



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

DK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Nr projektu: WND-POKL.06.02.00-02-109/11

Raport na temat wymaganego zakresu współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy na rzecz aktywizacji osób Głuchych

Autorzy:

Katarzyna Pilarczyk-Bal
Karolina Wysocka

**SPRÓBUJMY SIĘ
ZROZUMIEĆ**



Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

Biuro Projektu:

ul. Jęczyńska 10/1, 53-507 Wrocław

tel. 71 343 77 74, fax 71 343 77 72

e-mail: info@dobrekadry.pl, www.dobrekadry.pl

Człowiek – najlepsza inwestycja

Spis Treści:

1.	Wprowadzenie	3
1.1.	Europejskie wartości horyzontalne	3
1.2.	Konwencje międzynarodowe regulujące politykę wobec osób niepełnosprawnych	4
1.3.	Bariery w aktywizacji osób głuchych na rynku pracy	5
2.	Dobre praktyki w zakresie aktywizacji i wspierania osób głuchych na rynku pracy	7
2.1.	Austria	7
2.2.	Dania	9
2.3.	Niemcy	11
2.4.	Kanada	23
2.5.	Szwecja	24
2.6.	Uganda	26
2.7.	Wielka Brytania	27
3.	Podsumowanie	31
	Załączniki	34
	Bibliografia	41

1. WPROWADZENIE

1.1. EUROPEJSKIE WARTOŚCI HORYZONTALNE

Jedną z wartości leżącą u podstaw powołania, funkcjonowania i przede wszystkim siły Unii Europejskiej jest zasada wolnego dostępu do rynku pracy wszystkich obywateli UE. Swoboda przepływu ludzi oraz dostępu do rynków pracy jest znana większości osób w wieku produkcyjnym jednak zazwyczaj rozpatrywana w kategoriach geograficznych, tj. prawa do podejmowania zatrudnienia w innych krajach Unii. Taka interpretacja nie jest jednak wyczerpująca. Prawo do udziału w rynkach pracy dotyczy także tych, którzy nie zawsze są w stanie samodzielnie poradzić sobie na otwartym rynku pracy, a więc na przykład niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne, jako obywatele Unii Europejskiej i poszczególnych państw członkowskich, mają prawo do udziału w rynku pracy. Oznacza to obowiązek rządów, samorządów, organizacji pozarządowych a także społeczności lokalnych do stworzenia takich warunków, które osobom niepełnosprawnym udział ten umożliwią. Zrównoważony rozwój oznacza umożliwianie zaspokajania współczesnych potrzeb ludzi bez wprowadzania zagrożenia szansy na zaspokajanie potrzeb kolejnych pokoleń w przyszłości. Wzrost gospodarczy jaki następuje drogą zrównoważonego rozwoju prowadzi m. in. do zwiększania spójności społecznej czyli zmniejszania rozwarstwienia społecznego, wyrównywania szans, przeciwdziałania dyskryminacji i marginalizacji.

Zapewnienie osobom niepełnosprawnym udziału w rynku pracy wprost wynika ze Strategii *Europa 2020*¹. Dokument ten stanowi unijną strategię wzrostu na okres 2010-2020, której realizacja umożliwi budowanie inteligentnej i zrównoważonej gospodarki UE sprzyjającej włączeniu społecznemu. Prowadzenie działań dążących do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych stanowi realizację aż 3 z 5 celów Strategii:

- **CEL 1: Zatrudnienie** – 75 proc. osób w wieku 20-64 lat powinno mieć pracę
- **CEL 4: Edukacja** – odsetek młodych ludzi przedwcześnie porzucających naukę nie powinien przekraczać 10 proc. Co najmniej 40 proc. osób w wieku 30-34 powinno mieć wykształcenie wyższe
- **CEL 5: Ubóstwo i wykluczenie społeczne** – zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 mln.

¹ http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

Zapewnienie pełnego i aktywnego udziału wszystkich obywateli w budowanie i funkcjonowanie poszczególnych krajów i wspólnot międzynarodowych jest podstawą na drodze do budowania otwartych i tolerancyjnych społeczeństw przyszłości opartych na tolerancji, współpracy i pokojowym, zrównoważonym rozwoju.

1.2. KONWENCJE MIĘDZYNARODOWE REGULUJĄCE POLITYKĘ WOBEC OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Współcześnie obserwuje się przede wszystkim wdrażanie polityk nakierowanych na pełny udział osób niepełnosprawnych, w tym także i głuchych we wszystkich aspektach życia społecznego (z ang. *inclusion policy*). Takie podejście promowane jest choćby przez instytucje międzynarodowe takie jak:

- UNESCO – w *Deklaracji z Samalanki* z 1994 roku, gdzie mowa o integrowaniu osób niepełnosprawnych we wspólny system edukacji przy jednoczesnym uwzględnianiu ich specjalnych potrzeb i umożliwieniu otrzymania wykształcenia;
- Organizacja Narodów Zjednoczonych – w *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*, w której państwa sygnatariusze zobowiązują się do zapewnienia równych praw rozwoju i funkcjonowania w społeczeństwie;
- Unia Europejska – w *Kracie Praw Podstawowych UE*, gdzie mowa o prawach osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację zawodową i społeczną a także udział w życiu społecznym.

Konwencja Narodów Zjednoczonych jak i pozostałe dokumenty zobowiązują rządy do zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości realizowania wszystkich praw i wolności obywatelskich na równi z pozostałymi obywatelami. Aby to osiągnąć rządzący muszą podejmować różne działania i korzystać ze zróżnicowanych narzędzi. Umożliwienie osobom niepełnosprawnym korzystanie z pełni praw obywatelskich może być realizowane przez powołanie instytucji lub osób, które znają i rozumieją potrzeby określonej grupy oraz potrafią skutecznie komunikować je do osób decyzyjnych. Mogą być to²:

- reprezentanci potrzeb całych grup społecznych,
- sieci wsparcia,

² *World report on disability*, Światowa Organizacja Zdrowia 2011, rozdział 5: Assistance and Support, s. 138.

- osobistych asystentów,
- grupy wsparcia wzajemnego osób niepełnosprawnych,
- kompleksowe planowanie strategiczne.

1.3. BARIERY W AKTYWIZACJI OSÓB GŁUCHYCH NA RYNKU PRACY

Posiadanie zatrudnienia lub prowadzenie jakiegokolwiek aktywności zawodowej jest siłą napędzającą funkcjonowanie i rozwój człowieka. Korzyści z tego, że obywatele są aktywni zawodowo realnie odczuwa także całe społeczeństwo. Większy odsetek społeczeństwa uzyskujący regularne dochody pozytywnie wpływa na:

- większe wpływy do budżetu państwa z tytułu podatków,
- mniejsze obciążenie budżetu z tytułu wypłacania zapomóg i zasiłków,
- mniejsze zagrożenie wykluczeniem społecznym,
- regularny kontakt z innymi osobami wzmacniający powiązanie ze społeczeństwem i chęć aktywnego udziału w jego funkcjonowaniu.

Osoby głuche zawsze były traktowane jako inna, nieprzystająca do większości część społeczeństwa. Nawet działania tradycyjnie mające na celu umożliwienie osobom głuchym zdobywanie wykształcenia i podejmowania pracy ostatecznie doprowadzały do jeszcze głębszego odseparowania ich od osób słyszących: specjalne szkoły dla niesłyszących kształcące do pracy w zawodach i na specjalnie przygotowanych stanowiskach – dla niesłyszących.

Polityka włączania osób niesłyszących w życie społeczne okazuje się jednak znacznie bardziej skomplikowana na etapie formułowania i wdrażania konkretnych strategii oraz działań operacyjnych. Włączanie osób głuchych (jak i innych grup definiowanych jako zagrożone wykluczeniem społecznym) do funkcjonowania w społeczeństwie – zarówno w obszarze relacji międzyludzkich jak i ekonomicznych – realizowane jest przez różne instytucje rynku pracy. Działania te prowadzone są przez poszczególne instytucje w obszarze ich działania i w ramach ich kompetencji. Wspieranie osób głuchych w podejmowaniu i prowadzeniu aktywności zawodowej należy rozpocząć od poznania i dokładnego przeanalizowania barier i czynników utrudniających im samodzielne funkcjonowanie na rynku pracy.

Bariery, z jakimi mają do czynienia osoby głuche uniemożliwiają ich podstawowe funkcjonowanie na rynku pracy można podzielić na te identyfikowane i odczuwane przez samą

osobę głuchą oraz te definiowane przez pracodawców. Większość procesów komunikacyjnych oparta jest na przekazywaniu dźwięku. Wyłączenie z możliwości uczestniczenia w tychże procesach oznacza nie tylko brak możliwości uzyskania wykształcenia i w rezultacie pracy ale przede wszystkim komunikowania swoich podstawowych potrzeb i przyjmowania jakiegokolwiek informacji zwrotnej z otoczenia. Oznacza to, że aspekt komunikacyjny powinien być podstawą wszelkich działań mających wspierać osoby głuche w podejmowaniu i prowadzeniu aktywności zawodowej.

Z punktu widzenia pracodawcy, zatrudnienie osoby niepełnosprawnej często postrzegane jest przez pryzmat dodatkowych kosztów wynikających z konieczności przystosowania stanowiska pracy oraz w wielu przypadkach mniejszej wydajności pracy. Systemy wspierania aktywizacji zawodowej osób niesłyszących różnią się nawet w państwach członkowskich Unii Europejskiej, które ostatecznie realizują wspólną politykę budowania szans i aktywnego udziału wszystkich obywateli w społeczeństwie. Przegląd głównych narzędzi wykorzystywanych w wybranych krajach Unii Europejskiej, do aktywizacji osób niepełnosprawnych zamieszczony został w Załączniku 3.

Zmiana podejścia do włączenia osób głuchych do społeczeństwa z „tworzenia szans w specjalnych szkołach i zakładach pracy” na „budowanie narzędzi umożliwiających współżycie i współpracę” jest procesem zachodzącym współcześnie. Budując koncepcje działań, jakie można podejmować w Polsce należy przyrzeć się rozwiązaniom, projektom i formom współpracy różnych instytucji rynku pracy, które zostały zainicjowane działają w innych krajach Europy oraz świata, przeanalizować je i czerpać inspiracje potencjalnie odpowiadające realiom naszego kraju.

2. DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE AKTYWIZOWANIA I WSPIERANIA OSÓB GŁUCHYCH NA RYNKU PRACY

2.1. AUSTRIA

Program *Arbeitsassistentz*³ został zainicjowany w Austrii w roku 1992 jako eksperyment, którego celem było wsparcie osób niepełnosprawnych w znalezieniu i utrzymaniu pracy. Początkowo program dotyczył osób z niepełno sprawnościami psychicznymi oraz osób głuchych w dwóch lokalizacjach w kraju. Celami *Arbeitsassistentz* są:

- wsparcie aktywnych osób niepełnosprawnych w utrzymaniu pracy,
- umożliwienie powrotu do wcześniej utraconych lub nowych miejsc pracy,
- wsparcie w znalezieniu pierwszej pracy,
- promocja integracji w miejscach pracy,
- promocja równych szans oraz włączenia osób niepełnosprawnych w życie społeczne wśród pracodawców.

Instytucjami zaangażowanymi w kierowanie programem są: Ministerstwo Polityki Społecznej Austrii, Krajowy Urząd ds. Zatrudnienia, Instytucje Ubezpieczeń Społecznych (fundusze zapomogowe dla niepełnosprawnych) oraz samorządy lokalne. Współpraca instytucji o często pokrywających się kompetencjach wymaga dużej koordynacji politycznej i strategicznej. Instytucjami bezpośrednio i w największym stopniu zaangażowanymi w realizację programu są organizacje pozarządowe, z którymi każdorazowo kontraktowane jest realizowanie działań operacyjnych. Aktywizacja niepełnosprawnych realizowana jest w następujących postaciach:

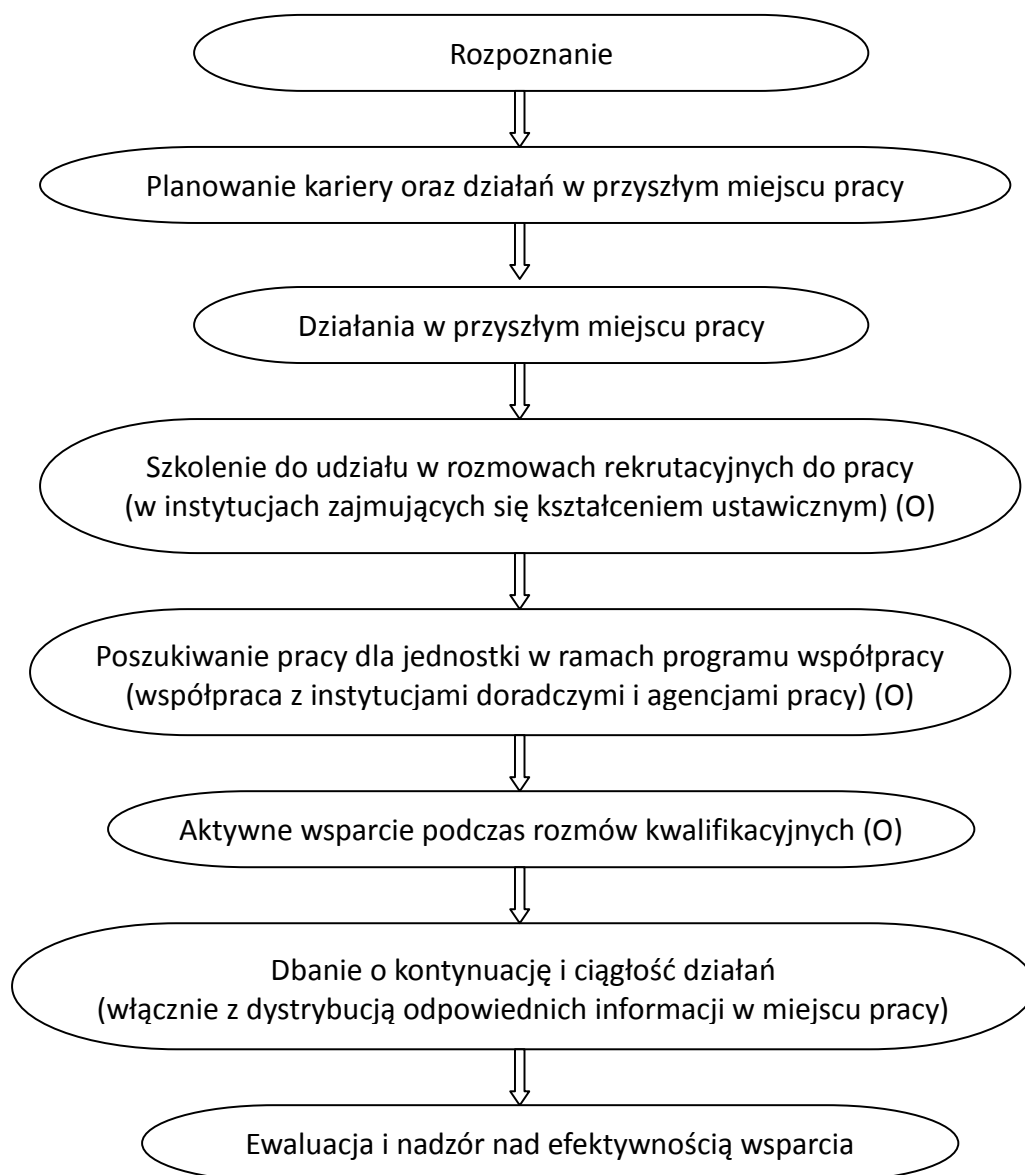
1. ochrona prawna (t.j. inicjowanie procesów legislacyjnych oraz ich promocja), np.:
 - a. w instytucjach zatrudniających min. 25 osób na każdym 25 pracowników przypadać musi co najmniej jedna osoba niepełnosprawna;
 - b. zwolnienie osoby niepełnosprawnej wymagające zatwierdzenia przez specjalną instytucję;
2. dopłaty pracodawcom do wynagrodzeń kompensujące niższą produktywność zatrudnionej osoby niepełnosprawnej lub koszty dostosowania stanowiska pracy;
3. środki dla organizacji pozarządowych przygotowujących osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy;

³ „*Arbeitsassistentz*” – *Support for the Integration of Disabled People into the Labour Market, Austria*, [w:] *Peer Review*, Komisja Europejska 2000, www.mutual-learning-employment.net s. 2.

4. środki dla doradców i coachów mających za zadanie umożliwienie integracji osób niepełnosprawnych wewnątrz firmy/institucji zatrudniającej.

Zespoły zaangażowane w realizację *Arbeitsassistentz* to osoby posiadające szereg kompetencji kluczowych dla aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Standardowo ścieżka wsparcia wygląda jak przedstawiono na Rysunku 1.1. poniżej:

Rysunek 1.1. Ścieżka wsparcia w programi *Arbeitsassistentz*



- (O) - działania opcjonalne

Opracowanie na podstawie: „*Arbeitsassistentz*” – *Support for the Integration of Disabled People into the Labour Market, Austria*, [w:] *Peer Review*, Komisja Europejska 2000, www.mutual-learning-employment.net s. 7.

W przypadku osób głuchych, zadania programu realizowane są we współpracy tłumaczy języka migowego, psychologów, doradców zawodowych itp. Przeciętnie, zespół składa się z ok. 20

osób (w zależności od konkretnego regionu działania). Wsparcie w programie rozpoczyna się analizą potrzeb, umiejętności i potencjalnych szans rozwoju jednostki. Poza pracą w jednostkami, działania podejmowane w projekcie obejmuje więc także kontaktowanie się z pracodawcami za pośrednictwem stowarzyszeń branżowych oraz ugrupowań pracodawców i zapraszanie ich do udziału w programie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych a następnie budowanie długotrwałych relacji w celu udzielanie indywidualnego wsparcia zgłaszającym się osobom niepełnosprawnym. Wsparcie nie kończy się faktem podjęcia zatrudnienia – w sytuacji problemów w trakcie pracy lub chęci podejmowania dalszych wyzwań, osoby objęte programem mogą także liczyć na wsparcie doradców i opiekunów. Działania realizowane są lokalnie przez certyfikowane do tego celu organizacje (np.: dla Wiednia to Wien Work⁴).

Arbeitsassistentz umożliwił niemal 50% osobom objętym wsparciem na utrzymanie zdobytej pracy co jako efekt działania programu pilotażowego należy uznać za bardzo wysoki wynik. Sukces projektu doprowadził do utworzenia sieci niemal 200⁵ punktów aktywizacji i wsparcia w całym kraju. Metody stosowane w projekcie zostały uznane za jedne z najskuteczniejszych w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i wyróżnione przez Komisję Europejską w roku 2000. Skuteczność metody została poddana szczególnej analizie pod kątem możliwości zaadaptowania w innych krajach Europy. Wnioski przedstawione podczas spotkania reprezentantów KE z reprezentantami państw członkowskich zostały przedstawione w Załączniku 1.

2.2. DANIA⁶

W Danii żyje około 4000 osób głuchych. W kraju tym realizowanych jest szereg działań, których celem jest pośrednie lub bezpośrednie wsparcie osób głuchych w znalezieniu, podjęciu i utrzymaniu pracy, jak np.:

➤ tłumaczenie języka migowego

- Od 2003 roku osoby głuche mogą korzystać z bezpłatnych usług tłumaczy języka migowego. Mimo stale zbyt małej liczbie tłumaczy, osoby głuche mogą korzystać z tej formy wsparcia w następujących sytuacjach:
- osoby aktywne zawodowo mogą wnioskować o max 20h asysty tłumacza

⁴ <http://www.wienwork.at>

⁵ W roku 2000.

⁶ <http://oru.diva-portal.org>

tygodniowo w ramach rządowego projektu „Asystent osobisty w miejscu pracy”.

Asystent dla osób głuchych dostępny jest w każdym większym mieście;

- wsparcie osób głuchych w instytucjach rządowych i administracji państwowej, służbie zdrowia i placówkach edukacyjnych. Koszty asysty tłumacza języka migowego pokrywa instytucja z własnego budżetu a w sytuacji gdy nie jest to możliwe wsparcia w uzyskaniu środków udzielają organizacje wspierające osoby głuche;
 - tłumacze społeczni. W ramach specjalnego projektu realizowanego przez organizacje pozarządowe, osoby głuche lub głuchonieme mogły zgłaszać zapotrzebowanie na asystę tłumacza, np.: w kontaktach z rodziną, wyjściu do kina, udziałem w wydarzeniach kulturalnych itp. Sukces w umożliwieniu osobom głuchym dostępu do wszelkich form życia społecznego sprawił, że od 2003 roku program bezpłatnego dostępu do asysty tłumacza włączony został do programów wsparcia realizowanych przez rząd;
 - wirtualni tłumacze. W ramach projektu „ICT – Deaf and the Labour Market” zakładał włączenie 45 koncernów i fabryk zatrudniających osoby głuche w sieć umożliwiającą dostęp do tłumacza języka migowego za pośrednictwem wideokonferencji przez 4 godziny dziennie. Wirtualne tłumaczenie języka migowego umożliwiło integrację osób głuchych w miejscach pracy, bieżące rozwiązywanie pojawiających się problemów oraz docelowo lepsze przywiązanie osoby głuchej z pracodawcą.
- **integracja społeczna** realizowana za pośrednictwem Centrów Osób Głuchych, które znajdują się w pięciu największych miastach Danii. W Centrum można dokonać rezerwacji asysty tłumacza języka migowego, doradcy relacji rodzinnych czy psychologa. Wszyscy posługują się językiem migowym i mogą udzielić wsparcia we wszystkich aspektach życia społecznego. Centra prowadzą także różne formy aktywizacji i integracji jak centra aktywności czy zakłady pracy chronionej.
- **aktywizacja zawodowa** realizowana głównie za pośrednictwem projektu *Casterggaard*, którego założeniem było rozwinięcie kompetencji kluczowych do zdobycia zatrudnienia oraz wsparcie w podjęciu pracy.

Centra Aktywizacji Zawodowej *Casterggaard* realizują 3 celem:

1. Pozyskiwać oferty pracy dla osób głuchych na ogólnym rynku pracy (miejsca pracy udaje się znaleźć dla ok 66% osób głuchych zgłaszających się do programu).
2. Działania mające na celu zapobieganie zwalnianiu osób głuchych zagrożonych rozwiązaniem umowy o pracę (doradztwo zawodowe, kształcenie ustawiczne,

rozpoznanie predyspozycji zawodowych, prowadzenie negocjacji z zarządami firmy, budowanie atmosfery przyjaznej osobom głuchym wśród pracowników, kursy dla pozostałych pracowników w zakresie efektywnej komunikacji i współpracy z głuchymi pracownikami, wsparcie techniczne czy doposażenie stanowiska pracy).

3. Informacje dot. podejmowania i prowadzenia aktywności zawodowej (prowadzenie portalu internetowego www.hoerelse.info , promocja wśród pracodawców, urzędów i innych instytucji, opracowywanie materiałów edukacyjnych, zbieranie danych i informacji oraz dobrych praktyk dotyczących aktywności osób głuchych na rynku pracy.
- **dostęp do kultury** – kształcenie z zakresu języka migowego wśród księży, nauczycieli (w szkołach innych niż szkoły dla osób głuchych), dni kultury dla głuchych, zawody sportowe, kluby młodzieżowa dla osób głuchych oraz integrujące młodzież pełno i niepełnosprawnych.

2.3. KANADA, ONTARIO

Prowincja Ontario jest jedną z 10 prowincji wchodzących w skład federacji jaką jest Kanada. Prowincje są odpowiedzialne za większość programów socjalnych, takich jak służba zdrowia, edukacja czy opieka społeczna. Jedna na siedem osób w Ontario jest niepełnosprawna. W ciągu najbliższych 20 lat ta liczba będzie się powiększać w związku ze starzeniem się społeczeństwa. Tworzenie prowincji, w której każdy mieszkaniec lub turysta może mieć pełen dostęp ma sens – dla mieszkańców, dla biznesu, dla społeczeństwa. Na uwagę zasługują trzy aspekty wsparcia dla osób głuchych w Ontario:

- **Tworzenie standardów dostępności dla niepełnosprawnych**, w tym specyficznie dla osób głuchych, ustawowo wymagane od wszystkich pracodawców i instytucji w prowincji w pięciu różnych sferach życia.
- **Edukacja osób głuchych**– integracyjny sukces, różnie oceniany przez środowiska głuchych
- **Program Wspierania Zatrudnienia w ramach Programu Wsparcia dla Niepełnosprawnych** (Ontario Disability Support Program Employment Supports).

‘USTAWA O DOSTĘPNOŚCI DLA ONTARIAN Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI’

Przyjęta w 2005 roku ustawa (Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, AODA) ma na celu zmianę Ontario w miejsce w pełni dostępne dla osób z różnego typu niepełnosprawnościami do 2025 roku. Wdrażanie ustawy co trzy lata podlegać będzie ewaluacji. Podstawowym założeniem

ustawy jest uświadomienie, że osoby z niepełnosprawnością mogą mieć specyficzne potrzeby w zakresie uzyskiwania dostępności i to właśnie otwartość w odpowiadaniu na indywidualne, specjalne potrzeby jest kluczem do sukcesu w zwiększaniu dostępności. Ustawa określa cele i uniwersalne zasady, którymi należy się kierować w stosunku do osób niepełnosprawnych, a jej uzupełnienie stanowią rozporządzenia zawierające 'standardy dostępności' (accessibility standards) w następujących pięciu obszarach:

- Obsługa klienta
- Zatrudnienie
- Informacja i komunikacja
- Transport
- Środowisko zabudowy – w przygotowaniu.

Na uwagę zasługuje sposób opracowywania regulacji prawnych określających te standardy dostępności. Ministerstwo tworzy specjalne **Komitety ds. wypracowania standardów** (standards development committees). W ich skład wchodzi osoby niepełnosprawne lub ich reprezentanci, przedstawiciele biznesu, sektora publicznego i rządu Ontario, którzy pracują wspólnie. Ponadto ministerstwo powołało **Radę Doradczą ds. Standardów Dostępności** (Accessibility Standards Advisory Council), której członkowie pomagają dbać o wprowadzanie w życie 'Ustawy o dostępności dla Ontarian z niepełnosprawnościami'. Ministerstwo współpracuje również z innymi podmiotami, których nazywa **'EnAbling Change Partners'** (partnerzy ułatwiający zmiany) i których rola jest zachęcanie środowiska biznesowego oraz organizacji społecznych do bycia liderami w zwiększaniu dostępności dla niepełnosprawnych. Również na poziomie gmin działają **Lokalne Komitety Doradcze ds. Dostępności** (municipal accessibility advisory committees).

Ponadto ministerstwo ds. społeczeństwa publikuje na swojej stronie internetowej krótkie i praktyczne porady nt zwiększania dostępności dla osób niepełnosprawnych, np. jedenaście prostych wskazówek jak nawiązywać komunikację z osobami z utratą słuchu.

http://www.mcsc.gov.on.ca/en/mcsc/programs/accessibility/understanding_accessibility/hearing_loss.aspx

Ministerstwo publikuje również krótkie filmy, przedstawiające różne aspekty komunikacji i zwiększania dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Na szczególną uwagę zasługują **przewodniki dla pracodawców**, które w przystępny sposób, bez prawniczego żargonu i przy użyciu praktycznych przykładów, pokazują jak można zwiększać dostępność dla osób niepełnosprawnych, (z uwzględnieniem głuchych) i spełnić cele określone w ustawie 'Ustawie o dostępności dla Ontarian z niepełnosprawnościami' i towarzyszących jej rozporządzeniach definiujących standardy,

które należy wprowadzić. Obok przewodników ministerstwo publikuje również przykładowe wzory regulaminów wewnętrznych, ogłoszeń oraz list do samo-weryfikacji standardów dostępności, z których mogą korzystać pracodawcy aby zapewnić lepsze warunki dla niepełnosprawnych pracowników i klientów⁷.

Jednym ze standardów w obsłudze klienta jest **obowiązek przeszkolenia w zakresie komunikacji z osobami niepełnosprawnymi** (z uwzględnieniem osób głuchych) wszystkich pracowników, którzy podczas wykonywania pracy mają jakikolwiek kontakt z osobami spoza firmy lub biorą udział w tworzeniu wewnętrznych regulacji i procedur obowiązujących w firmie. Na przykład ochroniarz w supermarkecie, którego klienci sklepu często pytają jak odnaleźć jakieś miejsce w budynku, również musi przejść szkolenie wyjaśniające m.in. w jaki sposób nawiązywać komunikację z osobami głuchymi i niedosłyszącymi oraz jak używać urządzeń, które ułatwiają taką komunikację. Podobne szkolenie musi przejść również prezes każdej firmy, który nawet jeśli sam nie ma kontaktu z klientami i współpracownikami firmy, to bierze udział w stanowieniu obowiązujących w firmie reguł wewnętrznych i dlatego powinien być świadomy specjalnych potrzeb komunikacyjnych jakie mogą mieć potencjalni niepełnosprawni klienci i pracownicy. Ustawa i towarzyszące jej rozporządzenia określają jedynie cele i grupę docelową takiego szkolenia, pozostawiając pracodawcom pełną swobodę w wyborze treści i formy szkoleń.

EDUKACJA

W przypadku osób urodzonych jako głuche, determinujące znaczenie dla rozwoju ich kompetencji ma rodzaj edukacji zapewnianej w pierwszym okresie życia, jak chociażby wybór pierwszego języka komunikacji, którego uczone jest głuche dziecko. Kanada osiągnęła wiele w zapewnianiu integracji głuchych dzieci w powszechny system edukacji. Główne narzędzie zapewniane przez państwo aby uczynić szkoły powszechne dostępnymi dla głuchych dzieci to **finansowanie tłumaczy lub asystentów, którzy asystują głuchemu dziecku podczas wszystkich lekcji.**

Jednakże taki system wsparcia jest oceniany w zarówno bardzo dobrze jak i krytycznie. Większość środowisk uważa go za najlepszą praktykę, dzięki której osoby głuche od początku mogą funkcjonować w środowisku pełnosprawnych rówieśników i dzięki temu uczą się sprawnie funkcjonować w społeczeństwie. Z drugiej strony system integrowania dzieci głuchych w powszechny system edukacji jest krytykowany jako nieodpowiadający na specjalne potrzeby

⁷ http://www.mcass.gov.on.ca/en/mcass/programs/accessibility/customerService/Under20_Tools.aspx

edukacyjne osób głuchych i przez to zapewniający im tylko ograniczone możliwości rozwoju ich kompetencji, czyli dyskryminujący.

Kanadyjskie Stowarzyszenie Głuchych (Canadian Association of the Deaf http://www.cad.ca/deaf_issues_en.php) przyjęło stanowisko, że głuche dzieci mają zarówno prawo jak i potrzebę aby język migowy był podstawowym językiem komunikacji z nimi, również w szkołach powszechnych. Prawo do edukacji w języku migowym wynika z Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych przyjętej 13 grudnia 2006 (art. 24.3b-c, art 24.4).

Stanowisko Kanadyjskiego Stowarzyszenia Głuchych nt Edukacji przyjęte 26 marca 2007 r. zakłada, że podstawową potrzebą głuchego dziecka jest nauka języka, który można przyswajać łatwo, szybko i wygodnie. Tylko po takiej nauce pierwszego języka dziecko będzie mogło efektywnie przyswoić drugi język, np. angielski lub francuski. Badania pokazują, że uczniowie biegle władający językiem migowym osiągają również wysoki poziom kompetencji w języku angielskim i francuskim. Jest to argument wspierający edukację dwujęzyczną: uczenie najłatwiejszego języka dla ucznia (migowego) wzmocni jego kompetencje w nauce języków innego typu. Nie ma badań, które wskazywałyby, że nauka języka migowego osłabi zdolność przyswajania języka mówionego/pisanego, czego obawia się wielu rodziców i decydentów.

Sukces w likwidowaniu 'instytucji dla upośledzonych' i integrowaniu dzieci z niepełnosprawnościami w zwykłych klasach, doprowadził do szerzenia się przekonania, że integracja jest najlepszą opcją dla wszystkich rodzajów niepełnosprawności. Tymczasem Kanadyjskie Stowarzyszenie Głuchych podkreśla, że integracja nie jest najlepszą opcją dla edukacji osób głuchych. Co więcej, uważają, że jest to opcja najgorsza.

Głuche dzieci w powszechnych szkołach doświadczają dużych trudności w komunikacji z nauczycielami, którzy wszyscy są osobami słyszącymi i którzy - w klasie składającej się z 20-30 uczniów o różnych potrzebach i zdolnościach – nie mogą zapewnić odpowiedniej uwagi i komunikacji, której potrzebują głusi uczniowie.

Narzędzia wsparcia zapewniane przez instytucje publiczne w kanadyjskich szkołach, które wielu uznałoby za przykład do naśladowania, oceniane są przez Kanadyjskie Stowarzyszenie Głuchych jako 'słabe' z poniższą argumentacją:

- Uczenie i zajęcia wyrównawcze nie są nigdy zapewniane w języku migowym, nawet w przypadku uczniów, dla których język migowy jest pierwszym językiem komunikacji. Rzadko się zdarza aby głuchy uczeń miał dostęp do tłumacza z najwyższym stopniem biegłości w języku migowym. Tłumacze zapewniani w szkołach to często osoby, którzy nie zdołali zdać

egzaminu na certyfikowanego tłumacza migowego (certyfikat nie jest niezbędny do wykonywania zawodu, ale jest świadectwem poziomu kompetencji).

- Tłumacze asystujący głuchym uczniom pracują tylko podczas zajęć lekcyjnych, a podczas przerw i zajęć nieobowiązkowych głusi uczniowie muszą radzić sobie sami. Ponadto badania, takie jak te cytowane w podręczniku języka migowego Kale and Woll (1986) dowodzą, że gdy jeden tłumacz jest zmuszony aby samemu pracować w klasie, jakość jego tłumaczenia obniża się wskutek zmęczenia już po jednej godzinie pracy, z czasem stając się wręcz utrudnieniem dla procesu uczenia się głuchego ucznia.
- W większości przypadków uczniom zapewnia się asystę nie tłumacza, lecz 'Asystenta Edukacyjnego', który posiada 'pewne umiejętności migowe'. Ta praktyka jest wysoko ceniona przez wielu (słyszących) ekspertów lecz Kanadyjskie Stowarzyszenie Głuchych zauważa, że oczekiwanie iż jedna osoba wypełni zadania zarówno tłumacza, jak i korepetytora i pomocnika nauczyciela, jest niemożliwe do spełnienia.

Włączenie społeczne, do którego dążą państwa Unii Europejskiej poprzez edukację głuchych w szkołach integracyjnych wg Kanadyjskiego Stowarzyszenia Osób Głuchych jest przejawem dyskryminacji tzw. audyzmu. Dyskryminacja ta polega na tym, że od osób głuchych oczekuje się aby za wszelką cenę starały się zachowywać jak osoby słyszące i mówiące. Tymczasem tzw. Społeczność Głuchych (Deaf Culture) domaga się poszanowania dla odmienności sposobu komunikacji osób głuchych zamiast prób zniwelowania tej odmienności.

W szkole dla głuchych, uczniowie nie doświadczają poczucia inności i niepełnosprawności oraz mogą korzystać ze środków komunikacji, które są dla nich optymalne (język migowy) i dzięki temu w pełni rozwijać swoje kompetencje. Sprawność procesu uczenia i umiejętności językowe to nie jedyne powody, dla których Kanadyjskie Stowarzyszenie osób głuchych prowadzi rzecznictwo dla tworzenia scentralizowanych szkół specjalnych dla głuchych, jako wartościowej opcji edukacyjnej. Również społeczne, psychologiczne i kulturowe aspekty są warte rozważenia. Rodziny osób głuchych oraz decydenci często boją się, że edukacja w szkołach specjalnych prowadzi do izolacji społecznej głuchych, tymczasem nie pytają społeczności osób głuchych o zdanie. Warte podkreślenia jest, że jedyny uniwersytet dla głuchych znajduje się w Stanach Zjednoczonych - Gallaudet University⁸ a takich placówek potrzeba zdecydowanie więcej.

W Kanadzie, wsparcie dla głuchych jest bardzo dobrze rozwinięte a jego najstarszym punktem jest nikły udział głuchych edukatorów/ ekspertów/ liderów w procesach kształtowania

⁸

<http://www.gallaudet.edu>

polityki edukacyjnej. Rekomendowane jest aby włączać osoby głuche w zarządzanie instytucjami i programami dla głuchych oraz aby pozostawić możliwość świadomego wyboru (czyli po zapoznaniu się z argumentami środowiska osób głuchych) między edukacją w placówkach integracyjnych oraz w specjalistycznych placówkach dla głuchych.

Przykład dobrej praktyki: projekt Edukacja Bez Barrier (Barrier-Free Education)

Projekt realizowany przez The Canadian Hearing Society (Kanadyjskie Stowarzyszenie Słuchu) i finansowany przez Ministerstwo Edukacji ma na celu wsparcie zarządów szkół w tworzeniu bardziej włączającego i wolnego od barier środowiska dla osób głuchych i słabo słyszających aby poprawić wyniki edukacyjne tych uczniów w szkołach publicznych w Ontario. Niezwykle istotne i wartościowe jest, że projekt został opracowany przez głuchych ekspertów.

Projekt składa się z trzech komponentów, które z jednej strony wspierają zarządy szkół w rozpoznaniu potrzeb uczniów niesłyszących, a z drugiej zapewniają ministerstwu i każdej szkole biorącej udział w projekcie, rekomendacje sposobów na zapewnienie głuchym uczniom narzędzi edukacyjnych, których oni potrzebują. Te trzy komponenty to:

- Analiza warunków dostępności dla głuchych w poszczególnych szkołach – zarówno pod względem technicznym (np.: dostępne wyposażenie i technologie) jak i pod względem dostarczanych usług i możliwości ich ulepszenia.
- Badania połączone z wypracowaniem rekomendacji w celu ulepszenie usług tłumaczeniowych zapewnianych w salach lekcyjnych.
- Rozwój zawodowy – w celu polepszania zrozumienia dla specyficznych barier napotykanych przez osoby głuche i analizy przeszkód na drodze do pełnego włączenia i dostępności dla osób głuchych, uczestnikom projektu zostaną zapewnione po dwa warsztaty: jeden z analizy własnego poziomu świadomości nt audyzmu i ableizmu (form dyskryminacji osób głuchych), a drugi podnoszący świadomość nt potrzeb komunikacyjnych i włączania osób głuchych.

Na stronie internetowej projektu Edukacja Bez Barrier można pobrać w formacie PDF pięć opracowań w języku angielskim, które pomagają zwiększać świadomość niezbędną by właściwie zapewniać edukację osób głuchych – patrz Załącznik 4.

Działania instytucji państwowych

Ontario ustawowo określiło bardzo ambitne cele związane z poprawą dostępności wszelkiego typu usług dla osób niepełnosprawnych, w tym poprawy sytuacji osób głuchych i ich

aktywizacji na rynku pracy. Ministerstwo wyjaśnia na swojej stronie w następujący sposób znaczenie dostępności: „Dostępność oznacza pomoc dla osób z niepełnosprawnością aby mogły brać udział w różnych życiowych aktywnościach. Chodzimy do pracy. Chodzimy na zakupy. Oglądamy filmy i zamawiamy coś do jedzenia. Nawet się nad tym nie zastanawiamy. A przynajmniej większość z nas. Ale nie zawsze jest to możliwe dla osób z niepełnosprawnościami. Czasami przeszkody w dostępności uniemożliwiają im robienie wielu rzeczy. Ustawa o dostępności dla Ontarian z niepełnosprawnościami (została przyjęta w 2005 roku. Jej celem jest sprawienie by prowincja Ontario stała się miejscem dostępnym dla niepełnosprawnych do 2025 roku. Dzięki wprowadzeniu standardów dostępności zidentyfikujemy i zlikwidujemy istniejące bariery oraz zapobiegniemy powstawaniu kolejnych.”

Ministerstwo ds. Społeczeństwa i Usług Społecznych Ontario (Ministry of Community and Social Services, <http://www.mcsc.gov.on.ca>) zapewnia wszechstronne wsparcie dla osób głuchych, słabo słyszających, głucho-niemych i głucho-niewidomych, m.in. poprzez **finansowanie przez ministerstwo usług tłumaczy dostępnych za pośrednictwem wybranych organizacji pozarządowych zrzeszających głuchych**. Usługi tłumaczy są dostępne jako pomoc w różnych sytuacjach życiowych, np. związanych ze sprawami:

- Medycznymi
- Zdrowia psychicznego
- Usług/świadczeń społecznych
- Zatrudnienia
- Edukacji
- Prawnych
- Działań instytucji państwowych.

Ponadto Ministerstwo Zdrowia finansuje zakup różnego typu urządzeń wspierających dla osób głuchych, m.in. elektronicznych tablic do komunikacji, wzmacniaczy dźwięku, elektronicznych krtani, protez głosu, tekstowych telefonów i innych elektronicznych narzędzi do komunikacji oraz narzędzi wzmacniania słuchu takich jak implanty.

Na szczególną uwagę zasługuje Ontario Disability Support Program ODSP - Employment Supports (**Program Wspierania Zatrudnienia w ramach Programu Wsparcia dla Niepełnosprawnych**), który zapewnia wszechstronne wsparcie w tym w:

- Przygotowaniu się do podjęcia pracy
- Znalezieniu pracy, która jest odpowiednia dla danej osoby

- Utrzymaniu pracy
- Coachingu zawodowym
- Szkoleniach związanych z konkretną pracą
- Rozwoju zawodowym
- Zapewnianiu urządzeń i programów elektronicznych, które mogą pomóc w wykonywaniu określonej pracy oraz szkoleń z ich obsługi
- Usługach tłumaczy
- Transporcie
- Narzędziach potrzebnych w określonym miejscu pracy
- Specjalistycznych ubraniach
- Specjalistycznych szkoleniach.

Osobisty asystent wspierający zatrudnienie pomaga określić jakie formy wsparcia są potrzebne danej osobie. Warto podkreślić, że wsparcie oferowane w prowincji Ontario jest elastyczne i opiera się na analizie indywidualnych potrzeb konkretnej osoby i jej sytuacji. Przy czym klienci, których na to stać mogą być zobligowani do częściowego udziału w finansowaniu usług im zapewnianych (np. w przypadku wsparcia dla rozwoju kariery osób głuchych posiadających zatrudnienie).

Osobom głuchym i innym niepełnosprawnym zainteresowanym prowadzeniem działalności gospodarczej oferowane są dodatkowe formy wsparcia takie jak⁹:

- Pomoc w stworzeniu i wdrożeniu Biznes Planu
- Szkolenie z zarządzania finansami, księgowości i budżetowania
- Pomoc w promowaniu swojego biznesu
- Mentoring
- Finansowe wsparcie narzędzi biznesowych, wyposażenia, licencji i certyfikatów
- Pomoc w otrzymaniu wsparcia dla niepełnosprawnych związanego z zatrudnieniem np. technicznych urządzeń, tłumacza, osoby notującej.

Na uwagę zasługuje zasada, że **osoby niepełnosprawne odgrywają rolę w planowaniu programu** wsparcia zatrudnienia dla niepełnosprawnych, wdrażaniu świadczeń z niego wynikających ewaluacji jego jakości, zarówno na poziomie centralnym jak i na poziomie lokalnym poprzez **Lokalne Grupy Planowania i Koordynacji** (Local Planning and Coordination Group, LPCG).

⁹ Wszystkie regulacje związane ze wsparciem głuchych na rynku pracy są dostępne na stronie ministerstwa: http://www.mcsc.gov.on.ca/en/mcsc/programs/social/directives/ODSP_employmentsupports.aspx

Finansowanie programu wsparcia zatrudnienia jest oparte na współpracy ministerstwa z instytucjami trzecimi (dostawcy usług), którym ministerstwo za pośrednictwem swoich oddziałów regionalnych zleca świadczenie wyżej wymienionych usług związanych z aktywizacją niepełnosprawnych na rynku pracy i które są **rozliczane z rezultatów, m.in. z liczby klientów, którym udało się uzyskać pracę oraz z długości okresu pozostawania zatrudnionym.** Mechanizm finansowania oparty na rozliczaniu z rezultatów pozwala maksymalnie zoptymalizować jakość i skuteczność świadczonego wsparcia oraz promuje osiąganie długofalowych rezultatów w zwiększaniu zatrudnialności osób głuchych (i innych niepełnosprawnych) w warunkach odpowiadających ich zainteresowaniom i kompetencjom.

Zasadą programu jest poszukiwanie tzw. **konkurencyjnego zatrudnienia** na otwartym rynku pracy, które zapewnia niepełnosprawnym płacę minimalną lub wyższą jeśli tylko osobiste kompetencje osoby niepełnosprawnej umożliwiają wykonywanie tego typu prac.

Spójny system standardów i zasad rozliczania rezultatów w całej prowincji Ontario jest wzbogacony przez angażowanie lokalnych partnerów. Decentralizacja zarządzania wsparciem dla niepełnosprawnych na rynku pracy i kontraktowanie przez ministerstwo również lokalnych organizacji zapewniających usługi pośrednictwa pracy pozwala w elastyczny sposób dostosowywać się do indywidualnych potrzeb oraz w pełni korzystać z zasobów lokalnej społeczności.

Lista kluczowych zadań pracowników Programu Wspierania Zatrudnienia w ramach Programu Wsparcia dla Niepełnosprawnych w Ontario ma na celu zapewnienie, że program dostarcza efektywny system wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami aby przygotować je do podjęcia i utrzymania zatrudnienia, i obejmuje m.in. ale nie tylko¹⁰:

- Działanie w charakterze osoby wspierającej i będącej źródłem informacji w zakresie szkoleń i zatrudnienia dla klientów programu wsparcia zatrudnienia, pracowników lokalnych oddziałów programu i społeczności lokalnych
- Utrzymywanie sieci kontaktów i współpracy w (networking) ze środowiskiem biznesowym, grupami konsumenckimi, lokalnymi agencjami, programami edukacyjnymi oraz innymi programami wsparcia zatrudnienia, w celu utrzymywania roboczej wiedzy o wszelkich dostępnych szkoleniach i możliwościach wsparcia zatrudnienia
- Zapewnianie, że informacje o szkoleniach i możliwościach zatrudnienia w ośrodkach lokalnych są aktualne, dostępne i przyjazne użytkownikom

¹⁰ Ontario Disability Support Program - Employment Supports Directives 1.1 - Introduction to ODSP Employment Supports
http://www.mcsc.gov.on.ca/en/mcsc/programs/social/directives/directives/ODSPDirectives/employment_support/1_1_ODSP_ESDirectives.aspx

- Podporządkowywanie się wszystkim regulacjom prawnym i wytycznym program
- Określanie kwalifikowalności uprawnień osób ubiegających się o wsparcie z programu
- Wspieranie klientów (jeśli potrzeba) w wyborze dostawców usług
- Koordynowanie usług dla petentów i uprawnionych klientów z najwyższą starannością, profesjonalizmem i niezawodnością
- Uznawanie każdego klienta za osobę wyjątkową, doświadczającą specyficznych, osobistych barier w przygotowaniu do, uzyskiwaniu i utrzymywaniu zatrudnienia oraz dostarczanie klientom usług wsparcia w odniesieniu do ich indywidualnej sytuacji i okoliczności
- Promowanie samo-kierunkowania i szybkich usług dla klientów, którzy wymagają minimalnego zakresu wsparcia
- Zapewnianie podpisywania Porozumień nt Wsparcia Zatrudnienia i upewnianiu się, że klienci rozumieją ich obowiązki wynikające z takiego porozumienia
- Prowadzenie rejestru wszystkich porozumień i kontraktów
- Identyfikowanie niedostatków w oferowanych usługach i rekomendowanie poprawek
- Wspieranie klientów w zrozumieniu ich praw i obowiązków w dostępie do i w utrzymaniu zatrudnienia, w tym legislacji takiej jak Ustawa o Programie Wsparcia Niepełnosprawnych w Ontario, regulacje Praw Człowieka w Ontario, Ustawa o Bezpieczeństwie i Ubezpieczeniach w Miejscu Pracy, Ustawa o Standardach Zatrudnienia – oraz komunikowanie tych praw i obowiązków klientom wg potrzeb
- Wspieranie klientów w rozwiązywaniu spraw związanych z dostawcami usług i pracodawcami wg potrzeb klientów
- Kierowanie petentów i klientów, którzy nie są w stanie przygotować się do udziału w konkurencyjnym rynku, do innych usług i systemów wsparcia wg ich potrzeb
- Monitorowanie procesów z klientami lub dostawcami usług
- Regularna współpraca (liaising) z dostawcami usług
- Wsparcie dostawców usług, którzy doświadczają problemów w osiągnięciu założonych celów, w tym analizowanie ich modelu pośrednictwa zatrudnienia i dostarczanie odpowiedniego wsparcia.

Warto zwrócić uwagę również na to, że program **ogranicza do niezbędnego minimum wymogi biurokratyczne** stawiane potencjalnym klientom i **wymaga koordynacji przepływu informacji między różnymi rządowymi programami**, co stanowi znaczne ułatwienie dla petentów. Na przykład: osoby korzystające już z finansowego wsparcia dla niepełnosprawnych nie muszą

składać dokumentów potwierdzających ich niepełnosprawność w instytucjach dostarczających usług w ramach programu wspierającego zatrudnienie. Lista dokumentów, którymi nowy klient może potwierdzić swój wiek i zameldowanie w Ontario jest długa i zawiera wiele alternatyw do wyboru.

Strona ministerstwa prezentuje informacje o wsparciu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na trzy różne sposoby¹¹:

- Krótkie i łatwe do szybkiego przejrzania wyjaśnienie głównych celów i form dostępnego wsparcia
- Szczegółowe omówienie poszczególnych aspektów dostępnego wsparcia z czytelnym podziałem na sekcje tematyczne. Omówienie napisane jest przystępnym językiem (bez prawniczego żargonu) i zawiera przykłady 'z życia wzięte'.

Dzięki takiemu sposobowi prezentowania informacji każdy zainteresowany może łatwo znaleźć to, czego potrzebuje. Ponadto informacje dostępne są zwykle w kilku formatach (PDF, HTML, Brail, audio) dzięki czemu osoby niepełnosprawne i korzystające z urządzeń ułatwiających komunikację (takich jak czytnik stron internetowych dla niewidomych) mogą korzystać z tych informacji. Narzędziem ułatwiającym uzyskanie dodatkowych informacji ze strony ministerstwa jest nie tylko telefon kontaktowy, lecz również adres email i specjalny telefon tekstowych dla osób głuchych.

Fundusz Szans dla Osób z Niepełnosprawnością (Opportunities Fund for Persons with Disabilities). Od 2005 roku działa „Service Canada”, który oferuje dostęp przez „jedno okienko” do szerokiej gamy rządowych usług i programów w Kanadzie poprzez ponad 600 punktów usługowych zlokalizowanych na terenie całego kraju, centrali informacji telefonicznej i portalu internetowego <http://www.servicecanada.gc.ca>. Celem „Service Canada” jest poprawienie funkcjonowania programów i usług rządowych dla Kanadyjczyków poprzez uczynienie dostępu do nich szybszym, łatwiejszym i bardziej wygodnym.

W ramach „Services Canada” funkcjonuje Fundusz Szans dla Osób z Niepełnosprawnością (Opportunities Fund for Persons with Disabilities)¹². Poprzez finansowanie projektów organizacji na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym Fundusz ten zapewnia wsparcie osobom z niepełnosprawnością w przygotowaniu się do, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia lub samozatrudnienia. Na poziomie lokalnym i regionalnym fundusz pomaga tworzyć wsparcie dla osób

¹¹ Linki do aktów prawnych pogrupowane w czytelnym sekcjach tematycznych: http://www.mcsc.gov.on.ca/en/mcsc/programs/social/directives/ODSP_employmentsupports.aspx

¹² <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/of/index.shtml>

indywidualnych, a na poziomie krajowym wspiera tworzenie projektów, które poprawiają wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych i zwiększają rynek pracy dla niepełnosprawnych. Osoby indywidualne mogą skorzystać w wyszukiwarki dostępnej na stronie Service Canada aby sprawdzić jakiego typu projekty i usługi zostały dofinansowane i wybrać te, z których chcą skorzystać.

Co roku rząd federalny Kanady dofinansowuje działalność prowincji w zakresie wspierania na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami kwotą 218 milionów dolarów kanadyjskich. Cele tego finansowania to:

- Zwiększenie zatrudnialności osób niepełnosprawnych
- Zwiększenie ofert zatrudnienia dostępnych dla osób niepełnosprawnych
- Bazowanie na oraz rozwój istniejącej wiedzy.

Prowincje są odpowiedzialne za tworzenie i dostarczanie programów wspierających zatrudnienie w pięciu priorytetowych obszarach tematycznych:

- Edukacja i szkolenia
- Udział w zatrudnieniu
- Oferty zatrudnienia (employment opportunities)
- Łączenie pracodawców i osób niepełnosprawnych
- Rozwój wiedzy.

Szeroka gama usług może być finansowana w ramach Porozumień Rynku Pracy dla Osób Niepełnosprawnych (Labour Market Agreements for Persons with Disabilities LMAPDs), wśród nich:

- Doradztwo zawodowe
- Planowanie kariery
- Przygotowanie do zatrudnienia
- Edukacja po średnim wykształceniu
- Rozwój umiejętności
- Dofinansowania do pensji osób niepełnosprawnych (dla pracodawców)
- Wsparcie dla samozatrudnienia
- Techniczne wsparcie
- Wsparcie w dostępie do rynku pracy i ofert zatrudnienia

Prowincje co roku w międzynarodowym dniu niepełnosprawnych (3 Grudnia) **publikują raporty nt. działań podjętych w celu poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy**. Raporty te obejmują cele, opisy, grupy docelowe oraz wydatki na programy i usługi dla wsparcia

niepełnosprawnych na rynku pracy¹³.

Pomimo tak szerokiego wsparcia, Kanadyjskie Stowarzyszenie Osób Głuchych ocenia, że odsetek bezrobocia wśród osób głuchych pozostaje wyjątkowo wysoki, a tylko nieliczni głusi Kanadyjczycy piastują 'wysokie stanowiska'. Zgodnie z ich wiedzą w 2007 roku w Kanadzie pracowało tylko czterech głuchych prawników, jeden głuchy lekarz, jeden głuchy psycholog i jeden głuchy profesor na uniwersytecie. Żadna z głównych firm telekomunikacyjnych lub instytucji finansowych w Kanadzie nie zatrudniała osób głuchych na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla. Spośród około trzydziestu agencji dostarczających usług osobom głuchym (w tym w oddziałach Kanadyjskiego Stowarzyszenia Słuchu w Ontario - the Canadian Hearing Society in Ontario) jedynie pięć było zarządzanych przez głuchych dyrektorów. Spośród dwunastu szkół dla głuchych, żadna nie była zarządzana przez głuchego dyrektora. W stanowisku nt. zatrudnienia osób głuchych przyjętym 26 maja 2007 roku Kanadyjskie Stowarzyszenie Osób Głuchych domaga się zwiększenia liczby osób głuchych na kierowniczych stanowiskach w instytucjach im służących, w tym w szkołach i agencjach dla głuchych.

2.4. NIEMCY

Za integrację zawodową osób niepełnosprawnych w Niemczech odpowiadają różni partnerzy społeczni. Są to w szczególności¹⁴:

- organizacje pozarządowe, które np. prowadzą większość zakładów pracy chronionej,
- przedsiębiorstwa, które umożliwiają niepełnosprawnym odbywanie praktyk w firmach,
- agencje pracy, które m.in. potwierdzają zdolność niepełnosprawnych do pracy,
- jednostki pomocy społecznej finansujące zakłady pracy chronionej.

Szereg zadań początkowo przypisywanych państwu obecnie realizowanych jest w Niemczech przez organizacje pozarządowe. Odpowiadają one zazwyczaj za merytorykę i rozwój polityk socjalnych gdyż znajdują się bliżej poszczególnych grup docelowych, lepiej rozumieją specyfikę wyzwań i potrzeb oraz często mają w swoich szeregach pracowników bardziej zmotywowanych do pracy od tych w instytucjach państwowych. Ponadto, organizacje pozarządowe nie są ograniczane żadnymi regulacjami formalnymi co daje im większą swobodę w docieraniu do

¹³ http://www.hrsdc.gc.ca/eng/disability_issues/labour_market_agreements/index.shtml

¹⁴ [w:] SOCIUS. Polsko-niemieckie pismo o osobach z niepełnosprawnościami. Menschen mit Behinderungen. Eine deutsch – polnische Zeitschrift. Nr 2/2009, *Zawodowa integracja oraz udział w rynku pracy osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2009, s.7.

osób niepełnosprawnych i prowadzeniu specjalnie dostosowanych działań aktywizujących i wspierających te osoby w podjęciu i utrzymaniu pracy. Przykładem może być kwestia podejmowania pracy. Z perspektywy państwowej agencji zatrudnienia istotne jest to, czy dana osoba niepełnosprawna jest w stanie przepracować minimum 3 godziny w ciągu dnia. Dla organizacji pozarządowych ważne są także inne czynniki wynikające z posiadania pracy lub nie, np.: budowania więzi społecznych, poczucia przynależenia do całości społeczeństwa, nadawania satysfakcjonującej struktury dniom, kształtowanie własnej świadomości przez postrzeganie siebie w powiązaniu z innymi.

Przykładem organizacji, które w Niemczech zajmują się wspieraniem osób głuchych na rynku pracy są centra integracji, których głównymi celami są¹⁵:

- doradzanie osobom głuchym we wszystkich kwestiach dotyczących wejścia i funkcjonowania na rynku pracy – z analizą potencjału do wykonywania poszczególnych zawodów włącznie,
- wspieranie osób głuchych w wyszukiwaniu i wzięciu udziału w szkoleniach pozwalających im na przygotowanie się do podjęcia pracy w określonym zawodzie,
- przygotowywanie osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy zawodowej w nowym miejscu i wśród nowych osób,
- wspieranie zarówno osób głuchych jak i ich pracodawców i współpracowników w stawianiu czoła wyzwaniom wspólnej pracy osób słyszących i niesłyszących.

Wszystkie działania prowadzone przez regionalne centra integracji realizowane są na kilku poziomach: pracy indywidualnej z osobą głuchą, budowanie pozytywnej atmosfery włączenia społecznego osób głuchych w miejscu pracy a także promowania idei zatrudniania osób głuchych wśród potencjalnych pracodawców.

2.5. SZWECJA

Współczesna polityka społeczna w Szwecji dotycząca regulowania rynku pracy jest realizowana zgodnie z zasadą, że ktokolwiek może pracować, powinien to robić. Działania państwa ukierunkowane są przede wszystkim na wspieranie osób pozostających bez pracy w podjęciu aktywności zawodowej a nie wyłącznie na wypłacanie zasiłków. Docelowo, prowadzenia aktywnej

¹⁵ <http://www.ifd-westfalen.de>

polityki ma doprowadzić do wyeliminowania problemu bezrobocia całkowicie¹⁶.

Jedną z form wsparcia osób głuchych (oraz innych niepełnosprawnych) jest osobisty asystent. Jest to osoba znająca i rozumiejąca problemy określonej grupy osób. Osoby pełniące te funkcje nie pracują w biurze a docierają do osób wymagających wsparcia w ich domach. Dostęp do asystentów jest bezpłatny dla osób niepełnosprawnych a maksymalny wymiar godzin, jaki dana osoba może uzyskać określony jest w ustawie w zależności od konkretnego rodzaju niepełnosprawności. Aktywizacja zawodowa nie jest głównym celem działania jednak często okazuje się efektem działań zmierzających do umożliwienie osobom niepełnosprawnym korzystania z pełni ich praw obywatelskich oraz budowania pozytywnych relacji z rodziną oraz innymi ludźmi¹⁷.

Ułatwianie dostępu do otwartego rynku pracy jest zadaniem państwa realizowanym za pośrednictwem rządowych agencji zatrudnienia. Poza szeregiem dopłat jakie otrzymują zarówno pracodawcy jak i sami niepełnosprawni podejmujący pracę, państwo jest właścicielem przedsiębiorstwa Samhall. Przedsiębiorstwo to oferuje miejsca pracy osobom, które bez wsparcia nie mają możliwości znalezienia zatrudnienia w innych miejscach¹⁸.

VOGS – VOCATIONAL GUIDANCE STANDARD FOR DEAF PEOPLE IN EUROPE¹⁹

Wzorując się na szwedzkim systemie doradztwa i indywidualnych asystentów ze wsparcia których korzystać mogą osoby niepełnosprawne, międzynarodowe konsorcjum złożone z organizacji osób niesłyszących oraz firm i organizacji szkoleniowych opracowały model wspierania osób głuchych w procesie edukacji oraz kształcenia ustawicznego. VOGS to metoda prowadzenia doradztwa zawodowego, kursów i szkoleń dla głuchych uczestników tak aby umożliwić wspólną pracę zawodową osób słyszących i niesłyszących.

Program szkoleniowy składa się z 60h zajęć – części dla grupy uczestników słyszących – przyszłych doradców zawodowych dla osób głuchych, części dla uczestników niesłyszących, które chcą podjąć zatrudnienie oraz części gdzie szkolenie realizowane jest w tandemach (uczestnik słyszący pracuje z uczestnikiem niesłyszącym). Cykl szkoleniowy realizowany jest zazwyczaj w ciągu pięciu kolejnych weekendów. Cykl umożliwia przygotowanie doradców do pracy z osobami głuchymi a także osoby głuche do pracy z doradcą a później słyszącymi współpracownikami. VOGS

¹⁶ Rydberg E., *Deaf people and the labour market in Sweden. Education – Employment – Economy*, [w:] *Studies from the Swedish Institute for Disability Research* 32, Kallered 2010, s. 11.

¹⁷ *World report on disability*, Światowa Organizacja Zdrowia 2011, rozdział 5: Assistance and Support, s. 138.

¹⁸ <http://www.sweden.se> s

¹⁹ <http://www.deafstation.org/vogs/>, <http://www.vogsplus.eu/>

był przedmiotem modyfikacji i adaptacji przez różne organizacje, które realizowały go w swoich krajach pracując z osobami głuchymi.

2.6. UGANDA

Mimo wielu lat zaniedbań, sytuacja osób głuchych ulega poprawie nie tylko w krajach przodujących w światowej gospodarce ale także i tych najbiedniejszych, dopiero rozwijających się. Przykładem kraju powszechnie postrzeganego jako biedny i nie przykładający dużej wagi do poszanowania praw człowieka, który jednak może pochwalić się konkretnymi osiągnięciami w obszarze wspierania i włączania osób głuchych do życia społecznego jest Uganda. Działania realizowane były przy wsparciu Norweskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych (Norwegian Association of the Disabled) i objęły region Tororo we wschodniej części tego afrykańskiego kraju. Wdrożeniem działań w środowisku lokalnym zajmowało się Ugandyjskie Stowarzyszenie Głuchych (Uganda National Deaf Association), która to właśnie zainicjowała problem wykluczenia społecznego osób głuchych spowodowanego brakiem znajomości języka migowego wśród urzędników państwowych oraz członków rodzin osób głuchych. Taka sytuacja uniemożliwiała osobom głuchym dostęp do korzystania z praw obywatelskich w tym dostęp do rynku pracy.

Ugandyjski Język Migowy został uznany przez rząd dopiero w roku 1995. Od roku 2003 natomiast rozpoczęty został pilotażowy projekt nauczania języka migowego wśród urzędników państwowych i wolontariuszy a następnie osób głuchych a także członków ich rodzin. W ciągu 7 lat trwania projektu przeszkolono 45 osób, z czego 10 posługuje się językiem migowym biegle. Naukę języka migowego wśród osób głuchych prowadzą natomiast wolontariusze Ugandyjskiego Stowarzyszenia Głuchych, którzy sami będąc osobami niesłyszącymi mogą pokazać im szanse udziału w życiu społecznym – nie tylko w postaci komunikowania się z bliskimi ale także podjęcia pracy.

Realizacja projektu umożliwiła włączenie w życie społeczne osób głuchych, które wcześniej nie miały możliwości komunikowania się z urzędami a teraz mają szanse na zdobycie wykształcenia, zatrudnienia, dostępu do służby zdrowia i innych. Podstawowym problemem na drodze do realizacji projektu był zbyt niski budżet na jego realizację, stereotypy i uprzedzenia w społeczeństwie oraz wysoki poziom analfabetyzmu tak wśród głuchych jak i ich rodzin. Kampanie społeczne prowadzone przez organizacje pozarządowe działające na rzecz osób głuchych są ciągle organizowane. Organizowanie kampanii oraz współpraca z innymi krajami oraz organizacjami umożliwia to zbieranie funduszy na realizowanie programu nauczania języka migowego w dalszych

regionach kraju²⁰.

2.7. WIELKA BRYTANIA

Dostęp do Pracy (Access to Work)

Osób głuchych i słabo słyszających w Zjednoczonym Królestwie jest około 10 milionów. 'Dostęp do Pracy' to program rządowych dotacji, który wspiera osoby niepełnosprawne w wyrównywaniu szans w dostępie do zatrudnienia. Zapewnia zwrot kosztów zakupu urządzeń wspierających komunikację osób głuchych w miejscu pracy. Osoby głuche zainteresowane skorzystaniem z programu muszą wypełnić podanie. Następnie kontaktuje się z nimi i ich pracodawcą doradca z programu 'Dostęp do Pracy', który ustala najlepszy sposób wsparcia dla danej osoby. Czasami dostarczane są specjalistyczne porady, np.: doradca aranżuje wykonanie poufnej analizy i rekomendacji przez specjalistyczną organizację. Plan wsparcia opracowany przez doradcę musi zostać zatwierdzony przez oddział Jobcentre Plus. Następnie wysyłany jest list do klienta i pracodawcy informujący o zatwierdzonym rodzaju dostępnego wsparcia oraz wysokości dostępnego dofinansowania. Na pracodawcy lub osobie samo-zatrudnionej spoczywa obowiązek zakupu uzgodnionego sprzętu i wystąpienia o zwrot kosztów do z programu 'Dostęp do pracy'.

Poziom/procent oferowanego finansowania zależy od okresu zatrudnienia klienta i jego potrzeb. Całkowity zwrot kosztów mogą uzyskać:

- Osoby bezrobotne zaczynają cen nową pracę
- Osoby samo-zatrudnione
- Osoby zatrudnione przez mniej niż sześć tygodni.

Bez względu na status zatrudnienia osoby głuche mogą uzyskać również do 100% finansowania:

- Personelu wspierającego
- Dojazdów do pracy
- Wsparcia komunikacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej (np. tłumacza języka migowego).

Skala dostępnego finansowania jest regulowana wg poniższych kryteriów:

- Pracodawcy zatrudniający 1-9 pracowników otrzymują pełen zwrot uzgodnionych kosztów
- Pracodawcy zatrudniający 10-49 pracowników muszą zapłacić pierwsze 300 funtów oraz 20% kosztów do sumy 10.000 funtów

²⁰

World report on disability, Światowa Organizacja Zdrowia 2011, rozdział 5: Assistance and Support, s. 140.

- Pracodawcy zatrudniający 50-249 pracowników muszą zapłacić pierwsze 500 funtów oraz 20% kosztów do sumy 10.000 funtów
- Pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników płacą pierwszy 1000 funtów i 20% kosztów do kwoty 10.000 funtów.

Podstawą prawną do udzielania wsparcia finansowego w zakupie urządzeń wspierających komunikację dla głuchych pracowników jest ustawa o Równości z 2010 roku (Equality Act 2010), w Irlandii Północnej: Disability Discrimination Act z 1995.

Wśród urządzeń dostępnych jako wsparcie głuchych pracowników są m.in. tekstowe telefony, które zamieniają wiadomości głosowe na tekst i w ten sposób umożliwiają głuchemu pracownikowi komunikację z pozostałymi pracownikami²¹.

‘LAUDER THAN WORDS’ (GŁOŚNIEJ NIŻ SŁOWA)

Jedna na sześć osób doświadcza jakiejś formy utraty słuchu, większość tych przypadków jest związana z wiekiem. Wobec zwiększającej się grupy pracowników w wieku 50+ zwiększa się znaczenie procedur zapewniających wsparcie w miejscu pracy dla osób głuchych i słabo słyszących. Pracodawcy, którzy zapewniają głuchym i słabo słyszącym klientom i pracownikom równe szanse w zatrudnieniu oraz najwyższy standard usług i dostępności, mogą ubiegać się o płatną akredytację w ramach znanej **akcji ‘Lauder than Words’ (Głośniej niż Słowa)**. Akcja jest prowadzona przez Królewski Narodowy Instytut dla Osób Głuchych (Royal National Institute for Deaf People, RNID) który działa w Wielkiej Brytanii pod marką Akcja o Utracie Słuchu (Action on Hearing Loss) <http://www.actiononhearingloss.org.uk/> RNID zatrudnia ponad 1000 osób, angażuje ponad tysiąc wolontariuszy i ponad 20.000 członków, którzy wspierają jego pracę na terenie Zjednoczonego Królestwa. Instytut działa w następujących dziedzinach:

- Dostarczanie wsparcia osobom głuchym i z problemami słuchu,
- Dostarczanie codziennej opieki osobom głuchym ze specjalnymi potrzebami,
- Oferowanie usług wspierających komunikację i organizacja szkoleń,
- Oferowanie praktycznych porad dotyczących ochrony słuchu,
- Prowadzenie kampanii społecznych na tematy związane z głuchotą,

21

- Wsparcie dla badań nad problemami związanymi z głuchotą.

Wg danych podawanych przez Instytut potencjalna siła nabywcza osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii to 81 milionów funtów rocznie. Udział w akcji takiej jak **'Lauder than Words'** oferuje firmom sposób na zwiększenie lojalności klientów. Według badań Instytutu 80% z 20.000 jego członków deklaruje, że powtórnie korzysta z usług firm, które postrzegają jako świadome potrzeb osób głuchych - oraz że poleca takie firmy rodzinie i znajomym. Wśród zachęt dla pracodawców aby tworzyli sprzyjające warunki pracy i obsługi dla osób głuchych Instytut prezentuje argument, że szkolenie pracowników zwiększające ich umiejętności komunikacyjne i świadomość potrzeb osób głuchych zwiększa pewność siebie pracowników w kontaktach z osobami głuchymi i niedosłyszącymi. Ta zwiększona pewność siebie i komfort prowadzą do zwiększonej satysfakcji z pracy, zwiększonej produktywności i jakości pracy. Przejście przez proces akredytacji ma również potwierdzony pozytywny wpływ na proces budowania zespołu oparty na nastawieniu na osiągnięcie wspólnych celów.

Uzyskanie akredytacji wymaga przejścia czterech etapów:

- Najpierw konsultant bada poziom wypełniania przez daną firmę standardów w czterech obszarach: ludzi (klientów i pracowników), procesów, technologii i otoczenia.
- Następnie firma stara się podnieść jakość swoich usług i dostępność dla głuchych klientów i pracowników, zgodnie z wytycznymi z raportu konsultanta zawierającego uzgodniony plan działań na konkretny czas.
- Na końcu przeprowadzany jest audyt, który weryfikuje czy dany podmiot spełnia 10 standardów kampanii 'Głośniejsze niż Słowa' i przyznaje akredytację, a firma jest promowana na stronie Królewskiego Narodowego Instytutu dla Osób Głuchych.

Dziesięć standardów określających dostępność dla głuchych klientów i pracowników to²²:

- Szkolenia dla pracowników z komunikacji z osobami głuchymi i słabo słyszącymi
- Jasne i widoczne reguły oparte na świadomości potrzeb głuchych
- Dostępność (dla głuchych) jasnych informacji o oferowanych produktach i usługach
- Używanie odpowiedniego wyposażenia ułatwiającego komunikację
- Tworzenie środowiska chroniącego słuch i ułatwiającego słuchanie
- Tworzenie i przestrzeganie jasnych procedur bezpieczeństwa
- Odpowiadanie na wszystkie zgłaszane potrzeby wsparcia komunikacji

²² <http://www.actiononhearingloss.org.uk/supporting-you/accreditations-assessments-and-training-for-businesses/accreditations/louder-than-words.aspx>

- Znajomość i komfort używania Text Relay service (telefonów zapewniających tłumaczenie z języka mówionego na tekst i z tekstu na język mówiony)
- Wsparcie dla klientów i pracowników z utratą słuchu
- Otwartość standardów zatrudnienia.

FORUM PRACODAWCÓW O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Employers' Forum on Disability z siedzibą w Londynie jest organizacją skupiającą pracodawców zainteresowanych zwiększaniem łatwości zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz oferowania usług niepełnosprawnym klientom. Członkostwo w Forum zapewnia narzędzia które ułatwiają rekrutację i utrzymanie zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników oraz obsługiwanie niepełnosprawnych klientów i wymiany doświadczeń w tym zakresie z innymi pracodawcami. Na przykład 'Standard o Niepełnosprawności' (Disability Standard) – narzędzie samooceny dostępne za darmo dla członków forum. Założone w 1991 roku przez księcia Walii i działające od dwudziestu lat Forum jest jedyną organizacją tego typu na świecie²³.

²³

<http://www.efd.org.uk/>

3. PODSUMOWANIE

Budowanie współpracy instytucji rynku pracy w pierwszej kolejności należy oprzeć o strategię, które w obszarze aktywizacji osób niepełnosprawnych konstruowane są na poziomie Unii Europejskiej, gdyż są to akty prawne obowiązujące w całej Wspólnocie, a tym także w Polsce. Takim dokumentem z pewnością jest *Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2010: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier*²⁴. Jest to strategia określająca ramy działania Wspólnoty na poziomie europejskim oraz działań krajowych w obszarze wyrównywania szans osób niepełnosprawnych. Szczególnie podkreślany jest fakt, że *pełny udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i gospodarczym ma zasadnicze znaczenie dla powodzenia unijnej strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego i zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. Budowa społeczeństwa zapewniającego pełne włączenie społeczne przynosi także nowe możliwości rozwoju rynku i stymuluje innowacyjność*²⁵.

Celem strategii jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym pełne korzystanie ze swoich praw i uczestniczenie w życiu społecznym i europejskiej gospodarce – dzięki jednolitemu rynkowi europejskiemu. Działania przedstawione w Strategii, które na centralnym poziomie Unii Europejskiej mają uzupełnić (a nie zastępować) działania podejmowane przez państwa członkowskie. Zostały one podzielone na następujące grupy:

1. **Dostępność** oznacza prawo wszystkich obywateli do dostępu do fizycznych i komunikacyjnych, technologii, miejsc i usług. W zakresie osób głuchych kwestie te dotyczą regulowania równego dostępu do sprzętu rehabilitacyjnego a także dostępu np.: do telewizji przez emitowanie napisów lub tłumaczenia na język migowy.
2. **Uczestnictwo**, czyli umożliwienie korzystania z pełni praw społecznych oraz udziału w życiu społecznym na równi z innymi obywatelami. W obszarze aktywizacji osób głuchych Wspólnota wspierała będzie np.: wspieranie środowiskowych form wspierania jednostek w postaci asystentów osobistych czy wsparcia rodziny oraz zwiększenie dostępu do sportu, kultury i realizowania hobby poszczególnych osób.
3. **Równość** a więc eliminowanie dyskryminacji wspieranie programów na rzecz różnorodności i włączenia osób niepełnosprawnych we wszystkie aspekty życia społecznego.
4. **Zatrudnienie**, które wśród osób niepełnosprawnych wynosi ok. 50% w skali całej Unii

²⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 15.11.2010.

²⁵ Tamże, s. 5.

Europejskiej. Komisja będzie prowadziła działania w celu zwiększenia liczby osób niepełnosprawnych zarabiających na życie na wolnym rynku pracy – zwłaszcza wśród młodych osób przechodzących z etapu kształcenia do etapu podejmowania pierwszego zatrudnienia.

5. **Kształcenie i szkolenie.** Konieczne jest umożliwienie szerszego dostępu do kształcenia i szkolenia zarówno młodym jak i dorosłym osobom niepełnosprawnym. Komisja będzie realizowała działania w celu upowszechniania otwartego dla wszystkich kształcenia i uczenia się przez całe życie wśród niepełnosprawnych uczniów i studentów.
6. **Ochrona socjalna,** która jest konieczna w celu wyrównywania poziomu życia osób niepełnosprawnych. Z uwagi na mniejsze szanse zaistnienia na rynku pracy ich dochody są zazwyczaj niższe niż pozostałych obywateli stąd konieczne są działania w obszarze wypłacania zapomóg, mieszkalnictwa socjalnego itp.
7. **Zdrowie.** Komisja będzie działała na rzecz zwiększenia równego dostępu osób z niepełnosprawnością do takich samych jak pozostali obywatele świadczeń w zakresie służby zdrowia oraz usług z nią powiązanych.
8. **Działania zewnętrzne.** Unia Europejska może wywierać realny wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych w państwach nie będących jej członkami. Komisja będzie promować prawa osób niepełnosprawnych poza granicami Unii Europejskiej i wspierać działania realizowane przez instytucje lokalne.

Adaptując rozwiązania, które okazały się skuteczne w innych krajach należy także pamiętać o analizowaniu także zmian, które wskutek postępującej globalizacji, specjalizacji i komputeryzacji, zachodzą na globalnych rynkach pracy. Te czynniki wpływają istotnie także na dostępność potencjalnych miejsc pracy dla osób głuchych:

- Postępująca **specjalizacja stanowisk pracy.** Współcześnie znacznie zmniejsza się oferta miejsc pracy nie wymagających szczegółowych kompetencji i wiedzy specjalistycznej, często bardzo szybko ulegającej dezaktualizacji. Osoby niesłyszące mają zazwyczaj niższy poziom wykształcenia od osób słyszących a specjalizacja stanowisk pracy powoduje zmniejszanie się potencjalnej liczby miejsc pracy.
- **Komputeryzacja pracy.** Większość oferowanych współcześnie miejsc pracy wymaga pracy przy komputerze co dla większości osób głuchych nie stanowi problemu a więc daje szanse do starania się o potencjalnie większą liczbę miejsc pracy. Praca z komputerem, nawet jeśli nie leży w kompetencjach osób głuchych, to naukę obsługi komputera oraz programów

specjalistycznych można realizować przez organizowanie kursów zawodowych.

Podstawą do budowania i realizowania form współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy na rzecz aktywizowania osób głuchych jest pełne i aktywne zaangażowanie i chęć działania tychże jednostek. Aby wypracować formy współpracy należy przede wszystkim:

- Zawiązać platformę komunikacji między instytucjami rynku pracy oraz tymi współpracującymi bezpośrednio z osobami głuchymi a także pracodawcami obecnie lub potencjalnie zatrudniającymi osoby głuche w swoich firmach.
- Umożliwić wymianę doświadczeń, informacji, doświadczeń w różnych obszarach działania poszczególnych instytucji.
- Przeanalizować czynniki negatywnie wpływające na sytuację osób głuchych na rynku pracy pod kątem tego, w kompetencjach której z instytucji leży możliwość wpływania na dany czynnik.
- Przeanalizować prace jakie mogą być wykonywane przez osoby głuche oraz inne potencjalne formy aktywizacji zawodowej przedstawicieli tej grupy docelowej.
- Opracować zestawienie realizowanych i możliwych działań jakie mogą realizować poszczególne instytucje samodzielnie i we współpracy ze sobą.
- Zidentyfikować obszary współpracy i uzupełniania się poszczególnych instytucji w celu pełniejszego i skuteczniejszego włączania osób głuchych na rynek pracy.
- Opracować plan działania we współpracy z przedstawicielami grupy docelowej – nie tylko organizacji działających na rzecz osób głuchych ale także samych osób głuchych.

ZAŁĄCZNIK 1. Porównanie *Arbeitsassistenz* z podobnymi systemami działającymi w wybranych krajach Europy pod kątem potencjalnego transferu programu poza granice Austrii.

Kraj	Różnice i podobieństwa, potencjalne szanse transferu.
Niemcy	Program wspierania zatrudnienia istnieje od lat 80-tych jednak jest mniej rozbudowany. Niemieckie realia wymagałyby uproszczenia administracji i struktur aby ułatwić dostęp osób niepełnosprawnych oraz zmiana relacji z pracodawcami na bliższą umożliwiającą lepsze dopasowanie pracy oraz stałe wsparcie w trakcie jej wykonywania.
Szwecja	Program wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych realizowany jest przez pracowników urzędów pracy i skierowany do tych, którzy już są zarejestrowani jako bezrobotni. Program wsparcia jest bardziej kompleksowy (uwzględniający choćby coaching kariery) a stopień zadowolenia pracodawców oraz beneficjentów programu sięga 90%.
Luksemburg	Osoby niepełnosprawne nie są uwzględniane w statystykach dotyczących bezrobocia. Objęte są one programami pomocowymi i zapomogowymi a jeśli chcą podjąć zatrudnienie otrzymują możliwość objęcia stanowisk uprzywilejowanych. Nie ma szczególnego programu aktywizacji.
Holandia	Działa szereg programów aktywizacji osób niepełnosprawnych. Nie ma centralnego, systemowego programu gdyż rehabilitacja i reintegracja społeczna nie są już obszarami działania państwa a zostały sprywatyzowane.
Finlandia	Program wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest skierowany głównie na dopłaty dla pracodawców, którzy mogą liczyć na podobne wsparcie co przy zatrudnianiu osób długotrwale bezrobotnych. Niepełnosprawni nie są zachęceni do podejmowania zatrudnienia przez system – rozpoczęcie pracy grozi utratą zapomóg i wypłat będących na stosunkowo dobrym poziomie.
Wielka Brytania	Aktywizacja osób niepełnosprawnych została włączona w szeroko promowane tezy antydyskryminacyjne. Działa system udogodnień podatkowych dla aktywnych zawodowo niepełnosprawnych. Osoby nieaktywne mogą liczyć na wsparcie w poszukiwaniu pracy oraz rozwoju osobistego w celu podniesienia wartości na rynku pracy. Włączenie społeczne jest ważnym punktem życia politycznego.

ZAŁĄCZNIK 2. Serwisy Internetowe wspierające aktywizację zawodową osób głuchych

Austria:

<http://www.wienwork.at>

<http://www.bfi-stmk.at>

USA:

<http://www.vcaa.com/deafnews/jobs/>

Dania:

<http://www.hoerelse.info/>

Wielka Brytania:

<http://www.signstation.org>

<http://www.actiononhearingloss.org.uk/>

http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347

<http://www.employ-ability.org.uk/>

<http://www.remploy.co.uk/>

Kanada:

http://www.mcass.gov.on.ca/en/mcass/programs/social/odsp/employment_support/index.aspx

<http://www.chs.ca/>

ZAŁĄCZNIK 3. Działania wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych w wybranych krajach Unii Europejskiej²⁶.

Kraj	Wybrane działania wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych
Austria	<ul style="list-style-type: none"> • dofinansowanie do 50% wynagrodzenia w celu zmniejszenia wydajności osoby zatrudnionej, • dofinansowanie szkolenia zawodowego, • wsparcie zakładania działalności gospodarczej ze Środków Podatku Kompensacyjnego, • wsparcie w podjęciu i kontynuowaniu nauki zawodu oraz w szkole wyższej, • pomoc w znalezieniu i utrzymaniu pracy (także rozwiązywanie problemów w miejscu pracy).
Belgia	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia zawodowe w specjalnych ośrodkach doskonalenia zawodowego i praktyk zawodowych, • dofinansowanie do 50% wynagrodzenia w celu zmniejszenia wydajności osoby zatrudnionej na okres do 1 roku, • wsparcie w podjęciu i kontynuowaniu działalności gospodarczej, • prowadzenie zakładów pracy chronionej na zasadach takich jak na wolnym rynku.
Dania	<ul style="list-style-type: none"> • rehabilitacja przedzawodowa (ocena zdolności do pracy, kształcenie zawodowe, wsparcie w wyborze ścieżki zawodowej), • rehabilitacja zawodowa (przygotowanie do pracy w zależności od okresu i rodzaju pracy, niskooprocentowany kredyt na rozpoczęcie działalności), • elastyczne zatrudnienie – refundacja pracodawcy do 2/3 kosztów płacy minimalnej określonej przez układ zbiorowy w danym sektorze w przypadku gdy osoba nie jest w stanie pracować w warunkach normalnych ani poprawić swojej wydajności przez rehabilitację, • zatrudnienie chronione oraz doposażenie stanowisk pracy przez urzędy pracy, • wsparcie osób niepełnosprawnych, które zdobyły wykształcenie a z uwagi na niepełnosprawność nie mogą znaleźć pracy w postaci dofinansowania max 50% wynagrodzenia brutto, • konsultanci dla niepełnosprawnych i wsparcie osobiste oraz zawodowe dla osób niepełnosprawnych.
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie próbne i przysposobienie do pracy zazwyczaj w ośrodkach pracy w instytucjach rehabilitacji zawodowej, finansowane przez urzędy pracy oraz z ubezpieczeń społecznych, • dodatki dla osób niepełnosprawnych wypłacany w okresie szkolenia

²⁶ www.niepelnosprawni.pl, www.integracja.org, www.who.org, Najmiec A., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2007.

	<p>przygotowującego do pracy lub w okresie bezrobocia,</p> <ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie wspomagane i chronione, • dostosowanie miejsca pracy, • dodatek inwestycyjny dla przedsiębiorców niepełnosprawnych.
Francja	<ul style="list-style-type: none"> • określanie statusu pracowników niepełnosprawnych i kierowanie na otwarty rynek pracy, zakładów pracy chronionej lub na szkolenia przez Techniczne Komisje ds. Poradnictwa Zawodowego i Reintegracji Pracowników Niepełnosprawnych, • wsparcie zawodowe, w reintegracji oraz ubieganiu się o pomoc państwa przez grupę doradców, • Stowarzyszenie Zarządzające Funduszami na Integrację Zawodową Osób Niepełnosprawnych realizuje działania w obszarze promowania miejsc pracy i zapewniania niepełnosprawnym pracy w sektorze publicznym przez: wsparcie w nowym miejscu pracy, tworzeniu miejsc pracy, organizacji praktyk zawodowych, kształcenia i szkolenia zawodowego).
Grecja	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia zawodowe dla osób niepełnosprawnych, • dotacje dla pracodawców na adaptację miejsc pracy, • badania, poradnictwo, organizacja spółdzielni socjalnych, kampanie informacyjne i inne działania realizowane w ramach projektów Wspólnotowych jak np.: „Horyzont”.
Hiszpania	<ul style="list-style-type: none"> • ulgi w ubezpieczeniach społecznych oraz dotacje na dostosowanie stanowiska pracy dla przedsiębiorców zatrudniających niepełnosprawnych, • wspierania samozatrudnienia osób niepełnosprawnych, • wsparcie finansowe dla organizacji zakładających Specjalne Centra Zatrudnienia a w nich miejsca pracy dla niepełnosprawnych.
Holandia	<ul style="list-style-type: none"> • wsparcie w szkoleniu osób niepełnosprawnych w postaci opłacenia kosztów szkoleń, wsparcia finansowego zarówno dla przedsiębiorstwa jak i osoby niepełnosprawnej, • próbne zatrudnienie dla osób niepełnosprawnych, • dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy oraz środków technicznych poprawiających jakość słyszenia, • dofinansowania usług rehabilitacyjnych w postaci talonów, • dofinansowanie dla niepełnosprawnych chcących założyć działalność gospodarczą lub wsparcie finansowe w postaci niskoprocentowanych kredytów na rozpoczęcie działalności.
Irlandia	<ul style="list-style-type: none"> • dopłata 20-50% kosztu wynagrodzenia pracowników o niższej wydajności przez odpowiedni urząd ds. zatrudnienia, • grant na adaptację miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej, • grant na pokrycie kosztów asysty tłumacza języka migowego podczas rozmowy kwalifikacyjnej.
Luksemburg	<ul style="list-style-type: none"> • dopłata 40-60% kosztu wynagrodzenia brutto pracodawcy przez rząd,

	<ul style="list-style-type: none"> • dofinansowanie doposażenia miejsca pracy, • 6 dni dodatkowego urlopu dla osób niepełnosprawnych, • programy rehabilitacji zawodowej, • zatrudnienie chronione.
Niemcy	<ul style="list-style-type: none"> • centra szkolenia zawodowego oraz promocji zawodowej kierujące ofertę programów rehabilitacji zawodowej do niepełnosprawnych osób dorosłych, • zatrudnienie dotowane – do 70% kosztów wynagrodzenia na okres 12-24 miesięcy, • specjalne projekty integracyjne dla firm zatrudniających 25-50% osób niepełnosprawnych na zwiększenie liczby miejsc pracy i doradztwo, • kontrakty integracyjne umożliwiające próbne zatrudnienie osób niepełnosprawnych na okres od dwóch tygodni do sześciu miesięcy,
Portugalia	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie dotowane na okres do 12 miesięcy, z możliwością przedłużenia na dalszy okres, • zatrudnienie chronione, • dofinansowanie wsparcia współpracowników w początkowym okresie zatrudnienia wypłacane pracodawcy, • wypłacanie do 80% minimalnej płacy krajowej na czas udziału w szkoleniach zawodowych organizowanych przez Instytut Zatrudnienia i Szkoleń Zawodowych, firmy oraz organizacje pozarządowe, • wsparcie finansowe osób niepełnosprawnych zakładających działalność gospodarczą w postaci wypłaty pożyczek na zakup sprzętu i materiałów oraz zakup lub remont pomieszczeń.
Szwecja	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie dotowane – część wynagrodzenia pokrywana jest przez budżet państwa, • zatrudnienie wspomagane – pokrycie wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy, • zatrudnienie chronione w sektorze publicznym, • instytuty zatrudnienia AMI prowadzące szkolenie i poradnictwo zawodowe, • wsparcie finansowe dla osób niepełnosprawnych chcących założyć działalność gospodarczą, • wsparcie finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne, • wsparcie finansowe na dostosowanie i doposażenie miejsca pracy pod kątem potrzeb osoby niepełnosprawnej.
Wielka Brytania	<ul style="list-style-type: none"> • przygotowanie do pracy – poprawa umiejętności szukania pracy oraz organizacja szkolenia zawodowego, • program „Wstęp do pracy” – dofinansowania dla pracodawcy na okres do 6 tygodni w celu sprawdzenia możliwości wykonania pracy przez osobę niepełnosprawną, • program Workstep – program umożliwiający przejście z zatrudnienia

	<p>wspieranego i chronionego na wolny rynek pracy,</p> <ul style="list-style-type: none"> • program „Dostęp do pracy” – wsparcie urzędów pracy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, np.: zapewnienie tłumacza języka migowego, zakupu wyposażenia, adaptacji miejsca pracy itp., • program indywidualnego wsparcia osób niepełnosprawnych w przygotowaniu i podjęciu pracy: konsultacje potrzeb, umiejętności i preferencji zawodowych, opracowania planu działania w celu uzyskania zatrudnienia.
Włochy	<ul style="list-style-type: none"> • obniżone składki z tytułu ubezpieczeń społecznych za zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz refundacja części kosztów przystosowania miejsca pracy, • fundusze regionalne pochodzące np.: z grzywien administracyjnych za niezatrudnianie określonej kwotowo min. liczby niepełnosprawnych, które przeznaczone są na ulgi podatkowe dla pracodawców działających na rzecz osób niepełnosprawnych, • ulgi podatkowe oraz zwolnienie z konieczności opłacania ubezpieczenia społecznego dla spółdzielni socjalnych.

ZAŁĄCZNIK 4. Opracowania Projektu Edukacja bez Barrier

Na stronie internetowej projektu Edukacja Bez Barrier:

http://www.chs.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=499&Itemid=568&lang=en

dostępnych jest w formacie PDF następujących pięć opracowań w języku angielskim, które pomagają zwiększać świadomość niezbędną by właściwie zapewniać edukację osób głuchych:

- Beyond Ableism and Audism: Achieving Human Rights for Deaf and Hard of Hearing Citizens (PonadAblizmiAudyzm: OsiągającPrawaCzłowiekaGłuchychiSłaboSłyszących, ss 47)
- Attitude Planning: Constructing a Language Planning Framework toward Empowerment in Deaf Education (Planując nastawienie: Tworzenie ram planów językowych w celu wzmacniania poczucia sprawczości w edukacji głuchych, ss. 23)
- Barrier-Free Education Reference Guide (Przewodnik punktów odniesienia w edukacji bez barrier, ss. 30)
- Barrier-Free Education: Reflecting On Practice (Odzwierciedlenie praktyk w edukacji bez barrier, ss. 16)
- Reframing the Future of Deaf Education: From Hearing Loss to Deaf-Gain (Przedefiniowanie przyszłości edukacji głuchych: Od utraty słuchu do zyskania głuchości, ss. 30).

BIBLIOGRAFIA:

1. *Arbeitsassistenten – Support for the Integration of Disabled People into the Labour Market, Austria*, [w:] *Peer Review*, Komisja Europejska 2000,
2. http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
3. <http://oru.diva-portal.org>
4. <http://www.deafstation.org/vogs/>,
5. http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/EmploymentSupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347
6. <http://www.efd.org.uk/>
7. <http://www.gallaudet.edu>
8. http://www.hrsdc.gc.ca/eng/disability_issues/labour_market_agreements/index.shtml
9. <http://www.ifd-westfalen.de>
10. <http://www.mcass.gov.on.ca>
11. <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>
12. <http://www.sweden.se>
13. <http://www.vogsplus.eu/>
14. <http://www.wienwork.at>
15. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 15.11.2010.
16. Najmiec A., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2007.
17. Rydberg E., *Deaf people and the labour market in Sweden. Education – Employment – Economy*, [w:] *Studies from the Swedish Institute for Disability Research 32*, Kallered 2010
18. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
19. *World report on disability*, Światowa Organizacja Zdrowia 2011, rozdział 5: Assistance and Support
20. *World report on disability*, Światowa Organizacja Zdrowia 2011, rozdział 5: Assistance and Support
21. www.integracja.org, www.who.org,
22. www.mutual-learning-employment.net
23. www.niepelnosprawni.pl,