

# ***Spis treści***

Słowo do wydania polskiego	<b>2</b>
Przedmowa - Maria Eagle, Minister ds. Osób Niepełnosprawnych	<b>4</b>
Wstęp - Fred Heddell, Dyrektor Administracyjny Mencapu	<b>5</b>
Dlaczego osoby z niepełnosprawnością intelektualną powinny pracować?	<b>6</b>
Możliwości zatrudnienia	<b>9</b>
Agencje oferujące pomoc	<b>12</b>
Wsparcie finansowe	<b>15</b>
Sprawy finansowe dotyczące osób niepełnosprawnych i ich opiekunów	<b>19</b>
Sprawy związane z opieką społeczną i dobrym funkcjonowaniem	<b>22</b>
Centra Pracy Plus (Załącznik A)	<b>25</b>
Spis inicjatyw i programów	<b>25</b>
Numery telefonów Centrów Pracy Plus	<b>26</b>
Ważne numery telefonów i adresy (Załącznik B)	<b>27</b>

# Słowo do wydania polskiego

Zmiana podejścia do niepełnosprawności intelektualnej, zwłaszcza jej głębszych stopni, ma co najmniej dwa źródła. Pierwsze wywodzi się z uzyskiwanych, często wprost zdumiewających, efektów osiąganych przez osoby niepełnosprawne, gdy otrzymują one szansę zaistnienia na rynku pracy i w społecznym środowisku pracy. Źródło drugie czerpie swą siłę z uznania, że prawa człowieka, w tym prawo do niedyskryminowania, czyli równego traktowania na rynku pracy, dotyczy osób z niepełnosprawnością intelektualną w takim samym stopniu jak wszystkich innych ludzi. Jednak nowe myślenie o ludziach z niepełnosprawnością intelektualną jako o osobach, które mogą być bardziej samodzielne, niezależne, również ekonomicznie, także w roli pracownika, które mogą wносить swój wkład w życie społeczne i dobro ogółu, przyjmuje się bardzo powoli. Coraz wyraźniej uświadamiamy sobie, że bez specjalnych struktur i programów, które na różnych poziomach i etapach będą tworzyć niezbędne warunki i wspierać zatrudnianie konkretnych osób, nie osiągniemy sukcesu.

Aby pobudzić wyobraźnię społeczną w tej dziedzinie, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym postanowiło dostarczyć zainteresowanym środowiskom przykładów dobrej praktyki, a doświadczenia Wielkiej Brytanii świetnie się do tego nadają. Prezentujemy zatem Państwu trzy poradniki - wszystkie dotyczą działań związanych z zaistnieniem na rynku pracy. Ale każdy skierowany jest do innego aktora tej społeczno-gospodarczej sceny.

**Praca dla osób niepełnosprawnych.** Poradnik dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zawiera podstawowe informacje i sugestywne zachęty, a najważniejsze, że napisany jest w języku łatwym do czytania, czyli dostępnym dla tego właśnie odbiorcy.

**Praca dla osób niepełnosprawnych.** Poradnik dla rodziców i opiekunów. Opisuje znaczenie pracy dla jakości życia osób niepełnosprawnych, możliwości skorzystania z różnych służb: informacji, pomocy, wsparcia w zakresie szkolenia, poszukiwania pracy oraz zatrudnienia, a zwłaszcza dostarcza wiedzy o świadczeniach, które przysługują osobie niepełnosprawnej i rodzinie, gdy osoba ta nie pracuje, pracuje jako wolontariusz, czyli bez wynagrodzenia lub podejmuje pracę w różnych formach zatrudnienia płatnego.

**Praca dla osób niepełnosprawnych.** Poradnik dla pracodawców. Przedstawia pracownika, który, co prawda, może mieć trudności natury intelektualnej, ale ma szansę stać się w pełni pożytecznym dla firmy, zarówno w wymiarze gospodarczym, jak i w sferze społecznej. Mowa jest o pewnych cechach wspólnych dla tej kategorii osób, o ich walorach w roli pracownika, o dostępnych rodzajach i programach wsparcia nie tylko pracowników niepełnosprawnych, ale i pracodawców, w tym wsparcia finansowego. Zeszyt kończy się bardzo cennymi praktycznymi radami dla pracodawców.

Dzięki tym poradnikom możemy poznać system angielski z trzech perspektyw i od praktycznej strony. Jest to nadzwyczaj interesujące i pożyteczne. Możemy się również przekonać, że tylko długofalowa polityka oparta na konkretnych, ściśle celowanych programach oraz na partnerskiej współpracy agend rządowych i organizacji pozarządowych, daje wymierne rezultaty. Wymierne, to znaczy w liczbie zatrudnionych osób i liczbie sukcesów zawodowych, większej niezależności

*ekonomicznej osób niepełnosprawnych, również od świadczeń ze środków publicznych, a także wzroście niezależności życiowej osób pracujących. Wymierność dotyczy też wytworzonych dóbr oraz rozwoju firm, w których ludzie ci są zatrudnieni.*

*Dziękujemy angielskiej organizacji MENCAP za wyrażenie zgody na udostępnienie ich materiałów czytelnikowi polskiemu oraz Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za dofinansowanie.*

*W każdym zeszycie w jego oryginalnej wersji znajdują się szczegółowe informacje dotyczące instytucji, telefonów, adresów. Postanowiliśmy ich nie usuwać, choć dla polskiego czytelnika nie będą przydatne. Chodzi nam o pokazanie ile takich możliwości jest w Anglii, a również - jak powinien wyglądać poradnik.*

*Mamy nadzieję, że publikując ten kompleksowy materiał przyczyniamy się do bardziej organicznego, a mniej ideologiczno-merkantylnego podejścia do tworzenia systemu zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie, zwłaszcza głębszych stopni, w Polsce.*

*Krystyna Mrugańska*

# Przedmowa

Ludzie z niepełnosprawnością intelektualną są najbardziej zepchniętą na margines grupą społeczną. Obecny rząd przyjął na siebie zobowiązanie zmiany takiego stanu rzeczy i wydał w Anglii Białą Księgę: *Docenić wartość człowieka. Nowe spojrzenie na niepełnosprawność intelektualną w XXI w.*, zawierającą środki zaradcze, za pomocą których rząd będzie się starał poprawić jakość życia i perspektywy osób z niepełnosprawnością intelektualną. Z podobną inicjatywą wystąpiły Walia i Północna Irlandia.

Każdy człowiek ma prawo wносить do życia społecznego swój wkład w postaci pracy - oczywiście, jeśli jest w stanie ją wykonywać. Zatrudnienie jest sprawą zasadniczą, jeśli chodzi o odwrócenie procesu wykluczania ze społeczeństwa. Możliwość zatrudnienia jest dla osób z niepełnosprawnością intelektualną szansą na zaspokojenie dążenia do finansowej niezależności i rozwoju osobistego, które są udziałem reszty społeczeństwa.

Rząd przyjmuje z zadowoleniem wydany przez Mencap poradnik, ze względu na jego przejrzystość oraz praktyczne porady dla rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną, którzy powinni służyć radą swoim podopiecznym i zachęcać ich do podjęcia pracy. W poradniku poruszone zostały szczególnie istotne dla rodziców i opiekunów sprawy, związane ze świadczeniami i zasiłkami dla osób niepełnosprawnych oraz ich modyfikacją w przypadku podjęcia pracy. Poradnik ten jest również nieocenionym źródłem informacji na temat ostatnich rządowych inicjatyw, mających na celu umożliwienie osobom z niepełnosprawnością intelektualną podjęcia płatnej pracy.

Jestem pewna, że poradnik ten będzie szeroko wykorzystywany, przynosząc dalekosiężne korzyści osobom z niepełnosprawnością intelektualną i całemu społeczeństwu.



Maria Eagle

*Minister ds. Osób Niepełnosprawnych  
Departament Pracy i Emerytur*

## Wstęp

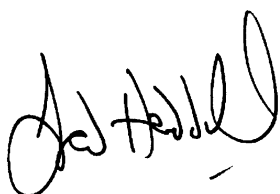
Świadomość posiadania pracy ma ogromny wpływ na nasze dobre samopoczucie. Dzięki pracy jesteśmy niezależni, możemy się rozwijać i mamy zapewniony status społeczny. Jednak dla wielu osób niepełnosprawnych znalezienie pracy nie jest sprawą prostą i oczywistą. Wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną spotyka się z dyskryminacją i jest pozbawionych społecznych i ekonomicznych korzyści płynących z posiadania zatrudnienia.

W marcu 2001 r. rząd wydał w Anglii Białą Księgę *Docenić wartość człowieka*, która jest zobowiązaniem do poprawy życiowych szans osób z niepełnosprawnością intelektualną w wielu sferach, a zwłaszcza pod względem zatrudnienia. Mencap z zadowoleniem przyjął Białą Księgę i ze swojej strony dołoży wszelkich starań, aby to rządowe zobowiązanie było znane w całym kraju.

Mencap zobowiązał się też działać na rzecz przewycięzania negatywnych postaw wobec niepełnosprawności. Cały czas prowadzimy kampanię na rzecz usuwania przeszkód, z którymi wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną musi się zmierzyć, próbując wejść na rynek pracy. Poradnik ten stanowi część będącej w toku kampanii na rzecz zwiększania liczby pracujących osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Według naszej oceny, większość osób z niepełnosprawnością intelektualną ma niewielkie doświadczenie, jeśli chodzi o pracę zarobkową. Wiele rodzin i opiekunów nie ma świadomości istniejących możliwości wsparcia dla osób, które chcą pracować. Wiemy również, że rodziny i opiekunowie niepokoją się o to, co się stanie z zasiłkiem wypłacanym ich podopiecznym w przypadku, kiedy nie uda im się utrzymać w pracy.

Poradnik ten dostarcza informacji rodzicom i opiekunom osób niepełnosprawnych na temat zatrudnienia. Odpowiada na większość pytań oraz szeroko prezentuje możliwości istniejącego wsparcia. Poradnik pokazuje, że w olbrzymiej większości przypadków, jeśli ktoś naprawdę chce pracować, ma możliwość znalezienia zatrudnienia.



Fred Heddell

*Dyrektor administracyjny, Mencap*

## ***Dlaczego osoby z niepełnosprawnością intelektualną powinny pracować?***

Wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną chce pracować. Co więcej, aspiracje tych osób są obecnie zdecydowanie większe niż były kiedykolwiek przedtem. Prawo do zatrudnienia i do pełnego uczestnictwa w miejscu pracy jest istotnym aspektem życia obywatelskiego.

Z pracy płynie wiele korzyści - są one takie same dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, jak i dla każdego innego człowieka.

Zatrudnienie wiąże się nie tylko z lepszą sytuacją finansową, ale daje też ludziom możliwość:

- bycia bardziej niezależnym, podejmowania codziennych decyzji i zwiększania kontroli nad własnym życiem,
- rozwijania kontaktów społecznych i zawierania nowych przyjaźni,



- bycia częścią społeczeństwa,
- rozwijania pewności siebie i dobrej samooceny,
- rozwijania umiejętności samodzielnego życia.

Obecnie bardzo mało osób z niepełnosprawnością intelektualną pracuje. Płatną pracę posiada mniej niż 10% ludzi z głębszą niepełnosprawnością intelektualną. Wiemy, że wielu z nich chce pracować, ale droga, którą muszą przejść aby zdobyć zatrudnienie, wydaje im się bardzo trudna.

Coraz większa liczba pracodawców zdaje sobie sprawę, że zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną może być dla firmy korzystne. Pracodawcy odkryli, że na takich pracownikach można polegać, że rzadziej niż inni biorą zwolnienia lekarskie, a też przez długi czas pozostają w tym samym miejscu pracy. Wielu pracodawców, którzy przekonali się o korzyściach płynących ze zróżnicowanych możliwości osób niepełnosprawnych, obecnie o wiele lepiej orientuje się w problematyce niepełnosprawności. Marks&Spencer, Tesco, Body Shop, Littlewoods, Buyright - to tylko niektóre z największych firm zatrudniających osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Zwiększa się też liczba małych i średnich firm idących w ich ślady.

Mencap akceptuje fakt, że nie dla każdego zatrudnienie jest możliwe - niektórzy ludzie nie są zdolni do pracy ze względu na swoją niepełnosprawność. Z drugiej strony, wiele jest takich osób, które nigdy nie pracowały, ale mogłyby pracować i rozpaczliwie tego pragną. Mencap chce dać tym ludziom taką szansę oraz tak zorganizować system pomocy społecznej, by nie zniechęcał do podjęcia pracy.

## Co robić, jeśli osoba, którą się opiekuje, jest niezdolna do pracy?

Nie wszyscy są w stanie pracować. Jest wiele osób z głęboką niepełnosprawnością, dla których samodzielne zarabianie pieniędzy nigdy nie będzie możliwe. Ludzie, którzy są zbyt głęboko niepełnosprawni by pracować, mają prawo do pobierania renty socjalnej, renty inwalidzkiej oraz „dodatku na życie”.



Ta kombinacja świadczeń nosi nazwę Gwarancji Socjalnych dla Osób Niepełnosprawnych w przypadku osób poniżej 60 roku życia i Minimalnych Gwarancji Socjalnych - w przypadku osób powyżej 60 roku życia. Więcej informacji na temat aktualnych świadczeń uzyskasz w lokalnych Agencjach ds. Świadczeń lub Centrach Pracy Plus\*.

Dla osób z głębszą niepełnosprawnością raczej zawsze istnieje możliwość zatrudnienia w charakterze wolontariusza lub w specjalnie dobranych miejscach pracy. Zapewni im to niewielki dochód, a co zapewne istotniejsze - zwiększone możliwości kontaktów społecznych. Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu (patrz str. 12) oraz inne organizacje są w stanie zapewnić tego rodzaju pracę.

\* „Centrum Pracy Plus“

# Historia Marka - Być częścią zespołu

Agencja Mencapu - Rushcliffe - organizuje szkolenia zawodowe w środowisku lokalnym w zakresie 5 specjalności: gastronomicznej, biurowej, teatralnej, ogrodniczej i rzemieślniczej.

Mark przez 3 i pół roku uczestniczył w zajęciach grupy rzemieślniczej. Mark jest osobą z głęboką niepełnosprawnością - ma kłopoty z mówieniem i ograniczone możliwości poruszania się. Uczęszcza na zajęcia grupy rzemieślniczej raz w tygodniu. W programie zajęć znajduje się m.in. rysowanie okolicznościowych pocztówek i kalendarzy, malowanie na szkle oraz drukowanie. Gotowe prace są sprzedawane.

Odkąd Mark uczestniczy w tych zajęciach, jego poziom koncentracji i pewność siebie znacząco wzrosły. Mark jest dumny, kiedy ludzie kupują jego prace.

*„To bardzo nagradzające zajęcie pracować z Markiem. Nie mam wprost słów uznania, jeśli o niego chodzi. Początkowo bardzo powoli robił postępy, ale teraz jego umiejętności są zdecydowanie większe. Nieprawdopodobnie wzrosła jego koncentracja i ogólna sprawność, a jego entuzjazm do pracy jest bardzo zaraźliwy. Jednak najcenniejsze jest to, że Mark czuje się częścią zespołu.“*

**Lyndsay Davis, koordynator grupy, Rushcliffe**



# Możliwości zatrudnienia

Istnieje wiele różnych form zatrudnienia lub organizacji dziennych zajęć - począwszy od wolontariatu, poprzez pracę na próbę i szkolenia, aż po płatne zatrudnienie. Jest możliwość pracy na pełen etat lub tylko kilka godzin w tygodniu. Funkcjonowanie wielu osób z niepełnosprawnością intelektualną opiera się na kombinacji zarobków oraz świadczeń otrzymywanych w związku z wykonywaniem pracy, co ma im zapewnić lepszą sytuację finansową dzięki temu, że pracują.

## Zatrudnienie na otwartym rynku pracy

Zatrudnienie na otwartym rynku pracy to zatrudnienie na istniejącym rynku pracy, gdzie ludzie z niepełnosprawnością intelektualną mogą dostać pracę tak samo, jak każdy inny człowiek. Na otwartym rynku pracy osoby te mogą być wspierane przez specjalne organizacje (jak np. Mencap - patrz str. 13) lub lokalne Centra Pracy i Centra Pracy Plus (patrz str. 12). Mogą też samodzielnie znaleźć sobie pracę.

Kiedy pracodawcy i ogół społeczeństwa będzie lepiej poinformowany o korzyściach płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną, więcej takich osób będzie miało możliwość zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

## Zatrudnienie wspierane (WORKSTEP) \*

Zatrudnienie wspierane to taki system, w którym osoby niepełnosprawne są zatrudniane na otwartym rynku pracy, ale otrzymują do-

datkowe wsparcie. System ten rozwija się dzięki różnym organizacjom, w tym organizacjom wolontariuszy, władzom lokalnym i opiece zdrowotnej lub też poprzez „WORKSTEP” - Rządowy Program Zatrudnienia Wspieranego. Zatrudnienie wspierane jest uznane za najlepszą drogę dla osób z niepełnosprawnością intelektualną do wejścia na otwarty rynek pracy.

Program WORKSTEP jest przeznaczony dla osób niepełnosprawnych pozostających przez długi czas bez pracy, dla osób na rencie inwalidzkiej oraz dla tych, którzy właśnie kończą swoją edukację. Do programu WORKSTEP kwalifikowane są osoby, dla których z różnych powodów jest on korzystniejszy niż inne programy np. New Deal (patrz str. 15).

WORKSTEP oferuje indywidualnie dopasowane wsparcie i szkolenia zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, w oparciu o zaakceptowany przez obie strony plan. Osoba, która dzięki temu programowi weszła na otwarty rynek pracy, otrzymuje wsparcie jeszcze przez 6 miesięcy po zrealizowaniu programu.

Aby zakwalifikować się do WORKSTEP, osoba niepełnosprawna musi być w stanie pracować co najmniej 16 godzin tygodniowo. Jeżeli po rozpoczęciu pracy osoba niepełnosprawna z jakichś powodów będzie musiała z niej zrezygnować, nie traci prawa do pobierania renty pod warunkiem, że rezygnacja nastąpiła przed upływem roku od momentu zatrudnienia.

Jeżeli chcesz dowiedzieć się więcej na temat programu WORKSTEP, skontaktuj się z doradcą zawodowym ds. niepełnosprawności (patrz str. 12).

\* Wyjaśnienia nazw inicjatyw (np. Mencap Active, Mencap Pathway) i programów (np. New Deal, Job Introduction) wspierających zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną znajdziesz w *Spisie inicjatyw i programów* na końcu poradnika.

## **Firmy o orientacji społecznej i przedsiębiorstwa handlowe dla osób niepełnosprawnych**

Firma o orientacji społecznej - to przedsiębiorstwo działające na otwartym rynku pracy, oferujące zatrudnienie zarówno osobom niepełnosprawnym, jak i w pełni sprawnym obywatelom.

Na przykład Remploy zapewnia pracę osobom niepełnosprawnym we wspierającym je środowisku pracy. Remploy jest właścicielem sieci warsztatów rzemieślniczych, w których istotny procent pracowników stanowią osoby niepełnosprawne. Remploy organizuje również pracę wspieraną na otwartym rynku pracy dzięki sieci Interwork. Remploy realizuje program WORKSTEP w wielu rejonach kraju (patrz str. 9).

Shaw Trust jest państwową organizacją charytatywną, która zapewnia szkolenia i oferuje zatrudnienie osobom, których pozycja na rynku pracy jest niekorzystna ze względu na niepełnosprawność, stan zdrowia, czy sytuację społeczną.

Numery kontaktowe Remploy i Shaw Trust umieszczone są na końcu tego poradnika.

## **Praca dozwolona (wcześniej znana pod nazwą „praca terapeutyczna“)**

Dla ludzi z niepełnosprawnością intelektualną zatrudnienie na otwartym rynku pracy na 16 lub więcej godzin, zazwyczaj nie jest od razu osiągalne. Mogą oni jednak pracować 16 godzin (lub mniej) nie tracąc prawa do pobierania renty inwalidzkiej. Taki system pracy nazywany był dawniej „pracą terapeutyczną”. Obecnie, od kwietnia 2002 r., nazywany jest „pracą dozwoloną”.

Dla osób pozostających na rencie inwalidzkiej system pracy terapeutycznej dopuszczał pracę w wymiarze mniejszym niż 16 godzin tygodniowo. Jednakże warunkiem



podjęcia takiej pracy było orzeczenie lekarskie stwierdzające, iż praca ta przyniesie poprawę stanu pacjenta. Ludzie, którzy zaczęli pracować w systemie pracy terapeutycznej, zanim opracowano nowe zasady, mają prawo kontynuować ją na starych zasadach do kwietnia 2003 r. Po tym terminie powinni zdecydować, czy chcą dalej pracować, ale zgodnie z nowymi zasadami.

Według nowych zasad prawo do pobierania renty inwalidzkiej zostaje zachowane, jeżeli dana osoba pracuje mniej niż 16 godzin tygodniowo. Zmiana polega na tym, że obecnie nie jest wymagane orzeczenie lekarskie.

Zgodnie z zasadami pracy dozwolonej, osoby niepełnosprawne mają prawo do pobierania renty inwalidzkiej w każdej wymienionej niżej sytuacji:

- Osoby niepełnosprawne mogą zarabiać do 20 funtów tygodniowo tak długo, jak długo pozostają na rencie inwalidzkiej. Oznacza to pracę 4-5 godzin tygodniowo według stawek minimalnego wynagrodzenia.
- Osoby niepełnosprawne mogą pracować do 16 godzin tygodniowo i zarabiać do 66 funtów przez 26 tygodni. Okres ten można wydłużyć o następne 26 tygodni, jeżeli



doradca zawodowy ds. niepełnosprawności (lub pośrednik pracy) oceni, że dana osoba przez ten czas zrobi takie postępy, że będzie w stanie pracować ponad 16 godzin tygodniowo.

- Osoby niepełnosprawne mogą pracować do 16 godzin tygodniowo i zarabiać do 66 funtów tak długo, jak długo otrzymują rentę inwalidzką, pod warunkiem, że są stale wspierane i monitorowane przez osoby, które zaaranżowały im pracę (np. z Biura Edukacji i Zatrudnienia Mencapu). Pracę w takim systemie nazywamy „wspieraną pracą dozwoloną”.

Nowe zasady **pracy dozwolonej** mają na celu zachęcić do pracy te osoby, które są w stanie pracować ponad 16 godzin tygodniowo. Natomiast **zasady wspieranej pracy dozwolonej** polegają na tym, że osoby niepełnosprawne, u których nie ma szans na poprawę ich stanu funkcjonowania, mogą bezterminowo pracować i pobierać rentę inwalidzką.

Pracownicy Agencji ds. Świadczeń lub Jobcentre Plus powinni być zawsze wcześniej poinformowani o tym, w jakim systemie dana osoba będzie pracować. Jeżeli potrzebujesz więcej informacji na ten temat, skontaktuj się z doradcą zawodowym ds. niepełnosprawności.

Osoby niepełnosprawne mogą też porozmawiać ze swoim pośrednikiem pracy, który pomoże im znaleźć zatrudnienie dzięki programowi New Deal dla osób niepełnosprawnych (patrz str. 15).

### **Wolontariat**

Wolontariat to praca, za którą nie otrzymuje się pieniędzy, jednakże pewne wydatki, związane np. z dojazdem lub posiłkiem w pracy, mogą zostać pokryte. Praca w charakterze wolontariusza może być pierwszym krokiem w kierunku zdobycia płatnego zatrudnienia. O taką pracę należy się starać w organizacjach non-profit. Fakt zatrudnienia należy odpowiednio wcześniej zgłosić w Agencji ds. Świadczeń lub Centrum Pracy Plus.

Osoby niepełnosprawne mają też możliwość pracy na czas określony w systemie pracy na próbę. Taka forma zatrudnienia jest bardzo ceniona przez wiele organizacji, a dla osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowi szansę na zdobycie cennych i praktycznych umiejętności, które potem mogą wykorzystać w kolejnej pracy. Doradca zawodowy ds. niepełnosprawności lub Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu mogą pomóc w znalezieniu tego rodzaju zatrudnienia.

# Agencje oferujące pomoc

## Centrum Pracy Plus

W kwietniu 2002 r. Biuro Zatrudnienia i Agencja ds. Świadczeń zostały połączone i utworzyły Centrum Pracy Plus, które jest obecnie częścią Departamentu Pracy, Rent i Emerytur. Centrum Pracy Plus jest zatem miejscem oferującym zintegrowany system wspierania osób, które chcą pracować, a otrzymują różne rodzaje zasiłków. Planuje się, że do 2006 r. wszystkie Biura Zatrudnienia i Agencje ds. Świadczeń zostaną przekształcone w Centrum Pracy Plus.

Ponieważ celem rządowego programu jest pomoc w znalezieniu pracy przez jak największą liczbę ludzi, każda osoba ubiegająca się o zasiłek w biurze Jobcentre Plus jest kierowana na rozmowę dotyczącą pracy z doradcą personalnym i doradcą finansowym. Doradca personalny może z kolei skontaktować daną osobę ze specjalistyczną organizacją, taką jak np. Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu, która znajdzie odpowiednie do potrzeb zatrudnienie. Natomiast doradca finansowy sprawdza podanie o zasiłek i udziela klientowi informacji o wszelkich możliwych świadczeniach, które może otrzymać, jeśli podejmie pracę.

Warunkiem nabycia praw do pobierania świadczeń jest wizyta u doradcy personalnego. Odstępstwo od tej zasady robi się w przypadku, kiedy rodzaj i głębokość niepełnosprawności klienta nie daje absolutnie żadnych szans na zatrudnienie. Każdy przypadek rozpatruje się indywidualnie. Prawa do pobierania świadczeń nie odbiera się, jeśli istnieją „uzasadnione powody“, dla których rozmowa z doradcą personalnym nie odbyła się. Przykładem „uzasadnionego powodu“ może być np. niezrozumienie konieczności przeprowadzenia takiej

rozmowy, spowodowane niepełnosprawnością intelektualną.

Biura Jobcentre Plus w Północnej Irlandii jeszcze nie funkcjonują.

W Załączniku A wymienione są rejony, w których biura te istnieją.

## Doradcy zawodowi ds. niepełnosprawności

Z doradcą zawodowym ds. niepełnosprawności możesz spotkać się w swoim lokalnym Centrum Pracy Plus lub Centrum Pracy. Zadaniem takiego doradcy jest wspieranie osób niepełnosprawnych, które chcą podjąć pracę, i pracodawców, którzy chcą zatrudnić takie osoby. Doradca zawodowy ds. niepełnosprawności udziela informacji i porad odpowiednio do indywidualnych potrzeb. Może on również doradzić specjalny program, który ułatwi osobie niepełnosprawnej podjęcie pracy (jak np. Access to Work - patrz str. 15 lub WORKSTEP - patrz str. 9) i zakwalifikować ją do niego.

## Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu

Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu oferuje osobom z niepełnosprawnością intelektualną szereg usług, które swoim zakresem obejmują proces szukania zatrudnienia i wdrażania do pracy oraz szkolenia. Można korzystać z kilku usług jednocześnie.

## Wyższa Szkoła Mencapu

Składa się z trzech specjalistycznych szkół, które przede wszystkim oferują stacjonarne kursy dla studentów z niepełnosprawnością intelektualną w wieku 16-25 lat. W szkołach tych studenci uczą się podstawowych umie-

jętności, które umożliwiają im rozwój w kierunku bardziej spełnionego życia.

### **Mencap Active**

Prowadzi całodzienne rozwijające zajęcia, oferuje naukę na każdym etapie życia oraz pracę w charakterze wolontariusza.

### **Mencap Advance**

Organizuje możliwości zdobywania doświadczeń związanych z wykonywaniem pracy, przygotowanie do pracy i szkolenia. Kładzie nacisk na zwiększanie pewności siebie, radzenie sobie z podejmowaniem odpowiedzialności, na integrację oraz specyficzne umiejętności potrzebne do określonego rodzaju pracy.

### **Mencap Pathway**

Pomaga osobom, które szukają możliwości płatnej pracy - np. na otwartym rynku pracy, poprzez program WORKSTEP (zatrudnienie wspierane) lub też chcą podjąć własną działalność gospodarczą.

Mencap Pathway pomaga zarówno pracodawcom, jak i osobom indywidualnym. Prowadzi poradnictwo, daje wytyczne, nadzoruje i wspiera. Wiele osób korzysta z usług Mencap Pathway po ukończeniu szkoleń w Collegium Mencapu, Mencap Active i Mencap Advance.

Aby dowiedzieć się o istniejące w Anglii Biura Edukacji i Zatrudnienia, zadzwoń pod nr - 01709 830 956. W Północnej Irlandii - 02890 691 351. W Walii - 01495 222 899.

### **Inne specjalistyczne agencje**

Wiele innych organizacji również oferuje specjalistyczne wsparcie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. W całym kraju zróżnicowanie tych usług jest bardzo duże. Szczegółowych informacji na temat działających w twoim rejonie organizacji udzieli ci

doradca zawodowy ds. niepełnosprawności. W Anglii, Szkocji i Walii specjalistyczne wsparcie oferują m.in. Shaw Trust, Remploy i liczne władze lokalne. W Północnej Irlandii największymi takimi organizacjami są Disability Action i Ulster Supported Employment Ltd.

W Załączniku B znajdziesz listę takich organizacji.

### **Rady ds. Nauczania i Rozwijania Sprawności**

Rady ds. Nauczania i Rozwijania Sprawności zastąpiły istniejące dawniej Rady ds. Szkolenia i Przedsiębiorczości. Obecnie w Anglii i Walii istnieje 47 Rad ds. Nauczania i Rozwijania Sprawności, które są odpowiedzialne za planowanie edukacji i szkoleń dla osób powyżej 16 roku życia. Prowadzą one też odpowiednie treningi dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, m.in. szkolenie w zakresie umiejętności przydatnych w życiu, np. jak posługiwać się środkami komunikacji miejskiej lub w jaki sposób zachowywać się w miejscu pracy. Rady prowadzą również kursy czytania i pisania oraz kursy komputerowe. Za pośrednictwem Rad możesz również starać się o pracę na próbę. W Załączniku B znajdziesz numery kontaktowe.

### **Punkty kontaktowe**

W Anglii i Walii doradcy personalni z Punktów kontaktowych pracują z młodymi ludźmi i pomagają im zaplanować przyszłość oraz nawiązać kontakty po opuszczeniu szkoły. Taki doradca pracuje również z osobami z niepełnosprawnością intelektualną w wieku od 13 do 25 lat. Punkty kontaktowe prowadzą również długofalowe wsparcie dla młodych ludzi, którym udało się znaleźć zatrudnienie. W Załączniku B znajdziesz odpowiednie adresy i telefony.

# Historia Richarda - Mój drugi dom

Richard Borowski po raz pierwszy zgłosił się do Biura Edukacji i Zatrudnienia Mencapu w 1998 r. W tym czasie Richard właśnie ukończył szkołę i postanowił zdobyć doświadczenie związane z wykonywaniem pracy. Miał też nadzieję, że w przyszłości znajdzie płatną pracę.

Pracownik Biura pomógł mu napisać życiorys zawodowy - CV i określić rodzaj pracy, która byłaby dla niego interesująca. Richardowi udało się znaleźć pracę na okres próbny w Bibliotece Parlamentu. Pracownik Biura Mencapu zorganizował Richardowi trening w zakresie dojazdu do pracy i wspierał go w miejscu pracy aż do momentu, kiedy Richard nauczył się wszystkiego, czego potrzebował w nowej pracy.

Po kilku miesiącach Richardowi zaproponowano płatną pracę na część etatu - 3 dni w tygodniu. Praca w bibliotece wymagała od Richarda zdobycia wielu nowych umiejętności, takich jak np. obsługa komputera w zakresie wpisywania dat i porządkowania katalogów oraz ogólnej pracy biurowej.

*„Czuję się częścią zespołu tu w Parlamencie.  
To jest mój drugi dom.”*

**Richard Borowski, asystent biblioteczny, Biblioteka Parlamentarna**

*„Richard pracuje u nas już od 3 lat i cieszy się szacunkiem  
wszystkich pracowników.”*

**Gabrielle Hughes, kierownik biura, Biblioteka Parlamentarna**

# Wsparcie finansowe

Istnieje wiele rządowych inicjatyw, których celem jest finansowe wspieranie osób niepełnosprawnych oraz ułatwianie im przejścia z zasiłku do pracy zarobkowej. Pomoc finansowa jest również przewidziana dla tych pracodawców, którzy chcą zatrudnić osobę niepełnosprawną.

## Dodatek wyrównawczy

Dodatek wyrównawczy jest przewidziany jako uzupełnienie zarobków przy niskiej pensji. Pracownik otrzymuje go razem z wynagrodzeniem. Dodatek ten jest uzależniony od wysokości dochodu i wypłacany w odniesieniu do zarobku netto. Obecnie osoba niepełnosprawna o niskich dochodach może ubiegać się o dodatek wyrównawczy.

Osoba niepełnosprawna, która chce ubiegać się o dodatek wyrównawczy, musi pracować co najmniej 16 godzin tygodniowo i mieć rentę inwalidzką lub dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością przez okres 26 tygodni poprzedzających moment zgłoszenia. Musi też otrzymywać „dodatek na życie”.

Jeżeli osoba niepełnosprawna jest zmuszona zrezygnować z pracy w przeciagu 2 lat, podczas których pobierała dodatek wyrównawczy, może powrócić na rentę inwalidzką lub dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością. Ich wysokość określają bieżące stawki.

W 2003 r. zostanie wprowadzony nowy pracowniczy dodatek wyrównawczy dla gospodarstw domowych o niskich dochodach. Będzie to kombinacja obecnego dodatku rodzinnego oraz dodatku wyrównawczego dla osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne nadal jednak będą miały prawo do pobierania pracowniczego dodatku wyrównawczego. Przewiduje się, że kryteria dotyczące przyznawania i wypłacania nowego

dodatku będą takie same, jak w przypadku dodatku wyrównawczego dla osób niepełnosprawnych. O to w jaki sposób ubiegać się o przyznanie dodatków wyrównawczych pytaj doradcę zawodowego ds. niepełnosprawności.

## „Dodatek na życie“

Dodatek ten przeznaczony jest na pokrycie dodatkowych kosztów wynikających z niepełnosprawności. Przyznawany jest niezależnie od tego, czy dana osoba pracuje czy nie. Jego wysokość nie ulega zmianie w przypadku podjęcia pracy.

## Access to Work

Jest to program, który oferuje dotacje na pokrycie dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Przeznaczony jest dla osób niepracujących, które zdecydowały się podjąć pracę, dla osób pracujących oraz dla tych, które mają własne firmy. O tę dotację mogą ubiegać się pracownicy zatrudnieni na cały etat, na część etatu, czasowo lub na stałe.

Access to Work oferuje wsparcie finansowe, które osoba niepełnosprawna może przeznaczyć na różne cele np. na pokrycie kosztów związanych z pomocą osób z zewnątrz, z koniecznymi dostosowaniami, przejazdami, a nawet z zatrudnieniem trenera pracy. Pracodawcy z kolei mogą wykorzystać je na przystosowanie miejsca pracy do potrzeb danej osoby niepełnosprawnej.

Doradca zawodowy ds. niepełnosprawności służy pomocą w zakresie wykorzystania Access to Work.

## New Deal

Rządowy program New Deal wspiera te grupy ludzi, których pozycja na rynku pracy jest wyjątkowo niekorzystna. Program ten ma kilka różnych form - New Deal dla osób niepełno-

# Historia Jamesa - „Cenny nabytek” dla Safeway

Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu nawiązało kontakt z Safeway w czerwcu 2001 r. w sprawie Jamesa Cousinsa. James pracował jako wolontariusz w pewnej organizacji, ale czuł, że za swój wysiłek powinien dostawać pieniądze.

Kierownik Safeway zaproponował Jamesowi pracę przy obsłudze wózków. Taką pracę James mógł wykonywać 16 godzin tygodniowo. James wniósł podanie o dodatek wyrównawczy dla osób niepełnosprawnych, aby zwiększyć swoje dochody i obecnie pracuje wystarczającą ilość godzin, by obejść się całkiem bez świadczeń.

*„Lubię moją pracę w Safeway. Jest tam zawsze miła atmosfera. Oczywiście pieniądze też są bardzo ważne.”*

**James Cousins, pomocnik**

*„James jest bardzo miłym i pracowitym młodym człowiekiem. Zawsze chce służyć pomocą. Jest naprawdę ‘cennym nabytkiem’ dla Safeway.”*

**Carol Crick, kierownik**

*„Praca dała Jamesowi więcej pewności siebie. O wiele lepiej zna się teraz na zegarze, bo godziny jego pracy co tydzień się zmieniają. Zdaje się też być bardziej szczęśliwy, niż w poprzedniej pracy. W Safeway jest w dobrych stosunkach ze wszystkimi. James jest bardzo zadowolony z dodatkowych godzin pracy, za które otrzymuje dodatkową zapłatę.”*

**Pani Cousins, matka Jamesa**



sprawnych, New Deal dla młodych ludzi (poniżej 25 roku życia) oraz New Deal dla osób powyżej 25 roku życia. Jednakże jedna osoba może korzystać tylko z jednego programu New Deal.

Zadaniem New Deal dla osób niepełnosprawnych jest wspieranie ich w szukaniu pracy i szkoleniach. Dana osoba może zostać zakwalifikowana do programu tylko wtedy, jeśli pobiera jeden lub kombinację niżej wymienionych świadczeń:

- „dodatek na życie”,
- renta inwalidzka,
- dodatek dla osób z głęboką niepełnosprawnością,
- renta socjalna (razem z dodatkiem z powodu niepełnosprawności).

W programie tym nie mogą uczestniczyć osoby, które mają płatną pracę i pracują co najmniej 16 godzin tygodniowo. New Deal wymaga współpracy biur pośrednictwa pracy, które pomagają osobom niepełnosprawnym znaleźć stałą pracę. Jego głównym celem jest więc z jednej strony sprawić, aby dana osoba znalazła pracę i utrzymała się w niej jak najdłużej, z drugiej zaś - umożliwić ludziom pracę bez utraty świadczeń. Program oferuje też system pracy na próbę - osoba niepełnosprawna może pracować przez pewien czas, zanim podejmie decyzję w sprawie zatrudnienia, która w efekcie mogłaby pozbawić ją prawa do pobierania świadczeń. Jeżeli okaże się, że niepełnosprawność danej osoby uniemożliwia jej podjęcie pracy, może ona bez żadnych konsekwencji finansowych wycofać się z programu.

Oba programy - New Deal dla młodych ludzi i New Deal dla osób powyżej 25 roku życia - oferują możliwość pracy subwencjonowanej. Oznacza to, że pracodawca otrzymuje pewien dodatek finansowy jako zachętę do zatrudniania osób z wytypowanych

grup. Do takich grup należą osoby w wieku 18-24 lata, bezrobotne przez co najmniej 6 miesięcy. W przypadku osób w wieku od 25 lat wzwyż - okres bezrobocia musi trwać powyżej 18 miesięcy. Jeżeli dana osoba nie może pracować na cały etat ze względu na swoją niepełnosprawność, pracodawca otrzymuje subwencję w takiej samej wysokości, co jak w przypadku pracującego na cały etat.

Więcej informacji na temat programu New Deal udzieli ci doradca zawodowy ds. niepełnosprawności. W Załączniku B znajdziesz numer infolinii New Deal.

### **WORKSTEP (wcześniej znany jako Rządowy Program Zatrudnienia Wspieranego)**

WORKSTEP to rządowy program, który oferuje indywidualnie dopasowane wsparcie dla niepełnosprawnych pracowników i ich pracodawców, w oparciu o plan zaakceptowany przez obie strony.

Rząd opłaca prowadzącego program, którym mogą być lokalne władze lub specjalne agencje, takie jak np. Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu. Pieniądze z tego programu przeznaczone są na pokrycie kosztów związanych ze wspieraniem w miejscu pracy zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Takim wsparciem w miejscu pracy mogą być np. porady udzielane współpracownikom osoby niepełnosprawnej, szkolenia poszerzające wiedzę na temat niepełnosprawności, obecność opiekuna osoby niepełnosprawnej lub też trenera pracy.

W Północnej Irlandii Rządowy Program Wspieranego Zatrudnienia nazywany jest Wspieranym Zatrudnieniem.

Doradca zawodowy ds. niepełnosprawności posiada szczegółowe informacje na temat funkcjonowania programu WORKSTEP w twojej okolicy.

# Historia Leah - Praca w konfekcji

Leah miała 19 lat, kiedy doradca zawodowy ds. niepełnosprawności skierował ją do Biura Edukacji i Zatrudnienia Mencapu. Poprzez Biuro Leah znalazła miejsce w sklepie Buyright w Hadleigh (Suffolk) - była to 6-tygodniowa praca przygotowawcza.

Przez ten czas Leah pracowała w dziale konfekcji - do jej obowiązków należało wieszanie ubrań i metkowanie. Pracowała również w przymierzalni i pomagała klientom.

Leah otrzymała wiele wsparcia przez cały czas pracy przygotowawczej. Leah, oprócz niepełnosprawności intelektualnej, miała niewielki problem ze słuchem, co powodowało, że nie zawsze dobrze słyszała polecenia. Problemy Leah przedstawił pracownik Mencapu, który regularnie ją odwiedzał.

Zwierzchnicy Leah zorientowali się, że dodatek finansowy, jaki otrzymują, przeznaczony na szkolenia i wsparcie dla Leah, wspomaga jej rozwój, jednakże nie utrzyma się ona na swoim stanowisku bez dodatkowego wsparcia. Po przedyskutowaniu sprawy, pracownik Mencapu oraz doradca zawodowy ds. niepełnosprawności zdecydowali, że taką pomoc można uzyskać w ramach programu WORKSTEP.

Dzięki podjętym działaniom, Leah pracuje w Buyright już prawie 2 lata.

*„Kiedy zaczęłam pracę, na początku sprzątałam podłogę w sklepie, wyrzucałam śmiecie i pomagałam klientom. Wieszanie ubrań zabierało mi dużo czasu, ale lubiłam to. Mam teraz mnóstwo nowych przyjaciół, z którymi często spotykam się po pracy. Mam nadzieję, że z czasem awansuję, ale na razie cieszy mnie to, co robię.”*

Leah Spong, asystentka w Dziale Sprzedaży, Buyright

*„Mencap okazał się wspaniały. Zawsze ktoś był pod telefonem i cierpliwie udzielał wszelkich informacji. Leah jest w dobrych stosunkach ze swoimi współpracownikami. Dobrze pasuje do zespołu.”*

Kay Brown, dyrektor, Buyright

# Sprawy finansowe dotyczące osób niepełnosprawnych i ich opiekunów

Jedną z najważniejszych kwestii poruszanych przez opiekunów i same osoby niepełnosprawne, jest wpływ podjęcia pracy zarobkowej na świadczenia z pomocy społecznej. Zwłaszcza, że ostatnie rządowe inicjatywy dotyczyły koncepcji „stworzenia płatnej pracy”.

Chociaż rodzaj pobieranych świadczeń zależy od indywidualnej sytuacji każdej osoby, a więc jest różny dla różnych osób, w tym rozdziale staraliśmy się przedstawić szereg informacji na temat najbardziej powszechnych zasiłków. Radzimy też, w jaki sposób mogą się o nie ubiegać osoby, które właśnie podjęły pracę. Aby omówić indywidualną sytuację osoby, którą się opiekujesz, skontaktuj się z doradcą zawodowym ds. niepełnosprawności lub Biurem Edukacji i Zatrudnienia Mencapu.

## Zasiłki dla osób mieszkających we własnym domu lub z rodziną

### **Dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością, renta inwalidzka oraz renta socjalna**

- Renta inwalidzka wypłacana jest osobom, które są niezdolne do pracy z powodu choroby lub niepełnosprawności.
- Dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością - jest to wypłacany co tydzień zasiłek przeznaczony dla osób, które ukończyły 16 lat, i które bądź nigdy nie pracowały, bądź nie zapłaciły dość składek na ubezpieczenie, by otrzymywać rentę inwalidzką. Dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością został zlikwidowany w kwietniu 2001 r. (osobom poniżej 20 roku życia, które do tej pory pobierały ten zasiłek, została przyznana renta inwalidzka).

- Obecnie osoby poniżej 20 roku życia (lub poniżej 25 roku życia w przypadku uczniów) mogą ubiegać się o rentę inwalidzką, której kwota jest wyższa niż dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością. Natomiast osoby powyżej 20 roku życia (w pewnych przypadkach - powyżej 25 roku życia) dalej otrzymują dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością.

Jeżeli osoba z niepełnosprawnością intelektualną pobiera dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością lub rentę inwalidzką, przypuszczalnie jest niezdolna do pracy. Jednakże są takie sytuacje, kiedy mogłaby pracować bez utraty swoich zasiłków. Taką pracę nazywa się „pracą dozwoloną” (szczegóły na str. 10).

Jeżeli osoba niepełnosprawna otrzymuje samą rentę socjalną lub w połączeniu z dodatkiem dla osób z głębszą niepełnosprawnością albo rentą inwalidzką, zarabiane przez nią pieniądze są brane pod uwagę, co w konsekwencji może spowodować zmniejszenie wysokości renty socjalnej. Jednakże, kiedy zarabia do 20 funtów tygodniowo, wysokość renty socjalnej nie ulega zmianie. Określa się to jako „Niewwzględnienie renty socjalnej”. Taki system pozwala ludziom pracować 4-5 godzin tygodniowo według najniższej stawki wynagrodzenia i zachować w całości rentę inwalidzką lub socjalną. Jednak kiedy zarobki przekraczają 20 funtów na tydzień, renta socjalna zostaje pomniejszona o każdego funta zarobionego powyżej tych 20.

Renta socjalna nie jest wypłacana osobom pracującym powyżej 16 godzin tygodniowo, z wyjątkiem sytuacji, kiedy pracownik mieszka

w domu pomocy społecznej (patrz str. 22). W pewnych przypadkach pracujący powyżej 16 godzin tygodniowo mogą ubiegać się o przyznanie pracowniczego dodatku wyrównawczego (dawny dodatek wyrównawczy dla osób niepełnosprawnych - patrz str. 15).

Podjęcie pracy w wielu przypadkach oznacza utratę prawa do pobierania renty socjalnej, oraz dodatku mieszkaniowego. Jednakże ten ostatni nadal jest wypłacany osobom o niskich zarobkach.

### **„Dodatek na życie” dla osób niepełnosprawnych (na opiekę i poruszanie się)**

Osoby niepełnosprawne - pracujące i te bez pracy - mogą ubiegać się o dodatek „na życie” dla osób niepełnosprawnych. Jest to wsparcie finansowe przeznaczone na pokrycie kosztów wynikających z niepełnosprawności.

Przyznanie tego rodzaju zasiłku uzależnione jest od tego, w jak dużym zakresie osobie niepełnosprawnej potrzebna jest pomoc i opieka, oraz jak wielkim problemem jest dla niej wyjście z domu i samodzielne poruszanie w środowisku zewnętrznym.

„Dodatek na życie” dla osób niepełnosprawnych ma dwie składowe:

- pierwszą - przeznaczoną na opiekę (płatną w 3 ratach)
- drugą - przeznaczoną na poruszanie się (płatną w 2 ratach).

Ten rodzaj zasiłku - wolny od podatku i nie uzależniony od dochodu - wypłacany jest jako dodatek do pozostałych zarobków lub dochodów osoby niepełnosprawnej. Przy czym podjęcie pracy nie wpływa na prawo do jego otrzymywania.

## **Zasiłki dla osób niepełnosprawnych mieszkających w zakładach opiekuńczych lub we wspieranych formach mieszkalnictwa**

Osoby mieszkające na stałe w zakładach opiekuńczych, bądź też we wspieranych formach mieszkalnictwa, otrzymują wsparcie finansowe od lokalnych władz. Wsparcie to jest uzależnione od dochodu, co oznacza, że należy dokładnie sprawdzić, jaki wpływ na jego otrzymywanie będzie miało podjęcie płatnej pracy. Niektórzy musieliby wtedy zarabiać ponad 300 funtów tygodniowo, aby samodzielnie pokryć koszty własnej opieki.

Jednakże istnieje możliwość pracy zarobkowej dla tych osób. Władze lokalne pobierają wtedy część ich zarobków na pokrycie kosztów opieki, zostawiając im pewną sumę pieniędzy tak, że w rezultacie jest to korzystniejsze pod względem finansowym niż uprzednio.

Doradca zawodowy ds. niepełnosprawności może pomóc wyliczyć, kiedy osoba żyjąca w domu pomocy społecznej lub w mieszkaniu chronionym będzie miała korzystniejsze warunki finansowe.

### **Co zrobić, jeśli osoba niepełnosprawna nie utrzyma się w pracy?**

Jeśli ktoś pracował, ale musiał z różnych względów zrezygnować z pracy, zachowuje prawo do pewnego wsparcia finansowego. Jeżeli rezygnacja nastąpiła w przeciągu roku od momentu rozpoczęcia pracy, dana osoba ma prawo powrócić na rentę inwalidzką lub pobierać dodatek dla osób z głębszą niepełnosprawnością według bieżących stawek, pod warunkiem, że jej sytuacja życiowa nie uległa zmianie. Zasada powrotu do zasiłków znana jest pod nazwą „zasady powiązania”. Stosuje się ją niezależnie od tego, czy dana osoba pracowała na część etatu czy na cały.



Ważne jest, aby zarejestrować się jako Beneficjent zasiłku pracowniczego przed podjęciem pracy. Szczegółów na ten temat udzieli ci doradca zawodowy ds. niepełnosprawności.

O zmianie sytuacji (rozpoczęciu pracy lub rezygnacji z niej) należy natychmiast poinformować odpowiednie władze. Zaniedbanie tego obowiązku może wpłynąć na fakt otrzymywania świadczeń z pomocy społecznej.

Po więcej informacji na temat zasad przyznawania zasiłków można zwrócić się do lokalnego Biura Porad Obywatelskich lub przeczytać „Podręcznik praw osób niepełnosprawnych“ (wydany przez Disability Alliance i dostępny w wielu księgarniach).<sup>1</sup>

### **Zasiłki dla opiekunów**

Opiekunowie również mają prawo do pomocy finansowej. Dodatek dla opiekunów osób niepełnosprawnych wypłacany jest tym opiekunom, którzy zrezygnowali z pracy na pełen etat, aby opiekować się osobą niepeł-

nosprawną. Otrzymują oni średnią lub wysoką stawkę składnika opiekuńczego, który jest częścią „dodatku na życie“ dla osób niepełnosprawnych.

Dodatek dla opiekunów osób niepełnosprawnych nie przestaje być wypłacany, kiedy osoba niepełnosprawna podejmie pracę. Podstawowym warunkiem jest jednak to, że opiekun musi zapewniać pomoc co najmniej 35 godzin tygodniowo. Oczywiście pozostałe warunki przyznania tego zasiłku również muszą być spełnione. Jednakże kiedy opiekun i osoba niepełnosprawna pozostają w związku partnerskim - zarobki mogą wpłynąć na uprawnienia do otrzymywania świadczeń przewidzianych dla dorosłego opiekującego się niepełnosprawnym dzieckiem.

W przypadku wątpliwości lub otrzymywania dochodów wpływających na świadczenia, należy zwrócić się do Biura Porad Obywatelskich lub tego typu organizacji. Załącznik B zawiera listę takich organizacji.

1. Judith Paterson, Disability Rights Handbook, wydanie 27, kwiecień 2002-2003, Disability Alliance

# Sprawy związane z opieką społeczną i dobrym funkcjonowaniem

Mencap zdaje sobie sprawę z tego, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną są wrażliwymi i podatnymi na zranienia członkami społeczeństwa. Na codzień wiele z nich styka się z dyskryminacją i uprzedzeniami. Jednak podjęcie pracy nie musi wiązać się z takim ryzykiem.

## Dyskryminacja i szykanowanie

Istnieje prawo i procedury chroniące osobiste dobro osoby (osób), którą się opiekujesz. Ustawa o Niedyskryminowaniu z 1995 r. w dużym stopniu poprawiła sytuację prawną osób niepełnosprawnych. Obecnie dyskryminowanie kogokolwiek ze względu na jego niepełnosprawność jest sprzeczne z prawem. Komisja Praw Osób Niepełnosprawnych czuwa nad przestrzeganiem tej ustawy. Na końcu tego poradnika znajdziesz numery telefonów Komisji. W Północnej Irlandii funkcję tę pełni Komisja Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych.

Jeżeli potrzebujesz porady w sprawie dyskryminacji lub szykanowania zadzwoń do Mencapu: 0808 808 1111.



## **Co powinienem zrobić, jeśli podejrzewam, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną jest szykanowana lub źle traktowana w pracy?**

Przede wszystkim osoba ta powinna najpierw sama spróbować rozwiązać ten problem np. rozmawiając ze swoim pracodawcą. Ale istnieją też inne sposoby pomocy.

Jeżeli osobę tę wspiera jakaś organizacja, to organizacja ta powinna zainterweniować. Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu oferuje długofalowe wsparcie oraz służy radą jak najlepiej chronić dobro osób, którymi się zajmuje. Jeżeli osoba ta samodzielnie znalazła sobie zatrudnienie, pomocą może służyć lokalny doradca zawodowy ds. niepełnosprawności.

Możesz też zadzwonić po poradę do Mencapu pod numer telefonu: 0808 808 1111.

## Minimalne wynagrodzenie

Ludzie z niepełnosprawnością intelektualną mają takie samo prawo do otrzymywania minimalnego krajowego wynagrodzenia, jak każdy inny człowiek. Oznacza to, że powinni być opłacani według aktualnych stawek. Dla wielu osób z niepełnosprawnością intelektualną wprowadzenie tego prawa oznaczało wzrost wynagrodzenia.

Jednakże wejście w życie tego prawa napotkało na szereg trudności. Tylko nieliczna grupa osób z niepełnosprawnością intelektualną ma podpisaną ze swoim pracodawcą umowę o pracę, która miałaby wartość czysto terapeutyczną, nazywaną „terapeutycznym miejscem pracy” (nie mylić z „pracą terapeutyczną” lub „pracą dozwoloną” - patrz str. 10).

W momencie wprowadzenia prawa o minimalnym krajowym wynagrodzeniu rząd poddał rewizji „terapeutyczne miejsca pracy”. Zdecydował, że od tej pory osoba zatrudniona albo musi być sklasyfikowana jako „pracownik” z prawem do otrzymywania minimalnego krajowego wynagrodzenia, albo jako wolontariusz. Umowa o pracę (pisemna lub ustna) automatycznie klasyfikuje daną osobę jako „pracownika”. „Pracownikiem” jest też osoba, która zdecyduje się pracować określoną liczbę godzin za odpowiednie wynagrodzenie. Zatem wprowadzenie prawa o minimalnym krajowym wynagrodzeniu oznacza, że w pewnych przypadkach należy ponownie rozpatrzyć kwestię „terapeutycznych miejsc pracy”.

Rząd wydał informator o minimalnym krajowym wynagrodzeniu i pracy terapeutycznej.<sup>2</sup> W informatorze tym jasno stwierdza się, że istnieje grupa ludzi z głębszą niepełnosprawnością intelektualną, dla których praca ma wartość terapeutyczną. Ponadto, ze względu na różnice wynikające z indywidualnych sytuacji i umów, należy w każdej umowie o pracę określić, czy dana osoba będzie „pracownikiem” z jego prawem do minimalnego krajowego wynagrodzenia, czy „wolontariuszem”.

W Załączniku B znajdziesz numer rządowej infolinii o minimalnym krajowym wynagrodzeniu.

## Transport

Ograniczony dostęp do środków transportu jest znaczącą przeszkodą, często uniemożliwiającą podjęcie pracy. Wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną nie czuje się na siłach samodzielnie korzystać ze środków transportu miejskiego. Tylko gdzieś tam w takiej sytuacji dostępne jest wsparcie. Istnieje jednak możliwość szkolenia w zakresie posługiwania się środkami komunikacji miej-



skiej, niezależnie od tego, czy osoba, którą się opiekujesz, znalazła pracę za pośrednictwem Biura Edukacji i Zatrudnienia Mencapu czy też w inny sposób (oczywiście taki trening jest dostępny tylko tam, gdzie Mencapu ma swoje biura). Pracownicy Mencapu pomagają w opracowaniu najbardziej bezpiecznego i dogodnego dojazdu do pracy oraz towarzyszą osobie z niepełnosprawnością intelektualną w tych dojazdach tak długo, aż ona sama uzna, że może to robić samodzielnie.

Istnieje również możliwość finansowej pomocy dostępnej dzięki programowi Access to Work. Pieniądze z tego programu pomagają pokryć koszty związane np. z dojazdami taksówką osobom, które nie są w stanie korzystać ze środków transportu miejskiego. O programie Access to Work czytaj na str. 15.

## Zdrowie i bezpieczeństwo

Opiekunowie osób z niepełnosprawnością intelektualną często niepokoją się o swoich podopiecznych, którzy w miejscu pracy obsługują różne maszyny. Jednak w ostatnich latach przepisy bezpieczeństwa pracy zostały zaostrzone, a ich przestrzeganie jest ściśle kontrolowane. Dzięki regularnym kontrolom i szkoleniom ryzyko zostało zminimalizowane. Biuro Edukacji i Zatrudnienia Mencapu systematycznie wizytuje miejsca pracy swoich klientów czuwając nad ścisłym przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa pracy.

<sup>2</sup> Department of Trade and Industry, „National Minimum Wage Information Note - The Minimum Wage and Therapeutic Work”.

# Historia Angeli - Ostateczny sukces

Angela Bond przygotowywała się do podjęcia pracy uczęszczając raz w tygodniu do szkoły, gdzie zapoznawała się z zagadnieniami osobistego bezpieczeństwa pracy i zdobywała nowe umiejętności. W pozostałe dni przebywała w ośrodku dziennego pobytu, w którym również miała możliwość ćwiczyć umiejętności przydatne w każdej pracy, jak np. odbieranie telefonów, czy kserowanie dokumentów.

Kiedy Angela była już gotowa do podjęcia pracy, pracownik Mencapu znalazł jej zatrudnienie na część etatu w Ultimate Design - miejscowej fabryce koszulek. Obecnie Angela nadal uczęszcza raz w tygodniu do szkoły, a w dni wolne od pracy - do ośrodka dziennego pobytu.

*„Naprawdę cieszę się, kiedy mam iść do pracy i kiedy pod koniec tygodnia otrzymuję mój czek z wypłatą. Czuję się teraz o wiele bardziej szczęśliwa i pewna siebie.”*

**Angela Bond, pomocnik**

*„Angela jest pełna radości i chętnie wykonuje poleconą jej pracę. Jest miłą młodą kobietą i naprawdę jesteśmy zadowoleni mając ją w zespole.”*

**John Daniel, dyrektor, Ultimate Design**

*„Angela po pracy wraca zawsze szczęśliwa i zadowolona. Fakt, że zarabia pieniądze spowodował u niej wzrost pewności siebie w wielu innych dziedzinach. Cieszymy się, że sprawy tak dobrze idą i mamy nadzieję, że tak będzie dalej.”*

**Rodzice Angeli**



## Załącznik A - Biura Jobcentre Plus (dla Anglii i Walii)

Poniższa tabela przedstawia istniejące Centra Pracy Plus (stan z kwietnia 2002)

Miejscowość/Miasto		Liczba biur	
Aberdeen	3	Livingstone	1
Axminster	1	Madeley	1
Birtley	1	Maesteg	1
Blackburn	2	Manchester Openshaw	2
Blaydon	1	Port Glasgow	1
Bridgend	2	Porthcawl	1
Chelmsford	2	Pyle	1
Darwen	1	Rayleigh	1
Derby	4	Sidmouhd	1
Dewsbury	2	Southend	1
Exmouth	1	South West Birmingham	3
Felling	1	Streatham	1
Gateshead	2	Telford	2
Greenock	1	Tiverton	1
Halifax	2	Todmodern	1
Harlesden	1	Wallesey	1
Holylake	1	Wellington	1
Honiton	1	Wembley	1
Huddersfield	2	Willesden	1
Kilburn	1	Winchester	1

## Spis inicjatyw i programów - opracowany przez tłumacza

- Access to Work:** „access” - dostęp, dojście; „work” - praca. Nazwę programu tłumaczymy więc jako „Dostęp do pracy”, co oznacza, że celem tego programu jest ułatwienie dostępu do pracy osobom niepełnosprawnym.
- Job Introduction:** „job” - praca; „introduction” - wprowadzenie, przedstawienie kogoś, polecenie kogoś. Nazwa oznacza więc, że program ten ma ułatwić wprowadzenie osoby z niepełnosprawnością intelektualną na rynek pracy.
- Mencap Active:** „active” - oznacza „czynny, ożywiony, obrotny”. Zatem nazwa „Mencap Active” wyraża ideę programu, którą jest uaktywnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną poprzez poszerzanie i doskonalenie ich umiejętności.
- Mencap Advance:** „advance” - oznacza m.in. podwyższać, posunąć się naprzód, zrobić postępy, rozwinąć się. Zatem nazwa „Mencap Advance” niesie w sobie informację, że celem programu jest dalsze rozwijanie umiejętności i podwyższanie kwalifikacji osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Mencap Pathway:** „pathway” - ścieżka, droga. Program „Mencap Pathway” stanowi swoistą „drogę do pracy”, ponieważ dzięki jego pomocy i wsparciu osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą znaleźć płatną pracę.
- New Deal:** „new” - nowy; „deal” - postępować z kimś, traktować kogoś. Zatem nazwę „New Deal” możemy przetłumaczyć jako „nowe traktowanie” lub „nowy ład” - oznacza to, że program ten w nowy (tzn. w odmienny niż do tej pory) sposób traktuje osoby z niepełnosprawnością intelektualną i ich potrzeby.
- WORKSTEP:** „work” - praca, pracować; „step” - kroczyć, stąpać. Nazwa ta niesie w sobie ideę specjalnego postępowania, przedsięwzięcia odpowiednich kroków w przypadku podjęcia pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

## *Numery telefonów Centrów Pracy Plus*

<b>Miejscowość/Miasto</b>	<b>Telefon</b>	<b>Telefon tekstowy</b>
Aberdeen	0845 6014435	0845 6072026
Birmingham - South West	0845 6021748	
Blackburn	0845 6049037	0845 6014841
Brent	0845 6018871	0845 6085012
Bridgend	0845 6013614	0845 6052612
Penybont ar Ogwr	0845 6058135	0845 6072302
Calderdale i Kirklees	0845 6047231	0845 6042357
Derby	0845 6032953	0845 6081620
East Devon	0845 6021036	0845 6037012
Essex	0845 6021614	0845 6093081
Gateshead	0845 6073261	0845 6039710
Inverclyde	0845 6016619	0845 6059541
Livingston	0845 6023781	0845 6016045
Manchester Openshaw	0845 6093013	0845 6025015
Shropshire	0845 6023805	0845 6038214
Streatham	0845 6073051	0845 6074081
Wallesey	0845 6016213	0845 6052081
Winchester	0845 6026710	0845 6034014

Zajrzyj na stronę [www.jobcentreplus.gov.uk](http://www.jobcentreplus.gov.uk) w przypadku dezaktualizacji danego numeru.

# Załącznik B

## Ważne numery telefonów i adresy

### Mencap

Mencap National Centre  
123 Golden Lane  
London EC1Y 0RT  
Tel.: 020 7454 0454  
Fax: 020 7608 3254  
Helpline: 0808 808 1111  
Website: [www.mencap.org.uk](http://www.mencap.org.uk)  
(pod tym adresem znajdziesz oryginał tego dokumentu)

Mencap Northern Ireland  
Segal House  
4 Annadale Avenue  
Belfast BT7 3JH  
Tel.: 028 9069 1351  
Fax: 028 9064 0121  
Email: [mencap-ni@dnet.co.uk](mailto:mencap-ni@dnet.co.uk)

Mencap Cymru  
31 Lambourne Crescent  
Cardiff Business Park  
Llanishen  
Cardiff CF4 5GG  
Tel.: 02920 747 588  
Fax: 02920 747 550  
Helpline: 0808 8000 300  
Email: [wales@mencap.org.uk](mailto:wales@mencap.org.uk)

Mencap Education and Employment  
Service  
6 Nightingale Court  
Nightingale Close  
Rotherham S60 2AB  
Tel.: 01709 830 956  
Fax: 01709 836 233  
Email: [eebu@mencap.org.uk](mailto:eebu@mencap.org.uk)

Mencap Education and Employment  
Service (Wales)  
5A Gravel Lane  
New Market Square  
Blackwood  
Gwent NP12 5AG  
Tel.: 01495 222899  
Fax: 01495 222852

### Organizacje Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną

British Institute of Learning Disabilities  
Information and Resource Centre  
Wolverhampton Road  
Kidderminster  
Worcs DY10 3PP  
Tel.: 01562 723 010

Down's Syndrome Association  
155 Mitcham Road  
London SW17 9PG  
Tel.: 020 8682 4001

People First (Self advocacy)  
3rd Floor  
299 Kentish Town Road  
London NW5 2TJ  
Tel.: 020 7485 6660  
Fax: 020 7485 6664

Values into Action  
Oxford House  
Derbyshire Street  
London E2 6HG  
Tel.: 020 7729 5436  
Fax: 020 7729 7797

### Organizacje zatrudnienia wspieranego

Outset Ltd.  
Telemax House  
15 New Bedford Road  
Luton  
Bedfordshire LU1 1S.A.  
Tel.: 0870 2000 001  
0845 6000 678

Rathbone Training  
4th Floor  
Churchgate House  
56 Oxford Street  
Manchester M1 6EU  
Tel.: 0161 236 5358

Remploy Ltd  
Stonecourt  
Siskin Drive  
Coventry CV3 4FJ  
Tel.: 0845 845 2211  
www.remploy.co.uk

Shaw Trust  
Shaw House  
Epsom Square  
White Horse Business Park  
Trowbridge  
Wilts BA14 0XJ  
Tel.: 01225 716 350  
www.shaw-trust.org.uk

Disability Action  
(tylko w Północnej Irlandii)  
Portside Business Park  
189 Airport Road West  
Belfast BT3 9ED  
Tel.: 028 9029 7880  
Fax: 028 9029 7881  
Ulster Supported Employment Limited  
(tylko w Północnej Irlandii)  
182-188 Cambrai Street  
Belfast BT13 3JH  
Tel.: 028 9035 6600  
Fax: 028 9035 6611

#### Organizacje prawnicze

Disability Rights Commission  
(przyjmuje zgłoszenia w sprawie łamania  
Ustawy o Niedyskryminowaniu Osób  
Niepełnosprawnych)  
Freepost MID 02164  
Stratford-upon-Avon CV37 9BR  
Helpline: 0845 762 2633  
Tel. tekstowy: 0845 762 2611  
Email: [ddaahelp@stra.sitel.co.uk](mailto:ddaahelp@stra.sitel.co.uk)

The Equality Commission for Northern  
Ireland  
Equality House  
7-9 Shaftesbury Square  
Belfast BT2 7DP  
Tel.: 028 9050 0600  
Email: [Information@equalityni.org](mailto:Information@equalityni.org)

## Usługi doradcze i numery infolinii

DIAL UK (Disability Information Advice  
Line)  
St Catherines Hospital  
Tickhill Road  
Doncaster DN4 8Qn  
Tel.: 01302 310123

NACAB (National Association of Citizens  
Advice Bureaux)  
Middleton House  
115-123 Pentonville Road  
London N1 9LZ  
Tel.: 020 7833 2181  
New Deal for Disabled People  
0800 137 177

National Minimum Wage  
0845 600 0678

Disability Right Commission  
0845 762 2632

## Rady ds. Nauczania i Rozwijania Sprawności

Cheylesmore House  
Quinton Road  
Coventry CV1 2WT  
Tel.: 0845 019 4170  
[www.lsc.gov.uk](http://www.lsc.gov.uk)

101 Lockhurst Lane  
Coventry CV6 5SF  
Tel.: 024 7670 3241

## Punkty kontaktowe

Tel.: 0114 259 1104  
[www.connexions.gov.uk](http://www.connexions.gov.uk)