., Hammer D., Bose J., 2002, *Ingredients for success: Consumer perspectives on five essential elements to service delivery*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 17, s. 183–194.
- Tizard J., Loos F.M., 1954, *The learning of spatial relations by adult imbeciles*, „American Journal of Mental Deficiency”, nr 59, s. 85–90.
- Tse J.W., 1994, „Employers” expectations and evaluation of the job performance of employees with intellectual disability, „Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities”, nr 19, s. 139–147.
- 1993, „Employers” attitudes toward employing people with a mental handicap, „International Journal of Rehabilitation Research”, nr 16, s. 72–76.
- Tuckerman P., 2008a, *Jobsupport: a demonstration of what is possible*, „Interaction”, nr 21, s. 6–10.
- Tuckerman P., 2008b, *Employing people with a disability makes moral and economic sense*. Sydney, Australian Broadcasting Commission, dostępne pod adresem: www.abc.net.au/rn/perspective/stories/2008/2171810.htm

- Tuckerman P., Smith R., Borland J., 1999, *The relative cost of employment for people with a significant intellectual disability: The Australian experience*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 13, s. 109–116.
- US Government Accountability Office 2001, *Centers offer employment and support services to workers with disabilities, but Labor should improve oversight*, Waszyngton, Government Accountability Office.
- Verdonschot M.M., deWitte L.P., Reichrath E., Buntinx W.H., Curfs L.M., 2009, *Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings*, „Journal of Intellectual Disability Research”, nr 53, s. 303–318.
- Verdugo M.A., Martín-Ingelmo R., Jordán de Urries F.B., Vicent C., et al., 2009, *Impact on quality of life and self-de termination of a national program for increasing supported employment in Europe*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, nr 31, s. 55–64.
- Verdugo M.A., Jordán de Urries F.B., Jenaro C., Caballo C., Crespo M., 2006, *Quality of life of workers with an intellectual disability in supported employment*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, nr 19, s. 309–316.
- Visier L., 1998, *Sheltered employment for persons with disabilities*, „International Labour Review”, nr 137, s. 347–365.
- Walker A., 2011, *CHECKMATE! A self-advocate's journey through the world of employment*, „Intellectual and Developmental Disabilities”, nr 49, s. 310–312.
- Walsh P.N., Lynch C., deLacey E., 1994, *Supported employment for Irish adults with intellectual disability: The OPEN Road experience*, „International Journal of Rehabilitation Research”, nr 17, s. 15–24.
- Walsh P.N., Rafferty M., Lynch C., 1992, *The OPEN ROAD project: real jobs for people with mental handicap*, „International Journal of Rehabilitation Research”, nr 14, s. 155–161.
- Ward J., Parmenter T.R., Riches V., Hauritz M., 1978, *Adjustment to work. A follow-up of mildly handicapped adolescents who have undergone training in a Work Preparation Centre*, „National Rehabilitation Digest”, nr 2–3/4.
- Warner G., 2010, *Good practices in economic empowerment programme for people with disabilities. Referat przedstawiony na 3. Malezyjskiej Konferencji na rzecz Rehabilitacji*, Kuala Lumpur, Malezja, 20–22 września 2010.
- Wehman P., Inge K.J., Revell W.G., Brooke V.A. (red.), 2006, *Real work for real pay. Inclusive employment for people with disabilities*, Baltimore, Paul H. Brookes.
- Wehman P., Revell W.G., Brooke V., 2003, *Competitive employment: Has it become 'first choice' yet?*, „Journal of Policy Studies”, nr 14, s. 163–173.

- Weikle D.W.J., 2008, *Achieving community membership through CRPs: A reaction to Metzler et al.*, „Journal of Intellectual and Developmental Disabilities”, nr 46, s. 58–63.
- Whitehead C.W., 1979, *Sheltered workshops in the decade ahead: Work and wages, or welfare*, [w:] G.T. Bellamy, G. O'Connor i O.C. Karan (red.), *Vocational rehabilitation of severely handicapped persons*, Baltimore, University Park Press, s. 71–84.
- Wiese M.Y., Parmenter, T.R., 2009, *The evolution of person-centred planning in supporting people with a developmental disability*, [w:] E. Moore (red.), *Case management for community practice*, Melbourne, Oxford University Press, s. 203–225.
- Wilson P.A., 1996, *Empowerment: Community economic development from the inside out*, „Urban Studies”, nr 33, s. 617–630.
- Wolfensberger W., 1972, *The principle of normalization in human services*, Toronto, National Institute on Mental Retardation.
- Woolf S., Woolf C.M., Oakland T., 2010, *Adaptive behavior among adults with intellectual disabilities and its relationship to community independence*, „Intellectual and Developmental Disabilities”, nr 48, s. 209–215.
- Yazbeck M., McVilly K., Parmenter T.R., 2004, *Attitudes toward people with intellectual disability: An Australian perspective*, „Journal of Disability Policy Studies”, nr 15, s. 97–111.
- Zarocostas J., 2005, *Disabled still face hurdles in job market*, „The Washington Times”, A16, 5 grudnia 2005.

Ustawodawstwo

- Americans with Disabilities Act*, 1990, pod adresem: www.access-board.gov/about/laws/ada.htm
- Australian Disability Services Act*, 1986, pod adresem: www.comlaw.gov.au/Details/C2007C00362
- Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act* (USA), 1984, pod adresem: www.mnnddc.org/dd_act/documents/84-DDA-USH.pdf
- Disability Discrimination Act* (UK DDA), 1995, pod adresem: www.legislation.gov.uk/uk-pga/1995/50/contents
- Disabled Persons Employment Promotion Repeal Act* (Nowa Zelandia) pod adresem: www.legislation.govt.nz/act/public/2007/0011/10.0/whole.html

Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, 1983, pod adresem: www.ilo.org/ilolex/cgi/lex/convde.pl?C159

Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958, pod adresem: www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111

Law for Employment Promotion for Persons with Disabilities (Japonia), (poprawione) 1976, pod adresem: www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiha.html (tylko nieoficjalne tłumaczenie japońskie)

New Zealand Disability Strategy, pod adresem: www.odi.govt.nz/documents/publications/nz-disability-strategy.pdf

Persons with Disabilities Act (Malezja), 2008, pod adresem: www.malaysiancare.org/view_file.cfm?fileid=138

Rehabilitation Amendments (USA), 1986, pod adresem: [digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=gładnetcollect&seiredir=1#search=Rehabilitation+Amendments+\(USA\)+1986](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=gładnetcollect&seiredir=1#search=Rehabilitation+Amendments+(USA)+1986)

Inicjatywy międzynarodowe

Biwako Millenium Framework for Action towards an Inclusive, *Barrier-Free and Rights-based Society for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific*, 2002, pod adresem: www.unescap.org/esid/psis/disability/bmf/bmf.html

ONZ 2006, *Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych*. Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło jednomyślnie *Konwencję Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych* oraz Protokół Fakultatywny 13 grudnia 2006 roku, Nowy Jork, pod adresem: www2.ohchr.org/english/law/disabilities-convention.htm

1993 *Standardowe zasady wyrównywania szans osób niepełnosprawnych*, przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne ONZ na 48. Sesji 20 grudnia 1993 roku, Rezolucja 48/96, Nowy Jork, pod adresem: www.un.org/documents/ga/res/48/a48r096.htm

1971 *Deklaracja praw osób upośledzonych umysłowo*, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ na 26. Sesji 20 grudnia 1971 roku (Rezolucja 28/56, Nowy Jork, pod adresem: www.lawphil.net/international/treaties/drmrp.html)

Organizacja Narodów Zjednoczonych ds. Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO), 2010, *Reaching the marginalized, EFA Global Monitoring Report 2010*, Oxford, Oxford University Press, pod adresem: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001866/186606e.pdf>

Wybrane stowarzyszenia i organizacje pozarządowe

ACE National Network Inc (wcześniej: Association of Competitive Employment) (Australia), link: www.acenational.org.au/

Association for Persons in Supported Employment (APSE), link: www.apse.org/

Association for Persons with Special Needs (APSN) (Singapur), link: www.apsn.org.sg/index.html

Association for Supported Employment in New Zealand (ASENZ), link: www.asenz.org.nz/

British Association for Supported Employment, link: <http://base-uk.org/weblinks>

Canadian Association for Community Living (CACL), link: <http://www.cacl.ca/>

Canadian Association for Supported Employment (CASE), link: www.supportedemployment.ca/

Commonwealth Rehabilitation Service (Australia), link: www.crsaustralia.gov.au/

Down Syndrome South Africa, Jack Mnisi's story 'A Working Man', link: www.downsyndrome.org.za/main.aspx?artid=81

European Union of Supported Employment, link: www.euse.org/

European Union of Supported Employment Toolkit, link: www.euse.org/supported-employment-toolkit-1/EUSE%20Toolkit%202010.pdf

Irish Association of Supported Employment, link: www.iase.ie/

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED), link: www.jeed.or.jp/english/index.html

Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities (JSRPD), 'Supported Employment by Job Coaches in Japan', Disability World, wyd. XIV, czerwiec-sierpień 2002, link: www.disabilityworld.org/06-08_02/employment/coaches.shtml

The Living Link, link: www.thelivinglink.co.za/index.html

Malaysia Job Coach Website, link: www.jobcoachmalaysia.com/

Movement for the Intellectually Disabled of Singapore (MINDS), link: www.minds.org.sg/

National Council on Intellectual Disability (NCID) (Australia), link: www.ncid.org.au/

Simon Fraser University Community Economic Development Centre, link: www.sfu.ca/cscd/gateway/sharing/principles.htm

Social Firms UK, link: www.socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/what-social-firm

World Association for Supported Employment (WASE), link: www.wase.net/

Systemy klasyfikacji

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2010, Intellectual Disability: Definition, Classification and Systems of Support, wyd. XI.

American Psychiatric Association, 2000, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, wyd. IV. (DSM-IV)

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), 2001, Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF), link: www.who.int/classifications/icf/en/

— 1990 Międzynarodowa Klasyfikacja Chorób (ICD-10), link: www.who.int/classifications/icd/en/

Dokumenty robocze dotyczące zatrudnienia

Pełna lista dokumentów roboczych dostępna jest pod adresem: www.ilo.org/employment

2008

1. *Challenging the myths about learning and training in small and medium-sized enterprises: Implications for public policy*, ISBN 978-92-2-120555-5 (druk); 978-92-2-120556-2 (pdf w Internecie)
David Ashton, Johnny Sung, Arwen Raddon, Trevor Riordan
2. *Integrating mass media in small enterprise development: Current knowledge and good practices*, ISBN 978-92-2-121142-6 (druk); 978-92-2-121143-3 (pdf w Internecie) Gavin Anderson. Edited by Karl-Oskar Olming, Nicolas MacFarquhar
3. *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities. A literature review*, ISBN 978-92-2-121271-3 (druk); 978-92-2-121272-0 (pdf w Internecie)
Tony Powers

4. *Offshoring and employment in the developing world: The case of Costa Rica*, ISBN 978-92-2-121259-1 (druk); 978-92-2-121260-7 (pdf w Internecie)
Christoph Ernst, Diego Sanchez-Ancochea
5. *Skills and productivity in the informal economy*, ISBN 978-92-2-121273-7 (druk); 978-92-2-121274-4 (pdf w Internecie)
Robert Palmer
6. *Challenges and approaches to connect skills development to productivity and employment growth: India*, nieopublikowany
C.S. Venkata Ratnam, Arvind Chaturvedi
7. *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*, ISBN 978-92-2-121277-5 (druk); 978-92-2-121278-2 (pdf w Internecie)
David H. Freedman
8. *Skills development for industrial clusters: A preliminary review*, ISBN 978-92-2-121279-9 (druk); 978-92-2-121280-5 (pdf w Internecie)
Marco Marchese, Akiko Sakamoto
9. *The impact of globalization and macroeconomic change on employment in Mauritius: What next in the post-MFA era?*, ISBN 978-92-2-120235-6 (druk); 978-92-2-120236-3 (pdf w Internecie)
Naoko Otake
10. *School-to-work transition: Evidence from Nepal*, ISBN 978-92-2-121354-3 (druk); 978-92-2-121355-0 (pdf w Internecie)
New Era
11. *A perspective from the MNE Declaration to the present: Mistakes, surprises and newly important policy implications*, ISBN 978-92-2-120606-4 (druk); 978-92-2-120607-1 (pdf w Internecie)
Theodore H. Moran
12. *Gobiernos locales, turismo comunitario y sus redes: Memoria: V Encuentro consultivo regional (REDTURS)*, ISBN 978-92-2-321430-2 (druk); 978-92-2-321431-9 (pdf w Internecie)
13. *Assessing vulnerable employment: The role of status and sector indicators in Pakistan, Namibia and Brazil*, ISBN 978-92-2-121283-6 (druk); 978-92-2-121284-3 (pdf w Internecie)
Theo Sparreboom, Michael P.F. de Gier

14. *School-to-work transitions in Mongolia*, ISBN 978-92-2-121524-0 (druk); 978-92-2-121525-7 (pdf w Internecie)
Francesco Pastore
15. *Are there optimal global configurations of labour market flexibility and security? Tackling the “flexicurity” oxymoron*, ISBN 978-92-2-121536-3 (druk); 978-92-2-121537-0 (pdf w Internecie)
Miriam Abu Sharkh
16. *The impact of macroeconomic change on employment in the retail sector in India: Policy implications for growth, sectoral change and employment*, ISBN 978-92-2-120736-8 (druk); 978-92-2-120727-6 (pdf w Internecie)
Jayati Ghosh, Amitayu Sengupta, Anamitra Roychoudhury
17. *From corporate-centred security to flexicurity in Japan*, ISBN 978-92-2-121776-3 (druk); 978-92-2-121777-0 (pdf w Internecie)
Kazutoshi Chatani
18. *A view on international labour standards, labour law and MSEs*, ISBN 978-92-2-121753-4 (druk); 978-92-2-121754-1 (pdf w Internecie)
Julio Faundez
19. *Economic growth, employment and poverty in the Middle East and North Africa*, ISBN 978-92-2-121782-4 (druk); 978-92-2-121783-1 (pdf w Internecie)
Mahmood Messkoub
20. *Global agri-food chains: Employment and social issues in fresh fruit and vegetables*, ISBN 978-92-2-121941-5 (druk); 978-92-2-121942-2 (pdf w Internecie)
Sarah Best, Ivanka Mamic
21. *Trade agreements and employment: Chile 1996-2003*, ISBN 978-92-121962-0 (druk); 978-92-121963-7 (pdf w Internecie)
22. *The employment effects of North-South trade and technological change*, ISBN 978-92-2-121964-4 (druk); 978-92-2-121965-1 (pdf w Internecie)
Nomaan Majid
23. *Voluntary social initiatives in fresh fruit and vegetable value chains*, ISBN 978-92-2-122007-7 (druk); 978-92-2-122008-4 (pdf w Internecie)
Sarah Best, Ivanka Mamic
24. *Crecimiento económico y empleo de jóvenes en Chile: Análisis sectorial y proyecciones*, ISBN 978-92-2-321599-6 (druk); 978-92-2-321600-9 (pdf w Internecie)
Mario D. Velásquez Pinto

25. *The impact of codes and standards on investment flows to developing countries*, ISBN 978-92-2-122114-2 (druk); 978-92-2-122115-9 (pdf w Internecie)
Dirk Willem te Velde
26. *The promotion of respect for workers' rights in the banking sector: Current practice and future prospects*, ISBN 978-92-2-122116-6 (druk); 978-2-122117-3 (pdf w Internecie)
Emily Sims

2008

27. *Labour market information and analysis for skills development*, ISBN 978-92-2-122151-7 (druk); 978-92-2-122152-4 (pdf w Internecie)
Theo Sparreboom, Marcus Powell
28. *Global reach - Local relationships: Corporate social responsibility, worker's rights and local development*, ISBN 978-92-2-122222-4 (druk); 978-92-2-122212-5 (pdf w Internecie)
Anne Posthuma, Emily Sims
29. *Investing in the workforce: Social investors and international labour standards*, ISBN 978-92-2-122288-0 (druk); 978-92-2-122289-7 (pdf w Internecie)
Elizabeth Umlas
30. *Rising food prices and their implications for employment, decent work and poverty reduction*, ISBN 978-92-2-122331-3 (druk); 978-92-2-122332-0 (pdf w Internecie)
Rizwanul Islam, Graeme Buckley
31. *Economic implications of labour and labour-related laws on MSEs: A quick review of the Latin American experience*, ISBN 978-92-2-122368-9 (druk); 978-92-2-122369-6 (pdf w Internecie)
Juan Chacaltana
32. *Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania*, ISBN 978-92-2-122351-1 (druk); 978-92-2-122352-8 (pdf w Internecie)
Irmgard Nübler, Christine Hofmann, Clemens Greiner
33. *Partnerships for youth employment. A review of selected community-based initiatives*, ISBN 978-92-2-122468-6 (druk); 978-92-2-122469-3 (pdf w Internecie)
Peter Kenyon
34. *The effects of fiscal stimulus packages on employment*, ISBN 978-92-2-122489-1 (druk); 978-92-2-122490-7 (pdf w Internecie)
Veena Jha

35. *Labour market policies in times of crisis*, ISBN 978-92-2-122510-2 (druk); 978-92-2-122511-9 (pdf w Internecie)
Sandrine Cazes, Sher Verick, Caroline Heuer
36. *The global economic crisis and developing countries: Transmission channels, fiscal and policy space and the design of national responses*, ISBN 978-92-2-122544-7 (druk); 978-92-2-122545-4 (pdf w Internecie)
Iyanatul Islam
37. *Rethinking monetary and financial policy: Practical suggestions for monitoring financial stability while generating employment and poverty reduction*, ISBN 978-92-2-122514-0 (print); 978-92-2-122515-7 (pdf w Internecie)
Gerald Epstein
38. *Promoting employment-intensive growth in Bangladesh: Policy analysis of the manufacturing and service sectors*, ISBN 978-92-2-122540-9 (druk); 978-92-2-122541-6 (pdf w Internecie)
Nazneen Ahmed, Mohammad Yunus, Harunur Rashid Bhuyan
39. *The well-being of labour in contemporary Indian economy: What's active labour market policy got to do with it?*, ISBN 978-92-2-122622-2 (druk); 978-92-2-122623-9 (pdf w Internecie)
Praveen Jha
40. *The global recession and developing countries*, ISBN 978-92-2-122847-9 (druk); 978-92-2-122848-6 (pdf w Internecie)
Nomaan Majid
41. *Offshoring and employment in the developing world: Business process outsourcing in the Philippines*, ISBN 978-92-2-122845-5 (druk); 978-92-2-122846-2 (pdf w Internecie)
Miriam Bird, Christoph Ernst
42. *A survey of the Great Depression as recorded in the International Labour Review, 1931-1939*, ISBN 978-92-2-122843-1 (druk); 978-92-2-122844-8 (pdf w Internecie)
Rod Mamudi
43. *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world or work*, ISBN 978-92-2-122921-6 (druk); 978-92-2-122922-3 (pdf w Internecie)
Sebastian Backup
44. *Researching NQFs: Some conceptual issues*, ISBN 978-92-2-123066-3 (druk), 978-92-2-123067-0 (pdf w Internecie)
Stephanie Allais, David Raffe, Michael Young

45. *Learning from the first qualifications frameworks*, ISBN 978-92-2-123068-7 (druk), 978-92-2-123069-4 (pdf w Internecie)
Stephanie Allais, David Raffe, Rob Strathdee, Leesa Wheelahan, Michael Young
46. *International framework agreements and global social dialogue: Lessons from the Daimler case*, ISBN 978-92-2-122353-5 (druk); 978-92-2-122354-2 (pdf w Internecie)
Dimitris Stevis

2010

47. *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*, ISBN 978-92-2-123298-8 (druk); 978-92-2-122299-5 (pdf w Internecie)
Dimitris Stevis
48. *Unravelling the impact of the global financial crisis on the South African labour market*, ISBN 978-92-2-123296-4 (druk); 978-92-2-123297-1 (pdf w Internecie)
Sher Verick
49. *Guiding structural change: The role of government in development*, ISBN 978-92-2-123340-4 (druk); 978-92-2-123341-1 (pdf w Internecie)
Matthew Carson
50. *Les politiques du marché du travail et de l'emploi au Burkina Faso*, ISBN 978-92-2-223394-6 (druk); 978-92-2-223395-3 (pdf w Internecie)
Lassané Ouedraogo, Adama Zerbo
51. *Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO school-to-work transition surveys*, ISBN 978-92-2-122990-2 (druk); 978-92-2-122991-9 (pdf w Internecie)
Makiko Matsumoto, Sara Elder
52. *Exploring the linkages between investment and employment in Moldova: A time-series analysis*, ISBN 978-92-2-122990-2 (druk); 978-92-2-122991-9 (pdf w Internecie)
Stefania Villa
53. *The crisis of orthodox macroeconomic policy: The case for a renewed commitment to full employment*, ISBN 978-92-2-123512-5 (druk); 978-92-2-123513-2 (pdf w Internecie)
Muhammed Muqtada
54. *Trade contraction in the global crisis: Employment and inequality effects in India and South Africa*, ISBN 978-92-2-124037-2 (druk); 978-92-2-124038-9 (pdf w Internecie)
David Kucera, Leanne Roncolato, Erik von Uexkull

55. *The impact of crisis-related changes in trade flows on employment: Incomes, regional and sectoral development in Brazil*, ISBN 978-92-2126163-6 (druk); 978-92-2126164-3(pdf w Internecie)
Scott McDonald, Marion Janse, Erik von Uexkull
56. *Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe*, ISBN 978-92-2-323631-1 (druk); 978-92-2-323632-8 (pdf w Internecie)
Jorge A. Paz
57. *Demographic ageing and employment in China*, ISBN 978-92-2-123580-4 (druk); 978-92-2-123581-1 (pdf w Internecie)
Du Yang, Wrang Meiyang
58. *Employment, poverty and economic development in Madagascar: A macroeconomic framework*, ISBN 978-92-2-123398-5 (druk); 978-92-2-123399-2 (pdf w Internecie)
Gerald Epstein, James Heintz, Léonce Ndikumana, Grace Chang
59. *The Korean labour market: Some historical macroeconomic perspectives*, ISBN 978-92-2-123675-7 (druk); 978-92-2-123676-4 (pdf w Internecie)
Anne Zooyob
60. *Les Accords de Partenariat Economique et le travail décent: Quels enjeux pour l'Afrique de l'ouest et l'Afrique centrale?*, ISBN 978-92-2-223727-2 (druk); 978-92-2-223728-9 (pdf w Internecie)
Eléonore d'Achon; Nicolas Gérard
61. *The great recession of 2008-2009: Causes, consequences and policy responses*, ISBN 978-92-2-123729-7 (druk); 978-92-2-123730-3 (pdf w Internecie)
Iyanatul Islam, Sher Verick
62. *Rwanda forging ahead: The challenge of getting everybody on board*, ISBN 978-92-2-123771-6 (druk); 978-92-2-123772-3 (pdf w Internecie)
Per Ronnå s (ILO), Karl Backéus (Sida); Elina Scheja (Sida)
63. *Growth, economic policies and employment linkages in Mediterranean countries: The cases of Egypt, Israel, Morocco and Turkey*, ISBN 978-92-2-123779-2 (druk); 978-92-2-123780-8 (pdf w Internecie)
Gouda Abdel-Khalek
64. *Labour market policies and institutions with a focus on inclusion, equal opportunities and the informal economy*, ISBN 978-92-2-123787-7 (druk); 978-92-2-123788-4 (pdf w Internecie)
Mariangels Fortuny, Jalal Al Hussein

65. *Les institutions du marché du travail face aux défis du développement: Le cas du Mali*, ISBN 978-92-2- 223833-0 (druk); 978-92-2-223834-7 (pdf w Internecie)
Modibo Traore, Youssouf Sissoko
66. *Les institutions du marché du travail face aux défis du développement: Le cas du Bénin*, ISBN 978-92-2-223913-9 (druk); 978-92-2-223914-6 (pdf w Internecie)
Albert Honlonkou, Dominique Odjo Ogooudele
67. *What role for labour market policies and institutions in development? Enhancing security in developing countries and emerging economies*, ISBN 978-92-2-124033-4 (druk); 978-92-2-124034-1 (pdf w Internecie)
Sandrine Cazes, Sher Verick
68. *The role of openness and labour market institutions for employment dynamics during economic crises* pod adrese: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_152690.pdf
Elisa Geroni, Erik von Uexkull, Sebastian Weber
69. *Towards the right to work: Innovations in Public Employment programmes (IPEP)*, ISBN 978-92-2-124236-9 (druk); 978-92-2-1244237-6 (pdf w Internecie)
Maikel Lieuw-Kie-Song, Kate Philip, Mito Tsukamoto, Marc van Imschoot
70. *The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States*, ISBN 978-92-2-124378-6 (druk); 978-92-2-124379-3 (pdf w Internecie)
Niall O'Higgins
71. *El impacto de la crisis económica y financiera sobre el empleo juvenil en América Latina: Medidas del mercado laboral para promover la recuperación del empleo juvenil*, ISBN 978-92-2-324384-5 (druk); 978-92-2-324385-2 (pdf w Internecie)
Federio Tong
72. *On the income dimension of employment in developing countries*, ISBN 978-92-2-124429-5 (druk); 978-92-2-124430-1 (pdf w Internecie)
Nomaan Majid
73. *Employment diagnostic analysis: Malawi*, ISBN 978-92-2-123101-0 (druk); 978-92-2-124102-7 (pdf w Internecie)
Per Ronnas
74. *Global economic crisis, gender and employment: The impact and policy response*, ISBN 978-92-2-14169-0 (druk); 978-92-2-124170-6 (pdf w Internecie)
Naoko Otake

2011

75. *Mainstreaming environmental issues in sustainable enterprises: An exploration of issues, experiences and options*, ISBN 978-92-2-124557-5 (druk); 978-92-2-124558-2 (pdf w Internecie)
Maria Sabrina De Gobbi
76. *The dynamics of employment, the labour market and the economy in Nepal*, ISBN 978-92-2-123605-3 (druk); 978-92-2-124606-0 (pdf w Internecie)
Shagun Khare, Anja Slany
77. *Industrial policies and capabilities for catching-up: Frameworks and paradigms*, ISBN 978-92-2-124819-4 (druk) 978-92-2-124820-0 (pdf w Internecie)
Irmgard Nuebler
78. *Economic growth, employment and poverty reduction: A comparative analysis of Chile and Mexico*, ISBN 978-92-2-124783-8 (druk); 978-92-2-124784-5 (pdf w Internecie)
Alicia Puyana
79. *Macroeconomy for decent work in Latin America and the Caribbean*, ISBN 978-92-2-024821-8 (druk); 978-92-2-024822-5 (pdf w Internecie)
Ricardo French-Davis
80. *Evaluation des emplois générés dans le cadre du DSCR au Gabon*, ISBN 978-92-2-223789-0 (druk) ; 978-92-2-223790-6 (pdf w Internecie)
Mohammed Bensid, Aomar Ibourk and Ayache Khallaf
81. *The Great Recession of 2008-2009: Causes, consequences and policy responses*, ISBN 978-92-2-123729-7 (druk); 978-92-2-123730-3 (pdf w Internecie)
Iyanatul Islam and Sher Verick
82. *Le modèle de croissance katangais face à la crise financière mondiale : Enjeux en termes d'emplois*, ISBN 978-92-2-225236-7 (druk); 978-92-2-225237-4 (pdf w Internecie)
Frédéric Lapeyre, Philippe Lebailly, Laki Musewa M'Bayo, Modeste Mutombo Kyamakosa
83. *Growth, economic policies and employment linkages: Israel*, ISBN 978-92-2-123775-4 (druk); 978-92-2-123778-5 (pdf w Internecie)
Roby Nathanson
84. *Growth, economic policies and employment linkages: Turkey*, ISBN 978-92-2-123781-5 (druk); 978-92-2-123782-2 (pdf w Internecie)
Erinc Yeldan and Hakan Ercan

85. *Growth, economic policies and employment linkages: Egypt*, ISBN 978-92-2-123773-0 (druk); 978-92-2-123774-7 (pdf w Internecie)
Heba Nassar
86. *Employment diagnostic analysis: Bosnia and Herzegovina*, ISBN 978-92-2-125043-2 (druk); 978-92-2-2125044-9 (pdf w Internecie)
Shagun Khare, Per Ronnas and Leyla Shamchiyeva
87. *Should developing countries target low, single digit inflation to promote growth and employment*, ISBN 978-92-2-125050-0 (druk); 978-92-2-125051-7 (pdf w Internecie)
Sarah Anwar, Iyanatul Islam
88. *Dynamic Social Accounting matrix (DySAM): concept, methodology and simulation outcomes: The case of Indonesia and Mozambique*, ISBN 978-92-2-1250418 (druk); 978-92-2-1250425 (pdf w Internecie)
Jorge Alarcon, Christoph Ernst, Bazlul Khondker, P.D. Sharma
89. *Microfinance and child labour*, ISBN 978-92-2-125106-4 (druk); 978-92-2-125107-1 (pdf w Internecie)
Jonal Blume and Julika Breyer
90. *Walking on a tightrope: Balancing MF financial sustainability and poverty orientation in Mali*, ISBN 978-92-2-124906-1 (druk); 978-92-2-124907-8 (pdf w Internecie)
Renata Serra and Fabrizio Botti
91. *Macroeconomic policy "Full and productive employment and decent work for all": Uganda country study*, ISBN 978-92-2-125400-3 (druk); 978-92-2-125401-0 (pdf w Internecie)
Elisa van Waeyenberge and Hannah Bargawi
92. *Fiscal and political space for crisis response with a focus on employment and labour market: Study of Bangladesh*, ISBN 978-92-2-125402-7 (druk); 978-92-2-125403-4 (pdf w Internecie)
Rizwanul Islam, Mustafa K. Mukeri and Zlfiqar Ali
93. *Macroeconomic policy for employment creation: The case of Malawi*, ISBN 978-92-2-125404-1 (druk); 978-92-2-125405-8 (pdf w Internecie)
Sonali Deraniyagala and Ben Kaluwa
94. *Challenges for achieving job-rich and inclusive growth in Mongolia*, ISBN 978-92-2-125399-0 (druk); 978-92-2-125398-3 (pdf w Internecie)
Per Ronnas

95. *Employment diagnostic analysis: Nusa Tenggara Timur*, ISBN 978-92-2-125412-6 (druk); 978-92-2-125413-3 (pdf w Internecie)
Miranda Kwong and Per Ronnas
96. *What has really happened to poverty and inequality during the growth process in developing countries?*, ISBN 978-92-2-125432-4 (druk); 978-92-2-125433-1 (pdf w Internecie)
Nomaan Majid
97. *ROKIN Bank: The story of workers' organizations that successfully promote financial inclusion*, ISBN 978-92-2-125408-9 (druk); 978-92-2-125409-6 (pdf w Internecie)
Shoko Ikezaki
98. *Employment diagnostic analysis: Maluku, Indonesia*, ISBN 978-92-2-12554690 (druk); 978-92-2-1254706 (pdf w Internecie)
Per Ronnas and Leyla Shamchiyeva
99. *Employment trends in Indonesia over 1996-2009: Casualization of the labour market during an era of crises, reforms and recovery*, ISBN 978-92-2-125467-6 (druk); 978-92-2-125468-3 (pdf w Internecie)
Makiko Matsumoto and Sher Verick
100. *The impact of the financial and economic crisis on ten African economies and labour markets in 2008-2010: Findings from the ILO/WB policy inventory*, ISBN 978-92-2-125595-6 (druk); 978-92-2-125596-3 (pdf w Internecie)
Catherine Saget and Jean Francois Yao
101. *Rights at work in times of crisis: Trends at the country-level in terms of compliance with International Labour Standards*, ISBN 978-92-2-125560-4 (druk); 978-92-2-125561-1 (pdf w Internecie)
David Tajgman, Catherine Saget, Natan Elkin and Eric Gravel
102. *Social dialogue during the financial and economic crisis: Results from the ILO/World Bank Inventory using a Boolean analysis on 44 countries*, ISBN 978-92-2-125617-5 (druk); 978-92-2-125618-2 (pdf w Internecie)
Lucio Baccaro i Stefan Heeb