



International
Labour
Office
Geneva

就业司
就业工作文献 103 号

2011

提升智力障碍者的培训和就业机会：
国际的经验

Trevor R. Parmenter

技能和就业能力部

版权所有 © 国际劳工组织 2011

2011 年第一次印刷

国际劳工组织的出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中所规定的版权。但是，允许在未经授权的情况下对国际劳工组织出版物的简短摘录进行复制，条件是要注明摘录来源。如果要获得复制或者翻译的权利，则应该向国际劳工组织出版社（权利和许可部）提出申请，地址是：CH-1211 日内瓦 22, 瑞士, 或者发送电子邮件至: pubdroit@ilo.org。国际劳工组织欢迎此类申请。

在复制权组织登记注册的图书馆、机构及其他用户，可以根据此目的向他们颁发的许可证进行复印。浏览 www.ifro.org，可以找到在你们国家中的版权复制组织。

ILO Cataloguing in Publication Data

Parmenter, Trevor R.

提升智力障碍者的培训和就业机会：国际的经验 / Trevor R. Parmenter, International Labour Organization ; ILO Office in Beijing. - Beijing: ILO, 2013

Employment working paper ; No.103

ISBN 9789225254979; 9789225254986 (web pdf)

International Labour Organization; ILO Office in Beijing

disabled worker / disabled person / mentally handicapped / rights of disabled people / employment opportunity / vocational training / developed countries / developing countries

15.04.3

国际劳工组织出版物中使用的名称遵照联合国的惯例，在材料中的表述并不意味着国际劳工组织对任何国家，地区和领土或者当局的法律地位以及其便捷的划定等表达任何意见。

对已署名的文章，学术论文和其他稿件中所标的意见的责任制俗话他们的作者，而且出版物并不构成国际劳工组织对他们所表达意见表示认可。

对厂商名称和商业产品及过程的引用并不意味着国际劳工组织对他们的认可。同时，没有提及某个厂商、商业产品或过程并不意味着国际劳工组织表示不认可。

国际劳工组织出版物可以通过主要的书商以及国际劳工组织驻许多国家的地方办事处获取，或者直接从国际劳工组织出版部获得，地址：瑞士，日内瓦，CH-1211，22。新出版物的目录以及清单可以从以上地址或者通过电子邮箱免费索取：pubvente@ilo.org

请登录我们的网站: <http://www.ilo.org/publns>

Printed in China

序

国际劳工组织的首要目标，是与各个成员国一道努力，来实现全面和高效的就业，以及包括妇女和年轻人在内的所有人的体面劳动，该目标已经写入 2008 年国际劳工组织的宣言--*通过社会公正来实现全球平等*¹，该宣言已经被国际社会广泛采纳。

为了更好地支持各成员国和社会合作伙伴来实现这一目标，国际劳工组织随后又制定了《体面劳动工作计划》，该计划包括四个相关的部分：尊重劳动者的基本权利、遵守国际劳工标准、促进就业、实现社会保障和社会对话。对于这个综合计划，以及与计划相关的机遇和挑战，在下面所描述的重要文件中做了详细的诠释：体面劳动的定义和详细讲解²；就业政策公约 1964 年（公约 122 号），以及《全球就业工作计划》。

《全球就业工作计划》，由国际劳工组织理事会的就业和社会政策委员，通过三方架构一致同意起草。自从 2003 年得到批准以来，该计划广泛传播并更具有可操作性，如今该计划已经成为国际劳工组织寻求实现“将就业作为经济发展和社会政策的核心”---这一目标的基础法律框架³。

就业司全面参与实施了《全球就业工作计划》，并且通过一系列的技术支持，能力建设，服务咨询和政策研究等等，来实现这一工作计划。作为研究和出版活动计划的一部分，就业司围绕“全球就业工作计划”和“体面劳动工作计划”的议题，促进核心政策问题的知识产出。就业司的出版物包括图书，论文专著，工作论文，就业报告和政策咨询⁴。

就业工作论文系列的出版，目的是为了宣传就业司各个部门实施的项目的研究成果。工作论文的意图是鼓励经验交流。工作论文仅代表作者的观点，并不是国际劳工组织的观点。

José Manuel Salazar-Xirinachs
执行总监
就业司

¹参照 http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/download/dg_announce_en.pdf

²参照国际劳工组织大会历年来的报告: *Decent work* (1999); *Reducing the decent work deficit: A global challenge* (2001); *Working out of poverty* (2003).

³参照 <http://www.ilo.org/gea>. And in particular: Implementing the Global Employment Agenda: Employment strategies in support of decent work, “Vision” document, ILO, 2006.

⁴参照 <http://www.ilo.org/employment>.

前言

残疾人包括肢体障碍、感官障碍、智力障碍和及精神障碍。从 1955 年开始，国际劳工组织就在其国际劳工标准中，提到残疾人就业问题，但直到最近，国际劳工组织才开始关注智障人士的就业机会和培训，表明公众开始慢慢了解并意识到，智障人士作为公民社会一员的权利和地位。

随着 2008 年《联合国残疾人权利公约》（CRPD）的生效，整个社会都在改变对残疾人的权利和需求的看法，包括法律、政策、项目和服务。从将残疾人从社会的方方面面分割开来，这些方面包括，教育，职业技能培训和就业，现在正在努力打开大门接纳残疾人的融入主流社会，以及得到服务，参与到有竞争力的劳动力市场中。每个人都会从这当中受益，因为在与他人平等的基础上，残疾人也能为其所生活的社区乃至社会做出贡献。

智障人士与其他残疾人一样，有权利享受《联合国残疾人权利公约》中的各种权利，及国际劳工标准规定的各种权利，如国际劳工组织的《职业康复和就业公约（残疾人）1983 年（159 号）》。但是，尽管有这些条文开始强调“融合”，但是残疾人并没有获得相应的对待而实现“融合”。他们经常受到各种歧视，以及对他们能力的不认可。因此，智障人士错过了受教育的机会，培训的机会以及全面参与劳动力市场的机会。

但是，全球的各种研究和经验证明，通过适当的培训，以及在工作场所加以辅助，给予一定的机会，智障人士可以为职场作出贡献。我们希望通过这篇工作论文，推动各国政府、雇主和工会及民间组织能共同合作，采取积极行动，打开大门接纳智障人士，把他们从社会的边缘拉回来。

悉尼大学的退休教授 Trevor R. Parmenter, 是这篇工作论文的作者。并且国际劳工组织残疾事务资深专家 Barbara Murray 帮助编辑。国际劳工组织残疾人融合资深专家 Debra Perry 提供建议和反馈。Anna Kealy, Jo-Ann Bakker 和 Elodie Dessors 也为该论文的格式化作出了很多贡献，在此表示感谢。

Christine Evans-Klock
总监
技能和就业能力部
日内瓦

内容

	页数
序	I
前言	II
缩写	V
简介	1
1. 智障人士	3
1.1 识别智力障碍者	7
1.1.1 智商检测	7
1.1.2 辅助需求框架	8
1.1.3 相关的智力障碍者职业技能培训和就业项目	9
1.1.4 文化方面的因素	10
1.2 学习和工作的能力	11
1.2.1 正常化、去机构化，社区生活和工作	11
1.2.2 美国人马克·戈尔德Marc Gold开创性的工作	12
2. 就业选择	14
2.1 日间看护中心	15
2.2 庇护工场	16
2.3 支持性就业	19
2.3.1 辅助性工作的模式	20
2.3.2 “飞地”就业模式	23
2.3.3 流动工作队就业模式	24
2.3.4 专业工作就业模式	24
2.3.5 对支持性就业的总结	25
2.4 用户化就业模式(CE)	25
2.5 个体经营，自主创业和微型企业	27
2.6 社会公司	28
2.7 社区经济发展(CED)	30
2.8 智力障碍者就业选择—总结	31
3 发展支持性就业的举措	32
3.1 高收入国家	32
3.1.1 美国	32
3.1.2 澳大利亚	33
3.1.3 加拿大	34
3.1.4 芬兰	35
3.1.5 爱尔兰	35
3.1.6 荷兰	37
3.1.7 新西兰	38
3.1.8 英国	40
3.1.9 其他欧洲国家	42

3.1.10 亚洲的一些案例.....	43
3.2 中等收入国家	45
3.2.1 亚洲的一些案例.....	45
3.2.2 南美的实例.....	46
3.3 低收入国家的实例 –非洲的情况	46
3.3.1 来自南非的实例.....	47
3.3.2 赞比亚实例.....	49
3.4 什么能够带来成功的包容式就业模式?	49
参与的障碍.....	49
残疾人个人应该做的准备	50
针对个人的财务支持.....	50
从学校到工作场所的过渡	50
成功项目的特点.....	53
工作场所的特性.....	57
产出.....	59
结论意见.....	62
4. 向前迈进	63
政策发展指南	64
国家层面.....	65
地区层面.....	67
最终总结	67
附件，参考书目，和相关链接.....	69

案例集锦

案例 1.1 我们是谁，我们想要什么	3
案例 1.2 Quincy Mwiwa先生，一位智障残疾人士的声音	5
案例 1.3 非洲自我倡导组织的发展	6
实例 2.1. 在外部环境的帮助下——逐渐转移至支持性就业	22
实例 2.2. 支持性就业— 与“自然而然”的帮助	23
实例 2.3. 流动工作队就业模式	24
实例 2.4 CNS 精细加工厂	25
实例 2.5 用户化就业模式的成功案例	26
案例 2.6 社会企业核心价值观	28
实例 3.1. Wendy Patton的故事	39
实例 3.2. 通往有意义的工作之路：Jacqueline Minchin女士的故事	41
实例 3.3. 提升就业指导员的素质 – 挑战	45
实例 3.4 来自智障人士的声音：Benyam Fikru先生	47
实例 3.5. Jack Mnisi先生 – 优秀的工人	48
实例 3.6. 经过检验的过渡实践	52
实例 3.7. 品质指标	56
实例 3.8 来自雇员和雇主的两方面的观点	58

缩写

AAIDD	美国智障人士和发展障碍人士协会
ACE	就业竞争力协会
ADE	澳大利亚残疾人企业
ANDD	非洲发展障碍残疾人士协会
ANED	欧洲残疾事务专家研究网络
APSN	特殊需求人群协会
ASENZ	新西兰支持性就业协会
BASE	英国支持性就业协会
CED	社区经济发展
CACL	加拿大社区生活协会
CBR	社区康复
CDS	残疾人事务研究中心
CE	个性化就业
CRS	国家社区服务
CRPD	残疾人权利公约
DET	残疾人平等权利培训
DSM-IV	精神紊乱者的诊断和分析手册-IV
ENAID	埃塞俄比亚国家智力障碍者协会
ESF	欧洲社会基金
EU	欧洲联盟
EUMAP	欧盟监督和倡导项目
EUSE	欧盟支持性就业
FAIDD	芬兰智力障碍者和发展障碍残疾人士协会
HIV	艾滋病病毒
IASSID	智力障碍残疾人士科学研究国际协会
ICD-10	疾病的分类国际标准-10
ICF	功能性，残疾和健康国际分类
ILO	国际劳工组织

ITP	个人过渡计划
IQ	智商
JEED	日本老年人和残疾人就业协会
JICA	日本国际合作组织
M.E.	Mekane Eyesus
MINDS	新加坡智力障碍者运动
NCID	国家智力障碍者委员会
NFU	挪威智力障碍者协会
NICHD	儿童健康和人类发展国家研究院
NSW	澳大利亚新南威尔士州
OKU	残疾人
OSI	开放的社会学院
SE	支持性就业
UK	英国
UKDDA	英国残疾人反歧视法
UN	联合国
UNESCO	联合国教科文组织
WASE	国际支持性就业协会
WHO	世界卫生组织
ZAEPD	赞比亚残疾人就业协会
ZAFOD	赞比亚残疾人联合会
ZAPDD	桑给巴尔发展障碍残疾人联合会

简介

随着《联合国残疾人权利公约》于 2008 年 5 月生效，残疾人的权利被给予了新的关注。《联合国残疾人权利公约》的条款对其他关于残疾事务的国际规范也产生影响，这一影响传递出国际政策重大转变的信号。例如在培训和就业问题上，《联合国残疾人权利公约》要求缔约国为残疾人提供更多的机会，与非残疾人一视同仁。

许多国家通过批准《联合国残疾人权利公约》已经承诺，将实现残疾人融合的目标。还有一些国家签署了并准备批准《联合国残疾人权利公约》。还有更多的国家批准了国际劳工组织的相关公约，承诺实现机会均等，及反歧视的目标。

智力障碍者与其他残疾人一起，同样能够享受《联合国残疾人权利公约》中的各种权利，以及国际劳工组织《职业康复和就业（残疾人）公约》（第 159 号）中的各种权利。但是在现实生活中，虽然残疾人融合是社会主流，但是智力障碍者经常被忽略。在许多发展中国家，他们经常被排斥在学校大门之外，没有机会获得职业技能培训，表现在寻找工作时的弱势。但是，也有许多国家的经验告诉我们，智力障碍者，接受适当培训，遇到合适机会，以及在工作场所得到一定的支持，他们能够为企业及社会创造出财富。

各国政府在遵守《联合国残疾人权利公约》、国际劳工组织第 159 号公约的情况下，通过最近几十年中，增强智力障碍者的培训和提供就业机会，积累了大量的经验，想办法为智力障碍者来提供更多的就业机会。本工作论文中回顾的一些国际经验，列举了许许多多辅助智力障碍者在就业环境中融合的优秀实践经验。许多案例清楚表明，在包容性的工作环境中，如果能够得到适当的支持，有智力障碍的残疾雇员能够很好地发挥作用。

这篇工作论文的目的包括:

- 分析历史上对智障的理解的变化，及对学习障碍人士能力的理解的变化;
- 对各国智力障碍者的就业模式加以回顾，主要强调支持性就业模式(SE);
- 以研究视角介入，对低收入到高收入国家的支持性就业模式进行批判性地分析;

- 为未来智力障碍残疾人融合性就业的发展和扩大规模提出建议。

第 1 部分简单回顾了智障等级分类方法的改变，即由按智商高低分类转变为按帮助需求的多少来分类。此后，文章分析了这一领域的研究成果，对展示智力障碍者在工作环境中学习能力所起到的作用。

第 2 部分讨论了，在现今的全球范围内各个国家，智力障碍者的就业模式。现状是，尽管在一些国家出现了残疾人融合性就业的实践案例，但是残疾人及智力障碍者就业的主要的模式，还仍然是在隔离的环境中就业，即庇护性就业，并且大部分的残疾人仍然处于失业状态。

第 3 部分回顾了，为智力障碍者提供培训和就业机会的最新进展，详细描述了在低收入国家，中等收入国家及高收入国家，实施智力障碍者支持性就业的成就及面临的困难。关于这些研究成果，本文也做了细致的总结。

第 4 部分介绍了上述研究成果对政策制定的启示，并为今后的发展提出了一些结论性意见。

国际劳工组织/爱尔兰政府援助项目的次区域局会议，于 2010 年 3 月 9-11 日，在赞比亚首都卢萨卡举行的**为智力障碍者打开培训和就业的大门**的会议报告(ILO, 2010a)，以及相伴随的卢萨卡宣言：**智力障碍者全面参与社会培训和就业**(ILO, 2010b)，是这篇工作论文的基础。

一些智力障碍者关于工作对他们生活的意义的诸多观点,也在本论文的某些部分有所展示，他们的声音也在本论文中得到体现，这也暗合了自我倡导运动的逐步发展。

1. 智障人士

在人类浩瀚的历史长河中，智力障碍者始终作为所有文化类型中的一个组成部分，存在于世界各地。他们是数量庞大的多样性人口群体中的一小部分。据报道，他们占有全世界总人口的百分之一，但这可能只是一个被低估了的数值，因为在全世界范围内，甚至关于残疾人活动的受限范围以及残疾的评判标准都没有明确，关于智力障碍，没有清晰的辨别指标和统一的定义，也没有深入的全国性的数据。不同的文化环境也会影响智障的定义，以及决定什么人算作智力障碍者，什么人不包含在内(Solarsh 和 Hofman, 2006)。文化因素可能会给辨别残疾人时带来一些难题，因为残疾人的家庭成员经常将他们的残疾孩子藏起来，避免社区其他人的负面评论(Mung'omba, 2008)。

智力障碍者，与非残疾人以及其他种类的残疾人一样，都希望参与一定范围的社会生活。但是现实生活中，我们必须承认，他们会面临如下的一种或多种困难：

- 学习障碍
- 沟通困难 (聆听和表达语言的能力; 口头表达和非口头表达)
- 社会交往能力
- 学术能力
- 职业技能
- 独立生活的能力

案例 1.1 我们是谁，我们想要什么

我们有动力、有决心，去学习、进步，去融入集体。我们需要工作，这样我们会感觉高兴、有成就。我们需要合适的工作、合适的报酬，我们会努力工作。请把我们作为一个普通人来接受我们，不要首先看到我们的残疾。我们能做事，我们能干得很好。别说我们残废，那样我们会感到很痛苦。虽然我们文化程度不高，但是我们有技能。我们也是独一无二的，我们也愿意被尊重。尊重是双方面的表现，我们尊重别人，同时也应该得到别人的尊重。我们愿意经济独立，希望在外面有工作。我们希望别人能真诚地对待我们，就如同我们对待他们一样。我们需要别人的理解，而不是歧视我们、给我们贴上残疾的标签。（摘自 2005 年在南非约翰内斯堡举办的第二届非洲唐氏综合症患者大会报告）。

研究证明，智力障碍者很多都患有多重残疾，包括肢体残疾和精神健康疾病，等等(Beange 等人, 1999, Einfeld 等人, 2006; Hofer 等人, 2009)。这些多重残疾，很可能会带来活动、语言能力的障碍，以及情绪问题，如病人不能控制愤怒的情绪，经常焦虑和抑郁等等，他们经常感到孤独和缺少朋友(McVilly 等人, 2004)。

我们知道，所有类别的残疾人，在人类发展的数千年历史中，都受到过歧视和侮辱，健全的智商在历史上总是被高度推崇，常常被视作一个完整的人所应具备的重要特征（Parmenter, 2001），智力障碍者经常是整个残疾大家庭中最后受到关注的。在几十年前，智力障碍者“不是被看做二等公民，而是被归为根本没有正常人的身份。”（Stevens, 1967）。

在教育领域的一个重要的示例可以证明，丑化和歧视是如何影响智力障碍者生活的。在一些国家，无论是过去还是现在，智障残疾儿童不能够接受基础教育，这就使他们在成年后，很难有机会找到真正意义上的工作（UNESCO, 2010）。2001 年，在加拿大，70%的智障人士的受教育程度低于高中。对比来看，只有 46%的其他类别的残疾人的受教育程度低于高中，25%的成年非残疾人的受教育程度低于高中。大约有 63%的工作年龄的智障人士接受过特殊教育，而其他类别残疾人士接受特殊教育的比例只有 13%（CACL, 2006）。并且，大约 35%的智力障碍者接受过职业培训，来提高与现在的工作相关的技能，不过职业培训内容的无障碍化和培训的费用都是不小的问题。

智障残疾儿童, 由于他们自身的缺陷，他们经常会感到害羞、恐惧和被忽视，因此他们常常被孤立于社区及社会之外。基于这些原因，联合国教科文组织的报告中提到，各国政府已经意识到，针对残疾人的融合式教育，是尊重残疾人人权的必要表现，对残疾人从特殊教育到主流学校的融合式教育形式，已经有一些案例报道出来，并且取得了很好的收效。

案例 1.2 Quincy Mwiwa 先生，一位智障残疾人士的声音

国际劳工组织 2010 年 3 月，在赞比亚首都卢萨卡，举办的一次地区级会议上，Quincy Mwiwa 先生，一位残疾人权利自我倡导者，强调教育和职业技能培训对改变智障残疾人士生活的重要性。

“我今年 34 岁。我住在 Livingstone——赞比亚的一个旅游城市，在我上小学一年级时，我爸妈和老师发现我是个智障残疾儿童。但是，我父母仍然想让我上学，于是，我被推荐去特教学校读书。后来，在我拿到餐饮行业的证书之后，我又幸运地参加了 Livingstone 工会组织的职业培训。之后，我获得了太阳酒店的工作，这是一家赞比亚残疾人就业协会开办的餐厅，我在这当经理.... 工作对我和我的智障伙伴们非常重要。没有工作，我们就会被边缘化，我们只能通过乞讨来获得我们需要的东西(ILO, 2010a)。

定义方式的改变

在最近的数十年里，对智力障碍者的命名及分类有了很大的改变。以前使用的一些词语，如：白痴、弱智、精神病、呆子、傻瓜等等，现在看来，这些都是充满蔑视和歧视的词语，尽管在当时的环境中，有些词语在科技文献中仍然是可接受的。例如，在大部分使用英语的国家，“弱智”这个词语，由于其带有很大的贬义的成分，而逐渐被“智障残疾”所替代。在英国，用语“学习残疾”或“学习困难”，被社会环境所接受，因此能广泛应用。在加拿大，“智力障碍者”和“发展性残疾人士”是相同的意思，但是在美国，“发展性残疾人士”，也可能包括大脑麻痹患者和阿斯伯格综合症患者，这些人并不是智力障碍残疾人，而“学习障碍人士”也包括阅读障碍者。残疾人自己的组织，也在不断改变他们的名称，以适应当代的需求。如，美国智力障碍和发展性障碍残疾人协会(AAIDD)，（它的前身是美国精神发育迟缓协会，更早以前叫美国精神缺陷者协会），智力障碍者科学研究和国际融入组织(IASSID)（以前叫做精神缺陷人的国际组织）。

有心理学背景的一些杰出的科学家，如美国的埃利斯 Ellis (1963:xi)，认为“精神发育迟缓是一个社会问题”；英国的科学家克拉克 Clarke (1958:xiv)，认为“精神残缺与其说是个科学领域研究的问题，倒不如说是个社会领域研究的课题。不同的国家，有着不同的问题，即使在同一个国家，也会因时而异。”

代表了智障人士利益的残疾人自我倡导小组，在正面描述残疾人术语的改革方面，起到了积极的作用，他们着眼于修订那些贬低他们身份的、对他们的形象消极描述的词语。这种争论一直存在，甚至使用术语“残疾”也意味着一种低于“正常”的身份。这些自我倡导小组，在表达智障残疾人的愿望方面，起到了非常积极的作用。

案例 1.3 非洲自我倡导组织的发展

通过近些年来自我倡导培训项目的发展，以及建立起来的自我倡导小组，智障残疾人士的声音开始被重视，并且能够经常听到。

2008 年，在非洲，85 名智障人士，通过国际融合组织的培训班，接受了自我倡导培训。国际融合是一家国际组织，它的活动都是以家庭为中心的。该组织为世界范围内的智障残疾人士的权利做广泛宣传。该组织与挪威智障残疾人士协会(NFU)是合作伙伴关系，并且与非洲发展障碍残疾人网络(ANDD)建立了合作关系。自我倡导培训班的目的是为智障残疾人士赋权，教会他们知识，这样他们就可以在日常生活中，争取自己的权益，培训班的内容还包括，联合国残疾人权利公约的内容，自我倡导培训教材的拓展等等。随着自我倡导培训班的发展，在乌干达、纳米比亚、南非、肯尼亚、坦桑尼亚和马拉维等国家都建立了自我倡导小组。

1.1 识别智力障碍者

1.1.1 智商检测

在十九世纪和二十世纪早期，针对智力障碍者的职业技能培训和教育受到不断发展的心理学学科的影响。阿尔弗雷德·比奈 Alfred Binet (1857-1911)是巴黎大学 Sorbonne 心理学实验室的主任，他是公认的第一个用指标数据来衡量人的“智力”的研究人员。发展到 1905 年，这一指标数据已经包括一系列解决日常生活问题、处理各种事务的能力，根据年龄不同，安排处理不同难度的任务。在这项研究中，首先提到了智力年龄的概念，随后，这个概念演变为智商(IQ)。比奈当时研究这一概念的动机，是为了那些由于智力缺陷而不能接受普通教育的孩子，给他们接受特殊教育的机会。

Charles Darwin 于 1859 年出版的《物种起源》，以及格里格·孟德尔 Gregor Mendel (1822-1884) 关于基因的发现，这两个重大的研究成果，强化了对智障残疾的观点——智障的产生是单一基因缺陷遗传性决定的，而不是由于多重基因及多重因子共同影响所造成的遗传疾病。随着优生学在西方社会的发展，更强调优生优育来提升人口质量，特别是如果夫妻双方有着基因遗传缺陷，则会劝阻其生育后代。但是，这样却给智障儿童的父母带来了压力，阻止了他们的结婚和生育。当时，加拿大、美国、瑞典和法国等很多国家，都颁布了这些肆意禁孕的法律。但是到二十世纪七十年代后期，这些法律中的大部分都被废除了。

如上所述，智障人士或精神残缺人士的分级，在二十世纪早期变成了的争论焦点，并且出现了对智力障碍者的分类：“白痴”，是指没有语言功能，智力年龄低于 3 岁的智力障碍者；“智障”不是全文盲，智力年龄为 3-7 岁，“损伤程度较低的人”，“低能”是可以通过培训后，可以参与社会活动的智力障碍者。在西方社会，优生运动的直接影响，使人类生育时会认真考虑优生优育。在这种情况下，第一次有记录的对智力障碍者开展的职业技能培训诞生了（Sandys, 2007 年）。

从二十世纪中期开始，对智力障碍者的定义和智力障碍者的分类有了重要的进展（Parmenter, 2004）。这些是由于三个重要因素的影响，首先，许多的研究结果证明了智力障碍者潜在的学习能力；其次，1971 年颁布的

《联合国精神残缺者宣言》，为各个国家来重新回顾本国的法律是否能保证智障人士的权利不被侵犯，提供了一个机会。另外，一些西方国家的非学院派的发展对人们在宗教信仰中，对智力障碍者的歧视，设立了评判的道德标准(参看下面的 1.2.1 部分)。

从 1921 开始, 美国智力障碍者和发展障碍残疾人士协会开始建立智力障碍者定义和智力障碍者分级系统。这就为智力障碍者定义和分类迈出了重要的一步。直到最近，实际上关于智力障碍者的分类和定义，也都是按照智力情况测试并按照一些适应性行为来衡量的。“美国智力障碍者和发展障碍残疾人士协会”的第十一版定义手册中，有对智力障碍者的最新定义，是这样陈述的：

智障残疾，具有如下特征：在智力机能和适应行为方面同时存在重大的局限，包括在概念、社会和实践等层面的迅速适应技能。这种残疾通常是源发于 18 岁之前（Schalock 等人, 2010:5）。

1.1.2 辅助需求框架

在“美国智力障碍者和发展障碍残疾人士协会”的第九版概念手册中，关于智力障碍者的分类，产生了一个重大的变化。传统的分类系统，都是按照智商缺失的程度划分（轻度、中度、严重、非常严重），但在本书中，却按照辅助的需求程度这一概念来为智力障碍者分类(Luckasson 等人, 1992)。这本书的新观念代表了对智力障碍者的理解上的重大改变。重新修订的针对智障人士的定义和与之相伴的按辅助需求程度对智障人士分类的概念，将智障的成因由以前的完全属于个人的原因，进一步扩展为由于他/她所处的环境的相互作用而造成的结果。

这种发展与逐渐趋于强势的使用“社会模式”来定义残疾的趋势相一致，与使用“医疗模式”定义残疾渐行渐远（Mercer,1992）。因为，定义残疾的医疗模式关注个人的缺陷，并想努力减少或转移这种缺陷，而定义残疾的社会模式，意识到个人参与社会的能力受到限制，不只是他/她个人的问题，而是整个社会环境相互作用的结果。以智力障碍者为例，社会公众对智力障碍者的歧视态度，才是智力障碍者参与社会活动的最大障碍，这些歧视中包含了对智力障碍者的能力及其对社会贡献的低估。

美国智力障碍者和发展障碍残疾人士协会在随后的定位修订中（Luckasson 等人, 2002; Schalock 等人, 2010），对智力障碍者的概念和对智力障碍者个人的辅助理念得到了更进一步深化，并且逐渐通过衡量智障人

士对环境的适应程度来对其分级(Schalock,1999; 2004a)。通过这些改变,美国智力障碍者和发展障碍残疾人士协会的关于智力障碍者的定义和关于智力障碍者的分级得到了进一步的肯定,同时,也促进了其他一些相关的,关于残疾人和疾病的国际分类系统的建立,如**精神障碍者的诊断和数据分析(DSM-IV)**, **世界卫生组织国际疾病分级(ICD-10)**和**世界卫生组织关于机能、残疾和健康的国际分级(ICF)**。

1.1.3 相关的智力障碍者职业技能培训和就业项目

在规划和实施智力障碍者职业技能培训项目时,按辅助程度对智力障碍者分级的方法,相对于按智商来对智力障碍者分类(轻度智障、中度智障、重度智障、最严重智障)的方法,有更为明显的益处。首先,该方法按照个人的需求来制订服务规划并实施服务。这一点非常重要,老一套的使用智商等级评估智力障碍者行为的方法,不能很好地来预测智障个人在工作环境下的行为。并且以智商评估残疾人的办法,也不适用于残疾定义的社会模式和权利模式。在这些新的模式中,更多地考虑了环境因素的影响。

一味地强调某人特殊的认知缺陷,还不如通过提供辅助服务,对其工作环境进行合理便利,以更高效地减少其自身缺陷的影响。辅助性支撑评估工具,即通过人们每天生活所涉及的领域,按其个人需求进行评估,这个工具已经上线应用了(Arnold 等人, 2009; Riches 等人, 2009a, b; Thompson 等人, 2004)。

关于智力障碍者的就业,可能涉及到的重要的辅助性支持的领域,包括如下一些方面:

- 计算能力和读写能力;
- 对指令及信息的综合理解能力;
- 对非口语语言的理解;
- 短期记忆力和长期记忆力;
- 注意力的集中时间;
- 主动性;
- 解决问题的能力 and 做决定的能力;
- 选择的能力;
- 听从指令的能力;

- 时间的认识、管理和组织能力；
- 旅行及独立生活的能力；
- 社会能力和生活适应力；
- 生活能力和自我照料的能力；

每个人智力障碍者上述能力的困难程度和需要辅助的程度都会因人而异。

1.1.4 文化方面的因素

对智力障碍者智商测试概念的发展，贯穿于整个二十世纪的西方工业化国家，受到当时社会氛围、政治环境和经济因素的重要影响，与当时工业化经济社会的迅猛发展密切相关。按照更符合人类学上的方法，Cianciolo 和 Sternberg (2004: 22)发表看法说：“……在不同文化背景下，人们的智力能力可能多少有些不同，智力能力会根据特定的文化环境而有价值地发展。”

一个人在特定文化中随意地“川行”的能力和本领，紧密依赖于那种文化的环境因素。埃莫森 Emerson 等人(2007:607)的观点是：

……在大多数的社会里，人们将“能力”更多地建构于文化的大背景中，而不只是抽象的智力发展的概念。依据该国家人们的特殊需求和文化环境的影响，能力的发展伴随着大量的多元化因素。如果从全球的视角来对智力障碍者进行分类，并对他们提供服务，可能会产生误导。对智力障碍者的分类系统和服务系统，源于一个地方的居民对智力能力的理解，以及他们如何定义适当的社会角色和工作能力等等。

总体来看，许多强有力的证据证明，社会文化的因素更能决定什么是有能力的行为。在西方的高收入国家，人们被利己主义的价值观所驱动，对智力障碍者的理解来自符合城市的、工业化社会的需求。相对来讲，在非工业化的社会，能力可能跟相互合作以及解决人际关系问题等因素更加相关，这与尼日利亚的学生给智力障碍者做的标定相一致(艾德 Edeh 和 西克森 Hickson, 2002)。无论如何，正如埃莫森 Emerson (2007)等人指出的，一般被认为没有能力的人或是“比较麻烦”的人，在其所在的国家享受的

辅助性的服务也不足，他们经常被忽视，一般都生活在贫困的、与社会隔绝的环境中。

1.2 学习和工作的能力

在二十世纪的前半叶，在西方发达国家的研究机构，出现了第一个有记载的智力障碍者在正规就业场所就业的项目。那些“被监视居住人”（inmates），通常指“被监管的对象”，过去经常像囚犯一样被监管着，他们在一些室内和室外的工作岗位中被雇佣了，其中许多人帮助了所在机构的经济活动。例如，许多“被监视居住人”在机构的洗衣房工作或是在小型农场的工作区域帮助提供员工餐食。

在农村的非城镇化社区里居住的智力障碍者，他们的日常活动与住在社区的其他居民没有什么不同。但是，爱杰顿 Edgerton (1967, 2001)提到一种“6 小时智力迟钝儿童”现象，指的是，一旦智障儿童登记入学，那么读写能力和算术技能的缺失，成为他们每天 6 个小时在学校学习的最大难题。但是，在校外的活动，除了那些需要大量辅助需求的活动以外，大多数的智障儿童都能参与各种社区活动。他们具备每天的基本的生活技能。这种模式，也显示出以智商测试的手段来预测人们参与社区生活能力的诸多问题，如智商测试法并不能反映人们是否能参与公开的就业活动，因为这些测试方法，都是按照学校的学习生活而设计的，没有考虑任何其他方面。

那些由于智力缺陷而被普通学校拒之门外的儿童，他们的父母和一些慈善机构为他们建立了特殊教育学校。顺理成章地，在澳大利亚、加拿大、法国、德国、新西兰、瑞典、英国、荷兰和美国等国家，当这些孩子们到了青春期以后，在政府的财政支持下，同样的组织为他们建立了庇护工场和日间看护中心；随后，低收入国家和中等收入国家也建立了相同的场所。传统的观点认为，智力障碍者由于他们的学习障碍，永远也不会进入到开放的劳动力市场中。

1.2.1 正常化、去机构化，社区生活和工作

在二十世纪七十年代早期，智力障碍者的就业开始有所发展，特别是在美国，推动庇护工场和日间看护中心的替代方案，成为智力障碍者就业

的主要模式。这些获得认同的基础因素，至今对国际社会智力障碍者就业的发展，还起着重要的影响作用。首先，人们广泛接受残疾人的去机构化运动的原则，让残疾人安排在普通社区生活（尼日 Nirje, 1969, 1985; 沃芬斯伯格 Wolfensberger, 1972）。第二，贯穿于二十世纪七十年代，在美国开展的一系列项目，展示了智力障碍者在就业方面的潜质（柯尔南 Kiernan 和夏洛克 Schalock, 1997; 柯尔南 Kiernan 和斯塔克 Stark, 1986）。第三个因素，庇护工场作为成年智力障碍者的主要就业模式，被越来越多地诟病。

在美国，针对庇护工场就业模式的大量研究表明，只有二十万智力障碍者享有这种就业服务，同时另外的大约二百万智力障碍者都处于失业状态，都需要工作（怀特海德 Whitehead, 1979）。特别是那些需要更多辅助支持的智力障碍者，由于他们被认定劳动能力低下，常常被庇护工场拒之门外。格林利联合会(1975)的研究表明，庇护工场的工作内容非常有限，主要原因是：(a) 缺乏合适的工种和足够的工作内容；(b) 工作种类主要是低技能的流水线工作；(c) 对员工缺乏在岗培训；(d) 有工作技能的员工很少；(e) 支持智力障碍者在孤立的庇护工场持续工作的资金非常有限。

1.2.2 美国人马克·戈尔德 Marc Gold 开创性的工作

在二十世纪六十年代末和七十年代初，公众还普遍认为，智力障碍者没有能力在公开的工作场所工作。但是这一观念遭到研究人员马克·戈尔德 Marc Gold 的质疑。马克·戈尔德 Marc Gold 是一位特殊教育的教师，他提出了一个理论框架，取名为“换一个思路”。通过他的开创性的应用研究，他向我们展示了，如果接受积极的辅助性支持，所有的人都能够学会完成非常复杂的工作任务(戈尔德 Gold, 1972, 1975)。戈尔德 Gold 的研究创新及其研究成果，以及智障人士的学习能力的培训课程，都证明智力障碍者，在接受合适的培训，伴随着适当的辅助性支持，他们能够在现实的工作场所工作，并且能承担高级别的复杂工作（参见英国早期的研究人员克拉克 Clarke 和克拉克 Clarke, 1965; 甘兹伯格 Gunzberg, 1965; 和 迪扎德和鲁斯 Tizard and Loos, 1954）。

毋庸置疑，戈尔德 Gold 和迪扎德 Tizard 的早期研究成为一种催化剂，改变了人们对残疾人，甚至是严重的智力障碍者，关于学习潜能的认识。在他们之后，研究主要集中在以系统为基础的方法，重点着眼于工作场所的合理便利和合理改造，以及高效的职业技能培训等等(参见 www.marcgold.com)。

经验表明，为了达到预期的效果，向智力障碍者提供教育和培训的时候，应该尽可能地在实际的工作场所展示真实的情况。负责提供辅助性支持的工作人员应该意识到，在实际的工作场所进行设备改造，是帮助残疾个人完成工作要求的一种替代性选择。因此，应鼓励负责提供支持的员工，一方面协助加强智力障碍者的学习能力，另一方面积极敦促雇主改造工作场所的设施。除了应该具有良好的工作实践经验之外，负责提供支撑的员工还需要掌握基础教学知识以及特殊教育工作者的一些法则。

相关的研究带动了“安置加培训”这种支持性就业服务模式的发展，与之相对的，是传统的康复形式——“先培训，后安置”。经验表明，为了让智力障碍者的教育和培训更有效，这些活动应尽可能在模拟真实工作场所的背景下开展。提供支持的人员要意识到，对环境加以改造也是辅助残疾个人适应工作要求的一个方法之一。因此，应提倡提供支持的人员，同事瞄准残疾人的学习需要和适应工作场所这两件事。除了需要对工作场所的实践有充分了解，提供支持的人员还需要掌握特教人员使用的基本的训导规程及原则。

2. 就业选择

联合国残疾人权利公约强调“自由选择工作，被劳动力市场所接受，来获得生存是残疾人的权利。并且其工作的环境，应该是开放的，无障碍化的以及融合式的。(UN CRPD, 2006, Article 27(I)).

尽管最新的、以人权为本的方式，使残疾人获得了尊重，而且大量的科学研究和技术发明，越来越多的能够满足残疾人的日常生活需要，但是残疾人进入主流的劳动力市场，远比非残疾人困难很多。在工业化国家，处于工作年龄的残疾人的失业率高达 50%-70%，这个数据至少是非残疾人失业率的 2 倍(国际残疾人权利监控, 2004)。在发展中国家，情况更糟：大约 80%-90%的处于工作年龄的残疾人处于失业状态。(Zarocostas, 2005)。

大量证据表明，虽然不同的国家的经济环境和文化氛围不同，可是智力障碍者的就业状况在不同的国家都非常值得警醒(Dempsey 和 Ford, 2009; 卫生部, 2009)。因为他们不能够接受教育，就不可能找到工作。这种让人担忧的情况是由于人们的无知和迷信所造成的(Parmenter, 2001)。

例如，2006 年，加拿大的一份调研报告发现，残疾人的就业率在全国来讲，是最低的，在全球范围也是这种情况(加拿大社区生活协会, 2006)。这份调查指出：残疾人，在一年内的工作时间，只是非残疾人工作时间的一半。他们失业的时间会更长，是处于工作年龄的非残疾人的失业时间的 3 倍。智力障碍者的就业率更低，调查指出，他们的就业率只有 27%，40%的智力障碍者从来没有工作过。关于收入，大约 50%的智力障碍者的收入，低于加拿大统计局的最低工资临界点，加拿大统计局用这种方法来统计贫困人口。

在澳大利亚，2010 年，41%的智力障碍者在政府资助的就业机构工作，并且男性比例要高于女性比例（男性：64 %，女性：36%）。数据还显示，27%的残疾人参与开放的劳动力市场的工作，但是另外 73%的残疾人在封闭的企业就业，就是以前称作“庇护工场”的地方。这表明为智障人士残疾融入融合性就业场所的比例在逐渐减少。很多证据都证明，那些需要服务较少，容易安置的智障残疾人，能够在两种不同的就业模式中就业，而那些需要更多辅助的智障残疾人，却只能在政府开设的日间看护中心工作。

在欧盟国家，智力障碍者的失业率已近 100% (Greve, 2009)。绝大多数在工作的智障人士都在庇护工场工作，那些有很高辅助需求的智力障碍者，基本是在日间看护中心。Verdonschot 等人也描绘了相同的情况，Verdonschot 等人指出，智力障碍者的失业率是非智力障碍者的三到四倍。在芬兰的北部，根据一项对 1966 年出生的智力障碍者的跟踪调查，也反映出了同样的问题(Taanila 等人, 2005)。

残疾人的就业模式，具体而言，智力障碍者的就业模式，可以粗略地分为封闭环境中且只有残疾人参加的工厂，另外还有一种模式，是残疾人在融合的工作场所，与非残疾人一起工作(Kregel 和 Dean, 2002)。在这些就业模式中，关于智力障碍者，在全世界的一些国家的就业情况，在下面做了详细的阐述。下面的内容，以介绍日间看护中心开始，日间看护中心遭到很多人质疑，因为它既不是庇护工场也不是开放的就业市场。

2.1 日间看护中心

在残疾的医疗模式的定义下，针对智障残疾人的服务，是让那些看似不适合就业的智力障碍者都在“活动治疗中心即日间看护中心”被看护，日间看护中心的一个目的就是让他们实现就业。实际上，只有很少的智力障碍者能够从日间看护中心“毕业”去庇护工场工作。所以，在过去，这些看护中心已经成为那些看似不适合就业的智力障碍者，长期生活的地方。

(详见 e.g. www.guardian.co.uk/education/2008/aug/19/specialeducationneeds)。

转变就业模式，要综合考虑个人的因素和项目的影 响。一些智力障碍者非常不情愿从自己熟悉的日间看护中心，转移至其他的就业场所，因为他们在日间看护中心，已经交了很多朋友。这种不情愿，成为就业模式转变的障碍，除非在新的工作之外，还能保持原来的老朋友的关系。当英国出现这种情况时，Beyer (2004)等人及时发现。Beyer 他们指出，在日间看护中心看护的智力障碍者，生活圈子狭小，就业愿望不强烈，没有自信，根本不知道自己能做什么样的工作。

传统的日间看护中心，是在职业病治疗的基础上建立的，并且为暂缓父母照顾他们的成人的智障孩子，及亲属照顾智障家庭成员所造成的压力而开办的。但是智障残疾人也在随着时代而慢慢改变，他们变得越来越依靠职业技能而生存，及更关注独立生活。例如，澳大利亚的新南威尔士

州，就为那些离开学校，但又不能在公开的就业市场找到工作的学生，开辟的一个项目叫做“由学校过渡到工作场所”。该项目于 2004 年启动，**工作帮助**，澳大利亚最著名的职业服务机构，安置了 179 所学校的 60% 的 school 毕业生，使他们在公开的就业市场找到工作。这家机构特别关注那些需要更多辅助支持的中度智力障碍者（在传统分类方法意义上的中度智力障碍者）。

现今的其他一些非职业日间看护项目，提供持续的日间照料活动，来辅助中度智障及重度智障人士。这些辅助包括：

- 参与社会的机会
- 有意义的休闲活动
- 缓解家庭和看护者的压力
- 发展社会技能

但是这些看护中心基本上是与社会隔离的，并且是以看护中心为基础，来辅助智力障碍者的生活。看护中心提供生活技能培训，（如准备一顿饭或是基本的读写能力），活动包括制作手工艺品，游戏课和音乐课及其他一些户外活动（如旅游）。一些先进的日间看护中心，也为智障残疾人提供职业技能培训（如大学的一些课程），并且提供针对个人的相关服务（如提供一对一的或是小规模个人的工作计划的制定和实施）。一些中心，按照融合的思想，让智力障碍者逐渐的融入到常规的社区文化、娱乐和持续的教育环境中。

2.2 庇护工场

庇护工场，起初是由智障残疾人的父母组织建立起来的，目的是为那些被认为不可能在开放的劳动力市场中，获得一份工作的智力障碍者，设立的一个隔离的工作场所。大部分的在庇护工场工作的工人，都是智力障碍者。庇护工场为在其工作的智障员工，负担一定的生活费用。在庇护工场工作的工人，能够获得相关的培训，及一些他们能享受的社会福利，但是他们的工资很少或者几乎没有---当然，有时候如果生产的产品达到要求，也会有相应的奖金。一直到现在，在庇护工场工作的智障员工，都没有劳动合同，并且也不遵循相关的法律规定。在许多国家，这样的庇护工场也被称为康复和培训中心。但是，在庇护工场里工作的智障员工，很少能够适应公开的劳动力就业市场，即使政府为他们提供一定的财务支持。事实上，有一项制约因素使得有技能的智障工人，很难深入到有竞争力的

劳动力市场中，因为这些技术智障工人的生产力是支持该庇护工场生存的财政基础 (Murphy 和 Rogan, 1995; Parmenter, 1980)。

1955 年，《国际劳工组织的职业康复（残疾人）建议书（第 99 号）》被批准，这份建议书，是第一部关于国际法律和实践的国际劳工工具，建议书关注的是残疾人的职业指导，职业培训和工作安置。这份建议书，在批准后的 30 年里，都一直在为残疾人的就业提供指导意见。建议书提出了，残疾人职业技能培训的主流化，机会均等和反歧视原则，以及同工同酬等。建议书认为，庇护工场的建立是扩大残疾人就业机会的一种行之有效的办法。智障人士庇护工场这种就业方式，还在下面这些条款中被引用：联合国的残疾人平等机会标准规范；欧洲社会宪章理事会(1961)；欧洲倡导残疾人权利，残疾人全方位融入社会，2006-2015 行动计划理事会；同时，1983 年批准的《国际劳工组织建议书第 168 号》；为执行国际劳工组织的《残疾人职业康复和就业公约》提出了指导意见。但是，那个时候，《联合国残疾人权利公约》还没有提出。

研究表明，公开的就业工作，能带给人们很强的认同感。孤立的庇护工场的环境，传递给残疾人，及传递给大众这样的信息：残疾人是不同的，他们有别于社会的其他人群。为了能让残疾人在社会上与其他人一样生存，需要给他们设置庇护工场(Nirje, 1985)。这样的观点一直被很多人认同，使得庇护工场一直生存到现在。

公众的观点，集中在庇护性就业即庇护工场的益处上。这些好处包括，避免智力障碍者在庇护工场以外的工作场所工作，从而避免受到伤害 (Dudley 和 Schatz 1985; Migliore 等人 2008)；因为庇护工场以外的工作场所的极其复杂的环境，远远超过了智力障碍者的职业就业能力，以及心理承受能力(McConkey 和 Mezza 2001; Visier 1998)；而且庇护工场不仅能让智力障碍者就业，还为他们提供了交友平台，这是任何外界的工作场所不能提供的(Dudley 和 Schatz 1985; Weikle 2008)，庇护工场的发展趋势是，为没有获得伤残抚恤金的残疾人，提供终身的工作机会。庇护工场注重为那些在公开的劳动力市场中，找不到工作的残疾人，提供了一种就业的选择。

同时，公众广泛地认识到，在残疾人就业方面，很多都需要改变。最近几年，在一些高收入国家，如澳大利亚，政府将庇护工场从新命名为“澳大利亚残疾人企业”，这样的目的是更多的强调有价值的商业行为及生产能力。在这种企业中，残疾员工的工资和工作条件，得到了进一步改善，这一系列的行为，也得到了当地工会的资助。在新西兰，法律能够

确保残疾员工按照劳动生产情况获得最低工资，除非遇到特殊情况。在澳大利亚，残疾员工的工资是与每个人的生产情况相结合的，这如同一般工厂给予工人的工资及奖金。

除了上述的这些进步，人们也注意到，在庇护工场工作的残疾员工，享受不到符合劳动标准的保护。但是在公开的劳动力市场就业的工人，却很容易获得劳动保护。在一份对美国的 24 个州的 5000 名在庇护工场工作的工人的调查中发现，在庇护工场工作的工人，平均每月劳动时间为 74 小时，平均工资为每月 101 美元(NCI 2008)。相反的，Kregel 和 Dean (2002) 发现，在融合工作场所工作的残疾人的平均收入，是在庇护工场工作的残疾人的 2 倍。

但是，能够顺利的从庇护工场，过渡到公开的劳动场所的残疾人的数量少之又少，大约是 1%到 5%之间(Beyer et 等人 2002; 美国政府职责办公室 2001)。而且 Cimera (2011)发现每 2 个就业的残疾人，其中一个以前在庇护工场工作过，而另一个没有在庇护工场工作过，他们在公开的劳动力市场的就业率是相似的，但是，有一个显著的不同是，没有在庇护工场工作过的残疾人，要比在庇护工场工作过的残疾人，工资高很多，并且，以前在庇护工厂工作过的残疾人，工作时间会更长。

在北爱尔兰，西班牙和美国开展的研究同样表明，在庇护工场工作的残疾人，更愿意去公开的劳动力市场就业(McConkey 和 Mezza 2001; Migliore 等人 2007; Verdugo 等人 2009)。

在美国的 23 个州，由发展障碍残疾人组织建立的网络，在就业第一的战略下，帮助政府和相关部门制定政策，为残疾人提供服务，特别是那些重度残疾人，这些政策中包含融合式的竞争性的就业模式(Kiernan 等人 2011)，可以看到，随后的自主性创业很支持这一理论(Walker 2011)。

很多的信息都表明，庇护工场就业的模式，正在逐步过渡到社区就业的模式。在澳大利亚，**翠园**，一家为残疾人和智力障碍者提供就业服务的机构，在一些庇护工场中，实施了一个开放就业的项目。这个项目的战略方针，就是逐渐的将在庇护工场就业的员工，转移到开放的具有竞争性的就业市场中(<http://www.greenac.com.au/employment.html>)。在美国，Rogan 和 Rinne (2011)跟踪了 10 家为残疾人提供就业服务的机构，他们的服务内容包括，将残疾员工逐渐地从庇护工场转移至社区就业模式。

总之，在世界上的许多国家，庇护工场这种就业形式，不断地为智力障碍者提供了就业机会，虽然这种就业形势还有很多问题都需要进一步解决，如相关的就业环境急需改善，这种就业形势需要逐渐过渡到开放的竞争劳动力市场，等等。在那些已经批准了《联合国残疾人权利公约》的国家，在公约的基本原则的指导下，如何持续地，更好的支持庇护工场即庇护性就业，是需要更深入探讨的课题。

2.3 支持性就业

既是庇护工场又兼日间看护中心的就业模式出现在二十世纪七十年代(参见上面的 1.2.1 章节)。1961 年在美国，由于上面所描述的原因，以及“总统关于智力障碍问题小组”(现在称为‘智力障碍者总统委员会’)、“儿童健康和人类发展国家研究所”建立之后，关于智力障碍残疾人从学校毕业后到就业的选择上的研究遍地开花。

上述的这些事实，直接影响到，《**发展障碍残疾人就业计划**》的建立。在该计划中，为企业领导，社区小组，学术期刊等等普及了支持性就业的概念，并且制定的两部公共法律，来促进国家发展支持性就业。这两部法律是，1984 年颁布的《**发展障碍残疾人的权利及对他们的帮扶**》，(P.L. 98-527)，1986 年修订的《**康复法案**》，(P.L. 99-506)。这些发展的出现是从“有竞争性的就业”这一经验而来的，“有竞争性的就业”关注在公开就业场所就业的残疾员工，经过了一段时间的职业康复而上岗，之后就不需要为他们提供持续性的辅助工作。

支持性就业在美国的法律中是这样定义的：

... 个人在融合的工作场所从事具有竞争性的工作：

(a) 对那些严重残疾的人，竞争性的就业不适合他们，或

(b) 为那些由于严重的残疾而中断了竞争性就业的人，和那些由于他们的残疾，需要持续的辅助，才能完成竞争性就业(*The Rehabilitation Amendments of 1986*, P.L. 99-506)。

... 这种就业形式还包含，支付工资，在融合的工作环境中工作和对残疾员工的持续的辅助(*发展障碍残疾人权利及对他们的帮扶法案 1984*, P.L.98-527)。

现在这个定义被广泛的采纳，并且也翻译成很多不同的文字，在世界各个国家广泛使用。支持性就业的重要组成部分，是由新西兰辅助就业协会（ASENZ）来确定的，下面就是支持性就业的特点：

- **开放的就业：**残疾员工在融合的工作场所工作；
- **工资和福利：**在融合的工作场所，为残疾员工提供，与非残疾员工相同的工资和适当的工作条件。
- **安置第一：**通过精准的工作/个人的工作匹配，直接为残疾人安置工作，没有因为“没有准备好”和培训而拖延工作安置。
- **融合性：**对于严重残疾的人，没有将他们从社会分开，并且会为他们提供支持性就业。
- **按个人需求提供持续性的帮助：**辅助服务战略，没有时间限制，按照个人的需求来设计，并且做到最大化的延续工作。
- **选择和职业发展：**服务和支持性就业的成果要建立在个人的职业发展愿望的基础上。

研究人员与获得很大支持的残疾人一起合作，发现了四种可选择的就业路径，这些路径的特点都符合“支持性就业”模式(Mank 等人, 1986)。第一种路径叫做“提供辅助性的工作”。这种路径演变成后来的支持性就业模式，就是上面所描述的。另外一种路径叫做“‘飞地’就业”模式，还有“流动工作队”模式和“工作小组”模式。每一个模式都是针对那些，获得很多支持的智力障碍者就业设计的。

2.3.1 辅助性工作的模式

“提供辅助性工作”的智力障碍者就业模式，主要表现在“安置和培训”，而不是在以前的康复中心所实施的“先培训，后安置”方法。因此，按照这种服务，提供就业，安置工作，是在一开始的时候就实现的，而不是在最后实现。

合理便利

是指工作场所必要的和适当的改变和调整，这种调整或改变，不是很大的，不成比例的改变，也不是需要花费很多钱的变化，这种改变，只是确保残疾员工，能够在工作场所，与非残疾员工一起工作，并且享有基本人权和自由。

联合国残疾人权利公约第二章。

这种“安置，培训和辅助”的支持性就业模式，需要就业指导员与残疾求职者一起来确定他/她的工作兴趣和工作技能。这项工作与工作寻找，工作匹配和工作安置密切相关。另外，还需要鼓励雇主，来变通某一项工作，而与智障员工的工作技能和兴趣相匹配（这里的变通指的就是合理便

利)。很多案例告诉我们，就业指导员，可能需要首先学会做这项工作，然后就可以在随后的工作中，教会残疾员工去做这个工作。但是在一般的情况下，雇主可能愿意请一位常规的工作人员来教授残疾员工做这项工作。这位工作人员，随后可能成为残疾员工的“指导员”，这样，就可以自然而然的为残疾员工提供工作上的帮助。

如果不考虑由谁一开始来做培训工作，大量的研究事实表明，持续的自然然的对残疾员工的辅助（即通过一名企业的工作人员为残疾员工做指导），要比外部的就业指导员（通过政府部门或非政府组织雇佣的就业指导员）能够获得更好的对智障员工的工作安置。虽然，自然然的式的辅助工作能够为智障人士提供更好的服务，使得智障人士在融合的工作场所更好地工作，但是，综合性工作指导和自然然的式的辅导，如果有两方面的支持，可能更是智障员工所需要的，那种按照个人的情况 and 需求，量体裁衣式的支持和辅助工作更适合智障员工。实例 2.1 列举了，在庇护工场如何帮助残疾员工巩固其工作，并且如何过渡到融合的工作场所去工作。

实例 2.1.在外部环境的帮助下--逐渐转移至支持性就业

一旦一位智力障碍者找到一个合适的工作，雇主就会通知智力障碍者以及他们的父母。雇主会安排一个见面，邀请工作介绍人，以及将要工作的智力障碍者一起参加。目的是为将要工作的智障人残疾士和雇主，以及工作介绍人之间搭建一个平台，并且为将要工作的智力障碍者安排一定的试用期。

试用期时间，一般为 3 天，在此期间，雇主不用支付任何的费用。不过，如果有必要，工作试用期可以延长。在此期间，将来的雇主，作为体验工作的智力障碍者，以及工作介绍人，要一起设定新的工作职责，讨论工作场所的合理便利。因为在智障员工亲身体验的工作试验中，各方都要对工作职责，工作场所的便利性等等，提出修改意见。一旦智力障碍者与雇主的工作关系确立后，对智力障碍者的持续的资助还将继续，工作场所的安全生产，也需要经过充分的分析和考察，雇主对这些都需要了如指掌。

在工作关系确立后，智障员工开始工作的第一个星期，不仅对他自己，而且对各方面来说，都是至关重要的。从庇护工场到公开的工作场所的巨大变化是势不可挡的。智力障碍者的家庭可能还在犹豫，这就需要就业指导员、安置中心工作人员要给予他们更多的辅助。智力障碍者的学习曲线急剧攀升，他或她的活动范围也从家庭和社区延伸至工作场所，工作场所的规章制度需要合理化，要尊重智力障碍者的需求，智障员工要与同事建立新的朋友关系。

同时，职业技能的设计要符合工作场所的需要，对智障员工的常规化的生活技能培训，也很必要，这样能保证他/她工作的延续性。

Parent, W.; Hill, M.L.; and Wehman, P. 1989

支持性就业的持续性辅助还有另外一种形式，就是通过智障员工工作场所的主管或工人，对他们进行自然而然的帮助（详见下面的实例 2.2）。

实例 2.2. 支持性就业- 与“自然而然”的帮助

Jenny 在一家当地的快餐厅做餐厅服务员。她迎接顾客，为顾客上菜，打扫餐厅，维护餐厅的卫生。Jenny 有一个就业指导员，但是她现在做的工作，都是餐厅的助理经理交给他的。餐厅的老顾客每次来吃饭，都跟她打招呼，如果她有事没来，还向其他人打听她。餐厅的区域经理知道Jenny的名字，并且让她参与为餐厅做宣传的广告活动。当有人问到这件事时，餐厅经理说：“Jenny代表的了我们餐厅想要传达给客户的信息：我们的员工都是友好、懂礼貌和努力工作的员工。（www.worksupport.com）

2.3.2 “飞地”就业模式

“飞地”就业模式是指，一群残疾员工在非残疾员工的培训和指导下工作，一般是指他们在工业生产或是商业领域工作。在起初的设计中，残疾员工的工资与非残疾员工的工资是相同的，并且随着他们的生产能力而不断调整。由于在一开始，这种模式在庇护工场得到采纳，所以一般都没有与智障员工签订劳动合同。这就意味着残障员工的工资按照庇护工场的标准来支付。

提供给参与“飞地”就业模式的残疾员工的持续帮助，如同支持性就业中的就业指导员一样。相关的研究报告，的确指出了在一些案例中，企业愿意承担“工作指导”的职责，如同上述所描写的“自然而然”的支持。但是这当中也有一些有风险的地方，如在企业的社会交往机会少，有些企业的残疾人就业“飞地”小组不愿意与其他员工分享公司内部的午间休息室，等等。

大多数的人都认为，在正常的商业环境中，“飞地”就业模式很可能演变成为“庇护工场”模式。但是，无论如何，在有限的研究中发现，仍然有些人在这种就业模式中受益。一个权威的调查显示，针对智力障碍者高度的辅助需求，以及非残疾人对三种工作模式（支持性就业模式，“飞地”工作模式和与非残疾人一起工作模式），所获得的社会干预作比较，Storey 和 Horner (1991) 发现，支持性就业模式及“飞地”工作模式，更有利于非残疾员工与残疾员工的相互融合。但是，作者又建议到，工作场所的融合性比简单地强调就业模式，更能起到促进残疾人就业的积极作用。

Kregelet 等人(1989)的研究报告指出，残疾人就业模式的建立，如“飞地”就业模式和流动工作队的就业模式，为残疾人提供了虽少但是却很重要的生理和心理方面的社会参与机会。研究报告还发现，那些需要高度支持的残疾人，更愿意在“飞地”就业模式中就业，而不倾向于其他一些就业模式。

2.3.3 流动工作队就业模式

这种就业模式是服务和商业领域的结合。它是一个工作小组，可能有 5 个左右的残疾人，以面包车为工具，而不是在办公楼里工作。他们在社区提供各种各样的流动性的服务。他们所从事的服务包括修剪草坪，擦拭窗户，整理社区环境，等等。在开始设计的时候，流动工作队就业模式是很小规模，单一目的服务，而不是那种大规模的，有很多工作人员的就业模式。并且，流动工作队就业模式，可以为“飞地”就业模式，庇护工场的就业模式提供服务。就是说，在现在的情况下，工人们更愿意在庇护工场的环境下拿到他们的基本工资，从而以一种服务的方式来行成流动工作队就业模式。

实例 2.3. 流动工作队就业模式

流动工作队就业模式是一种小规模的，提供单一服务的就业模式，在这种模式中，工作人员，从社区的一处移动到另一处，来提供服务。总经理全权负责各个小组的工作，每一个小组都有一位主管人员，及一位职业指导员。接受这些工作小组服务的公司，一般都是非盈利的机构或社会企业，流动工作队提供的服务包括景观美化，保洁工作，等等。流动工作队的主管人员，主要负责督导流动工作队的日常工作。但是，很多证据都证明，流动工作队的就业模式，与辅助就业中的其他模式相比较，更少社会交流，更少选择机会 (Boeltzig 等人, 2006)。

2.3.4 专业工作就业模式

这种就业模式最早起源于二十世纪七十年代，在美国的俄勒冈大学开展的一项特殊培训项目，目的是替代日间看护中心的模式，为智力障碍者提供长期的就业机会，特别是以前拒绝接受就业服务的智力障碍者。这种就业模式，是一种小型的就业集体，从事单一的服务项目，以非盈利的商业模式进行操作，为所需要的客户提供一定的货物和服务。这种就业模式，需要一些具有较高技能的工作人员，来做技术指导，但是技术指导人员和工人的比例不能超过 1:5。

这种就业模式的人数控制在 20 人以内，工作场所，一般会离商店，餐厅和其他社区内的设施较近，这样就能很方便的为员工提供参与社区活动的机会，特别是在午餐休息时，以及下班后等等。这种模式，现在在美国的 5 个州和澳大利亚都存在。该模式运作的费用一般不会比日间看护中心运作的费用高，但是其员工可以按照生产能力的高低，而获得相应的工资，这也是他们工作后第一次实现按劳分配。在后续跟踪的调查表明，通过这种形式的就业模式，员工能够深入社区的生活，特别是在用餐期间，他们能够进入社区的购物中心。实例 2.4 介绍的 CNS 精细装备中心，就是在澳大利亚的专业工作就业模式。

虽然是为那些辅助需求大的残疾人设计的，而且由于他们相对较低的生产力，这些人在庇护工场基本找不到合适的工作；但是，专业工作就业模式，与传统的庇护工场的就业模式相比较，一样有很多类似的弊端和缺陷。在最早设计时，专业工作就业模式，是为电子产品的工厂所设计，但是，随着电子产品的发展，生产自动化代替了人工劳动，所以很多工人都失业了，不过这种就业模式，仍然为员工提供了很多的与社会接触的机会。

实例 2.4 CNS 精细加工厂

CNS 精细加工厂，是澳大利亚的一家残疾人福利企业，成立于 1984 年，工厂雇佣智力障碍者工作，工厂以生产电子产品为主，同时为工业生产提供各种服务。

CNS 通过提供辅助性的工作机会及与就业有关的服务，而达到帮助个人来参与社区的主流经济活动的目的。CNS 服务，是一个社区系统培养残疾个人生产力，独立性和融合能力的一个重要的部分。

www.cns.org.au

2.3.5 对支持性就业的总结

上面描述的四种就业模式，已经在它们最初的基础上模式经历了很多改变。支持性就业得到扩展，并且成为了国际上首选的智力障碍者就业模式，特别是它涵盖了 **联合国残疾人平等机会标准规则** 的核心思想，以及最近颁布的 **《联合国残疾人权利公约》**，该公约倡导为各类残疾人提供就业机会，而不考虑他/她需要帮助的程度大小。即便是在高收入国家，支持性就业，也没有全部涵盖处于工作年龄的，愿意工作的智力障碍者。在最近几年，不论是研究人员，还是实地工作者，都在努力提高支持性就业的就业率，使得更多的智力障碍者参与就业。努力的重点在于工作匹配和工作调整的一个持续的增长，因此，几乎所有的工作或部分工作都适合各种类型的残疾人，包括智力障碍者。这使得支持性就业模式，向新的就业模式转变，这种新的就业模式被称为用户化就业模式。

2.4 用户化就业模式(CE)

在美国，一种新的就业模式在最近提出，这种就业模式的目的是为残疾人找到能够获取有竞争力的工资的工作。这种就业模式叫做“用户化就业模式”，此概念首先由“美国残疾人就业政策办公室”于 2001 年提出的。

这种模式是依照“以人为中心”的概念来设计的，它以人的需求、愿望、才能和技能为中心。这种模式搭建了与潜在雇主交流的平台(Inge, 2006; 2008)。这种就业模式，强调个人的选择、优势和能力。这种就业模式提供一站式就业服务(Blanck 等人, 2009; Inge, 2008)，如同对智力障碍者所在的工作场所进行投资，对智力障碍者提供教育，和人力资源服务项目，使其达到提供服务和长期的就业产出的最优化(参见实例 2.5)。工作支持公司，澳大利亚的一家最大的就业服务公司，采用该原则，最成功的实施了支持

性就业。支持性就业，是该公司从学校到工作就业项目的一个重要部分 (Tuckerman, 2008)。

实例 2.5 用户化就业模式的成功案例

一家大型的商业房地产公司，通过行政服务的重组，来重新管理一个文件档案中心，从而达到减少房产交易时间的目的。这样一份工作分配给了 José，一个残疾求职者。这份工作按照他的技能和他的兴趣设计成为一个办公室的工作。他的工作职责包括，传送邮件及传真文件，为每一份房产交易建立档案，传递房产交易合同给相关负责的财务经理，整理数据资料，为档案分类。这样就可以节省时间给其他同事，来承担更细致的工作。雇佣了这名残疾人后，房地产的交易环节减少，交易时间也有所缩短，交易量增加，公司通过每一笔交易所获得的利润上升。

残疾人就业政策研究办公室(2001)

工作与求职者匹配的过程，正如实例 2.5 所描述的那样，对每个人和每一位雇员来说都是独一无二的，这个过程包含如下的几个步骤：

- 详细了解求职者对所申请职位的适合程度，潜在的能力和对工作的兴趣。
- 能够与求职者的适合程度相匹配的契合点，以寻求就业机会。
- 制作一份书面的工作责任分析，这份分析中，详细说明工作过程的排列顺序，“自然而然”的辅助，在各种操作中所需要的额外指令，工作场所的合理便利，其他可选择的方法，以及在与另一位同事合作时会遇到的各种情况，等等。
- 按照求职者的个人兴趣为基础的安排，使得雇主能够看到工作的个人对工作场所的巨大贡献，雇主更愿意提供合理便利和重新安置调整工作内容，以做到：有人需要工作，就有人安排工作，并且是将个人的成就最大化。
- 为雇主和残疾人的同事提供高质量的咨询，这样他们能够很好地将劳动技能传授给残疾员工。
- 为雇主和雇员提供连续性的支持 (Griffin 和 Hammis, 2002:1. 还有 Griffin 等人, 2007).

Beyer 和 Robinson (2009)的研究报告指出，2005 年的一份调查中发现，美国劳动部的相关的报告中指出，用户化支持性就业是残疾人就业的成功模式，特别适合需要给予高度辅助的残疾人。在美国劳动部的调研中，第一轮有 345 名残疾人被安置到有竞争性的岗位。他们中的大部分找到了高质量的工作，95%的残疾员工的工资远远高于最低工资，超过 50%的残疾员工找到的工作有职业发展的前景。在第二轮的调查中，针对 536 名残疾人进行随机抽查，发现了相似的结果。在这些残疾人中，其中的 42%是精神障碍残疾人士，大约 20%为智力障碍者。

本质上，用户化辅助就业对支持性就业模式的最大贡献，就是个人的工作选择在工作匹配中起到了很大的作用。这种形式更加阐明了，《联合

国残疾人权利公约》，对残疾定义的社会模式的认识，就是改变环境要远远比尝试去改变人重要的多。

2.5 个体经营，自主创业和微型企业

Neufeldt 和 Albright (1998:6) 是这样定义自主创业的:

残疾人自主创业，通过他/她自己选择投资的项目，自行安排时间，在工作中有决定权，并且该工作能够带来收益。

Duce 和 Biersdorff (2002) 指出，智力障碍者能够从事的自主创业的种类，可能会有别于非残疾人。很多案例指出，一般来讲为智力障碍者做创业指导的并不是就业指导员，更多的时候是家庭成员，他们一般会为想要创业的智力障碍者，在创业前，提出 5 项主要步骤: 1) 开发一份商业计划; 2) 获得必要的技能; 3) 拥有启动资金; 4) 实施商业计划; 和 5) 扩大生意。其实，自主创业所需要的工作技能，与支持性就业所需要的工作技能非常相似，同样需要工作职责分析，技能培训和持续提供辅助。并且帮助智障创业者获得自然而然的辅助支持也是必要的，如志愿者和辅导员，他们是有创业经验的辅导员，同时也是志愿者，他们可以持续的为智障创业者提供服务。

这种创业的企业也被描述为微型企业，由一个人开始的一间很小的生意。Beyer 和 Robinson (2009: 65-66) 的研究报告指出，微型企业相对于智力障碍者就业，最大的优势在于:

- 微型企业，尊重智力障碍者的能力，以及他们拥有的资产，看重的是他们的兴趣和优势，这种模式，比融合式就业模式及对就业场所的要求要灵活方便;
- 微型企业，显示了在劳动力市场中的就业平等，是以前从未有过的，是开放式的智力障碍者个体经营的模式。
- 微型企业，反映了政府在增强弱势群体就业方面的思考，以及所作的努力，和政府不断开发各种服务满足残疾个人的需求。
- 微型企业，是一些人从个人爱好和兴趣出发，而获得收入的一种就业方式。通过以人为本的计划，直接的付费和个性化的预算来获得资助和支持。
- 微型企业，用另外一种方式，使得智力障碍者，从客户转变成了社会一员。

Neufeldt 和 Albright (1998)的一份，对超过 120 户，在低收入、中等收入和高收入国家个体经营者的调查显示，在低收入国家和中等收入国家，对残疾人的创业辅助要比高收入国家经验丰富的多。对于智力障碍者，少量的一些研究表明，微型企业还处于实践探索中，更多的成果还有待于进一步了解(Okahashi, 2001, a, b)。

尽管微型企业是一种残疾人群体常见的就业模式，但是这种就业模式，对智力障碍者来说，仍然不被看好。最近在赞比亚开展的一个技术合

作项目，也证实了这一点。主要原因是智力障碍者缺少基础的工作技能 (Koistenen, 2008)。以家庭为基础的个体经营，更适合那种需要高度帮助的残疾人，同时也适合那些经济状况比较好的家庭，因为这些家庭中的残疾人，参与社会的机会非常有限，并且这些家庭中的智力障碍者，在工作中，也得不到应有的报酬。

2.6 社会公司

社会公司是社会企业的一种。社会企业起源于欧洲，开始是为社会心理障碍的残疾人服务的企业，由于当时很多的大型精神病医院纷纷关闭。社会企业是一种企业经营的模式，企业获得的利润都用于企业的再投资，从而扩大企业规模，目的是为那些在社会上找不到工作的人，提供更多的就业机会。

在英国，衡量一家公司是否是社会企业的标准，可以在企业价值观基础清单中找到(参见 <http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/what-social-firm>)。这些条件以三个核心价值为基础，即：企业，就业和赋能。(实例 2.6)

案例 2.6 社会企业核心价值观

企业 - 社会企业是商业经营企业，综合了市场经营和社会责任（“商业和资助”，而不是“项目和交易”）。社会企业的商业活动可以是多种多样的。至少 50% 的社会企业的营业额，应该来源于销售产品和提供服务，企业有一定的法律地位。它不应该由个人操纵和盈利（排除工人合作组织）。

就业 - 大于 25% 的雇员应该是来自弱势群体，企业要根据员工的需求，来实施适当的合理便利。

赋能 - 社会企业承诺通过就业，使得弱势群体能够在社会上，和经济上得到融合。为了达到这个目标，社会企业将通过雇佣弱势人群，与他们签订劳动合同，并支付他们符合劳动力市场的工资收入，一般高于国家最低工资的收入。

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

庇护工场有时候也可能建立一些小的商业企业，这些企业也被冠名为“社会企业”。在新加坡，MINDS 是一家专门为智障人士提供庇护工场就业的机构，该机构在一个社区建立了一家洗车店。在这种情况下，由于洗车场全部的工人都是智力障碍者，他们缺乏机会，参与有竞争力的劳动力市场，并且他们也缺少融入社区的各种机会。这家机构建立的这家洗车店，受到来自智力障碍者的家长的很多质疑，因为智力障碍者的家长，希望他们的智障子女在成年后，能够在更有保护的地方工作。

Li 和 Wong (2007) 在他们的视觉报告中，详细描述了英国，西班牙和香港的社会企业的大致轮廓，包括社会企业的定义，社会企业面临的困难，社会企业的战略，如何创建良好的社会环境来容纳社会企业，等等。香港 Tung Wah 集团蔬菜和水果加工工厂，提供蔬菜及水果加工及运送到医院服务，该集团雇佣了 29 名残疾人。公司在市场上购买大量的水果和蔬

菜，经过加工，运输到他们的客户手中。
(<http://www.avantageventures.com/avcatalogue/sv-enterprise-vegetable-fruit-processing-and-supply-service-es-tung-wah-group-hospitals>).

关于社会企业在智力障碍者就业方面的成就的研究，非常有限。Forester-Jones 等人(2010)，对比 40 名智力障碍者在一家社会企业工作，另外 40 名智力障碍者在日间照料中心工作，研究发现，那些在社会企业工作的智力障碍者，对人生经历，自我尊重和自我满意度的评分上，远远高于在日间看护中心的智力障碍者。但是，他们也总结到，虽然社会企业，有更好的培训计划适应未来的工作，仍然需要完善。

2.7 社区经济发展(CED)

社区经济发展的出现替代了传统的经济发展的模式。社区经济发展出现的原因在于，人们发现了社区所面临的各种问题--失业，贫穷，工作机会减少，环境退化，经济不稳定，社区失去控制--这些都需要用完整的计划和需要大量的人力/物力来解决。

关于社区经济发展的定义，有多种多样，但是下面的特点涵盖了社区经济发展的特点和包含的基本内容：

社区经济发展是以社区为基础的，由社区直接领导的经济发展过程，其目的是，通过综合的经济，社会，生态环境和文化发展，促进社区居民和地区居民的幸福。人们认识到，能够带来社区的和谐发展的活动，不论是支付工资和不支付工资的活动，都算是社区经济发展的一部分。

(Simon Fraser 大学社区经济发展中心)
(<http://www.sfu.ca/cscd/gateway/sharing/principles.htm>)

社区经济发展项目，为帮助残疾人生活，促进残疾人就业，提供了一种可能。在那些高收入国家，那些高度城市化的社区，关于残疾人的政策和服务已经由自上而下的政府机关，越来越多的传递给非营利组织。Stainton 等人(2006)建议，为了克服残疾人的就业困难，消除针对残疾人的偏见和歧视，政府需要更多地与残疾人组织保持联系和沟通。

决策者必须尽最大可能地，以一种自下而上的方式，考虑残疾人的愿望。比如 Wilson (1996:617)就发表评论指出，社区经济发展，如果可以真正授权与人民，就需要在社区内部考虑，这就是考虑个人的自救能力的实现和与大型社区的互联性的实现。

在低收入国家，在满足各种边缘人群的愿望中，社区经济发展证明是非常成功的。通过 Kretzman 和 McKnight (1997)所描绘的社区“资产地图”，以发掘个人的优势和能力为基础，社区经济发展鼓励每一个为社区开发可行性计划。McCall (2003)指出，以往的以需求为基础的方法，经常使用的是，外部的职业方案作为解决方案，而“资产地图”寻求社区的自我的资产，并且利用社区本身来解决当地的问题。

这个过程“由各种关系来驱使，这些关系包括：社区与个人之间的关系，社区机构和系统之间的关系，等等”(McCall, 2003:107)。这些关系非常重要，正如 Hopkins (1995:50) 指出的，为了避免社区经济发展陷入“只是为了穷人及他们所在的社区增加收入”的障碍，社区经济发展必须抓住这点，通过人们对地方经济的积极行动，使得人们的财富积累更多，工作机会得以增加，来达到社会、个人需求的扩大和实现潜在的商业价值。(See

<http://rtc.ruralinstitute.umd.edu/RuEcD/Update.htmfor> 美国农村社区经济发展和职业技能培训项目)。

2.8 智力障碍者就业选择—总结

近十几年来，在世界上的很多国家，智力障碍者的工作能力得到了大多数人的认可，并且很多国家都在制定多项计划，为残疾人提供更多的机会，实现他们在普通的工作场所，从事有意义的、有生产能力的工作的目的。支持性就业是现在所采纳的主要的就业模式，它以各种不同的形式，为不同的智力障碍者，提供各种不同程度的帮助，来满足他们的需求。下面的章节，是在不同国家所开展的支持性就业经验的总结，并且也列出了很多的研究成果。

我们必须认识到，虽然，支持性就业模式，是在高收入国家建立起来的，并且伴随很正规的服务，但是，同样适用于低收入国家的非正规经济形势下，特别是在农村和欠发达地区，支持性就业也是智力障碍者的主要的就业模式。智力障碍者经常从事农村的工作，包括农场的工作，这与西方发达国家，在工业化以前的时代，基本相似。

3 发展支持性就业的举措

本章节描述了支持性就业计划在一些高收入国家，和在一些低收入国家的实施情况。虽然本章节，不能涵盖支持性就业在所有国家的经验和教训，但是，本章节选择了那些在该领域进行了重要研究的国家，以及对支持性就业实施了改革创新的一些国家的经验。这些研究的发现和成果在下面的 3.3 节都有总结。

3.1 高收入国家

3.1.1 美国

二十世纪七十年代和八十年代，在美国的各个州，支持性就业得到了振奋人心的发展。以大学为基础的应用研究中心，也伴随这个模式的发展而不断进步，特别是那些活跃小组的研究成员，残疾人权利倡导者，对有很高帮助需求的智力障碍者，及对在日间看护中心的智力障碍者非常感兴趣(请参照 上面的 2.3 节)。事实上，很多严重的智力障碍者，仍不可能在现存的被隔离的庇护工场工作获得就业。他们大多生活在大型的隔离的智力障碍者的居住区。在一些初级的就业项目实施后，也产生了一些新的就业项目-例如，青年转移就业项目，就是其中的一个，该项目通过在美国俄勒冈州的将近 20 多年的实践，为残疾青年的转移就业，提供了良好的循证实例 (Benz 和 Lindstrom, 1999)。

美国的支持性就业的特点，是以法律为基础的、帮助残疾人就业的模式，可能在别的国家并不适用(参见上面的 2.3 节)。这种以法律为基础的形式，使得支持性就业在全美国得到迅速发展。同时，美国联邦政府，对研究人员、研究中心，特别是智力障碍者研究中心的大量的资金支持，也是支持性就业模式发展很快的原因之一。法律和政府资金的支持，使得研究人员，能够更好地研究智力障碍者的教育，就业等问题，这其中也包括：青年智力障碍者如何从学校毕业后，过渡到工作岗位。

除了良好的无障碍化的环境，很多的证据都表明，庇护工场工作的智力障碍者的数量也有所减少(Braddock 等人, 2008)。David Braddock 和科罗拉多大学的最新的论文，关于美国发展障碍残疾人的研究报告指出，在日间看护中心工作的智力障碍者的数量从 2000 年的 24%降至 2006 年的 21%，这份报告还指出，在支持性就业场所工作的智力障碍者，其处于非竞争的工作环境下和竞争的工作环境下的比例为 3:1。

在美国的一些州，如威斯康辛州这一引入支持性就业模式的领军州，支持性就业的比例在下降，但是，随着支持性就业模式的不断的改进，这种就业模式在这个州发展的越来越快，甚至超出了整个国家的平均发展速度。为了更好地开发这种就业模式，威斯康辛州的健康和家庭服务部们发起了一项研究调查，主要研究方向是，支持性就业的实施和可持续发展等

问题(参见下面的 3.3 节)。在这项研究中，列举出了很多的困难，比如，如何将改革创新的辅助性残疾人就业模式，向其他行政管辖区推广，如何向别的国家推广，如何克服文化差异，政治和法律系统的不同，经济状况，历史背景的不同以及受教育程度和语言的障碍，等等。

与其他州一样，在二十世纪八十年代，威斯康辛州接受了来自联邦政府系统的改革补贴金，来关注以社区为基础的支持性就业。在 1988 年和 1990 年，威斯康辛州迈出了积极的步伐，残疾人就业率超过了美国发展障碍残疾人士就业率的平均数，这些发展障碍残疾人，在工作场所能够接受职业技能培训（威斯康辛州的智力障碍者就业率为 23%，而美国全国智力障碍者的平均就业率为 21%）。随着联邦政府系统的扶助金逐渐退出，威斯康辛州的智力障碍者就业率有所下降。在 2004 年，威斯康辛州报告，只有 2800 个智力障碍者在支持性就业场所工作，而超过 15000 名智力障碍者在庇护工场工作，或者享受救济金服务。虽然威斯康辛州残疾人的就业率降为 15%，但是在美国，智力障碍者的就业平均值却提升为 24%。这表明，在这段时间里，在美国的其他各州，政府还在努力帮助智力障碍者就业。

美国研究人员的早期的努力，目的是来帮助那些智力障碍者，从孤立的庇护工场转向融合式的就业场所。在 1985 年，美国联邦政府的联邦系统创新计划，成功地资助了一些研究开发课题，来研究智障残疾人从庇护工场向融合式的就业场所转移时将要遇到的挑战和机遇，等等(McGaughey 和 Mank, 2001; Novak 等人, 2003; Parent 等人, 1989)。例如 Novak 等人(2003)发现，哪些认为最有效的，来实现智力障碍者就业项目的执行和扩大的活动，包括技术支持，能力建设，政策和资金等问题。但是，研究也发现，一旦国家的刺激政策到期结束，智力障碍者就业还会出现问题。

美国的经验表明，在 1990 年的*美国残疾人法案(ADA)*中，它的反歧视条款并没特别指出，需要为智力障碍者提供行之有效的方法来实现就业。因此，通过这一立法缺失，可以看到人们任然抱有很强的观点：如果一个人的认知能力有问题，是不能到融合的就业场所工作的；尽管已经有事实表明，智力障碍者在获得足够的训练和支持下，在别人的帮助下，是完成解决工作场所中的复杂任务的。

3.1.2 澳大利亚

在澳大利亚，智力障碍者就业的发展路径与美国的发展路径基本相似。在二十世纪七十年代，澳大利亚精神缺陷者协会（现在叫做国家智力障碍者委员会 – NCID）认为，在澳大利亚的很多的轻度智力障碍者，都在庇护工场工作，而不是在公共的就业场所工作 (Rigby, 1973)。澳大利亚联邦政府，通过澳大利亚联邦康复中心(CRS)，相继建立了七家“工作准备中心”，在联邦的各个州的首府，为那些从学校毕业的轻度智障的学生提供 12 个月至 18 个月的职业技能培训和生活技能培训课程。通过培训，学员们一般都在公共的劳动力市场中，获得了永久性的工作机会，他们大多数是在工业加工厂工作，在那个年代，工业加工厂是澳大利亚很热门的行业(Parmenter 等人, 1977; Ward 等人, 1978)。工作准备中心经历了近十年的

发展后，在进行了充分研究的基础上，中心开始尝试美国的智力障碍者的支持性就业新模式。

1985 年，经过一系列与残疾人、残疾人权利倡导者、支持组织和服务机构的磋商，澳大利亚政府出版了 *残疾人发展项目回顾-新的方向*(Grimes, 1985)。这份报告对在 1986 年制定的 *澳大利亚残疾人服务法案*起了很大的帮助作用，在随后的几年里，伴随着这部法案的出台，也相继出台了一系列的残疾人服务标准。残疾人服务机构得到政府的很多帮助，政府为残疾人服务标准的实现提供了很好的财务资助。

为了更好的刺激融合式就业模式的发展，澳大利亚政府资助了一些公共就业场所的实验性项目，这其中的很多项目，目标都集中在那些需要很多帮助的残疾人身上。其中的工作辅助项目，从 1986 年建立以来，一直在帮助智力障碍者就业，辅助那些需要很大帮助的残疾人就业，这个项目，也是在澳大利亚支持性就业项目中，做得最好的一个 (Tuckerman, 2008 a; Tuckerman 等人, 1999)。

融合式就业在澳大利亚的整体情况，与其他国家的状况也是大同小异、不容乐观。在澳大利亚，智力障碍者在庇护工场的员工人数，并没有减少，澳大利亚联邦政府过去曾对这种就业模式减少资金支持，但是，在劝说者，尤其是智障残疾人家长组织和服务机构的劝说下，政府不得不妥协，仍然把庇护工场做为智力障碍者就业的重要选择；尽管从法律上讲，联邦政府这一行为违反了该国的反歧视法律，以及违反了它对联合国关于残疾人的宣言和相关公约的承诺。

3.1.3 加拿大

Neufeldt 等人(2000)的研究报告发现，加拿大的四个省新斯科舍省，安大略湖省，马尼托巴省和亚伯达省都建立了支持性就业模式。加拿大的支持性就业项目由加拿大联邦政府的机会平等基金、劳动力市场发展组织、地方政府和联邦政府给予财务资助。

在一份关于加拿大残疾人就业的就业政策和项目安排的回顾报告中，Crawford(2004)指出，智力障碍者没有资格参与融合式的公共就业，是因为他们没有就业保险。这表明，官僚机构的人们仍然认为，智力障碍者在公共的工作场所工作，存在很大的安全隐患。即使有些省份的法律法规有些出入，但是当时，大部分的智力障碍者在庇护工场工作，很少一部分人在辅助性的就业模式下工作，而且没有统计这个比例数。

在加拿大，以及其他一些国家，有一些支持性就业机构拒绝帮助那些需要综合性服务的残疾人，如智力障碍者。Stainton 等人 (2006)就提到，由于残疾人服务市场竞争日益激烈，盈利机构也加入残疾人“产业”，残疾人日益“商品化”（换句话说，就是将智障作为商品实现盈利），其结果就是，那些服务起来更容易的残疾人，成为了盈利机构间竞争的对象。因此，需要在资金扶植政策中增加额外的刺激手段，用以防止这种“抽取精华”的做法。

3.1.4 芬兰

1995 年，随着芬兰加入欧洲联盟，芬兰可以使用**欧盟的社会基金**，实施社区行动计划，在为智障人士提供的支持性就业模式上，开始一些实验性的项目。关于芬兰的支持性就业的常规研究，开始于 1998 年(Saloviita 和 Pirttimaa, 2007)。研究人员定义支持性就业为，支付工资的工作，在融合的工作场所、为员工提供持续的支持。2003 年，在对 93 家为残疾人提供服务的机构的最新调查研究报告显示，其中的 22 家提供支持性就业服务，这一数据在 1999 年是 21 家，在 2001 年是 19 家。

虽然，表面上看，一些提供支持性就业服务的机构数量还是相对稳定的，但是，仍然可以看出其中的变化。一些机构停止提供支持性就业服务的同时，另外一些机构开始了这个领域的工作，但是规模都很有限。在机构服务的对象中，如果有大约 17 位残疾员工，那么其中可能只有 1 到 2 名员工的就业模式是支持性就业。那些在支持性就业场所工作的员工较多的机构，一般都是为精神残疾人提供服务的机构。为智力障碍者和边缘人群提供的就业服务的工作场所的基本都是庇护工场。

根据芬兰的相关机构统计，自从 1995 年支持性就业开始实施后，总共不超过 100 位残疾人得到过这种服务。但是在 2001-2003 年期间，随着支持性就业模式的发展，残疾人参与支持性就业的比例有了很大的变化。精神残疾人参与支持性就业的人数大幅度上升，而智力障碍者参与支持性就业的人数降低了很多。这种显现严重违背了支持性就业开始设定的原则，那就是，支持性就业是为所有边缘人群提供就业服务的。严重智力障碍者参与支持性就业越来越困难，在人们的意识中，智障人士大多都应该在庇护工场工作和在日间看护中心工作(Saloviita 和 Pirttimaa, 2007:233)。

芬兰的智力障碍者支持性就业的发展出现的情况，提出了一个很重要的问题，那就是残疾人支持性就业的可持续发展。要遵守这一新路径的各项原则，在很多国家都面临了巨大的挑战。在芬兰关于智力障碍者支持性就业研究所明显揭露的问题，决不是个别的情况。相比于帮助其他边缘人士就业，在考虑如何最好地帮助到智力障碍者就业的时候，我们还应该考虑这一问题下蕴含的不同的道德观、政治和经济的价值系统等情况。

3.1.5 爱尔兰

爱尔兰在支持性就业的实践上，一直走在前列。爱尔兰开展的第一个支持性就业项目，是在二十世纪八十年代引进的，St Michael's House 建立了一个“开放之路”示范项目，该项目的设计，是为那些中度或严重智障的残疾人，帮助他们找到普通的工作。在这之后，又有一些类似的项目相继开展，包括 St John of God's STEP 企业，Sunbeam House's Dargle 就业中心和 KARE 就业辅助局。在一次残疾人就业的会议上，国家残疾人管理局 Mc Cormick 和 McRae (2005)，做了《**研究成果告诉了我们什么**》的报告，报告引用 1996 年 RISE 的评估成果，分析了支持性就业模式在爱尔兰开展的情况，指出在 30 家为残疾人提供服务的机构中，449 名残疾人从事的是临时性的工作，但却是支持性就业的模式，这一模式的人数，到 1999

年上涨为 499 人。在 2005 年 McCormick 和 McRae 的研究报告指出，几乎所有为残疾人服务的机构都开展支持智力障碍者就业的服务，为智力障碍者提供支持性就业的帮助，其中一些智力障碍者实现了支持性就业。早期关于“开放之路”项目的评估，(Walsh, Rafferty 和 Lynch, 1991, Walsh, Lynch 和 deLacey, 1994) 显示，支持性就业的参与者，不仅获得了真正意义上的工作和工资报酬，而且他们的社交能力，有了重大的改变。很多论据都证明，这些实验性的项目对智力障碍者的家庭的影响也是很大的，很多家庭的智障儿子或是智障女儿挣到了第一笔工资。同样的，积极的效果也影响了与智力障碍者一起合作的工人和他们的雇主。Walsh 等人 (1994) 也强调智力障碍者可以通过，在工作场所工作领取工资，而避免在不利于经济发展的社会福利体系，领取残疾人保障金。

爱尔兰辅助就业协会，在其 2005-10 年的战略计划中，指出欧盟地平线项目集团(2000)，在《支持性就业项目主流化研究报告》中，对 405 名残疾人做了调查，结果显示，他们只获得了很少的支持。报告同时也发现，支持性就业的社会收益要远远高于其社会投入。另外，工作的可持续性也是很多参与调查的残疾人所关心的问题。

McCormick 和 McRae (2005)，在他们的研究报告中指出，很多在都柏林的超市工作的智力障碍者，压根没有脱离初级职位，并且他们没有机会转岗到他们想选择的工作。所以，对智障人士就业的工作重点应放在通过在职培训，实现他们的工作发展和职业规划。他们也提到由于雇主对智力障碍者潜在能力认识的不够，雇主也为智力障碍者的职业发展设置了“天花板”。

爱尔兰国家残疾人管理局（2011）报告指出，在 2004 年，智力障碍者就业的数据如下所示：

- 36%的成年智力障碍者，以各种不同的形式就业。在其中，29%在庇护工场工作，7%在公共的劳动力市场工作。
- 大约只有很少数（1%的成年智力障碍者）在庇护工场工作的智力障碍者，可以称其为就业，大部分的人都是在工作场所被看护，也就是说，他们与雇主之间没有签署劳动合同关系，他们的收入也达不到最低工资标准，工资是名存实亡的。

这份报告同时指出，智力障碍者就业的数据库是根据那些轻度智力障碍者统计的，这些人一般能享受政府提供的各种服务。一些轻度智力障碍者能够参与公开性的就业，所以他们参与统计的人数比例也非常高。报告还指出，重度成人智力障碍者，没有在调查数据中做登记，他们一般都没有工作，并且这些人人口众多。

Kelly, Craig 和 Kelly (2010) 报告中指出，在 2009, 951 名智力障碍者都在支持性就业模式中工作，同时，在庇护工场工作的智力障碍者却是在支持性就业模式中工作的残疾人数量的四倍。

随后，爱尔兰支持性就业协会游说政府，引入了国家支持性就业模式(参照 IASE 研究报告, 2000), 爱尔兰政府在 2000 年调整了为残疾人提供的培训和就业服务，目的是为残疾人提供融入主流社会的服务。在这种政策下，针对残疾人的职业技能培训和使其进入公开的劳动力市场的就业服务的工作职责，从以前的“卫生和儿童部”转移到“企业、商务和就业部”。卫生和儿童部仍然负责职业康复和庇护就业职业服务。爱尔兰辅助就业协会战略计划(2005)指出：

残疾人的就业和职业技能培训政策，正在由企业、商务和就业部修订，作为普通劳动力市场就业政策的一部分，对残疾人服务的转移，表明整个社会对残疾人的态度，已经从医疗模式，过渡到一个包容性的经济和社会发展的模式，同时公众也认识到残疾人也能为社会做出贡献(第 11 页)。

这与澳大利亚的最近的政策转向也很相似，但是问题仍然存在，那就是，支持性就业模式是否向其他类别的残疾人延伸，比如精神障碍的残疾人，如果是这样就会偏离最初的方向，也就是说，支持性就业模式开始是为重度智力障碍者设计的就业模式，因为他们更需要帮助。

3.1.6 荷兰

在荷兰，除了中等专业技术学校，另外还有两种方式能够让智障学生融入到主流的就业系统，那就是“辅助学习路径”和“实践教育路径”。前一种“辅助学习路径”更适合那些拿到毕业证书的学生，在求职时为他们提供特殊需求辅助；“实践教育路径”适合于那些需要很大帮助的学生，因为即使通过特殊的辅助，他们也不可能拿到毕业证书。

很多论据都表明，就业前实践学校的培训，对于求职的智力障碍者，受到更多的欢迎，调查显示，通过这种培训，智障学生在开放的就业场所，在庇护工场，或者接受继续教育的安置率达到 60%。但是，有证据显示，对智障学生工作兴趣的挖掘时间仍不够充分。这与很多的研究的结论相一致，那就是，个人的工作动机与在开放工作场所的工作成果的满意率紧密相关(Rose 等人, 2005)。

由于良好的针对残疾人的社会福利，智力障碍者在荷兰的情况，与其他国家的情况不同，但是，相同的是，荷兰广泛的法律和政策框架也定位于：智力障碍者能够建立独立的生活和实现充分就业。

荷兰与其他高收入国家一样，一直在控制领取失业救济金的人数，及领取残疾人补助金的人数。这个政策，为智力障碍者能够在公开的劳动力市场的就业，是一个负面的影响，因为政府的计划是增加残疾人的就业参与率，但是目标锁定在那些需要较少帮助的残疾人身上。除了一些机构想要增加智力障碍者在支持性就业场所的人数外，大多数的智力障碍者的父母以及政府，更倾向于庇护工场这种就业方式。“OSI/EU 监督和倡导项目”，该项目负责监督整个欧洲的人权和法治问题，对上述观点也予以认同：

智障人士越来越多的参与到就业中来，可能成为政府制定政策的目标，但实际情况却并非如此。采访的一些在这一领域工作的专家都普遍认为，智障人士更适合于在日间看护中心看护，而不是安置工作，雇主也对政府的补贴不感兴趣（雇主雇佣残疾人，政府给予奖励），还有学校、智障儿童的家长和智力障碍者本身的“把残疾人保护起来的观点”，也使得智障人士就业出现了问题。（社会福利研究院, 2005:84-85）

这份 2005 年的报告指出，在 73,000 名智力障碍者中：

- 41% 在庇护工场工作；
- 4% 在公开的就业市场以支持性就业模式工作；
- 21% 在成年日间看护中心，从事没有工资的工作（欧盟监督和倡导项目，社会福利研究院（2006），智力障碍者的权利：教育和就业，总结报告，荷兰，匈牙利）。

Schoonheim 和 Smits (2009)的研究报告指出，雇主对雇佣残疾人的态度基本没有改变。他们指出妨碍残疾人进入到劳动力市场的诸多因素，如官僚机构，以及有效帮助智障残疾人就业的诸多问题并没有得到根本解决。他们认为增加残疾人的就业机会需要如下手段：

- 在残疾人适合的工作岗位上，开发精确的和完整的统计学数据，按照残疾的类型和残疾的轻重分类，按照需要帮助的程度，辅助设备的使用进行分类，并且考虑性别平衡，年龄和种族划分等等，这些数据要每年更新一次。
- 主要以增加残疾人在相关机构和日间看护中心就业为主；
- 强制雇主雇佣残疾人的比例达到 5%，并且监督雇主的执行情况。虽然现在在荷兰还没有相关的“残疾人按比例就业”政策，但是政府仍然劝导雇主，应自愿安置残疾人的比例达到 2%，但是这个系统有没有得到监管还不清楚。

在荷兰，仍然保持着传统习惯，那就是在大型的看护中心看管和照顾智力障碍者。

3.1.7 新西兰

新西兰，是一个很小的国家，人口只有四百三十万，但是，在智力障碍者的权益宣传上，却走在世界各个国家的前列。IHC 是新西兰的最大的智力障碍者组织，是由智障人士的父母发起的，代表广大智力障碍者和他们的家庭的利益。该机构成立于 1949 年，由智障儿童的父母发起后的第一个活动，就是倡导关闭大型的智障儿童的集中安置场所，其中最近关闭的一家是在 2006 年。

新西兰在 1960 年废除了**残疾人就业促进法**，并在 2007 年重新修订了**最低工资法案**，以确保智障残疾人与其他员工享受同等的权利，这其中也包括在庇护工场工作的智力障碍者，能够享受国家的最低工资，除非某一

工作享有免责。除了不断支持残疾人包容性的就业实践外，新西兰政府还坚持保护庇护工场的就业模式，这与澳大利亚的做法和其他国家的做法很相似。那些免除庇护工场给付工人最低工资的提议，从而导致了庇护工场工作的智障员工低于最低工资标准，不断在政治上受到人们的指责 (新西兰人权委员会, 2011)。IHC 新西兰在不断为残疾人提供真实的就业机会，同时也为残疾儿童提供上学的机会。

新西兰的残疾人事业发展战略在 2001 年被采用，该战略广泛的咨询了残疾人和代表他们利益的组织，该战略建立了一个远大的目标，就是逐渐建立一个全面包容的社会，这样有助于提高残疾人全面融入社会。这个战略提出了，如何做才能达到这个目标。残疾人将与政府、社区和相关的辅助机构建立合作伙伴关系。在互相尊重和平等的基础上，残疾人能够按照自己的方式，逐渐融入到他们生活的社区，他们的社会价值得到体现，他们的多元化和独立性将被公众被承认，他们的人权将得到保护。(详见 <http://www.odi.govt.nz/resources/publications/new-zealand-disability-strategy.html>)

按照残疾人事业发展战略的内容，新西兰对《联合国残疾人权利公约》作出了有价值的贡献，特别是通过 Robert Martin 先生的参与，Robert Martin 致力于智力障碍者的自我倡导，受到国际社会的广泛尊敬。

Gracelands 服务小组的发展

IHC 新西兰和 Tokanui Psychiatric 医院建立了合作伙伴关系，在 1990 年，他们领导了 Te Awamutu Gracelands Trust 机构帮助病人，从医院顺利过渡到社区。随后 Graceland 服务小组扩大了他们在新西兰的服务，他们帮助残疾人（包括智力障碍者）能够有机会到融合的就业场所工作，并且

实例 3.1. Wendy Patton 的故事

Wendy Patton 的故事是 Gracelands 小组帮助智障残疾人士的一个案例：

“我们很喜欢她在这工作，她已经很适应公司的工作了”。Davies 食品公司的销售人员 Nita Tyson 在谈到 Wendy Patton 时说道,Wendy Patton 是公司的一名长期工，她从 1995 年就到公司工作，现在一直在这，她已经成为公司的重要员工。

Wendy, 是一位智障残疾人士，她甚至不能用口语交流，她是 Gracelands Trust 机构成立之初，最先帮助的一位智障残疾人士。

Paul Davies, 公司的管理总监说,“她在没有人监督的时候，也能工作的很好，她还能够为新员工指出错误。她为公司的发展作出了贡献。

Field and Macky (2010:40)

使他们能够独立生活，至少是半独立的生活。

新西兰支持性就业协会

在二十世纪九十年代早期，新西兰的从事支持性就业的先锋们，建立了新西兰支持性就业协会(ASENZ)。在上面的 2.3 节已经详细地讲述了，新西兰支持性就业协会开发和提炼的一系列的支持性就业的原则，都被后来的各种机构所采纳。这些现在都是新西兰支持性就业的核心原则及核心形式。

新西兰支持性就业协会，非常关注在支持性就业场所工作的残疾人的培训和发展。但是，到现在为止，新西兰还没有在支持性就业方面的研究成果，因此有关支持性就业的数据，以及支持性就业的产出还没有详细地报道。虽然如此，新西兰支持性就业协会已经拥有了大量的独立的分会及其个体的会员，足以证明在新西兰政府和服务提供机构的努力下，支持性就业已经成为智力障碍者就业的可行模式。

3.1.8 英国

1985 年前后，支持性就业模式在英国才起步，与澳大利亚和爱尔兰开始将支持性就业作为试点项目的时间相近(Beyer 等人，1999)。那时，在英国，支持性就业模式由英国政府就业服务部门提出，该部门负责针对残疾人的职业技能康复，在当时，这个术语的意思是，在没有工作辅助支持的情况下，残疾人在庇护工场工作，并获得相应的工资补助。这与澳大利亚当时对支持性就业的定义非常相似。

英国政府采取了三个重要举措，为检验支持性就业模式在改进智力障碍者的生活方面的成果，提供了一个有用的框架。第一项举措是，**残疾人反歧视法(UKDDA)**，该法案于 1995 年通过。残疾人反歧视法案，定义残疾为，有肢体或精神缺陷残疾的人，这种缺陷，很大程度的，对他或她完成每天正常生活的能力，产生了长期的不利影响。这部法案寻找办法，在就业和其他领域，来消除这种基于残疾的歧视。

第二件重要的举措是在 2001 年，政府发表了**有价值的人：21 世纪有学习障碍残疾人的新战略**。这份文件，明确提出了政府在为英国的智力障碍者提供帮助和服务时的重重困难(卫生部, 2001)。在英国，这是一份主要的标志性的政策文件，详细描述了，第一份政府的白皮书发表后的 30 年里，政府为智力障碍者所作的贡献。当然，**有价值的人**这份文件，被看成是，政府在帮助社区支持智力障碍者就业方面的重要承诺。同时，Hatton 等人(2005)也指出，该政策没有设立特殊的目标，也没有设立评估取得成功的指标。

承认英国在促进智力障碍者就业方面进展缓慢后，英国政府最近发布了一份文件：**有价值的工作-有学习障碍的残疾人的真实的就业**（卫生部，2009）。这份战略树立了一个雄心勃勃的目标，到 2025 年，要从根本上增

实例 3.2. 通往有意义的工作之路: Jacqueline Minchin 女士的故事

Jacqueline Minchin 女士今天能够在公开的就业场所工作，是跟她所受的教育密不可分的。很小的时候，她就在特殊教育学校接受融合式教育，然后进入全面融合式教育的普通小学，同样的普通的中学，并且进一步接受大学的教育。她在主流环境中接受教育的经历，使得她有机会与其他学生接触，学习社交技能，获得自信和独立生活的能力。

Jacqueline 现在在英国 Aberystwyth 的 Penglais 技术学校做兼职的行政助理，已经有 10 年的时间了。她每天的工作包括邮寄信件--打开信封，为每一封信盖邮戳，将相关的信件放置相应的员工的收件箱，在学校内传递口信，包括给教导主任传递口信，给正在上课的老师传递口信，等等。除了每天的例行事务外，她还要完成主管交代她的一些特殊的事情，她还经常在信封上写地址，在电脑上查地址等等。她每天最喜欢的是去食堂工作的时候，她与同事在那有很多乐趣，并且还与他们在工作之余一起出去。她负责为学校员工定制的午餐打包，她还负责卖饮料等等。

她非常喜欢她的工作，并且喜欢与同事聊聊足球和其他事，她有自己的工作台，收拾的非常干净整洁，她的一位同事赞扬她说，Jacqueline 的工作很有价值，她的工作使得学校运转正常。

实际上，可以容易地确定为什么 Jacqueline 能够在这种地方工作，那就是她父母对她的期待，还有 REMPLOY 机构对她在职业指导方面所作的服务和帮助，REMPLOY 机构为积极要求雇佣残疾人的雇主提供服务。Jacqueline 的个人成功，得益于她乐于学习，接受其主管的指令，等等，是她能够工作的核心，并且她的雇主以积极的态度不断的支持她，理解她。（来源于 ILO 2010 a).

加智力障碍者的就业数量。这个新的战略，目标人群锁定在，中度智障和严重智障的残疾人，因为他们在以前的政策中，并没有受益。这份战略文件，特别指出“就业”就是真正意义上的工作，是指在有竞争的劳动力市场中工作，取得相应的报酬或自主创业。Jacqueline Minchin 女士工作的故事，就是实现有价值就业的最好例证(实例 3.2)。

由于这最近一份战略是在经济不景气的时候制定的，所以这个战略认为，引入新的投资不大现实。因此，它鼓励更加高效地利用现有资源，包括基础教育、成人教育和就业支持。地方政府主要负责为残疾人提供服务，该计划鼓励他们逐渐把成年智力障碍者的日间照料向支持性就业服务转移。

REMPLOY 是一家英国领先的机构，为面对综合困难的求职者，提供专家就业指导。这家机构提出了一个综合的辅助办法，能够在英国的各个地区，在商业环境下，安置残疾人就业。遵照 2006 年制定的 REMPLOY 的发展战略，其中的一个目标就是支持更多的残疾人，在费用可控的情况

下，到公共的劳动场所工作。REMPLOY 已经采取措施来扩大它的量体裁衣式的就业支持服务网络(‘Interwork’)，目标是到 2012/2013 年，支持 20,000 名残疾人融入到公共就业场所中，也包括那些在REMPLOY工作的人。关于智力障碍者(在英国叫做“学习障碍者”)，这些人，当他们进入到融合的劳动力市场中时，他们被公认的需要更大的辅助。一些支持性就业的研究报告指出，通过量体裁衣式的就业服务，提高了智障求职者的就业率，(详见 www.remploy.co.uk; 普华永道, 2006)

3.1.9 其他欧洲国家

在考察欧洲其他国家的情况时，调研显示，只有很少部分的智障学生在融合式的学校读书，大部分智障学生在特殊教育学校读书，很多智障儿童被排斥在学校大门之外。特殊教育学校的教学质量，不是很过关，特别是在教授社区生活的社交技能方面，内容很有限。在从学校毕业后寻找工作的过渡阶段，有证据证明，特教学校，没有提供给学生足够的时间和一定的机会来做就业准备，也没有机会接受成人继续教育。在欧洲国家里只有瑞典是特殊的，瑞典为智力障碍者提供终身的成人教育服务。

在东欧国家，智力障碍者的就业率几乎为 100% (数据来自公开的社会精神健康计划, 2006)。大批的智力障碍者在庇护工场就业，那些需要高度辅助的智力障碍者，在日间看护中心被看护。虽然如此，仍然可以看到各个国家为实现支持性就业所作的努力。在 2006-2007 年开展的一项对欧洲 10 个国家，关于支持性就业的对比调查发现，超过三分之一的智障人士接受过支持性就业的服务(比率为 35.3 %), (Jordan de Urries, Beyer, Verdugo 2007)。

1993 年建立的欧洲联盟支持性就业机构(EUSE)，现在拥有 19 个来自不同国家的成员，是帮助其成员国实现增加就业机会的动力机构。欧洲联盟支持性就业机构，在欧洲定期召开会议和培训班。最近，欧洲联盟支持性就业机构得到欧盟 Leonardo 合作伙伴的资助，开发欧洲支持性就业工具包，这份工具包已于 2010 年中期完成。这份工具包括一系列的意见书和如何指导相关人员提供支持性就业服务，工具包设计了，如何帮助提供支持性就业服务的工作人员增加知识和技能，提高服务质量。工具包最初是为欧洲联盟支持性就业机构自己的员工的发展而开发的。

(详见:[www.euse.org/supported-employment-toolkit 1/EUSE%20Toolkit%202010.pdf](http://www.euse.org/supported-employment-toolkit%201/EUSE%20Toolkit%202010.pdf)).

在一个欧洲支持性就业形式的比较研究中，Beyer 等人 (2010)发现，提供支持性就业服务的机构，也同时参与职业技能培训和庇护工场的就业服务。支持性就业服务只在过去 5 年里有了很大发展。这份研究报告同时指出，支持性就业的主要部分形式很多样，特别是工作场所的支持，这种变通归因于对需要帮助的智力障碍者的妥协，因为他们有的需要职业辅导员，有的则更依赖工厂同事。这份研究还发现支持性就业的资金来源很不稳定，该模式在执行中的多样化的种类，也不利于那些需要更多帮助的智力障碍者。

O'Brien 和 Dempsey (2004) 指出，虽然，社会企业和社会公司在整个欧洲的发展速度加快，但是关于社会企业和社会公司与庇护工场就业方式的不同点，一直是争论的焦点。2004 年芬兰政府，制定了相关法律来区分社会企业和其他公司。在制定该法律之前，大约有 20 几家公司都号称自己为社会企业。在法律颁布之后，只有一家机构注册成为社会企业。O'Brien 和 Dempsey (2004:130) 发表评论指出，“支持者指出社会企业比传统的模式更具有可行性。但是，批评家指出，社会企业只是对庇护工场名称的一种改变，并没有涉及残疾员工的孤立性和低收入问题。”虽然这种意见是在欧洲的背景下提出的，但是也适用于世界上其他国家。

为了能够扩大现存的良好就业模式，报告突出了政府和欧盟的支持，如果这些期望能够变成政府的规章制度，将有利于社会企业的发展。为了能在国际和国内更好的复制现存的良好残疾人就业模式，特别需要各国政府的有力支持。但是，正如 Beyer 和 Robinson (2009) 指出的那样，阻碍政策制定的一个严重的问题，就是缺乏相关的统计数据，特别是关于智力障碍者的数据分析。

3.1.10 亚洲的一些案例

新加坡

新加坡是一个很小的岛国，只有 4 百万人。在新加坡为大多数的智力障碍者提供教育和就业服务的机构主要是下面的两家：**有特殊需要群体协会(APSIN)**主要为那些轻度智力障碍者，提供教育和就业服务；**新加坡智力障碍者运动(MINDS)**为那些重度的智力障碍者提供教育和就业服务，以及日间看护服务和居住服务，两家机构都提供传统的庇护工场就业和“社会企业”就业。

新加坡政府鼓励所有的残疾人机构，为残疾人提供以社区为基础的就业服务。因此，在过去的五年中，APSIN 和 MINDS 做了大量的努力，帮助残疾人在有竞争力的、公开的劳动力市场就业。APSIN 的一个项目，是在它的一所高级学校，帮助残疾学生实现从学校到能够支付工资的工作场所的成功过渡，该项目的特色是帮助残疾学生扩展其工作经历。MINDS 的一个公开的就业项目，是与庇护工场有关的，通过该项目的实施，能够实现智力障碍者，从孤立的庇护工场成功转移到公开的劳动力就业市场，并且智障员工可以根据他们的兴趣和爱好，来选择工作。

在新加坡，有两个典型的的社会企业，一家是在社区设置的洗车小组，另一家是一个经营旧衣服的二手商店。在这两个案例中，虽然，残疾雇员们能够拿到工资，但是一般都被福利机构收走。在新加坡，有一些社会企业设立在社区里，但实际上，他们以福利企业而不是商业模式的形式出现。

日本

自 1976 年以后，在残疾人就业促进法的修定下，日本政府已将按比例就业政策纳入了法律条款，但是，在当时该条款只适用于肢体残疾人。1996 年，日本批准了企业按比例自愿雇佣残疾人的就业政策。1998 年，新修订的残疾人就业促进法，增加了为智力障碍者提供服务的内容。一些公司，为了达到国际规定的雇佣残疾人的标准，一般都通过其子公司来雇佣残疾人。现在，在全日本，共有两百四十二个这样的子公司，雇佣了 7700 名残疾员工，其中超过 40% 的残疾员工是智力障碍者。在日本，那些大公司附属的子公司，由于没有达到国家规定的雇佣残疾人的数量，也增加了智力障碍者就业的人数(Matsui, 2008)。

日本老年人和残疾人就业协会(JEED)，在按照国家法律促进残疾人就业方面，扮演着重要的角色。在亚洲国家，日本老年人和残疾人就业协会，在残疾人职业康复方面也担当着领导的角色。作为机构的一部分工作，日本老年人和残疾人就业协会，为帮助各类残疾人，包括那些智力障碍者和发展性障碍残疾人，在就业支持的办法上进行了深入地研究。

通过当地的残疾人职业中心网络，日本老年人和残疾人就业协会，为智力障碍者在工作经验积累和工作指导上提供支持，使他们能够从求职阶段顺畅的过渡到工作就业阶段。日本老年人和残疾人就业协会也为雇主提供广泛的支持服务，包括一般的信息咨询服务，就业管理辅助和技术支持等等。

日本国际合作组织(JICA)积极帮助开发支持性就业模式，并且在亚洲地区，提供帮助来培训就业指导员。

日本的就业指导员模式

就业指导员和针对他们的培训，由日本政府来支持。就业指导员的工作流程与美国的就业指导员的工作流程基本相似，包括评估残疾求职者，评估工作场所，将工作与求职者相匹配，在残疾人入职后，提供大量的支持，在残疾人学到如何做这项工作后，逐渐地撤出，间歇地提供跟踪支持等等。

与其他一些高收入的国家一样，日本的制造业在逐渐衰落，制造业一直以来，都是安置智力障碍者就业的重要工作场所，这就意味着智力障碍者所从事的工作，要逐渐向物流和服务业转移。

最近 Ishii 和 Yaeda (2010)开展了一项研究，着眼于日本为智力障碍者提供工作开发机会的状况。他们调研了 941 家公司，主要调研内容包括，公司是否愿意为智力障碍者安排工作，如果安排，安排什么样的工作等等。调查发现，大约 60% 的雇主表示没有雇佣任何智力障碍者。当然，那些雇佣智力障碍者的公司，为他们安排的主要工作就是“清扫办公室和工作场所”。其他一些工作包括办事员，保管员和流水线上的工人等等。那

些雇佣智障残疾人的公司，比没有雇佣智障残疾人的公司，更习惯于工作开发活动，这些工作开发活动包括：

- 通过辅助性的各种技术，来协助和增强工作表现。
- 简化工作流程和改进工作设施，提高工作效率。
- 通过工作重组办法，增加工作机会。

下面的实例是在招聘工作指导员时，所要求的作为职业指导员的个人素质，同时也适用于其它各个国家。(实例 3.3)

实例 3.3. 提升就业指导员的素质 – 挑战

最近，Nakamachidai 发展障碍残疾人研究中心，对就业指导员的工作开展了普遍的调研，他们发现，那些从事就业指导员的人大多数都是，在大学从事心理学，教育专业的人员，他们对社会福利事业很热爱。但是，为了改进就业指导员系统，增强就业指导员的素质，最重要的事情是培训他们，更好的理解商业系统和拥有良好的商业头脑，还有就是对残疾人工作能力的理解... 培训课程要符合实际需求，并且有可操作性....这样能够缔造更好的，有工作能力的团队，并且对就业指导员的工资水平及福利水平也要做相应的调整，使得这一工作更具吸引力和竞争性。

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

3.2 中等收入国家

3.2.1 亚洲的一些案例

马来西亚

在 2008 年 7 月,马来西亚政府通过了残疾人法案，这使得马来西亚对残疾人的认识从慈善模式，向权利模式转变，并且加强了无障碍化，平等机会以及对残疾人的保护，和政府，私人机构和非政府组织的辅助工作，来确保残疾人融入到社会的方方面面。残疾人国家委员会随后成立。残疾人事业发展 2007-12 年国家行动计划随后起草。

就业举措

马来西亚妇女、家庭和社区发展部，在日本国际合作组织的支持下，开始试验支持性就业模式。培训职业指导师的项目，由非政府组织和以社区为基础的康复组织来完成。马来西亚的工作指导网站，最近刚刚建立。(www.jcmalaysia.com/).

在 Melaka 的 Joy 工厂成立于 1999 年，该工厂成立的目的，就是通过为有学习障碍的残疾人提供就业机会和加强社区生活技能，提高他们的生活质量，使他们融入社会。它的 INTOWORK 项目支持员工从庇护工场的环境过渡到支持性就业的环境。这项计划的灵感来自于后来的 Marc Gold 和他的“换个方式”理论来培训智障人士。这种办法来基于一种理念，就是每个人都能有学习能力；这是一个涉及多方的计划过程，要咨询智障疾

人个人、他们的家庭及他们的雇主，以及基于工作需求和残疾人个人的工作安置提议，在工作分析的基础上的真实的工作安置，开始工作，在岗辅助，减少辅助量、转移，和按需提供后续支持(自 Warner, 2010)。

2010 年，由澳大利亚-马来西亚研究会资助，悉尼大学残疾人研究中心 (CDS)和 Sains Malaysia 大学在 Penang，合作开发了一个试验性的培训项目，来支持残疾人就业和增加残疾人的社区生活设施。这个项目将进一步在马来西亚的其他地方扩展，并且运用师资培训的办法，为有技能的残疾员工实现支持性就业的目的，实现残疾人事业发展的国家行动计划。

3.2.2 南美的实例

Centro Ann Sullivan del Peru (CASP)

该组织成立于 1979 年，由 Liliana Mayo 博士，在她的父母和同事的帮助下创建。Liliana Mayo 博士在她父母的汽车修理厂，教授 8 名有学习障碍的儿童，该组织位于 La Punta 区，Callao，秘鲁。1985 年以来，Judith M. LeBlanc 博士，他来自美国堪萨斯大学 Schiefelbusch 研究所，研究人类寿命，加入到 CASP 组织作为首席专家。随着 LeBlanc 博士带来的特殊教育的经验，CASP 转变成为一个国际示范中心，在那里开发了一系列教育课程，最著名的就是 *Functional-Natural Curriculum*。

CASP 的支持性就业项目，目标人群锁定在有学习障碍的、16 岁以上的人年轻人和成年人（例如孤独症患者，唐氏综合征患者，大脑性麻痹症患者，或发育迟缓者）他们有能力，能够在全职的或是兼职的公共的工作场所工作。

例如，从 2011 年 2 月开始，一些刚刚毕业的残疾学生，在卫生部开始从事支持性就业的工作，安排给他们的工作内容包括，在文件上标记号码，整理文件和其他一些文员的工作。他们成为第一批在秘鲁的公共事业单位工作的有学习障碍的年轻人。

CASP 和秘鲁卫生部在 2010 年 10 月，签订的一份协议使得雇佣智障年轻人成为可能。它是秘鲁卫生部计划将智力障碍者融入其工作环境的一部分，这个计划也是秘鲁国家政府强力支持的。

CASP 的支持性就业计划是按照美国的研究人员制定的原则进行的，包括就业指导员，对社区环境下的真实工作的持续支持。

[\(en.annsullivanperu.org/student-and-family-programs/supported-employment/\)](http://en.annsullivanperu.org/student-and-family-programs/supported-employment/)

3.3 低收入国家的实例 –非洲的情况

在非洲，促进残疾人特别是那些智力障碍者的支持性就业模式基本没有得到发展。这并不让人吃惊，因为在非洲的社区的经济状况还不尽令人满意，对残疾人更是充满歧视，这是引起社区居民对残疾人的消极态

度的一个主要的因素，(Mung'omba, 2008)。过去的几十年里，虽然支持性就业在许多国家是残疾人就业的一种形式，但是发展起来却很困难。其中的一个原因就是缺少政府确保支持性就业长期、可持续发展的举措，尽管对于那些需要辅助支持的残疾人来说，支持性就业的成本是可收回的。下面的实例，来自埃塞俄比亚的 Benyam Fikru 先生的实例，反映了不断探索的价值(实例 3.4)。

实例 3.4 来自智障人士的声音: Benyam Fikru 先生

我出生于 1973 年,是家里最大的孩子。出生后,我总是不不断的发烧,妈妈就带我去医院看病,有一天,一位护士告诉妈妈,我是一位智障残疾人。我在 7 岁的时候去上特殊教育学校,我在学校,学习了很多知识,我的妈妈非常开心,因为我在家里可以读书和看报了。我在我居住的社区里,因能歌善舞而出名,并且与家人,亲戚,朋友,保持良好的关系。我在 ENAID 的职业培训中心学会了编织。现在,我能够编制一些传统的饰品。工作使我感到很独立,跟其他人一样,我自己感到很自信,我能够跟其他人一样生活。ILO 2010a

下面的两个实例，一个来自南非，一个来自赞比亚，这两个实例都证明了支持性就业在将来能够更好地传播和应用。

3.3.1 来自南非的实例

“生活链接”

该非营利组织 2000 年成立于南非的约翰内斯堡，它的宗旨是帮助智障人士融入到社会，并且帮助智障学生从学校过渡到工作岗位，实现独立生活。在 *生活链接* 里的学生要完成一个成人融合项目，这个项目的目的是帮助他们融合到他们生活的社区，以及整个社会。这个项目是以生活技能为基础的，重点放在每日生活的实践活动。一旦学生们完成这个项目后，*生活链接* 的工作人员会按照支持性就业的模式，帮助他们安置在公开的劳动力市场中。成年智障人士一般会在普通的工作场所工作，这样他们可以按照他们的劳动成果，而获得相应的报酬和适当的福利。而且，机构还在共赢的基础上，提供雇主之间的相互帮助。该机构的服务内容如下：

- 劳动力市场的筛选；
- 工作场所观察；
- 工作岗位抽样调查；
- 建议工作岗位调整；
- 收集智障求职者的相关信息；
- 工作匹配和安置；
- 工作指导/在岗培训和支持；

- 对雇主以及工作者进行培训；

一般来讲，毕业生会先被安置在初级岗位，这些岗位基本都是重复的工作以及略微有些改变的工作。这些毕业生被安置在不同的工作环境下，像医院，办公室，库房，工厂，学校，花园/户外环境，酒店和厨房等等。
(<http://www.thelivinglink.co.za/index.html>; retrieved, 1/8/2010).

Ntiro项目和辅助融合式就业模式

Ntiro 辅助和融合式就业项目于 2000 年成立于南非的 Tschwane 南区，Guateng 省，目标人群是面临教育和就业多重障碍的智障残疾人，该项目的研究课题，是基于贫穷，疾病，语言障碍，课程障碍等等造成的对智障人士的多重排斥和歧视。

Ntiro 项目的重点是改变人们对残疾人的歧视和建立以社区为基础的融合式的辅助工作。项目专注于，为当地的政府机构，非政府组织，和社区机构提供信息和相关的技能，在他们之间建立伙伴关系。这种融合模式已经证明非常成功，并且在整个区域，将逐渐地代替传统的孤立式就业模式。该项目对南非的融合就业模式，提出了实质的目标，并且呼唤实现多部门间的合作。

Jack Mnisi 先生的故事，描述了实施支持性就业模式的积极的成果。

实例 3.5. Jack Mnisi 先生 – 优秀的工人

Jack Mnisi 今年 24 岁，是一位唐氏综合征患者，他住在南非的 Mamelodi, Gauteng。他在 IST 公司的装配部工作，IST 公司是一家工程公司，在 Pretoria/Tshwane 市的西部郊区，该公司的主要业务是组装电子试验产品的接驳件。

Jack 是全职工人，他挣的工资很高(甚至比他的就业指导员还高，也比家庭的其他成员都高)。除了工资，他还有各种福利，如医疗保险，养老保险，工作午餐等等。

Jack 开始工作时，他的就业指导员与他一起从他家出发，目的是确保他能准时到达工作场所，带他一起乘坐到达工作地点的交通工具，等等。没过多久，Jack 的一位同事就接替了就业指导员的工作，跟他一起上班和下班。现在 Jack 已经能够独立上下班，或者与同事的队伍一起上下班。

在工厂，他的就业指导员最初花费了大量的时间，教 Jack 公司的各种规章制度，但是在 Jack 需要帮助时，他的同事却能很快的帮到他。在与 Jack 的交流中，使用 Jack 的母语非常重要，为此，公司最近雇佣了一位雇员，作为 Jack 的主管，直接负责他的工作。Jack 参与部门的所有活动，会议，头脑风暴等等。为了能更好的让他适应工作，部门为 Jack 设计了带颜色的工作卡，和安全的机械设备。当 IST 公司决定履行就业平等和雇佣一位残疾人时，他们都会确保安排适当的面试，让 Ntiro 这样的工作安置机构，为他们提供合适的候选人以匹配一定的岗位。IST 的雇主认为，雇佣 Jack 是非常正确的选择，Jack 为工厂带来了可观的效益，他们从来不后悔。

<http://www.downsyndrome.org.za/main.aspx?artid=81>

3.3.2 赞比亚实例

为智障人士提供支持性就业的概念，已经通过芬兰政府资助的一个项目，被介绍到赞比亚。由芬兰智障和发展障碍人士组织(FAIDD)执行，与赞比亚残疾人就业协会(ZAEPD)合作，该项目专注于检验支持性就业模式，在正规的经济环境，非正规经济环境，微型企业和自主经营的环境下的效益(Koistinen, 2008)。前一期项目，支持了在 13 家特殊职业技能培训中心接受培训的智障人士，融入到主流的职业技能培训中心，在此基础上，现在的这期项目的目标人群是从职业技能中心毕业的学生。

这个项目在 2005 年结束时，超过 100 名毕业生或被安置在正规的就业环境中（如餐厅助理, 农场工人, 办公室看门人, 清洁工, 裁缝和织布工），或者被安置在非正规的经济环境中 (如保姆, 园丁和家禽养殖工)，这些工作吸收了赞比亚 70%以上的处于工作年龄的智障残疾人。

在正规经济环境中工作的工人，享受退休金，离职补贴或社会保障，及带薪休假。在非正规环境下工作的工人，享受不到这些权利，并且在非正规环境下，工人的工作环境和工资水平，都不能保证。

一系列的调查结果都表明，在正规就业环境中工作的智力障碍者，他们的工资，福利，包括社会融合等等，都表现出比非正规就业环境中工作的智力障碍者更好的结果。在非正规工作场所工作的女性保姆，有证据证明，会受到雇主的虐待，会被克扣工资等等。

这个项目，是高收入国家与低收入国家对支持性就业模式政策和实践经验进行探讨的良好的案例。项目还将队相关的问题，如智力障碍者的工作稳定性，特别是，当外资撤走后，项目的可持续发展等等，作进一步的探讨。这个话题在第 4 节将继续讨论。笔者在此建议，低收入国家应该开发一个由政府签署的发展战略，并由高收入国家提供技术支持。而且强烈的自我倡导和家庭倡导体系也是非常重要的，因为这将是带来整个体系变革的催化剂。

3.4 什么能够带来成功的包容式就业模式？

在澳大利亚，加拿大，美国和欧洲的调查研究发现，支持性就业模式在包容式就业模式下得到了发展，也取得了进步。当然，这些研究都是在美国的研究的基础上开展的。

这些研究项目，讨论了影响支持性就业成功的因素，以及妨碍支持性就业特性发挥的障碍，等等。这些问题都在下面详细讨论。

参与的障碍

对于那些需要很多支持的残疾人，他们就业的愿望遭遇困难，是由于一系列的原因引起的，但是他们的残疾并不是直接的原因。Stainton 等人 (2006) 指出，关于残疾人就业，不利于经济发展的因素影响了残疾人的收

入和残疾人的支持项目，并且，缺少关于工作的实用性的信息，培训不充分和相对较低的教育水平，缺少无障碍的交通工具，雇主的歧视都是限制残疾人充分就业的因素。

在实施残疾人按比例就业的国家，雇主会经常宣布他们达不到雇佣残疾人的比例而缴纳残疾人保障金，作为没有达到标准的一种惩罚措施。这些钱一般会用来支持支持性就业和其他一些特殊形式的就业。

残疾人个人应该做的准备

Riches 和 Green (2003) 发现，在融合的工作环境下，残疾员工能够很好的被主管和同事接受。虽然，这种接受，是由于残疾人身处“混合的环境”或“参与其中”，才被与他们接触的非残疾人接受，实际上，他们接受的并不是残疾人个人，而是残疾人的社会交往技能。

由于智力障碍者与一般人相比，会经历更特殊的身体和精神的健康问题，研究表明常规的健康检查能阻止各种严重的疾病的发生(Beange 等人, 1999)。一般来讲，智力障碍者的精神病发病率高于 40%，因此，对智障人士的精神疾病筛查是非常必要的，从而能够尽早的进行干预(Einfeld 等人, 2006; Hofer 等人, 2009)。如上所述，非正常的社会行为和情感行为是影响就业成功产出的最大的障碍。

O'Brien 和 Dempsey (2004),在关于针对智力障碍者在澳大利亚、芬兰和瑞典就业服务所作的比较研究中，强调必要的教育和培训是智障人士参与常规劳动力就业市场的关键因素。

Koistinen (2008) 在她研究赞比亚的支持性就业模式时强调，针对求职者的职业技能培训是非常重要的，在对其进行职业技能培训前，要对其能力进行分析，然后针对其能力进行职业技能培训。另外，独立生活能力和社交能力也是智力障碍者成功就业的关键因素。

针对个人的财务支持

对个人开展财务资助，与以个人为中心计划（详见下面的章节）相关联，为残疾人提供了很大的机会，来实现自我-决定和自我选择(O'Brien 等人 2005; Stainton 等人, 2006)。加拿大在实施个人财务支持计划方面一直走在前列，具体做法是，通过政府的财务支持直接帮助个人而不是通过一些机构来帮助残疾人个人。

从学校到工作场所的过渡

获得与工作有关的技能是一个过程，应该在智障残疾学生离开学校之前的很长时间，就开始做准备。对智障学生从学校到工作场所过渡的研究，及智障残疾成年人生活的研究，已经有很长的历史了，可以追溯到二十世纪七十年代(Parmenter, 1986; 1990)。例如，Brolin (1972) 研究了一个促进智障残疾学生就业的学校课程，这些课程包括工作研究和工作经

验，等等。近十几年来，课程的重点放在那些需要更高认知帮助的，并需要首先安置支持性就业的残疾人。Rutkowski 等人(2006) 对研究项目进行了描述，这当中的一大部分是工作经验。1990 年的美国残疾人法案，支持在工作场所的反歧视工作计划。

实例 3.6. 经过检验的过渡实践

下面的中等学校过渡实践，是与学生在高中时期努力学习，在离开学校后更好的就业和持续教育的成就相关：

1. 直接的，个性化的辅导教师和相关的辅助来完成家庭作业，学校课程和在学校集中精力等等；
2. 在高中的最后两年，参与职业教育课程，特别是提供特殊职业指导的课程；
3. 在高中的最后两年，参加社区的有偿劳动，积累工作经验；
4. 掌握技术能力 (如阅读, 数学, 写作, 解决问题) 和过渡能力 (如财务管理, 个人/社会交往, 职业发展, 个人倡导, 目标设置)；
5. 参与一个过渡计划课程，在该课程中，学会自我决定；
6. 直接的辅助与学校毕业后目标及相关的资源相连接（如，4 年大学课程，社区大学或职业康复等等）；
7. 从高中毕业。

(Benz 和 Lindstrom, 1999)

能够成功的从中等学校过渡到工作场所的一个主要因素，就是执行过渡政策，该政策要在每一个学生，在刚刚进入高中学习的初期，就制定一个个人的过渡计划，直到学校生活结束。临时工的工作经验已经证明，能够带来后续的就业的成功。(Parmenter, 1986, 1990; Parmenter 和 Fraser, 1980; Parmenter 和 Knox, 1991)

在 1989 年，澳大利亚新南威尔士开展的一个实验项目证明，发展机构内部的团队和社区的团队，是促进残疾学生顺利过渡到今后的学习和工作中的成功的机制(Riches, 1996)。相似的工作也在其他一些国家开展，但是如果没有一个清晰的法律和政策作指导，很多行动计划都不可能实施到个人，一旦机构和社区的工作人员转移到其他工作领域，随后就会集中失去骨干工作人员。

Luecking 和 Wittenburg (2009) 在他们的报告中指出，美国社会保障和行政部残疾青年过渡示范(SSA)项目，提供了一个关于这个项目的优秀案例集锦，在其中回顾了部分的干预过程，这些案例是这样描述的“残疾青年有潜力，进入到的平衡服务项目中，也可以进入到劳动力市场中。”(第 241 页)

成功项目的特点

以价值为基础

项目各方利益相关者，包括政府，雇主，服务提供者和家庭，都承诺，以平等的原则对待智障残疾人，并带领他们成功的和可持续的在融合的就就业场所工作(Mills, 2006; Wehman et al., 2006)。

项目的规模

在美国，研究机构特别关注哪些，促进支持性就业模式成长的因素，企图来更正以设备为基础的就业模式所带来的不平衡。项目的规模在日间看护中心或就业服务机构的类型和范围的确定上，似乎也扮演了一定的角色。在一份关于康复机构的国家调研中，Kiernan 等人 (1997) 指出小规模康复机构，能够为 50 人以内的智力障碍者提供服务，这些机构比大机构，更能提供专有的融合的就业服务。在现在全球经济一体化的形势下，在规模经济效益的原则下，缺乏个性化的服务必将导致对个体受益者的服务质量的降低。

辅助需求调查

关于智力障碍者的综合的辅助需要调查，历来认为是非常重要的，不只是为了促进就业的目的，也是为了他们其他的生存活动，包括社区生活和休闲活动，(Riches 等人, 2009 a, b; Thompson 等人, 2004)。很多研究都证明，工作与生活中的其他活动是密不可分的(Halpern 等人, 1986)。在融合式就业的可持续发展发面，有很多确凿的证据都证明，智力障碍者失去工作，并不是因为那项工作他们不能胜任，而是他们的负面社会行为(Chadsey 等人, 1999; Knox and Parmenter, 1993)。

以基层为基础的一项调查研究，该研究的目的是检验成年智障残疾人，在社区的生活技能和独立性在工作和生活领域的关系，研究发现，残疾人如果在社区，表现出高水平的基本生活技能，一般都能独立的生活和工作。这些发现支持了这一观点，智障学生在传统的学校学习的时候，要将融合的基本生活技能的特殊培训，纳入学校的课程(Woolf 等人, 2010)。

另一方面, Chadsey 等人 (1997) 警告，反对将过多的重点放置在“亏损补救模式”中，而应该重点放在残疾人和他们相处的环境的适合度或“生态学的恢复”上面。发掘适当的环境比改变残疾人社会行为，更具有效性，该原则特别适于智障残疾人或需要更多服务的残疾人。

以人为本的计划

哲学上定义的以人为本的计划，是因为它将残疾人放在制定过程的中心，考虑残疾人的愿望和需求(Coyle 和 Moloney, 1999; Wiese 和 Parmenter, 2009)。在就业方面，在残疾人寻找工作的强烈的动机下，以人为本的计划被证明是成功的先决条件。同时，更多研究和精力需要投入到评估以人为

本计划的客户产出和满意度；迄今为止的研究表明，这一关系是正相关的 (Robertson, 等人, 2006)。Koistinen (2008)，对赞比亚的支持性就业实验项目进行了考察发现，良好的工作匹配出现在求职者的个人倾向、需求得到尊重的时候，并且这一匹配能带来更好的长期产出。

在岗支持

支持性就业的“安置、培训和辅助”模式通常有就业指导员与潜在的残疾雇员一起工作，来确定他或她的兴趣和技能。随后的程序是工作寻找，匹配和安置。雇主可能会鼓励实施合理改造（或是变通）来应对特殊的工作，可以适应智障残疾雇员的能力和技巧。在很多情况下，就业指导员需要首先学会这份工作，目的是随后能够教授给残疾雇员。在其他的一些情况下，雇主可能更愿意让自己的员工来学习这个技能，这名员工，将来很可能会成为残疾员工的“导师”。

在赞比亚，工作安置当中，辅助项目的实用性，是获得工作并且保持工作的成功的很重要元素。如果单独依靠职业技能培训的项目来安置人们就业，是不充分的。

不考虑最初的培训计划是如何开始的，研究一贯表明，连续的自然然的或非正规的辅助，比外部的和正规的辅助，更能够带来可持续发展的安置。用特定的术语表示，就是就业指导员，需要逐渐的撤离工作场所，只是在需要的时候帮助智障员工，另一方面，也要确保，一旦智障员工需要辅助时，能够及时得到帮助。例如，要确定在工作场所一些员工，即将成为残疾员工的“导师”。虽然，随着自然然的辅助正在成为，增加融合性和辅助智障残疾员工在工作场所工作的行之有效的办法，但是 Storey (2003)总结到，综合性的工作辅导和自然然的辅助，以及按照个人的情况进行需求设计，是非常必要的。

一位就业指导员的经常出现，也会影响残疾人与他（她）一起工作的工人的关系的正常的或非正常的发展(Rogan, 等人, 2000)。在某些情况下，就业指导员可能会集中精力在与工作有关的技能上，而忽略了在工作以外的社会交往能力等等。虽然，在工作场所之外的社会交往技能，对它的实践性的研究，是模棱两可，但是人们普遍认为，这项技能，可以推广到自然然的环境中，但是却需要自然环境所提供的线索。McCuller 等人 (2002)总结道，一个综合性的培训环境可以达到良好的产出。

研究四家在美国，提供支持性就业的机构时，Rogan 等人(2002)发现了一些因素，可以向前发展获得其他人支持，这些是：

- 个人需要选择他们工作的行业；
- 工作允许个人，通过雇主安排的辅助人员，而获得独立，例如，可以通过就业指导员来获得帮助；
- 辅助工作需要按照个人的需求来设计；
- “尽可能地全面了解个人”是工作场所辅助成功的重要因素；

- 当一个人没有为工作准备好时，是可以等待的直到他或她的时间适合；
- 与机构的联系和其他自然而然的支持应该作为工作场所的合理的人员费用。

就业指导员的另外一个角色，就是作为辅助人员与残疾员工的家人沟通，很可能他们在开始的时候，对他们的儿子或女儿在一个常规的工作场所工作，持负面的态度，由于他们害怕他们的孩子可能受欺负。智障儿童的父母，经常对他们的孩子过度保护。其他的，文化的因素可能也鼓励他们来坚持将他们残疾的孩子隐藏起来，源于社区的人们对残疾的歧视。(Mung'omba, 2008)。

与父母的联系

Griffin 等人 (2008) 和 Lindstrom 等人 (2007) 强调家庭对他们的成年智障孩子的能力认可的态度的一个重要的决定因素，是家庭成员是否支持他们的智障孩子在成年后，进入以社区为基础的就业模式时的重要因素。很多智障孩子的家长，从第一次跟医疗机构接触，诊断出他们的孩子是智力障碍残疾人后，就很少对孩子抱有任何希望。

一份研究表明，缺乏职业选择，是父母和主要看护者对需要很多帮助的残疾人，在支持性就业工作场所工作，最担心的一件事态度 (Ford 等人, 1995)。这份研究重点在于，服务提供者和家庭之间需要更多的交流。Donnelly 等人(2010) 的研究证明，家庭联系对智障残疾人获得满意的就业工作的重要性。Koistinen (2008) 总结道，智障人士父母的支持是非常重要的；在赞比亚，这方面的支持非常缺乏，特别是在职业技能培训，在找工作和岗位安置方面等等。

质量基准

为了遵守最初的支持性就业模式的理念，研究人员不断要求，增加有效的基准指标，对支持性就业项目的质量，建立衡量系统 (Jenaro 等人, 2002; Wehman 等人, 2003) (详见实例 3.7)。

实例 3.7. 品质指标

Wehman 等人 (2003) 指出品质指标应该包含下面的 10 项内容:

- 在融合的工作场所, 有意义的, 有竞争性的工作;
- 知情选择(在这其中, 人们允许表达一种倾向), 控制和满意;
- 自然而然的辅助和辅助的水平;
- 有严重残疾的个人就业;
- 每周的工作时间;
- 辅助项目有定期的工作人员;
- 协调的工作保持系统;
- 工作产出监督和追踪系统;
- 融合与社区参与;
- 雇主满意度;

其中的一个方法是检验每小时的工资标准。但是 Jenaro 等人 (2002:18) 还建议建立一个更广泛的指标:

... 如何才算开发了一个真正的工作? 应该包括残疾雇员与非残疾雇员一样获得同等工资, 承担同等职责, 获得同样的福利, 在其他融合产出上最大限度地与其他人保持一致。为就业项目制定的质量标准, 需要努力坚持就业的产出, 而不只是提供服务。一份真正的工作, 是工作环境的辅助和合理便利, 不仅不会阻碍残疾员工的职业发展, 同时也不限制他们与社会互动的过程。

Timmons 等人 (2002)通过检验残疾人利用国家服务机构寻找工作的经验, 调研了美国那些立竿见影的国家服务机构的系统特点, 指出了关于高效服务方面的五项重要的内容: i) 机构的文化; ii) 以消费者为导向 iii) 充分利用资源; iv) 人员素质; 和 v) 协调的服务。McInnes 等人(2010), 在 1999 年到 2005 年期间, 分析了南卡罗莱纳州的特别严格的经济数据, 研究了就业指导员是否能够在社区促进稳定就业, 他们发现:

- 拥有就业指导员的个人, 56%能够工作 1 年以上; 而没有就业指导员的残疾雇员, 只有 9%能够工作一年以上;
- 那些享受就业指导员服务的残疾员工, 更有可能具备一些令人满意的职业素养, 如更高的智商, 避免情绪或行为问题的出现;
- 当这些内因性的因素在随后的分析中显示为正确时, 符合规模的和统计上的显著的影响仍然存在。

事实上并不吃惊, 服务机构受到诱惑招募“更容易安置”的对象到支持性就业工作场所来, 如那些智商水平较高的, 社会技能较高的残疾人到支持性就业场所来工作, 尽管事实上, 这些项目最初是为那些更重度的残疾人设计的。

可持续发展

Mills (2006:3)基于一个在美国 25 个州进行的更细致地调查研究发现,在美国,超过 12 个州都报告,融合式就业在该州的成果要高于国家的平均值,基于此,他指出了使得这些州在融合式就业上,取得了令人印象深刻的成就的七个因素:

- 关于针对发展性障碍残疾人机构的,稳定、清晰和毫不含糊的州政策、州法规和项目要求,用以支持那些明确倾向于,或者明确执行融合式就业的服务机构;
- 使用资金奖励,来不断鼓励融合式就业拓展规模,不鼓励那些庇护工性的就业形式和非工作类的服务;
- 对就业安置的种类加以灵活定义,方便支持性就业资金对他们加以资助;
- 在州机构里设置足够的雇员岗位,专注于就业工作;
- 为提供服务的机构的工作人员,开展持续的培训和技术支持;
- 坚守承诺来支持服务机构的改变,从庇护工场服务的提供者转移到融合的就业机构服务的提供者;和
- 使用一个综合的数据追踪系统,集中关注融合式就业模式的成果。

工作场所的特性

雇主的态度

在美国进行的一项雇主态度调查(Olson 等人, 2001) 显示,不论企业的规模大小,雇主都对雇佣过的智障残疾人持满意态度,并对服务机构提供的支持性就业服务表示认可。工厂提供的合理便利,包括额外督导的时间,提供灵活工时和使用就业指导员。对企业来说,这些合理便利的花费微不足道。在人力资源管理方面,智障残疾雇员花费公司的费用与非残疾雇员相比基本相同相同或更少。但是,研究也表明,负面的雇主的态度可能是威胁支持性就业发展最大的障碍。

尽管如此,有一项变量对于预测雇主对待智障残疾员工的态度最为可靠,那就是雇主以前在工作中接触残疾人的正面经历(Rimmerman, 1998)。

雇主的负面态度可能是成功发展支持性就业模式的最严重的障碍,残疾可能被视为一项禁忌。雇佣残疾人被认为会影响公司的繁荣。对智障残疾负面的、陈旧的观点在很多国家都存在,并且根深蒂固(Yazbeck 等人, 2004)。

这也告诉人们,保持与雇主的密切沟通,确保他们对雇员工作的满意度。因此他们认为出版有关残疾人就业的“成功的案例”是一项很重要的策略。研究表明,与传统的观念恰恰相反,智力障碍者很忠诚,可靠,勤恳,在岗位的持久度也更高(Ward 等人, 1978)。

Tuckerman 等人 (1999)研究发现, 对于那些需要支持比较多的智障残疾人, 雇主抱有很积极的态度。Smith 等人(2004) 的研究报告指出, 雇主的更积极地态度来自于以下几个因素: 雇佣残疾人的政策, 雇主以前与某个残疾人的交往, 以及残疾人的残障程度。

一项对 642 家澳大利亚的雇主的调查, 是这样总结的, 这些雇主都雇佣了残疾人, 有些还是智力障碍者:

- 那些最近雇佣了残疾人的雇主, 超过 90%表示他们愿意继续雇佣残疾员工;
- 雇主描述残疾雇员与他们所从事的工作的表现时, 78%的雇主们都认为残疾员工表现很好。
- 关于为了更好地雇佣残疾员工, 在工作场所进行合理便利的费用问题, 65%的雇主认为, 改造工作场所的费用不高, 另外 20%的雇主认为, 与残疾员工在工作中创造的效益相比较, 这种花费是值得的。
- 有记载, 残疾员工, 遇到工作场所安全生产的事故的比列是非残疾员工的六分之一。
- 90%的残疾员工的工作业绩与非残疾员工的工作业绩持平或更好。
- 98%的残疾员工的安全性达到或高于平均值。
- 86%的残疾员工的出勤率达到或高于平均值 (Graffam 等人, 2000; 2002a) (参见实例 3.8 来自两方面的观点)。

实例 3.8 来自雇员和雇主的两方面的观点

Peter: 我喜欢工作。有大量工作做感觉非常好。我喜欢为有汽车的客户提供服务。我改变了很多, 我现在可以独立生活了。

Peter 的老板: 顾客们非常喜欢 Peter, 他工作的非常好, 他很可靠, 并且他很快乐。

Tuckerman, 2008 b

工作场所的文化

一个意气相投的工作场所的文化, 被认为是成功安置和保留智障残疾人在融合的工作环境下工作的关键因素。Butterworth 等人 (2000) 对支持的、交互式的工作环境, 概述了四个突出的特性 a) 多重身份的关系, 例如, 与同事在下班后仍然保持交流; b) 特殊的社会交往机会, 包括指定的午餐休息的房间, 每个人都可以进入; c) 个人的和团队建设的管理体系, 管理者建立一个合理团队, 将每一个人的兴趣和爱好都带到团队中, 并且按照每个人的长处和需求来设计工作内容; 并且 d) 相互依赖的工作设计, 包括在不同的任务中“交叉训练”雇员。这种工作场所的文化也有机会来增加智障残疾员工的职业发展机会; 在许多时候, 智障员工在从事入门级别的工作后就止步前行了。

这样的文化环境也帮助发展在残疾工人和非残疾工人之间的密切的关系。这样的关系经常会在幽默的氛围下和非正规的场合才能加强，并且这种关系对工作的稳定性，及稳定的合作关系起着非常重要的作用 (Parmenter, 2002)。为了帮助将来的雇主进一步的接受智障残疾人成为工作场所的员工，以及反击在普通社区的对待智障残疾人的传统、负面的歧视，Fabian 等人 (1993:32) 建议干预的策略要有由三方面去制订，即：

... 合作的工人/主管，工作小组和整个机构三个层面。就业顾问发现为合作的工人和主管开办的，沟通技能培训，特别是培训的关注点在于将残疾雇员看做是独立的个体，而不只是关注他的残疾，并改变负面的态度。另外，就业顾问发现只要召集工作小组，来讨论关于身体残疾对工作岗位工作的影响，以及事实和真相，就能改进人们的负面态度，增强员工的道德观念，因为工作小组的成员会意识到，小组成员间的关系的重要性的对工作环境的影响。

Storey (2002) and Parmenter 等人(2006) 指出，通过以提高社会技能，沟通技能，解决问题和合作工作资助的战略，来增加社会的相互作用，来进一步提高支持性就业，是良好的实践性的建议。

荷兰的研究人员发现，非残疾雇员对被支持的残障同事，往往能平等相待(Cramm 等人 2008)。大多数的同事“认识”支持性就业的残疾员工与。很有意思的是，他们中的一部分人，将支持性就业的残疾员工看成是他们的朋友，这显示了很强的社会融合性。

产出

针对支持性就业场所工作的残疾员工的工作成就的研究，包括庇护工场和日间看护中心在内的一系列的就业模式，即支持性就业模式和孤立的就业模式进行了比较，发现：

表现

在 2005 年英国的一项关于就业的调查研究指出 (Dewson 等人, 2005)：

- 残疾员工对企业的忠诚度很高，并且很诚实，
- 上述现象的体现就是，残疾员工工作很努力，很少请病假，工作稳定性强。

应该指出的是，这些特点是指残疾员工的，当然也包括智障残疾员工。(Ward 等人 1978).

客户满意度

调查还显示，大多数的客户对支持性就业的员工的工作满意度很高。Parent 等人 (1996) 发现，在弗吉尼亚州，研究人员面对面的采访了，接受支持性就业服务的，残疾程度很严重的员工，很多残疾员工愿意从工作的方方面面来改进他们的工作，希望成果更高。超过一半的残疾员工指出，

他们现在所从事的工作并不是他们想永远从事的工作。调查研究总结道，在提供支持性就业的各个阶段，一定要让客户全面参与其中。

缺乏职业的可选性，也是那些严重残疾人的父母和主要看护人，在面对支持性就业服务时，提出的主要的问题(Ford 等人, 1995)。研究还强调，服务提供者加强与残疾人家庭的沟通是非常重要的。

劳动报酬

支持性就业模式的定义，是提供给有智力障碍的残疾人，有劳动报酬的工作。这样，特别是那些严重残疾的人，需要提供很大辅助的人，要按照他们的劳动产出，支付劳动报酬，并按照一定的比例进行调整。在支持性就业中，很多都是兼职的工作。总的来说，在支持性就业模式下工作的残疾员工的劳动报酬，要远远高于在庇护工场工作的残疾员工。(参见上面的 2.2 节)

生活质量

关于生活质量以及生活的满意度，在支持性就业场所工作的残疾员工对生活的满意度要远远高于在庇护工场工作的残疾人。Eggleton 等人 (1999) 在澳大利亚的一个调研发现，那些在公开场所工作的残疾人，他们的生活质量，比在庇护工场工作的残疾人的质量要高很多。但是在西班牙的一项调查研究却表明，在庇护工场工作的残疾人与在公开的劳动力市场工作的残疾人的生活质量不相上下。不过也可以看出，支持性就业模式对生活质量的影 响是显而易见的。但是，外部的辅助对残疾人生活质量的影响还是很大的，所以建议不是特别必要时，不能使用外部的辅助。

Kober (2005) 在最近的一个澳大利亚的调查研究中，比较了残疾人在不同的融合式的工作场所和孤立式的工作场所中的生活质量和独立生活能力。对那些在功能上工作能力很低的残疾人，在融合的工作场所和在孤立的工作场所，生活质量是没有区别的。但是，那些在功能上工作能力较高的残疾人，在融合的工作场所的生活质量和独立生活能力却要高的多。有意思的是，与家里人一起住，受家里人照顾的，不论是在怎样的工作场所工作，生活质量没有太大的区别，但是，如果独立生活或与家人生活并不紧密的残疾人，在公开的劳动力市场工作的残疾人的生活质量要比在庇护工场的残疾人生活质量高很多。这就印证了早期的一个观察的结论，就是工作与生活社交密不可分。

Knox 等人(2000) 发现，在融合的工作场所工作的残疾人，对自我的形象感觉非常积极，觉得他们自己并不残疾； Koistinen (2008)在她的一份在赞比亚的报告中有了这样的发现。这就表明，那些术语“残疾人”特别是“智障残疾人”，对残疾人的自我形象的感觉影响非常大。

在威尔士有这样一份调查，调查对象是在公开的劳动场所的，提供支持性就业服务的残疾人，传统的庇护工场的残疾人和在日间看护中心的残疾人，以及与残疾人一起工作的非残疾员工，调查内容是关于主观、客观两

方面的生活质量。调查发现那些在公开的劳动力市场工作的残疾人，其生活质量要远远高于在庇护工场和日间看护中心工作的残疾人。当然，非残疾员工的客观生活质量，以及在工作场所客观自主性，水平要远远高于其他三个组的智障残疾员工。有趣的是，被调查的支持性就业组，其智障员工主观生活质量比非残疾同事的都要高(Beyer, Brown 等人, 2010)。支持性就业的其中的一个目标就是社会融入。在一份观察研究中，对比了智障残疾人和非残疾人的相互合作，以及努力工作的水平，(1995) Beyer 等人发现，这两组人，并没有特别的差异。

经济效益

针对支持性就业成本效益/成本效率分析的结果 (Schneider, 2003; Beyer 和 Kilsby, 1998; Beyer 和 Robinson, 2009), 一些研究报告指出，无论是个人还是纳税人都获得了效益 (Kregel, 1999; Kregel 和 Dean, 2002; Kregel 等人, 2000; McCaughrin 等人, 1991)。在一项关于支持性就业的综合的回顾中 Cimera 和 Rusch (1999)指出:

- 随着时间的推移，可以看出支持性就业是社会和纳税人的一向很好的投资；
- 一般来讲工人在支持性就业环境下挣得工资要远远高于庇护工场的工资；
- 支持性就业的成本效率因不同的国家和地区而不同；

Cimera 的综合的研究报告，对整个美国从 2002 到 2007 年，所有的通过职业康复项目而在支持性就业场所工作的残疾雇员的调研发现，在支持性就业场所工作的残疾人，每个月能够回馈纳税人 251 美元。Cimera 指出，如果照这个数据推算，全美国所有在庇护工场和日间看护中心工作的残疾人，都能去支持性就业场所工作，那么收益会是 15 亿美元。但是，令人失望的是，支持性就业的员工的工资要远远低于普通人的工资，甚至低于最低工资标准，这主要是因为很多支持性就业都是兼职的工作。

Tuckerman 等人 (1999) 也发现，安置那些需要很多帮助的残疾人，在澳大利亚经济发展的背景下，对政府来讲，是很有经济效益的项目。随着项目的不断扩大，安置每一个残疾人的费用将趋于稳定，并且用于残疾人扶助金的费用在减少。很多项研究都显示，安置同样多的人数，支持性就业模式要比日渐看护中心的项目费用低得多。

对于包容性的社区和多元化原则的重要影响方面，Graffam(2002b)等人发现，雇主雇佣一位残疾人，能够获得物质的和非物质的双重收益，而对雇主来说，财务上他们没什么效益损失，很多情况下还有很高的回报率。关于非物质的利益，残疾人士在工作场所的存在，进一步强调了总体上要关注培训、监督的工作，基本工作实践，健康和安全事宜，以及企业结构的改善等等。Graffam 等人(2002b) 还建议到，他们的发现提供了一些关于雇主承认和接受工作场所多元化的证据。最后，他们总结道，“...一名残疾员工可以使工作环境改变的催化剂，也可以使企业进步的催化剂。” (第 260 页)。

在威尔士学习障碍残疾人中心，在过去的二十几年里，Beyer 和同事对支持性就业，做了大量的成本效益分析工作 (Beyer 等人, 1996; Beyer 和 Kilsby, 1998; Beyer 等人, 2002; Beyer 和 Seebohm, 2003; Beyer, 2008; Shearn 等人, 2000). 他们的主要结论如下:

- 支持性就业在其初级阶段的成本要高于庇护工场就业。但是纳税人的成本收益率会逐渐提高。一般五年以后会看到支持性就业的效益；
- 在英国，关于福利收益的规定，以及支持性就业资金的缺失，是制约支持性就业发展的关键因素；
- 与美国不同，英国的智力障碍者做临时工很多，也有的在就业指导员的辅助下，每天工作几个小时，并且仍然领取救济金，这都对支持性就业的成本效益产生了很不利的影响。
- 比较支持性就业与日间看护中心的费用，前者看似很高，但是它带来了很高的社会融合。
- 规模效益是决定成本效益的关键因素，所谓规模包括就业的工人数和每个人工作的时间，；
- 当辅助工人的税费及他们的消费能力也算作影响因素时，社区安置将是纳税人的净收益。

在一份上交英国就业和养老金部的一份报告中, Rangarajan 等人(2008)对支持性就业模式成本效益分析提出了质疑，主要是方法缺失，包括缺乏随机对照试验。

结论意见

我们注意到，几乎所有的关于支持性就业的研究都是在高收入的国家开展的。因此，这些结论未必适用与低收入国家。高收入国家的研究人员也试图与低收入国际的研究人员建立合作伙伴关系，使得研究本土化，但是现在看来问题很多。历史上，关于残疾人就业领域，社会法律的建设总是比研究成果快很多(Parmenter, 1991)。

2010 年，赞比亚首都卢萨卡召开的国际劳工组织的地区级会议：*为非洲地区的智障残疾人开辟培训和就业之路*，我们看到，家庭成员成为残疾人权利的倡导者，以及在低收入国家的自我倡导运动都是前景广阔的趋势。全世界来看，逐步解放智障残疾人和他们的家庭是大势所趋，这将促使他们能够自我赋权、行使自决权。

4. 向前迈进

从二十世纪七十年代开始，支持性就业已经在各大洲为智力障碍残疾人提供了融合的就业选择。很多实例都证明了，智障人士获得一份工作，不仅对他们个人非常重要，并且促进了对社会公正和人的尊严的发展。这项工作成功的一个原因，是各国政府对这一举措的支持和政策上的承诺。

但是，通过低收入国家和高收入国家的经验可以看出，要想促进这项举措可持续，对智障残疾人辅助工作的投入必须不间断。在低收入国家，由于他们的农业经济发展和严重的财务状况约束，现阶段，只能采取上面描述的一些替代就业模式，例如自主经营，微型企业，地区的经济发展委员会，都是可行的选择，但是低收入国家对上述这些模式的成果还都没有仔细的研究过。最近在赞比亚的一个研究，对智障人士自创的微型企业的生存能力，很多人都提出了质疑，怀疑智障人士缺乏基本的商业技能(详见 Koistinen 2008，第 32 页)。解决这一问题的替代性办法，就是雇佣一名有商业经验的人士作为企业的经理，并且他承诺愿意帮助残疾人。支持性就业的原则，包括重要的“安置和培训”以及“持续支持”的特色，可以在每个替代性模式中应用。

许多国家的支持性就业服务机构规模不断增长，他们能够为服务对象提供更多的培训和倡导。这些机构更加壮大，使得他们能够在低收入国家，起到一个实施支持性就业计划的作用。

在那些支持性就业拥有很长历史的国家，出现了两个现象，第一是，支持性就业正在向其他类型的残疾人扩展，如向精神残疾人扩展，这也影响了促进智障残疾人的就业。第二，更多的支持性就业的机构倾向于安置那些容易安置的残疾人。

在加拿大，澳大利亚，新西兰，英国和欧洲的一些国家，阻碍支持性就业发展、智障人士生活水平提高的一个重要的因素，就是，这些国家，有悠久历史的，为残疾人提供的良好的社会福利。支持性就业模式是对这种社会福利的核心的挑战，来自社会福利系统内部的，很多负面的态度，不利于经济发展的负面的声音，以及对孤立就业模式的认可，都在一定程度上，影响了支持性就业模式的发展。残疾人以及他们的看护人，当然不愿意失去他们现在享受的社会福利带来的收入，以及医疗保险。不断增加的享受社会福利的人数，使得各个国家政府，不得不提高申请社会福利的标准，延长申请的过程，以做到压缩社会福利的花费。因此，Heath (2010)在她的报告中指出，社会福利可以起到减少贫困的作用，但是并不能促进就业。

全世界的很多研究人员，都提出了一个重要的问题，那就是，究竟是什么原因，阻碍了支持性就业的发展，为什么，在有些国家，支持性就业得以发展，而在其他国家却是中途夭折？

Gottlieb 等人 (2010) 建议, 为了更好地促进支持性就业或集中就业成为残疾人就业的主要形式, 就要认真分析影响劳动力供应的因素, 以及影响劳动力市场需求的因素。在劳动力供应方面, 残疾人由于先天固有的残疾, 而影响了他们与非残疾人的交流, 必须承认这个事实。例如, 由于交通运输并没有实现全面无障碍化, 残疾人与工作场所之间的交通困难, 是阻碍他们就业的因素之一。在劳动市场需求方面, 雇主对残疾人劳动能力认识的不足, 以及认为劳动场所合理便利的费用会很高, 等等, 都会影响, 企业雇佣残疾人。

Boeltzig, Scott Gilmore and Butterworth (2006) 在其研究报告中谈到了这个问题。他们建议需要顾全大局, 而不是只是简单的看到社区康复机构网络所面临的障碍。他们认为, 智障人就业是一个更加庞大的系统工程。他们的意见与目前的讨论十分贴切:

‘如果目标是让融合就业不仅成为可行, 而且成为残疾人主动接受的选项, 那么一套体系和资金结构就应该建立起来, 这一体系和结构不仅鼓励更多的人从事全职工作, 以及各种各样的工作类型, 也要为项目的服务人员投资, 用以帮助那些发展障碍的残疾人, 制定职业发展规划, 同时为这些服务人员今后的工作收入和福利等等提供指南。’(第 7 页)

政策发展指南

很多国家在雇佣残疾人就业的政策发展上有很清晰的思路, 这样, 更加坚定了社区的融合就业和残疾人个人的发展。除了这些, 尽管如此, 在通过这篇工作论文对一些国家情况的回顾, 可以看出, 大多数的智障人士, 还没有在融合的工作场所工作, 甚至很多也没有在日间看护中心被看护。

下面的这些关于残疾人就业政策发展的建议, 是在本论文历史性地回顾各个国家的基础上建立的, 而且可以作为今后扩展支持性就业, 促进智障残疾人在融合的工作场所就业的指南。很多国家目前都在尝试修订旧法, 制定新法, 平等对待智障人士, 他们需要走得更远。

- 实施的各种项目都要遵守支持性就业和以客户为基础的就业的基本原则, 使智障人士就业达到预期的效果, 特别是要不断地为客户提供正式和非正式的支持。
- 长期的成功取决于最初的计划, 该计划要在中学的过渡阶段就开始筹划, 从学校到工作场所过渡的良好计划, 是衡量支持性就业成功的一个重要因素, 特别是, 如果今后所从事的工作需要工作经验。
- 在计划和实施就业选择时, 要平衡正常设计和过度设计。对于智障人士, 集中的、以治疗为基础的康复模式并不适宜, 尤其是中度、重度智障人士。
- 良好的政策制定来源于良好的信息。关于智障残疾人的发病率和流行率并没有一个完整的数据特, 别是在低收入国家。如果

只是使用典型的流行病学的方法论，不能从整体上描述残疾人，因为它不仅是病理的现象，更是一种文化现象；并且残疾人的生存状况，在农村和在城市是完全不同的。

- 有效的数据管理系统，能帮助设计项目的需求，项目的监督和项目的发展，特别是那些在普通人调查的项目中，涉及智障人士的课题。
- 在项目的计划中，要做到以人为本，并且考虑各方面的利益，包括智障人士的家庭成员，这也是项目成功的重要因素。个人的长处、兴趣，实现个人的目标所需的支持系统，都需要格外强调；个人倾向喜好与工作的搭配，是一个方面，但是不能过分强调，
- 建议制定职业规划，因为很多的智障残疾人止步于从事入门级别的工作。
- 针对职业辅导员的培训，重点放在市场调研和在岗培训，是支持性就业成功的重要因素。
- 评估成果的时候要加入对生活质量的评估，这也反映出了生活和工作内生关系，包括残疾人的住所等等。独立程度和个人自决、自我赋权的感觉呈正相关的关系，在很多研究中已充分证明。
- 正面的就业成果的成功案例，是说服潜在雇主的最好方法，这些案例告诉雇主，智障残疾员工可以成为出色、忠诚和高效的员工。
- 由于就业被看成是提高智障残疾人生活质量的重要手段，因此，他也可能是改变这个人群精神紊乱，以及情绪紊乱的办法之一。

因此，国家、地区层面都需要行动起来，把这些研究中学到的经验转化为实际，提高残疾人群的就业率，给他们提供更多的就业机会。

国家层面

各个国家政府应咨询民间团体和社会合作伙伴，并担负起促进智障残疾人就业的职责，使他们能够融入到他们生活的社区及整个社会。本章节讨论如何进一步履行这些责任。

对本国的现状做系统的分析

- 与各方利益相关者密切合作，包括学校等等，进行调查研究，咨询各个利益相关者，以及面对面的交谈，从而掌握智障残疾人的现状。
- 分析智障残疾人融合式就业的促进因素和阻碍因素分别是哪些，这一分析应该分类着眼于国家的不同地理范围，只有这样才能针对农村、城市社区的不同情况对症下药。

- 参考其他残障类型成功就业的模式，使得智障人士就业获得更多的有价值的信息。

对未来树立前景和目标

- 运用相同的咨询办法，与各方利益相关者合作，树立未来的前景和目标来指导实施智障人士支持性就业计划。
- 探索多种模式来满足社区的需求。社区经济发展模式(CED)的构成因素值得研究，因为这也是社会企业发展的路径之一。
- 对贯穿整个过程的价值体系形成共识，并通过明确的语言文字表达出来。

开发一个关于智障残疾人融合式就业的国家政策

- 咨询利益相关者，包括不同政府部门和社会合作伙伴及民间组织等，进而开发一个清晰的政策文件，明确指出智障人士的融合性就业理念，以及该理念所支撑的智障融合性就业的目标和前景。
- 刚刚发布的英国政府的一份文件，《**现在开始重视就业**》，可以作为行动的指南。

开发国家实施战略

- 为实现目标制定时间表，并分配好各种资源。
- 指明各个政府部门及非政府部门的职责，以及人力资源分配。
- 树立一些实验项目，作为战略的一部分，伴随评估体系，达到树立系统改变计划；
- 确定将来的领导者在政府和社区的，来支持系统改变计划。

开发一个有效的数据收集制度系统来跟踪改进过程

- 开发一个数据收集制度系统，来提供受助残疾人的信息(输入); 建立各种项目的模型(流程)，包括具体的工资报酬, 每天的工作内容, 社区的融入程度, 和能力的达标 (输出); 测量残疾雇员的生活质量满意度 (产出结果);
- 设计这个数据收集系统，使得项目能够反馈的变更按照项目的，和环境障碍和支持。
- 开发当地的能力来保持项目的可持续，与当地的研究中心合作，鼓励各个国家的大学之间的相互合作，在项目开发和评估，

人员培训，等等方面进行合作，在智力障碍残疾人就业方面，记录研究成果。

交流项目成果

- 考察社会合作伙伴及社区人员的态度转变，通过各种媒体广泛宣传良好的实践案例，因为这些案例能够使得未来更成功。
- 让社会合作伙伴和社区的领导者作为主要成员，来监督这个过程的实现。

地区层面

为了支持国家层面的计划和各位利益相关者的工作，建立一个地区的和全球的网络联系。

开发一个地区级的支持性就业协会

- 以交换信息和技术交流为目的，可以考虑按照欧盟的支持性就业协会或者是世界支持性就业协会的模式，建立一个地区的支持性就业协会。
- 与欧盟支持性就业协会和其他国家类似的支持性就业协会保持联络，能够获得更多的培训资料和技术支持。
- 这样一个组织可以在地区级及国家层面上举办培训班和培训项目。

最终总结

尽管面临巨大挑战，包括极度贫穷，以及在态度上的和政策上对为残疾人提供服务的种种困难，特别是智障残疾人，但是我们也看到一些积极的趋势。最大的变化就业各国政府开始，承认残疾是一种社会显现而不只是个人现象，并且各国政府不仅将这个问题写入法律，还在不断地在实践中实施该法律。

虽然从上述的研究可以看出，大部分的智障残疾人都不能参与就业，但是，我们也积极地看到了很多的变化和有成就的效果，这些都让我们感到欣慰。很多国家都签署并批准了《联合国残疾人权利公约》，在公约的第 27 条写道：

“各国政府都意识到残疾人在与任何人平等的情况下，有获得工作的权利，这包括自由选择工作，被劳动力市场所接受，工作环境是开放、融合和对残疾人是无障碍的。各国政府要努力促进和实现残疾人的就业。”

通过这篇论文，我们也可以看到，一个国家，即使资源很有限，也能够帮助最弱势的群体---智力障碍残疾人融入社会，在开放，融合和无障碍的环境下工作。

我们意识到，在《联合国残疾人权利公约》签署的地方，该公约的执行情况得到紧密关注，各个国家相继制定有关残疾人的相关政策也是一个积极的信号，但是我们在这篇论文中也看到，智力障碍者总是在最后才能享受到应有的服务。

附件，参考书目，和相关链接

参考文献

- Adnams, C.M. 2008. “贫穷和智障人士: 来自非洲的观察”, 在 *智障人士研究杂志*, 第 52 卷, 第 639 页。
- Arnold, S.R.C.; Riches, V.C.; Parmenter, T.R.; Stancliffe, R.J. 2009. “我-能: 使用电子-健康方式来帮助需要的人”, 在 *电子杂志健康咨询 (eJHI)*, 第 4(1)卷, e4.
- Beange, H.; Lennox, N.; Parmenter, T.R. 1999. “健康锁定智障残疾人”, 在 *J 智障残疾人和发展障碍残疾人杂志*, 第 24 卷, 283–291 页.
- Bellamy, G.T.; Rhodes, L.E.; Mank, D.M.; Albin, J.M. 1988. *支持性就业的社区实施指南* (Baltimore, Paul H. Brookes).
- Benz, M.R.; Lindstrom, L. 1999. “改善学校和职业康复中心之间合作: 年轻人过渡项目模式”, 在 *职业康复杂志*, 第 13 卷, 55–63 页.
- Beyer, S. (2008) 一个关于支持性就业产出的评估, North Lanarkshire (2007). Motherwell: North Lanarkshire 委员会.
- Beyer, S.; Brown, T.; Akandi, R.; Rapley, M. 2010. “在支持性就业模式, 在日间看护中心和公共企业就业的智障残疾人生活质量的比较”, 在 *智障人士的实用研究杂志*, 第 23 卷, 290–295 页.
- Beyer, S.; Goodere, L.; Kilsby, M. 1996. 支持性就业服务机构的成本和效益: 国家调研的成果, *就业服务研究系列 R37* (伦敦, 理论研究办公室).
- Beyer, S.; Grove, B.; Schneider, J.; Simons, K.; Williams, V.; Heyman, A. ,et al. 2004. “工作与生活: 日间护理中心在辅助有学习障碍残疾人就业时发挥的作用.”, 利兹市工作和养老金部.
- Beyer, S.; Hedeboew, G.; Morgan, C.; Van Regenmortel, T.; Samoy, E. 2002. 国内的影响: 有效促进有学习障碍的残疾人的职业技能培训和就业办法的中期报告。欧洲残疾人服务提供者协会: 劳动就业项目.
- Beyer, S.; Jordan de Urries, E.B.; Verdugo, M.A. 2010. “关于支持性就业在欧洲的状况的比较性的研究”, 在 *智力障碍者的政策和实践杂志*, 第 7 卷, 130–136 页

- Beyer, S.; Kilsby, M. 1998. “在威尔士的两家支持性就业机构的财务损益状况”, 在 *智力障碍者实用研究杂志*, 第 11 卷, 303–319 页
- Beyer, S.; Kilsby, M.; Shearn, J. 1999. “英国的支持性就业提供机构以及他们的工作成果”, 在 *职业康复杂志*, 第 12 卷, 137–146 卷.
- Beyer, S.; Kilsby, M.; Willson, C. 1995. “英国, 在支持性就业环境中员工的相互关系: 学习障碍残疾人和非学习障碍残疾人的比较”, 在 *精神障碍残疾人研究*, 第 8 卷, 第 3 号, 137–155 页.
- Beyer, S.; Robinson, C. 2009. 支持性就业研究著作的回顾: *政府研究有学习障碍残疾人的战略小组* (伦敦, 内阁办公室). 详见网页:
http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/217094/supported_employment_lit_review.pdf [12 月 15 日 2009 年].
- Beyer, S.; Seebohm, P. 2003. 社会企业的就业增长: 2001 年-2003 年公共权威的观点 – *财务净利润分析*. 详见网页:
<http://resources.socialfirms.co.uk/files/ISB%20cost%20benefit%20analysis%20-%20full%20version.pdf> [12 月 15 日 2009 年].
- Beyer, S.; Thomas, J.; Thornton, P. 2002. *支持性就业项目的净利润和社会受益* (Sheffield, DWP).
- Blanck, P.; Hill, E.; Siegal, C.; Waterstone, M. 2009. *残疾人公民权利法及相关政策*, 第二版. (Thomson/West Publishers).
- Boeltzig, H.; Scott Gilmore, D.; Butterworth, J. 2006. *关于社区康复服务提供者的国家调研, FY2004-2005. 报告 1: 有学习障碍的残疾人在融合就业场所工作的就业成果. 实际调研 44* (美国波士顿, 社区融合研究所(ICI)).
- Braddock, D.; Hemp, R.; Rizzolo, M. 2008. *发展障碍残疾人研究* (华盛顿地区, 美国智力障碍残疾人和发展障碍残疾人协会 (AAIDD)).
- Brolin, D. 1972. “对智力迟钝者康复服务的价值与职业成功的关联”, 在 *美国智力缺陷者研究杂志*, 第 76 卷, 644–651 页.
- Brown, I. 2007. “什么是智力障碍残疾人和发展障碍残疾人”, 在 I. Brown 和 M. Percy (eds): *智障残疾人和发展障碍残疾人综合指南* (Baltimore, Paul H. Brookes), 3–15 页
- Butterworth, J.; Hagner, D.; Helm, D.; Whelley, T.A. 2000. “企业文化, 社会干预和对从学校到工作岗位过渡期年轻人的支持”, 在 *智力迟钝者杂志*, 第 38 卷, 342–353 页.

- 加拿大社区生活协会(CACL). 2006. *加拿大智障残疾人的就业能力和就业*. 递交加拿大下议院常务委员会人力资源, 社会发展和残疾人发展部门的报告(多伦多).
- Chadsey, J.G.; Linneman, D.; Rusch, F.R.; Cimera, R.E. 1997. “社会融合干预和职业辅导员对残疾人就业的影响”, 在 *智力迟钝残疾人和发展障碍残疾人的教育和培训*, 第 32 页, 281–292 页.
- Chadsey, J.G.; Shelden, D.L.; Horn, J.R.; Bardeleben, D.; Cimera, R.E. 1999. “让工作场所合作者参与的残疾人就业的社会干预成功案例和不成功的案例分析”, 在 *职业康复杂志*, 第 12 卷, 103–112 页.
- Christianson, A.L.; Zwane, M.E.; Manga, P.; Venter, A.; Downs, D.; Kromberg, J.G. 2002. “南非农村的智障残疾儿童: 流行率以及与之相关联的残疾”, 在 *智障残疾人研究杂志*, 第 46 卷, 179–86 页.
- Cianciolo, A.T.; Sternberg, R.J. 2004. *有关智力问题的历史* (Malden, MA, Blackwell Publishing).
- Cimera, R. 2010. “2002 年-2007 年, 支持性就业为纳税人带来的经济效益”, 在 *严重残疾人的研究和实践*, 第 34 卷, 13–20 页.
- Cimera, R. 2011. “需要帮助的智障残疾人在庇护工场的工作环境下, 他们的就业状况否得到改进?”, 在 *职业技能康复杂志*, 第 35 卷, 21-27 页.
- Cimera, R.E.; Rusch, F.R. 1999. “支持性就业项目的效益: 关于一些研究著作的回顾”, 在 *精神发育迟钝者研究的国际回顾*, 第 22 卷, 175–225 页.
- Clarke, A.M.; Clarke, A.D.B. 1965. *智力残缺: 就业的改变*, 第二版. (伦敦, 苏恩出版社).
- Clarke, A.M.; Clarke, A.D.B. (eds). 1958. *智力残缺: 就业的改变* (伦敦, 苏恩出版社).
- Corbiere, M.; Bond, G.R.; Goldner, E.M.; Ptasinski, T. 2005. “在加拿大和美国支持性就业模式执行的真实情况”, 在 *精神病治疗服务杂志*, 第 56 卷, 1444–1447 页.
- Coyle, K.; Moloney, K. 1999. “爱尔兰的一家智障残疾人服务机构的以人为本规划简介: 一份研究介绍”, 在 *职业康复杂志*, 第 12 卷, 175–180 页.
- Cramm, J-M.; Tebra, N.; Finkenflugel, H. 2008. “工作场所的同事对支持性就业的残疾员工的感受”, 在 *智障残疾人的政策和实践杂志*, 第 5 卷, 269–275 页.

- Crawford, C. 2006. 开发劳动力市场协议扩展智障残疾人的就业前景(多伦多, Roeher 研究院).
- Darwin, C. 1859, *物种起源* (伦敦; John Murray)
- Dempsey, I.; Ford, J. 2009. “澳大利亚和英国的智障人士就业”, 在 *残疾人政策研究*, 第 19 卷, 233–243 页。
- 卫生部 (英国). 2009. *就业的价值--对智障残疾人的真正意义的工作*. 详见网页:
http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/217091/delivery_plan.pdf
[2009 年 12 月 5 日].
- . 2001. 人的价值: 21 世纪对学习障碍残疾人的新战略. 详见网页:
<http://www.archive.official-documents.co.uk/document/cm50/5086/5086.htm> [2009 年 12 月 5 日].
- Dewson, S.; Ritchie, H.; Meager, N. 2005. *关于残疾人就业的新政. 雇主调查*. 研究报告 DWPRR 301 (伦敦, 就业和养老金部).
- Donnelly, M.; Hillman, A.; Stancliffe, R.J.; Knox, M.; Whitaker, L.; Parmenter, T. 2010. “在为智障残疾人提供有效工作机会时非正式网络的角色”, in *WORK: 预防, 评估和康复杂志*, 第 36 卷, 227–237 页。
- Duce, J.; Biersdoff, K. 2002. “支持个体经营”, 在 *康复的回顾*, 第 13 卷, 第 8 号.
- Dudley, J. R. Schatz, M. S. 1985. “在评估庇护工场项目中缺少的环节: 顾客的建议”, 在 *智力迟钝杂志*, 第 23 卷, 235–40 页.
- Edeh, O.M.; Hickson, L. 2002. “在不同文化背景下智障残疾学生人际关系问题解决”, 在 *美国智力迟钝者杂志*, 第 107 卷, 页数 60–15.
- Edgerton, R.B. 2001. “智障残疾人和发展障碍残疾人大部分都会隐藏自己”, 在 A. Tymchuk, K.C. Lakin 和 R. Luckasson (eds): *被遗忘的人群成年轻度学习障碍残疾人的现状和困难*, (Baltimore, Paul H. Brookes), 3–19 页.
- . 1967. *能力的评价: 生活中对智力迟钝者的歧视* (美国加州大学伯克利分校出版社).
- Einfeld, S.L.; Piccinin, A.M.; McKinnon, A.; Hofer, S.M.; Taffe, J.; Gray, K.M.; Bontempo, D.E.; Hoffman, L.R.; Parmenter, T.R.; Tonge, B.J. 2006. “青年智力障碍残疾人的病理学分析”, 在 *美国医疗协会杂志*, 第 296 卷, 1981–1989 页.
- Eggleton, I.; Robertson, S.; Ryan, J.; Kober, R. 1999. “智力障碍残疾人就业对其生活质量的影响”, 在 *职业康复杂志*, 第 13 卷, 95–107 卷.

- Emerson, E. 2007. “智力障碍者与贫困”, 在 *智障迟钝者和发展障碍残疾人研究回顾*, 第 13, 187–113 页.
- Emerson, E.; Fujiura, G.; Hatton, C. 2007. “国际视角”, 在 S.L. Odom, R.H. Horner, M. Snell 和 J. Blacher (eds): *发展障碍残疾人手册* (纽约, Guildford Press).
- Ellis, N.R. (ed.). 1963. *智力迟钝者, 心理学理论研究手册* (纽约, McGraw Hill).
- Fabian, E.S.; Edelman, A.; Leedy, N. 1993. “在工作场所严重残疾员工和社会辅助: 克服困难的策略”, 在 *康复杂志*, 第 59 卷, 29–34 页.
- Field, K.; Macky, T. 2010. *Gracelands 小组的转变* (Te Awamutu, Gracelands 小组的服务).
- Ford, J.; Ninnes, P.; Parmenter, T.R. 1995. “严重智障残疾人的家长和他们的主要看护人对他们从事支持性就业的态度”, 在 *智力障碍和发展障碍残疾人杂志 (JIDD)*, 第 29 卷, 245–261 页.
- Forester-Jones, R.; Gore, N.; Melling, K. 2010. “有多少智障残疾人在英国就业?”, 在 *Tizard 学习回顾杂志*, 第 15 卷, 56–58 页.
- Fujirura, G.T.; Park, H.J.; Rutkowski-Kmitta, V. 2005. “在发展的世界的残疾数据统计: 对我们的意义”, 在 *智力障碍者应用研究杂志*, 第 18 卷, 295–304 页.
- Gold, M.W. 1975. “职业技能培训”, in J. Wortis (ed.): *智力缺陷和发展障碍残疾人, 年度报告*, 第 7 卷, 第 254–264 页.
- . 1972. “在流水线上工作的针对智障残疾人的技能培训的刺激因素: 获得, 转移和保留”, 在 *美国智力残疾人杂志*, 第 76 页, 517–526 页.
- Gottlieb, A.; Myhill, W.N.; Blanck, P. 2010. “残疾人就业”, 在 J.H. Stone 和 M. Blouin (eds): *康复国际百科全书*. 可在: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=123&language=en> [3 Feb. 2011] 观看.
- Graffam, J.; Smith, K.; Shinkfield, A.; Polzin, U. 2000. *成为可能: 雇佣残疾人雇主的收获* (墨尔本, 残疾人研究院, 迪肯大学).
- Graffam, J.; Shinkfield, A.; Smith, K.; Polzin, U. 2002a. “影响雇主决定雇佣残疾人及在工作场所持续工作的因素”, 在 *职业康复*, 第 17 卷, 第 175–181 页.
- Graffam, J.; Smith, K.; Shinkfield, A.; Polzin, U. 2002b. “雇佣残疾人的雇主成本和收益”, 在 *职业康复杂志*, 第 17 卷, 251–263 页.

- Greenleigh Associates, Inc. 1975. *T 庇护工场对严重智障残疾人就业的扮演角色* (纽约, Greenleigh Associates, Inc.).
- Greve, B. 2009. *欧洲国家残疾人在劳动力市场就业状况和就业法规实施情况: 国家报告和调查研究论证总汇*. 报告由欧洲残疾人专家科研网络提供 (ANED), 利兹市大学.
- Griffin, C.; Hammis, D. 2002. “工作匹配: 发现适合度”, 在 *工作匹配通讯*, 第 15 卷, 1-2 页.
- Griffin, C.; Hammis, D.; Geary, T. 2007. *工作开发者手册. 客户化就业实践策略* (Baltimore, Paul H. Brookes).
- Griffin, C.C.; Hammis, D.; Geary, T.; Sullivan, M. 2008. “客户化就业: 我们在哪; 我们的前途在哪”, 在 *职业技能康复杂志*, 第 28 卷, 135-139 页.
- Grimes, D. 1985. *新方向. 残疾人的回顾*. (堪培拉; 澳大利亚政府出版服务).
- Gunzberg, H.C. 1965. *心理缺陷和社交能力* (伦敦, Bailliere, Tindall and Caswell).
- Halpern, A.S.; Close, D.W.; Nelson, D.J. 1986. *靠自己. 成年智障残疾人半独立生活项目的影响力* (Baltimore, Paul H. Brookes).
- Hatton, C.; Emerson, E.; Lobb, C. 2005. *评估有价值的人的影响力: 项目一期报告. 国家数据回顾* (兰开斯特, 英国, 因果兰开斯特大学, 卫生研究院).
- Heath, B. 2010. *权利和利益: 残疾人在政治经济下的二分法?* 未公开出版的 (多伦多, 约克大学).
- Hofer, S.M.; Gray, K.M.; Piccinin, A.M.; Mackinnon, A.; Bontempo, D.E.; Einfeld, S.L.; Hoffman, L.; Parmenter, T.R.; Tonge, B.J. 2009. “智障残疾人情感和行为干预的相互关系: 澳大利亚儿童到成人发展研究报告 (ACAD)”, 在 *美国智力障碍和发展障碍残疾人杂志*, 第 114 卷, 第 5 号, 307-321 页.
- Hopkins, R. 1995. “社区经济发展: 如何扩大”, 在 *社区发展杂志*, 第 30 卷, 48-55 页.
- Horner, R.H.; Dunlap, G.; Koegel, R.L. 1988. *普遍化和维护, 生活方式的改变* (Baltimore, Paul H. Brookes).
- Inge, K. 2008. “客户化就业及选择: 关键因素”, 在 *职业康复杂志*, 第 28 卷, 67-70 页.

- . 2006. “客户化就业：融合式就业策略的发展”, 在 *职业康复杂志*, 第 24 卷, 191–193 卷.
- 国际残疾人权利监控. 2004. *美国地区报告* (芝加哥, 国际残疾人网络).
- 国际劳工组织 (ILO). 2010a. *为智障残疾人开辟就业和培训的路径, 非洲地区会议, 卢萨卡, 赞比亚, 2010 年 3 月 9-11 号* (日内瓦, 技能和就业能力部).
- . 2008a. *技能开发通过以社区为基础的康复(CBR): 良好实践指南* (日内瓦, 技能和就业能力部).
- . 2008b 国际劳工组织 (ILO) 社会公正为一个公平的全球化公约, at http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/download/dg_announce_en.pdf
- . 2007. *残疾人获得工作技能策略: 赞比亚* (日内瓦, 技能和就业能力部).
- . 2006. *Imp 全球就业工作计划实施: 体面劳动的就业策略, “远景” 文件* (日内瓦). 网址: <http://www.ilo.org/gea> [1 Feb. 2011].
- . 2003. *就业走出贫困*, R 第 91 届国际劳工组织大会局长报告, 日内瓦, 2003 (Geneva). 网址: <http://www.oit.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf> [1 Feb. 2011].
- . 2001. *弥补体面劳动的不足全球的挑战*, Re 第 89 届国际劳工大会局长报告, 日内瓦, 2001 (Geneva). 网址: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc89/rep-i-a.htm> [1 Feb. 2011].
- . 1999. *体面劳动*, 第 87 届国际劳工大会局长报告, 日内瓦, 1999 (Geneva). 网址: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm> [2011 年 2 月 1 日].
- Ipsen, C., 2004 ‘农村残疾人康复进展研究报告 #28’ 网址 <http://rtc.ruralinstitute.umn.edu/RuEcD/Update.htm>
- 爱尔兰支持性就业协会 (IASE), 2000. “支持性就业研究报告”, EU Horizon Project Consortium.
- 爱尔兰支持性就业协会 (IASE), 2005. *2005-2010 五年发展战略* http://www.iase.ie/pages/policy/Iase_Development_Strategy_2005_2010.pdf
- Ishii, K.; Yaeda, J. 2010. “日本智障残疾人就业发展项目”, 在 *职业康复杂志*, 第 10 卷, 23-29 页.

- Jenaro, C.; Mank, D.; Bottomley, J.; Doose, S.; Tuckerman, P. 2002. “支持性就业的国际状况：进展和成果分析”，在 *职业康复杂志*, 第 17 卷, 5-21 页.
- Jordan de Urries, Beyer, Verdugo 2007. 欧洲支持性就业状况的比较性研究, 萨拉曼卡和加的夫大学, 与 EUSE 合作.
- Kelly, C., Craig, S.; Kelly, F.; 2010. “2009 年国家智力障碍残疾人委员会年度报告. 都柏林: HRB
- Kiernan, W.E.; Gilmore, D.; Butterworth, J. 1997. “融合是就业服务提供者的观点及面对的困难”, in Kiernan, W.E. and Schalock, R.L. (eds): *融合式就业的现状和未来的趋势* (华盛顿地区, 美国精神残疾人协会), 97-105 页.
- Kiernan, W. E.; Hoff, D.; Freeze, S.; Mank, D. M. 2011. “就业第一，只是开始没有结束”，在 *智力障碍和发展障碍残疾人杂志*, 第 49 卷, 300-3004 页.
- Kiernan, W.E.; Schalock, R.L. (eds). 1997. *融合式就业的现状和未来的趋势* (华盛顿地区, 美国精神残疾人协会).
- Kiernan, W.E.; Stark, J.A. 1986. *成年智障残疾人通向就业之路* (Baltimore, Paul H. Brookes).
- Kober, R.O. 2005. *发展障碍残疾人就业的几种有效地办法*. 未发表的博士论文 (西澳大利亚大学).
- Koistinen, M. 2008. *赞比亚学习障碍残疾人职业技能培训和就业的经验和未来的发展* (赫尔辛基, FAIDD 芬兰发展障碍残疾人协会).
- Knox, M.; Mok, M.; Parmenter, T.R. 2000. “与专家一起合作研究智障残疾人就业”, 在 *残疾和社会*, 第 15 卷, 49-61 页.
- Knox, M.; Parmenter, T.R. 1993. “在竞争的就业环境下得轻度智力障碍残疾人的社会网络和辅助机制”, 在 *国际康复研究杂志*, 第 16 卷, 1-12 页.
- Kregel, J. 1999. “为什么要给发展障碍残疾员工付工资”, 在 *集中于孤独症和发展障碍残疾人*, 第 14 卷, 2-11 页.
- Kregel, J.; Dean, D.H. 2002. “庇护工场对比支持性就业: 发展障碍残疾人长期就业的成果比较”, in J. Kregel, D.H. Dean and P. Wehman (eds): *残疾人就业服务的成就和困难: 工作场所辅助工作著作收集*. 网址: <http://www.worksupport.com/resources/viewContent.cfm/151> [3 Feb. 2011]

- Kregel, J.; Wehman, P.; Banks, P.D. 1989. “影响为客户的性格和类型的就业模式在个人的产出在支持性就业上”, 在 *实用行为分析杂志*, 第 22 卷, 407-415 页
- Kregel, J.; Wehman, P.; Revell, G.; Hill, J.; Cimeria, R. 2000. “支持性就业受益费用分析:初步的发现”, 在 *职业康复杂志*, 第 14 卷, 153-161 页.
- Kretzman, J.; McNight, J. 1997. 从内部和外部建设社区:通往发现和移动社区的资产的道路 (芝加哥, Acta Publications).
- Kromberg, J.G.R. 2008. “智力障碍残疾人在南非社区的状况: 流行率和传统辅助的经验”, 在 *智障人士实用研究*, 第 52 卷, 640 页.
- Kromberg, J.; Zwane, E.; Manga, P.; Venter, A.; Rosen, E.; Christianson, A. 2008. “在南部非洲人口中智障人士的状况”, 在 *智障人士政策和实践杂志*, 第 5 卷, 89-95 页.
- Kuno, K. 2009. “残疾人平等权利培训 (DET): 在发展中国家的机遇和挑战”, 在 *亚洲和太平洋地区康复杂志*, 第 20 卷, 41-52 页
- Li, S.; Wong, T. 2007. “英国,西班牙和香港的社会企业政策” 香港: 研究和图书馆服务部, 法律委员会秘书处. <http://www.legco.gov.hk/yr07-08/english/sec/library/0708rp03-e.pdf>
- Lindstrom, L.; Doren, B.; Metheny, J.; Johnson, P.; Zane, C. 2007. “职业发展家庭中家庭的作用: 过渡到就业”, 在 *发展障碍儿童委员会*, 第 73 卷, 348-366 页.
- Luckasson, R.; Borthwick-Duffy, S.; Buntinx, W.H.E.; Coulter, D.L.; Craig, E.M.; Reeve, A. et al. 2002. *智力迟钝: 定义, 分类和系统支持* (第十版) (华盛顿地区, 美国智力迟钝协会).
- Luckasson, R.; Coulter, D.L.; Polloway, E.A.; Reiss, S.; Schalock, R.L.; Snell, M.E.; et al. 1992. *智力迟钝: 定义, 分类和系统支持* (第九版) (华盛顿地区, 美国智力迟钝协会).
- Luecking, R.G.; Wittenburg, D. 2009. “从残疾青年过渡到残疾成年人时提供帮助: 青年过渡示范项目案例”, 在 *职业康复杂志*, 第 30 卷, 241-251 页.
- Mank, D.M.; Rhodes, L.E.; Bellamy, G.T. 1986. “可供选择的四种就业模式”, 在 W.E. Kiernan and J.A. Stark (eds): *有学习障碍成年残疾人的就业之路* (Baltimore, Paul H. Brookes).
- Matsui, 2008. 日本残疾人就业办法, 在 FOCUS 2008 年 12 月刊第 54 卷 www.hurights.or.jp/archives/focus/section2/2008/12/employment-measures-for-persons-with-disabilities-in-japan.html

- May, P.A.; Brooke, L.; Gossage, J.P.; Croxford, J.; Adnams, C.; Jones, K.L.; Robinson, L.; et al. 2000. “南非 Western Cape 省胎儿乙醇综合征流行病的研究”, 在 *美国公共卫生杂志*, 第 90 页, 1905–1912 页.
- McCaughrin, W.B.; Rusch, F.R.; Conley, R.W.; Tines, J. 1991. “伊利诺伊州支持性就业实施在最初两年的成本效益分析”, 在 *肢体残疾人和发展障碍残疾人杂志*, 第 3 卷, 129–145 页.
- McCall, T. 2003. “社区经济发展模式制度性设计: 关于机会和能力”, 在 *社区发展杂志*, 第 38 卷, 96–108 页.
- McConkey, R.; Mezza, F. 2001. “在日间看护中心的有学习障碍的残疾人就业愿望”, 在 *有学习障碍残疾人杂志*, 第 5 卷, 309–10 页.
- McCormick, R.; McRae, J. 2005. 关于都柏林超级市场支持性就业工作开发的调研, 国家残疾人协会 (NDA), 残疾研究大会, 都柏林, 2005 年, 残疾和就业: “研究成果给我们的启示”
<http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/A3CFE76BE6EE5B7080257117005B2A1B?OpenDocument>
- McCuller, W.J.; Sussman, S.; Holiday, K.; Craig, S.; Dent, C.W. 2002. “安置高危险年轻人的过程跟踪”, 在 *评估和健康专业杂志*, 第 25 卷, 345–362 页.
- McGaughey, M.; Mank, D. 2001. “支持性就业系统改变的实践性证据”, 在 *残疾研究杂志*, 第 11 卷, 210–222 页.
- McInnes, M.M.; Ozturk, O.D.; McDermott, S.; Mann, J. 2010. “支持性就业可行吗?”, 在 *政策分析和管理杂志*, 第 29, 506–525 页.
- McVilly K.R.; Parmenter, T.R.; Stancliffe, R.J.; Burton-Smith, R.M. 2004. “智力障碍者对友谊的期望和他们的经验 (ID)”, 在 *智障残疾人研究杂志*, 第 48 卷, 428 页.
- Mercer, J. 1992. “2000 年精神障碍残疾人就业模式改变的影响 2000”, in L. Rowitz (ed.): *2000 年精神障碍残疾人* (纽约, 斯普林格), 15–38 页.
- Migliore, A.; Grossie, T.; Rogan, P. 2008. “为什么智障残疾成年人愿意在庇护工场工作?” 在 *职业康复杂志*, 第 28 卷, 29–12 页.
- Migliore, A.; Mank, D.; Grossi, T.; Rogan, P. 2007. “融合就业或庇护工场: 智障残疾成年人, 他们的家庭和他们的合作者的选择”, 在 *职业康复杂志*, 第 26 卷, 5–19 页.
- Mills, L.A. 2006. *R 新生的融合式就业: 发展障碍残疾人促进融合式就业的良好实践* (麦迪孙, 威斯康星州健康和家庭服务部/通往独立之路).

- Moiza, M. 2008, ‘残疾人和人权: 乌干达残疾人服务’, 收音机节目 网址 [http://www.gttd.net/bestpractice/BP2008\(Uganda\).pdf](http://www.gttd.net/bestpractice/BP2008(Uganda).pdf)
- Mung’omba, J. 2008. “政策解析: 赞比亚智障残疾人就业状况分析”, 在 *智障残疾人就业杂志政策和实践*, 第 5 卷, 142-144 页.
- Murphy, S.T.; Rogan, P.M. 1995. *关闭庇护工场, 从庇护工场转向融合是就业*(Baltimore, Paul H. Brookes).
- National Core Indicators (NCI). 2008. “就业数据, 第 IX 终期报告”, 人类服务研究院和国家智力障碍残疾人和发展障碍残疾人研究院.
- 国家残疾人协会, 2005 残疾人和就业: 研究成果的启示”[http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/A3CFE76BE6EE5B7080257117005B2A1B/\\$File/disability_research_conference.htm](http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/A3CFE76BE6EE5B7080257117005B2A1B/$File/disability_research_conference.htm)
- .2011. “残疾人和就业: 官方数据解读”, 研究系列 1. <http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/E016F5035C8127BC802570660054EC12?OpenDocument>
- Neufeldt, A.; Albright, A. 1998. *残疾人和个体经营就业的商业发展模式* (Concord, Ontario, Captus Press).
- Neufeldt, A.; Sandys, J.; Fuchs, P.; Logan, P. 2000. “经济一体化和残疾人: 加拿大支持性就业和个体经营项目成本和收益基线调研”, 在 *Int 残疾人实践计划国际应用杂志*, 第 23 卷, 24-36 页.
- 新西兰人权委员会, 2011. *残疾人平等就业的跟踪* www.neon.org.nz
- Nirje, B. 1985. “常态化原理的理论基础和逻辑”, 在 *澳大利亚和新西兰发展障碍残疾人杂志*, 第 11 卷, 65-68 页.
- . 1969. “常态化理论和它的人力资源管理概念”, in R. Kugel and W. Wolfensberger (eds): *智力障碍残疾人士居住服务改变*(华盛顿地区, 智力障碍残疾人总统委员会).
- Novak, J.; Rogan, P.; Mank, D.; DiLeo, D. 2003. “国家范围的职业康复机构支持性就业和系统改变 调研”, 在 *职业康复杂志*, 第 19 卷, 157-166 页.
- Njenga, F. 2009. “非洲智障残疾人的状况: 儿童和成人流行病学和政策服务”, *现在的流行病学主张*, 第 22 卷, 457-461 页.
- O’Brien, D.; Ford, L.M.; Malloy, J.M. 2005. “以人为本资金提供: 使用付款凭单和个人预算来支持恢复和就业为精神残疾人”, 在 *职业康复杂志*, 第 23 卷, 71-79 页.

- O'Brien, J.; Dempsey, I. 2004. “在澳大利亚，芬兰和瑞典的智障残疾人就业服务综合分析”，在 *智力障碍者政策和实践杂志*, 第 1 卷, 126–135 页.
- 残疾人就业政策办公室. 2001. *客户化就业: 为成功就业实际解决办法* (华盛顿地区, 美国劳动部), 第 2 卷. (www.onestops.info/pdf/CE201.pdf)
- Okahashi, P. 2001a. “残疾人个体经营”, 在 *康复回顾杂志*, 第 12 卷, 1-2 页.
- . 2001b. “影响发展障碍残疾人成功实施自我倡导的原因”, 在 *康复回顾杂志*, 第 12 卷, 75–85 页.
- Olson, D.; Cioffi, A.; Yovanoff, P.; Mank, D. 2001. “雇主的对精神迟钝者的期望”, 在 *职业康复杂志*, 第 16 卷, 125–133 页.
- 开放社会研究所 (OSI). 2006. 智障残疾人受教育机会和就业机会: 中欧和东欧地区智障残疾人就业状况
http://www.soros.org/initiatives/health/focus/mhi/articles_publications/publications/access_20061006
- . 2005. 智障人士的权利: 教育和就业的权利- 监督报告, 荷兰 (布达佩斯, 匈牙利, OSI/EU 监督和倡导项目).
www.osmhi.org/contentpics/202/id_nl.pdf
- Parent, W.; Hill, M.L.; Wehman, P. 1989. “从庇护工场到支持性就业模式的成果: 应对职业康复的挑战”, 刊登于 *康复日报*, 第 55 卷, 51–57 页.
- Parent, W.; Kregel, J.; Johnson, A. 1996. “关于严重智障残疾人接受支持性就业服务的调查”, 刊登于 *孤独症和其他发展障碍残疾人*, 第 11 卷, 207–221 卷.
- Parmenter, T.R. 2002. “澳大利亚在融入式就业方面的成就”, 刊登在 *残疾人研究季刊*, 第 22 卷, 第 1-26 页.
- . 2004 关于实用的智障残疾人研究的历史回顾: 基金会的发展. In E. Emerson, C. Hatton, T. Thompson and T.R. Parmenter (Eds.), *实用智障残疾人研究手册*. 纽约: Wiley, 3-39.
- . 2001. “智障残疾人. Quovadis?”, in G. Albrecht, K.D. Seelman and M. Bury (eds): *残疾人研究手册* (纽约, Sage), 267–296 页
- . 1999. “为残疾人提供支持性就业服务, 的影响因素: 澳大利亚的回顾”, 在 *职业康复日报*, 第 13 卷, 117–129 页.
- . 1991. 政策是否落后于研究课题? 澳大利亚和新西兰发展障碍残疾人日报, 第 17 卷, 1-6 页

- . 1990. “青年智障残疾人从学校过渡到工作场所和成人智障人士的生活”, 在 *澳大利亚特殊教育日报*, 第 14 卷, 20–31 页.
- . 1986. 从学校过渡到工作场所的桥梁: 澳大利亚的实践(纽约, 世界康复基金委员会).
- . 1980. 独立生活的职业技能培训 (纽约, 世界康复基金会委员).
- Parmenter, T.R.; Fraser, B.J. 1980. “评估系统应用模式: 一个项目工作经验的改革”, 在 *发育异常的儿童*, 第 27 卷, 141–150 页.
- Parmenter, T.R.; Harman, A.D.; Yazbeck, M.; Riches, V.C. 2006. “生活技能培训为处于青春期的智力障碍残疾人”, in P.N. Walsh, A. Carr, G. O'Reilly and J. McEvoy (eds): *智障残疾人和医疗诊所的心理辅助资料手册* (伦敦, Routledge), 687–728 页.
- Parmenter, T.R.; Knox, M. 1991. “青年智障残疾人后学校实践经验”, 在 *国际康复研究日报*, 第 14 卷, 281–292 页.
- Parmenter, T.R.; Miller, V.; Debenham, D. 1977. “轻度智障人士的职业准备: 就业模式和相关因素的研究调查”, 在 *国家康复摘要*, 第 3 卷, 29–45 页.
- PricewaterhouseCoopers LLP. 2006 就业和养老金部门: 再就业 – 回顾将来的商业选择模式.
<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2006/remploy/summary/>
- Rangarajan, A.; Wittenburg, D.; Honeycutt, T.; Brucker, D. 2008. 项目促进残疾人就业: 美国的经验和教训养老金和就业部研究报告 第 548 篇 (Norwich, UK, Her Majesty's Stationery Office)."
- Riches, V. 1996. “澳大利亚, 新南威尔士州, 残疾学生从学校到社区的回顾”, 在 *智障残疾人和发展障碍残疾人日报*, 第 21 卷, 71–88 页.
- Riches, V.C.; Green, V.A. 2003. “残疾人在工作场所的社会融合: 澳大利亚的经验”, 在 *职业技能康复日报*, 第 19 卷, 127–142 页.
- Riches, V.C.; Parmenter, T.R.; Llewellyn, G.; Hindmarsh, G.; Chan, J. 2009a. “我-能: 一个为残疾人的辅助需求进行分类的新工具: 第 I 部”, 在 *智障人士实用研究杂志*, 第 22 卷, 326–339 卷.
- . 2009b. “衡量 2 我-能工具的可靠性, 有效性和实用性的办法: 第 II 部”, 在 *智障残疾人实用研究杂志*, 第 22 卷, 340–353 页.
- Rigby, N. (ed.). 1973. 关于智力发展障碍残疾人: *救助金或其他办法?* (Canberra, 澳大利亚精神障碍残疾人协会).

- Rimmerman, A. 1998. “对智障残疾人就业能力的态度,影响以色列合作主管的态度的因素”, 在 *智障残疾人和发展障碍残疾人杂志*, 第 23 卷, 245–254 页.
- Robertson, L.; Emerson, E.; Hatton, C.; Elliot, J.; McIntosh, B.; Swift, P.; et al. 2006. “在英国,智障残疾人以人为本计划的费用和影响力,纵向研究”, 在 *智障残疾人美国杂志*, 第 111 卷, 400–416 页.
- Rogan, P.; Banks, B.; Howard, M. 2000. 工作场所辅助实践: “可能很小,但是非常必要”, 在 *关注孤独症和其他发展障碍残疾人*, 第 15 卷, 2–11 页.
- Rogan, P.; Rinne, S. 2011. “国家需要相关机构的改变从庇护工场到融入式就业”, 在 *智障残疾人和发展障碍残疾人*, 第 49 页, 248-260 页.
- Rogan, P.; Novak, J.; Mank, D.; Martin, R. 2002. “从价值到实践: 在国家级实施支持性就业”, 在 *职业康复杂志*, 第 17 卷, 47–57 卷.
- Rose, J.; Saunders, K.; Hensel, E.; Kroese, B.S. 2005. “智障残疾人获得就业, 能够生存的影响因素”, 在 *智障人士杂志*, 第 9 卷, 9–23 页.
- Rutkowski, S.; Daston, M.; Van Kuiken, D.; Riehleb, E. 2006. “项目调查: 按需求模式的高中过渡”, 在 *职业技能康复杂志*, 第 25 卷, 85–96 页.
- Saloviita, T.; Pirttimaa, R. 2007. “继续考察芬兰的支持性就业”, 在 *智障残疾人政策和实践杂志*, 第 4 卷, 229–234 页.
- Sandys, J. 2007. “智障残疾人和发展障碍残疾人工作和就业”, in I. Brown and M. Percy (eds): *对智障残疾人和发展障碍残疾人的一个综合性的指南* (Baltimore, Paul H. Brookes), 527–543 页.
- Schalock, R.L. 2004a. “概念化和测量”, in E. Emerson, C. Hatton, T. Thomson 和 T.R. Parmenter (eds): *T 智力障碍者国际应用研究手册* (Chichester, UK, John Wiley & Sons Ltd.), 369–384 页.
- .2004b. “残疾的调查数据对政策和实践的影响”, 在 *残疾政策研究杂志*, 第 14 卷, 204–215 页.
- Schalock, R.L. (ed.): 1999. *适应性行为和其测量标准* (华盛顿地区, 美国精神障碍残疾人协会).
- Schalock, R. L.; Borthwick-Duffy, S.A.; Bradley, V.J.; Buntinx, W.H.E.; Coulter, D.I.; Craig, E.M.; et al. 2010. *智障残疾人. 定义, 分类和辅助系统* (华盛顿地区, 美国智力障碍和发展障碍残疾人协会 (AAIDD)).

- Schneider, J. 2003. “用在支持性就业方面的费用值得吗? 回顾”, 在 *国际社会心理学康复杂志*, 第 7 卷, 145–156 页.
- Schoonheim, J.; Smits J. (2009) 欧洲国家残疾人就业报告: 荷兰部分 ANED (欧洲残疾事务专家学院网络) www.disability-europe.net/
- Shearn, J.; Beyer, S.; Felce, D. 2000. “实验性研究: 关于针对严重智障残疾人和需要高度辅助的残疾人的支持性就业的成本效益”, 在 *智障人士应用研究杂志*, 第 13 卷, No. 1, 29–37 页.
- Smith, K.; Wilson, C.; Webber, L.; Graffam, J. 2004. “通向就业成功之路: 精神障碍残疾者就业”, in L. Masters Glidden (ed.): *国际精神障碍残疾者研究杂志*, 第 29 卷, 261–289 页.
- Solarsh, G.; Hofman, K.J. 2006. “发展障碍残疾人”, in D.T. Jamison, R. Feacham, M.W. Makgoba, E.R. Bos, F.K. Baingaria, K.J. Hofman and K.O. Rogo (eds): *撒哈拉以南地区的发病率和死亡率* (第二版) (华盛顿地区, 世界银行).
- Stainton, T.; Hole, R.; Charles, G.; Yodanis, C.; Powell, S.; Crawford, C. 2006. *非家居辅助和智障残疾人: 良好实践案例, 以及经济影响的回顾* (温哥华, BC, 社区生活研究项目, 加拿大英属哥伦比亚大学).
- Stein, Z.; Belmont, L.; Durkin, M. 1987. “轻度智力障碍残疾人与重度智力障碍残疾人的能力比较: 在 8 个不发达国家的调查”, 在 *U 乌普萨拉医学科学杂志*, 44 号增刊, 89–96 页.
- Stevens, H. 1967. “心智缺陷的国际视角”, in B.W. Richards (ed.): *心智缺陷科学研究国际协会第一次大会会议记录* (伦敦, Michael Jackson), xxxi-xli 页.
- Storey, K. 2003. “工作场所对残疾员工的自然而然的辅助工作的研究回顾”, 在 *国际康复研究杂志*, 第 26 卷, 79–84 页.
- .2002. “在支持性就业中加强社会干预: 内容更新”, 在 *职业康复杂志*, 第 17 卷, 231–237 页.
- Storey, K.; Horner, R.H. 1991. “三种支持性就业模式得社会干预的比较分析”, 在 *应用行动分析杂志*, 第 24 卷, 349–360 页.
- Taanila, A.; Rantakallio, P.; Koiranen, M.; von Wendt, L.; Jarvelin, M.R. 2005. “智障残疾人在公开的劳动力市场如何管理? 芬兰北部 1966 年出生的智障人士就业跟踪”, 在 *智障残疾人研究杂志*, 第 49 卷, 218–27 页.

- Thompson, J.R.; Bryant, B.; Campbell, E.M.; Craig, E.M.; Hughes, C.; Rotholz, D.A. et al. 2004. 辅助需求的强烈度 (SIS) (华盛顿地区, 美国精神障碍残疾人协会).
- Timmons, J.C.; Schuster, J.; Hammer, D.; Bose, J. 2002. “客户对五个基本服务要素的需求: 通向成功的道路”, 在 *职业康复杂志*, 第 17 卷, 183–194 页
- Tizard, J.; Loos, F.M. 1954. “智障残疾人的学习空间”, 在 *美国精神残疾人杂志*, 第 59 页, 85–90 页.
- Tse, J.W. 1994. “雇主对智障残疾员工工作表现的期望和评估”, 在 *澳大利亚和新西兰发展障碍残疾人杂志*, 第 19 卷, 139–147 页.
- .1993. “雇用精神障碍者雇主的态度”, 在 *康复国际研究杂志*, 第 16 卷, 72–76 页
- Tuckerman, P 2008 a. “可行的工作辅助”, 在 *I 相互作用杂志*, 第 21 卷, 6–10 页.
- Tuckerman, P. 2008b. 聘用残疾员工会带来道德和经济上的双重收益(悉尼, 澳大利亚广播委员会). 网址:
<http://www.abc.net.au/rn/perspective/stories/2008/2171810.htm> [20 Aug. 2010].
- Tuckerman, P.; Smith, R.; Borland, J. 1999. “澳大利亚的经验: 雇佣智障残疾人雇主的相关费用”, 在 *职业康复杂志*, 第 13 卷, 109–116 页.
- 美国政府问责局. 2001. “中心提供残疾员工的就业和辅助工作, 但是劳动力需要监管”. 华盛顿 (地区): 美国审计总署.
- Verdonschot, M.M.; deWitte, L.P.; Reichrath, E.; Buntinx, W.H.; Curfs, L.M. 2009. “智力障碍者参与社区生活: 完全根据经验的发现”, 在 *智障残疾人研究杂志*, 第 53 卷, 303–318 页.
- Verdugo, M.A.; Jordan de Urries, F.B.; Jenaro, C.; Caballo, C.; Crespo, M. 2006. “支持性就业对智障残疾员工生活质量的影响”, 在 *智障残疾人应用研究杂志*, 第 19 卷, 309–316 页.
- Verdugo MA, Martín-Ingelmo R, Jordán de Urries FB, Vicent C, et al. 2009. “欧洲增加支持性就业对残疾人生活质量的影响和对残疾人自我决定的影响”, 在 *职业康复*, 第 31 卷, 55–64 页.
- Visier, L. 1998. “在庇护工场的残疾人就业”, 在 *国际劳动回顾*, 第 137 卷, 347–65 页.
- Walker, A. 2011. “包围! 自我倡导者的就业之路”, 在 *智力障碍和发展性障碍残疾人杂志*, 第 49 卷, 310–12 页.

- Walsh, P.N.; Lynch, C.; deLacey, E. 1994. “爱尔兰成年智障残疾人的支持性就业：敞开的路项目经验”，在 *国际康复研究杂志*, 第 17 卷, 15-24 页.
- Walsh, P.N.; Rafferty, M.; Lynch, C. 1992. “敞开的路项目：精神残疾人的真正意义的工作”，在 *国际康复研究杂志*, 第 14 卷, 155-61 页.
- Ward, J.; Parmenter, T.R.; Riches, V.; Hauritz, M. 1978. « 工作调整，关于轻度残疾青年参加工作准备中心培训的跟踪调查”，在 *国家康复文摘*, 第 2 卷, No. 3/4.
- Warner, G. 2010. *残疾人就业及经济发展项目的良好实践*。递交马来西亚康复大会的报告 (MCR), 吉隆坡，马来西亚, 9 月 20-22 日，2010.
- Wehman, P.; Inge, K.J.; Revell, W.G.; Brooke, V.A. (eds): 2006. *残疾人融合式就业，真正的工作，合理的收入* (Baltimore, Paul H. Brookes).
- Wehman, P.; Revell, W.G.; Brooke, V. 2003. “有竞争力的就业是第一选择吗？在 *政策研究杂志*, 第 14 卷, 163-173 页.
- Weikle, D. W. J. 2008. “社区康复委员会的建立.”, 在 *智障残疾人和发展障碍残疾人杂志*, 第 46 卷, 58-63 页.
- Whitehead, C.W. 1979. “庇护工场在最近十年的发展：工作，工资和社会福利”，in G.T. Bellamy, G. O'Connor 和 O.C. Karan (eds): *严重残疾* (Baltimore, University Park Press), 71-84 页.
- Wiese, M.Y.; Parmenter, T.R. 2009. “以在辅助发展障碍残疾人时人为本的计划的演变”，在 E. Moore (ed.): *社区实践案例管理* (墨尔本, 牛津大学出版社), 203-225 页.
- Wilson, P.A. 1996. “社区经济发展-发自内心的授予他们权利”，在 *城市研究杂志*, 第 33 卷, 617-630 页.
- Wolfensberger, W. 1972. *在人类服务中的常态化原则* (多伦多, 国家智力迟钝者研究院).
- Woolf, S.; Woolf, C.M.; Oakland, T. 2010. “适应性行为，成年智障残疾人与社区独立生活”，在 *智力障碍和发展障碍残疾人杂志*, 第 48 卷, 209-215 页.
- Yazbeck, M.; McVilly, K.; Parmenter, T.R. 2004. “澳大利亚公众对智障残疾人的态度”，在 *残疾人政策研究杂志*, 第 15 卷, 97-111 页.
- Zarocostas, J. 2005. “残疾人参与劳动力市场仍然面临障碍”，在 *华盛顿时代杂志*, A16, 2005 年 12 月 5 日.

相关法律

美国残疾人法案, 1990, 网址 <http://www.access-board.gov/about/laws/ada.htm>

澳大利亚残疾人服务法, 1986, 网址
<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2007C00362>

发展障碍残疾人的辅助和人权法案 (美国), 1984, 网址
http://www.mnddc.org/dd_act/documents/84-DDA-USH.pdf

反歧视法案(英国), 1995, 网址
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents>

残疾人就业促进废除法案 (新西兰), 2007, 网址
<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2007/0011/10.0/whole.html>

国际劳工该组织残疾人职业康复和就业公约, 第 159 号, 1983, 网址
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C159>

国际劳工组织发对就业和工作歧视公约, 第 111 号, 1958 , 网址
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>

残疾人就业促进法 (日本), (修订)1976, 网址
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha.html> (只有非官方的译文)

新西兰残疾人发展战略, 网址
<http://www.odi.govt.nz/documents/publications/nz-disability-strategy.pdf>

残疾人法案 (马来西亚) 2008, 网址
www.malaysiancare.org/view_file.cfm?fileid=138

康复法修订 (美国), 1986 , 网址
[http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=gladnetcollect&sei-redir=1#search="Rehabilitation+Amendments+\(USA\)+1986](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=gladnetcollect&sei-redir=1#search=)

相关的国际法律文件

亚洲和太平洋地区残疾人融入社会琵琶湖千年发展框架, 2002, 网址
<http://www.unescap.org/esid/psis/disability/bmf/bmf.html>

卢萨卡宣言。智障残疾人全面参与培训和就业 , 2010, 网址
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_141158.pdf

联合国United Nations. 2006. *残疾人权利公约*。经联合国大会协商一致通过，残疾人权利公约及其任择议定书，2006年12月13日(纽约)，网址 <http://www2.ohchr.org/english/law/disabilities-convention.htm>

—1993. *残疾人平等机会的标准规则*。与1993年12月20日在联合国大会的第48次会议上一致通过(决定48/96)(纽约)，网址 <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r096.htm>

—1971, *智力迟钝残疾人权利宣言*，

在1971年12月20日的联合国大会第26届会议上一致通过(决议28/56)(纽约)，网址 <http://www.lawphil.net/international/treaties/drmrp.html>

联合国教科文组织(UNESCO). 2010. *Reaching the marginalized*, EFA 2010年全球监督报告2010(牛津大学出版社)网址

<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001866/186606e.pdf>

挑选出的相关机构和非政府组织

澳大利亚竞争就业国家网络公司(以前是澳大利亚国家竞争就业机构)(澳大利亚)，网址 <http://www.acenational.org.au/>

残疾人支持性就业协会(APSE)，网址<http://www.apse.org/>

有特殊需求人士协会(APSN)(新加坡)，网址 <http://www.apsn.org.sg/index.html>

新西兰支持性就业协会(ASENZ)，网址 <http://www.asenz.org.nz/>

英国支持性就业协会，网址 <http://base-uk.org/weblinks>

加拿大社区生活协会(CACL)，网址 <http://www.cacl.ca/>

加拿大支持性就业协会(CASE)，网址 <http://www.supportedemployment.ca/>

联邦政府康复服务(CRS)(澳大利亚)，网址 <http://www.crsaustralia.gov.au/>

南非一位唐氏综合征患者 Jack Mnisi的故事‘一位工作者’，网址 <http://www.downsyndrome.org.za/main.aspx?artid=81>

欧盟支持性就业模式，网址<http://www.euse.org/>

欧盟支持性就业工具包，网址 <http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-1/EUSE%20Toolkit%202010.pdf>

爱尔兰支持性就业协会，网址：<http://www.iase.ie/>

日本老年人和残疾人就业机构 (JEED), 网址
<http://www.jeed.or.jp/english/index.html>

日本残疾人康复协会 (JSRPD), ‘日本职业辅导员参与的支持性就业’, 残障世界, 发行 第 14, June-August 2002 年 6 月-8 月, 网址
http://www.disabilityworld.org/06-08_02/employment/coaches.shtml

生活的链接, 网址 <http://www.thelivinglink.co.za/index.html>

马来西亚职业指导员网站, www.jcmalaysia.com/

新加坡智障残疾人运动 (MINDS), 网址 <http://www.minds.org.sg/>

国家智障残疾人委员会 (NCID) (澳大利亚), 网址 <http://www.ncid.org.au/>

Simon Fraser 大学社区发展中心, 网址
<http://www.sfu.ca/cscd/gateway/sharing/principles.htm>

英国的社会公司, 网站地址 <http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/what-social-firm>

世界支持性就业协会 (WASE), 网址 <http://www.wase.net/>

分类系统

美国智障和发展障碍残疾人协会, 2010, 智障残疾人, 定义, 分类和系统辅助, 第 11 版

美国精神病协会, 2000, 精神紊乱者诊断和数据分析, 第四版 (DSM-IV)

世界卫生组织 (WHO), 2001, 功能, 残疾和健康的国际分类 (ICF), 网址
<http://www.who.int/classifications/icf/en/>

— 1990 疾病分类的国际标准 (ICD-10), 网址
<http://www.who.int/classifications/icd/en/>

就业工作论文

在下面的网页可以找到以前的完整的就业工作论文：
<http://www.ilo.org/employment>

2008

- 1 中小型企业在学习和培训中遇到的困难：公共政策解读；
ISBN 978-92-2-120555-5 (print); 978-92-2-120556-2 (web pdf)
David Ashton, Johnny Sung, Arwen Raddon, Trevor Riordan
- 2 微型企业发展中主流媒体的参与：良好实践案例；
ISBN 978-92-2-121142-6 (print); 978-92-2-121143-3 (web pdf)
Gavin Anderson. Edited by Karl-Oskar Olming, Nicolas MacFarquhar
- 3 承认残疾人的劳动技能和生产力：研究著作回顾
ISBN 978-92-2-121271-3 (print); 978-92-2-121272-0 (web pdf)
Tony Powers
- 4 哥斯达黎加的境外产品的加工生产和就业案例分析；
ISBN 978-92-2-121259-1 (print); 978-92-2-121260-7 (web pdf)
Christoph Ernst, Diego Sanchez-Ancochea
- 5 在非正规及经济体下的技能和生产力；
ISBN 978-92-2-121273-7 (print); 978-92-2-121274-4 (web pdf)
Robert Palmer
- 6 困难和办法来连接：在印度提高生产力和促进就业的困难以及解决办法；
未出版
C. S. Venkata Ratnam, Arvind Chaturvedi
- 7 提高青年人的劳动技能和生产力；
ISBN 978-92-2-121277-5 (print); 978-92-2-121278-2 (web pdf)
David H. Freedman
- 8 蓝领工人的技术开发：预先回顾；
ISBN 978-92-2-121279-9 (print); 978-92-2-121280-5 (web pdf)
Marco Marchese, Akiko Sakamoto

- 9 毛里求斯在全球化和宏观经济改变状况下的就业：在 MFA 后时代下一步的工作?;
ISBN 978-92-2-120235-6 (print); 978-92-2-120236-3 (web pdf)
Naoko Otohe
- 10 尼泊尔学生从学校到工作岗位过渡的实践经验;
ISBN 978-92-2-121354-3 (print); 978-92-2-121355-0 (web pdf)
New Era
- 11 从 MNE 宣言到现实：“最新的政策含义的解读”；
ISBN 978-92-2-120606-4 (print); 978-92-2-120607-1 (web pdf)
Theodore H. Moran
- 12 Gobiernos locales, turismo comunitario y sus redes:
Memoria: V Encuentro consultivo regional (REDTURS);
ISBN 978-92-2-321430-2 (print); 978-92-2-321431-9 (web pdf)
- 13 评估弱势就业：来自巴基斯坦，纳米比亚和巴西的数据
ISBN 978-92-2-121283-6 (print); 978-92-2-121284-3 (web pdf)
Theo Sparreboom, Michael P.F. de Gier
- 14 蒙古学生从学校到工作岗位的过渡期;
ISBN 978-92-2-121524-0 (print); 978-92-2-121525-7 (web pdf)
Francesco Pastore
- 15 关于劳动力市场的灵活性和安全性，是否有全球的合理配置？处理弹性安全的办法？
ISBN 978-92-2-121536-3 (print); 978-92-2-121537-0 (web pdf)
Miriam Abu Sharkh
- 16 印度宏观经济的改变对零售业就业的影响：
增长的政策性含义，行业的改变和就业的关系；
ISBN 978-92-2-120736-8 (print); 978-92-2-120727-6 (web pdf)
Jayati Ghosh, Amitayu Sengupta, Anamitra Roychoudhury
- 17 日本，从以合作为中心的安全到灵活性的安全
ISBN 978-92-2-121776-3 (print); 978-92-2-121777-0 (web pdf)
Kazutoshi Chatani

- 18 国际劳工标准，劳动法和中小企业的关系；
ISBN 978-92-2-121753-4 (print); 978-92-2-121754-1 (web pdf)
Julio Faundez
- 19 中东部和北部非洲，经济增长，就业和减贫；
ISBN 978-92-2-121782-4 (print); 978-92-2-121783-1 (web pdf)
Mahmood Messkoub
- 20 全球农业-食物链: 新鲜水果和蔬菜链与就业和社会问题的关系；
ISBN 978-92-2-121941-5 (print); 978-92-2-121942-2 (web pdf)
Sarah Best, Ivanka Mamic
- 21 智力 1996-2003 年贸易协议和就业的关系；
ISBN 978-92-121962-0 (print); 978-92-121963-7 (web pdf)
- 22 南北贸易和科学技术进步所带来的就业效果；
ISBN 978-92-2-121964-4 (print); 978-92-2-121965-1 (web pdf)
Nomaan Majid
- 23 新鲜水果和蔬菜链与社会计划的关系；
ISBN 978-92-2-122007-7 (print); 978-92-2-122008-4 (web pdf)
Sarah Best, Ivanka Mamic
- 24 Crecimiento económico y empleo de jóvenes en Chile: Análisis sectorial y proyecciones;
ISBN 978-92-2-321599-6 (print); 978-92-2-321600-9 (web pdf)
Mario D. Velásquez Pinto
- 25 发展中国家，影响资金流量的准则；
ISBN 978-92-2-122114-2 (print); 978-92-2-122115-9 (web pdf)
Dirk Willem te Velde
- 26 在银行业促进对工人权利的尊重：现在的实践和将来的预期；
ISBN 978-92-2-122116-6 (print); 978-2-122117-3 (web pdf)
Emily Sims

2009

- 27 技能发展的劳动力市场信息和分析;
ISBN 978-92-2-122151-7 (print); 978-92-2-122152-4 (web pdf)
Theo Sparreboom, Marcus Powell
- 28 全球一体化和当地的关系: 企业社会责任, 工人的权利和当地的发展;
ISBN 978-92-2-122222-4 (print); 978-92-2-122212-5 (web pdf)
Anne Posthuma, Emily Sims
- 29 工作场所的投资: 社会投资者和国家劳工标准;
ISBN 978-92-2-122288-0 (print); 978-92-2-122289-7 (web pdf)
Elizabeth Umlas
- 30 食品价格的增长对就业, 体面劳动及减贫的影响;
ISBN 978-92-2-122331-3 (print); 978-92-2-122332-0 (web pdf)
Rizwanul Islam, Graeme Buckley
- 31 与中小企业有关的劳动法律对经济发展的意义: 拉丁美洲的经验回顾;
ISBN 978-92-2-122368-9 (print); 978-92-2-122369-6 (web pdf)
Juan Chacaltana
- 32 对非正规企业的实习期的理解 – 赞比亚经验研究发现;
ISBN 978-92-2-122351-1 (print); 978-92-2-122352-8 (web pdf)
Irmgard Nübler, Christine Hofmann, Clemens Greiner
- 33 青年人就业的合作伙伴关系. 在选择以社区为基础的计划的回顾;
ISBN 978-92-2-122468-6 (print); 978-92-2-122469-3 (web pdf)
Peter Kenyon
- 34 针对就业的财政刺激一揽子计划的效果;
ISBN 978-92-2-122489-1 (print); 978-92-2-122490-7 (web pdf)
Veena Jha
- 35 经济危机下的劳动力市场政策;
ISBN 978-92-2-122510-2 (print); 978-92-2-122511-9 (web pdf)
Sandrine Cazes, Sher Verick, Caroline Heuer
- 36 全球的经济危机和发展中国家: 传输通道, 财务和政策空间以及国家的反应;
ISBN 978-92-2-122544-7 (print); 978-92-2-122545-4 (web pdf)
Iyanatul Islam

- 37 货币政策的从新思考和财务政策:
务实的建议: 在监督金融稳定性的同时, 增加就业机会和减贫;
ISBN 978-92-2-122514-0 (print); 978-92-2-122515-7 (web pdf)
Gerald Epstein
- 38 孟加拉国促进经济增长的刺激办法: 生产和服务部门的政策分析;
ISBN 978-92-2-122540-9 (print); 978-92-2-122541-6 (web pdf)
Nazneen Ahmed, Mohammad Yunus, Harunur Rashid Bhuyan
- 39 当代印度经济下幸福工作的人们: 活跃的劳动力市场必须要做的是什?
ISBN 978-92-2-122622-2 (print); 978-92-2-122623-9 (web pdf)
Praveen Jha
- 40 全球经济衰退和发展中国家的关系;
ISBN 978-92-2-122847-9 (print); 978-92-2-122848-6 (web pdf)
Nomaan Majid
- 41 在发展的世界, 境外生产和就业的关系: 菲律宾的业务流程外包生产;
ISBN 978-92-2-122845-5 (print); 978-92-2-122846-2 (web pdf)
Miriam Bird, Christoph Ernst
- 42 调研经济大萧条下, 国际劳动力回顾, 1931-1939;
ISBN 978-92-2-122843-1 (print); 978-92-2-122844-8 (web pdf)
Rod Mamudi
- 43 排斥的代价: 排斥残疾人在全球劳动力就业市场的经济后果;
ISBN 978-92-2-122921-6 (print); 978-92-2-122922-3 (web pdf)
Sebastian Buckup
- 44 研究格框架的一些概念问题;
ISBN 978-92-2-123066-3 (print), 978-92-2-123067-0 (web pdf)
Stephanie Allais, David Raffé, Michael Young
- 45 学习第一份资历构架;
ISBN 978-92-2-123068-7 (print), 978-92-2-123069-4 (web pdf)
Stephanie Allais, David Raffé, Rob Strathdee, Leesa Wheelahan, Michael Young

- 46 国际框架协议和全球社会对话:
戴姆勒公司的案例研究;
ISBN 978-92-2-122353-5 (print); 978-92-2-122354-2 (web pdf)
Dimitris Stevis

2010

- 47 国际框架协议和全球社会对话:
参考数据和远景展望;
ISBN 978-92-2-123298-8 (print); 978-92-2-122299-5 (web pdf)
Dimitris Stevis
- 48 就读全球经济危机对南非劳动力市场的影响;
ISBN 978-92-2-123296-4 (print); 978-92-2-123297-1 (web pdf)
Sher Verick
- 49 机构改变指南:发展时期政府的角色;
ISBN 978-92-2-123340-4 (print); 978-92-2-123341-1 (web pdf)
Matthew Carson
- 50 Les politiques du marché du travail et de l'emploi au Burkina Faso;
ISBN 978-92-2-223394-6 (print); 978-92-2-223395-3 (web pdf)
Lassané Ouedraogo, Adama Zerbo
- 51 年轻人从学校到工作场所过渡期的特点分析:
国际劳工组织从学校到工作过渡期调研的证据;
ISBN 978-92-2-122990-2 (print); 978-92-2-122991-9 (web pdf)
Makiko Matsumoto, Sara Elder
- 52 罗马尼亚的摩尔多瓦地区的就业与投资研究:时间序列分析

ISBN 978-92-2-122990-2 (print); 978-92-2-122991-9 (web pdf)
Stefania Villa
- 53 经济危机下正规宏观经济政策: 全职工作的更新案例分析
ISBN 978-92-2-123512-5 (print); 978-92-2-123513-2 (web pdf)
Muhammed Muqtada

- 54 在印度和南非的就业中的不公平现象，在经济危机下的贸易交流；
ISBN 978-92-2124037-2 (print); 978-92-2124038-9 (web pdf)
David Kucera, Leanne Roncolato, Erik von Uexkull
- 55 巴西贸易往来与就业经济危机下的改变：收入，地区和发展部门的发展即将出版
Scott McDonald, Marion Janse, Erik von Uexkull
- 56 Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe;
ISBN 978-92-2-323631-1 (print); 978-92-2-323632-8 (web pdf)
Jorge A. Paz
- 57 中国的人口老龄化与就业;
ISBN 978-92-2-123580-4 (print); 978-92-2-123581-1 (web pdf)
Du Yang, Wang Meiyun
- 58 马达加斯加的就业，扶贫和经济发展的宏观经济框架;
ISBN 978-92-2-123398-5 (print); 978-92-2-123399-2 (web pdf)
Gerald Epstein, James Heintz, Léonce Ndikumana, Grace Chang
- 59 韩国的劳动力市场状况: 多年来的宏观经济观点;
ISBN 978-92-2-123675-7 (print); 978-92-2-123676-4 (web pdf)
Anne Zooyob
- 60 Les Accords de Partenariat Economique et le travail décent:
Quels enjeux pour l'Afrique de l'ouest et l'Afrique centrale?;
ISBN 978-92-2-223727-2 (print); 978-92-2-223728-9 (web pdf)
Eléonore d'Achon, Nicolas Gérard
- 61 2008-2009 年的经济大衰退：原因，结果和政策响应;
ISBN 978-92-2-123729-7 (print); 978-92-2-123730-3 (web pdf)
Iyanatul Islam, Sher Verick
- 62 卢旺达在前进: 每个人都参与其中的困难;
ISBN 978-92-2-123771-6 (print); 978-92-2-123772-3 (web pdf)
Per Ronnås (ILO), Karl Backéus (Sida); Elina Scheja (Sida)
- 63 在地中海国家，增长，经济政策和就业的关系：埃及，以色列，摩洛哥和土耳其的案例;
ISBN 978-92-2-123779-2 (print); 978-92-2-123780-8 (web pdf)
Gouda Abdel-Khalek

- 64 针对融合，机会平等和非正规经济体的劳动力市场政策体系;
ISBN 978-92-2-123787-7 (print); 978-92-2-123788-4 (web pdf)
Mariangels Fortuny, Jalal Al Hussein
- 65 Les institutions du marché du travail face aux défis du développement:
Le cas du Mali;
ISBN 978-92-2- 223833-0 (print); 978-92-2-223834-7 (web pdf)
Modibo Traore, Youssouf Sissoko
- 66 Les institutions du marché du travail face aux défis du développement:
Le cas du Bénin;
ISBN 978-92-2-223913-9 (print); 978-92-2-223914-6 (web pdf)
Albert Honlonkou, Dominique Odjo Ogoudele
- 67 劳动市场和体系形成所起的作用?
在发展中国家和新兴经济体的安全保障;
ISBN 978-92-2-124033-4 (print); 978-92-2-124034-1 (web pdf)
Sandrine Cazes, Sher Verick
- 68 经济危机的情况下，在公开的劳动力市场的体系下的就业动力
即将出版
Elisa Geronzi, Erik von Uexkull, Sebastian Weber
- 69 通向工作权力之路:
公共就业项目的改革 (IPEP);
ISBN 978-92-2-124236-9 (print); 978-92-2-1244237-6 (web pdf)
Maikel Lieuw-Kie-Song, Kate Philip, Mito Tsukamoto, Marc van Imschoot
- 70 全球经济和财务危机对青年人就业产生的影响:
在欧盟，加拿大和美国的劳动力市场恢复措施;
ISBN 978-92-2-124378-6 (print); 978-92-2-124379-3 (web pdf)
Niall O'Higgins
- 71 El impacto de la crisis económica y financiera sobre el empleo juvenil en América Latina:
Medidas des mercado laboral para promover la recuperación del empleo juvenil;
ISBN 978-92-2-324384-5 (print); 978-92-2-324385-2 (web pdf)
Federio Tong
- 72 发展中国家的就业收入尺度;
ISBN 978-92-2-124429-5 (print); 978-92-2-124430-1 (web pdf)
Nomaan Majid

- 73 马拉维就业情况诊断分析;
ISBN 978-92-2-123101-0 (print); 978-92-2-124102-7 (web pdf)
Per Ronnas
- 74 全球经济危机背景下的妇女平等和就业: 产生的影响和政策的响应;
ISBN 978-92-2-14169-0 (print); 978-92-2-124170-6 (web pdf)
Naoko Otobe

2011

- 75 环境的主流问题在可持续发展的企业: 经验探索 and 多重选择
ISBN 978-92-2-124557-5 (print); 978-92-2-124558-2 (web pdf)
Maria Sabrina De Gobbi
- 76 尼泊尔就业动态, 劳动力市场和经济;
ISBN 978-92-2-123605-3 (print); 978-92-2-124606-0 (web pdf)
Shagun Khare , Anja Slany