

Karolina Pawłowska-Cyprysiak
Katarzyna Hildt-Ciupińska

Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną

MATERIAŁY INFORMACYJNE



Materiały informacyjne CIOP-PIB

Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną

Opracowano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Zadanie nr 2.SP.25 pt. „Opracowanie wirtualnego asystenta pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną”.

Autorzy: mgr Karolina Pawłowska-Cyprysiak, dr Katarzyna Hildt-Ciupińska – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Opracowanie redakcyjne:
Monika Piech-Rzymowska

Projekt okładki:
Jolanta Maj

Zdjęcia: Bigstock

© Copyright by
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2022

CIOP  PIB

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (48-22) 623 36 98, www.ciop.pl

Spis treści

1. Charakterystyka niepełnosprawności intelektualnej.....	4
2. Postrzeganie osób z niepełnosprawnością intelektualną	5
3. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną	5
4. Trudności w pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną	6
Jakie zadania, które należy wykonywać w pracy albo związane z pracą, są trudne według osób z niepełnosprawnością intelektualną?	8
5. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w zespole pracowniczym	8
6. Jak pracodawcy patrzą na tę grupę?	9
Jak współpracownicy pełnosprawni patrzą na grupę pracowników z niepełnosprawnościami?	10
7. Jak wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w pracy?	11
Bibliografia.....	13

1. Charakterystyka niepełnosprawności intelektualnej

Grupa osób z niepełnosprawnością intelektualną to niejednorodna pod względem zaburzeń grupa. Zarówno przyczyny powstania niepełnosprawności, jak i jej objawy oraz przebieg jest różny. Niepełnosprawność ta charakteryzuje się ograniczeniami w zakresie:

- **funkcjonowania intelektualnego** – uczenia się, rozumowania oraz rozwiązywania problemów,
- **zachowań przystosowawczych, tj. umiejętności i zdolności:**
 - *konceptyjnych* (m.in.: czytanie, pisanie, rozumienie i używanie pojęć związanych z pieniędzmi, czasem i liczbami),
 - *społecznych* (m.in.: zdolności interpersonalne, poczucie własnej godności, ostrożność, przestrzeganie obowiązujących praw i zasad, rozwiązywanie problemów społecznych),
 - *praktycznych* (m.in.: umiejętności zawodowe, planowanie dnia codziennego, używanie pieniędzy, korzystanie z opieki zdrowotnej, transportu i telefonu) [1].

Niepełnosprawność intelektualna ujawnia się przed 18 rokiem życia [1]. Można wyróżnić 4 jej stopnie: lekki, umiarkowany, znaczny oraz głęboki [2]. Każda osoba ma inne potrzeby czy trudności w funkcjonowaniu, trudno jest więc wskazać jedną, zasadniczą cechę, która odznacza się osoby z tym rodzajem niepełnosprawności. Różnice między nimi wynikają nie tylko ze stopnia posiadanej niepełnosprawności, ale również z współwystępujących z nim wad narządów zmysłów [1]. Zróżnicowanie może dotyczyć m.in.:

- procesów orientacyjno-poznawczych,
- procesów intelektualnych,
- samodzielności,
- percepcji wzrokowej i słuchowej,
- zdolności rozwiązywania problemów,
- rozwoju motorycznego,
- dojrzałości społecznej [1].

Według danych pochodzących z badania Stanu Zdrowia Ludności Polski z 2019 roku osoby z niepełnosprawnością intelektualną stanowiły 1,7% całej grupy osób z niepełnosprawnościami, w czym największą grupą to osoby w wieku 15-19 lat oraz 30-36 lat (odpowiednio 6,8 i 6,1%) [3]. W 2014 roku grupa ta stanowiła 240,7 tys. osób [4].

Oczywiście, najwyższym poziomem funkcjonowania odznaczają się osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej. Należy jednak pamiętać, że osoby z każdej grupy mogą funkcjonować w sposób efektywny przy zapewnieniu jej odpowiedniego wsparcia.

2. Postrzeganie osób z niepełnosprawnością intelektualną

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną najczęściej są postrzegane stereotypowo, również często są całkowicie lub częściowo odrzucane przez innych [5]. Z analizy badań prowadzonych w tym zakresie wynika, że ta grupa postrzegana jest najczęściej jako: smutna, cierpiąca, nieprzewidywalna, powolna, potrafiąca kochać i zaprzyjaźnić się, ale również: agresywna, o niechlujnym wyglądzie [6], słaba, lękliwa, nerwowa, samotna, wycofująca się, niepewna siebie, niezadowolona z życia [7].

Z jednej strony stereotypowe podejście społeczeństwa do osób z niepełnosprawnością intelektualną jest wynikiem uprzedzeń, braku akceptacji, lęku przed odmiennością, brakiem samodzielności i kontaktem z taką osobą, awersji, niechęci oraz chęci unikania (Chodkowska, Szabała 2012 za: Gałuszka, 2018 [8]). Rodziny z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie są często izolowane oraz pozbawiane kontaktów towarzyskich [8]. Z drugiej strony społeczeństwo wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną jest nadopiekuńcze, uwypukla ich kalectwo czy też brzydotę, jednocześnie zwiększając dystans społeczny [5]. Istnieje również przekonanie o konieczności ciągłego wyręczania w codziennych czynnościach osób z niepełnosprawnością intelektualną, co wynika z postrzegania ich jako nieporadnych i wymagających pomocy [9].

3. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną

Biorąc pod uwagę status na rynku pracy, osoby z niepełnosprawnością intelektualną to grupa znajdująca się w najbardziej niekorzystnej sytuacji, jednak nie jest możliwe wskazanie

dokładnych danych dotyczących wskaźnika zatrudnienia tej grupy czy korzystania z usług urzędów pracy przez tę grupę. Badania wskazują na to, że bardzo niski procent osób w tej grupie (3,1%) ma stałą pracę, a 2,3% wykonuje pracę dorywczą lub sezonową [6]. Małe możliwości związane z zatrudnieniem w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną wynikają z małej dostępności odpowiednich stanowisk pracy oraz wysokich wymagań odnośnie do wydajności i produktywności pracowników [10].

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą podejmować pracę na otwartym rynku pracy, w zakładach pracy chronionej czy też w zakładach aktywności zawodowej, a organizacja takiej pracy może przyjmować formę zatrudnienia wspomaganego. Zatrudnienie wspomaganie to „dostarczenie wsparcia osobom z niepełnosprawnością oraz innym grupom osób wykluczonych, mającego na celu zapewnienie i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy” (Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego, 2013, s. 16, za: Zakrzewska, 2017 [11]). Koncepcja takiego zatrudnienia zakłada zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością po ustaleniu zasad i warunków pracy z tzw. trenerem pracy, który towarzyszy osobie z niepełnosprawnością przez okres ok. 6 miesięcy, udzielając jej szeroko pojętej pomocy podczas wykonywania pracy. Pomoc ta może obejmować: ocenę możliwości zawodowych, znalezienie miejsca zatrudnienia, przygotowanie niezbędnych dokumentów, przeszkolenie w zakresie czynności niezbędnych do wykonywania pracy czy wsparcie w zakresie budowania relacji ze współpracownikami. Wsparcie to z upływem czasu jest coraz mniejsze, a pracownik z niepełnosprawnością umysłową w coraz wyższym stopniu usamodzielnia się [12].

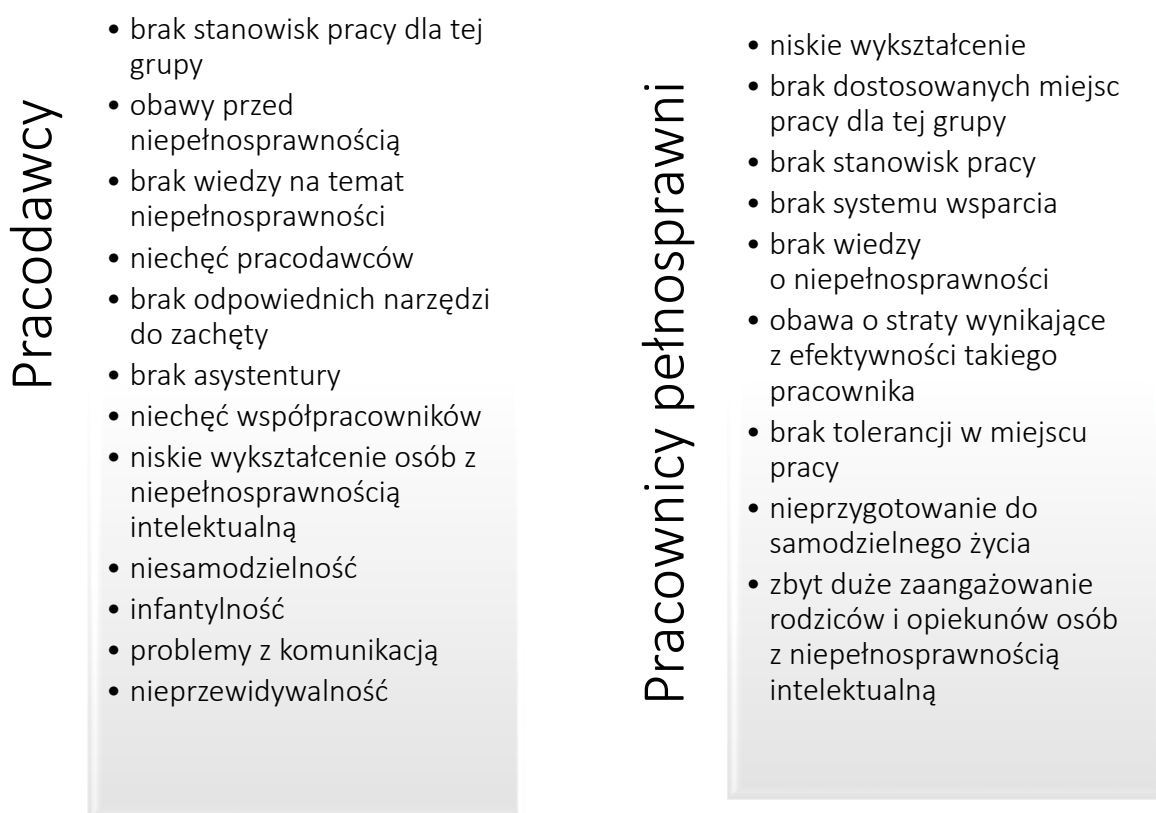
4. Trudności w pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą mieć problemy w takich obszarach jak: umiejętności i zdolności koncepcyjne, umiejętności społeczne oraz umiejętności praktyczne [1]. Mogą one mieć również problemy z opanowaniem mowy oraz zasad komunikowania się, a wyższy stopień niepełnosprawności wiąże się z większym opóźnieniem w rozwoju mowy oraz poważniejszymi zaburzeniami artykulacji, co przekłada się na trudności w kontaktach interpersonalnych [13]. Badania wskazują, że wielu pracowników z niepełnosprawnością intelektualną nie zna zasad bezpiecznego przemieszczania się w miejscu pracy, nie rozpoznaje znaków i symboli z tym związanych [13]. Mają oni trudność z dostosowaniem się do wymagań pracy oraz

zachowaniem się w sytuacji pracy, szczególnie w zakresie zdyscyplinowania, punktualności, dokładności, systematyczności czy też utrzymaniem porządku na stanowisku pracy [12].

Według badań ograniczenia w zakresie pracy zawodowej w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną wynikają głównie z trudności związanych z komunikowaniem się, z zapamiętywaniem oraz koncentracją. Jednak należy również zwrócić uwagę na niedoskonałości, jakie występują programach szkolenia zawodowego, przekonanie pracodawców o braku kwalifikacji zawodowych tych osób czy ich stereotypowe postrzeganie [14].

Jak wskazuje analiza wyników badań prowadzonych w CIOP-PIB w 2020 roku, zarówno pracodawcy (81% grupy, N = 200), jak i pracownicy pełnosprawni (47% grupy, N = 200) uważają, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są grupą dobrze przygotowaną do pracy zawodowej. Na rysunku 1 przedstawiono najczęściej wskazywane przez badanych pracodawców oraz pracowników pełnosprawnych bariery, trudności w zatrudnianiu tej grupy osób.



Rys. 1. Najczęściej występujące bariery/ trudności w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną wg pracodawców (N = 200) i pracowników pełnosprawnych (N = 200)

Jakie zadania, które należy wykonywać w pracy albo związane z pracą, są trudne według osób z niepełnosprawnością intelektualną?

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną wskazały na takie trudne elementy pracy jak:

- konieczność trzymania się ustalonych ram czasowych,
- duże tempo pracy,
- poranne wstawanie oraz konieczność codziennych dojazdów do miejsca pracy,
- pracę z pieniędzmi,
- konieczność słuchania poleceń.

Jednocześnie w zdecydowanej większości osoby z niepełnosprawnością intelektualną wskazały na miłą i przyjazną atmosferę w miejscu pracy oraz dobre stosunki zarówno z przełożonymi, jak i współpracownikami. Znalazły się również wypowiedzi świadczące o braku akceptacji i wyśmiewaniu się z osób niepełnosprawnych.

5. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w zespole pracowniczym

Brak bezpośredniego kontaktu i możliwości współpracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną wpływa na powstawanie i powielanie stereotypowego podejścia, niechęci i uprzedzeń do takiej osoby. Wpływa to również na brak wiedzy o samej niepełnosprawności i potrzebach, jakie z niej wynikają [15,16]. Według badań właśnie ta grupa jest postrzegana najbardziej negatywnie na tle wszystkich grup osób z niepełnosprawnościami [17].

Budowanie zespołu pracowniczego, w którym znajduje się osoba z niepełnosprawnością, w tym z niepełnosprawnością intelektualną może być wyzwaniem. Należy więc mieć świadomość, w jaki sposób zarówno pracodawcy, jak i współpracownicy odnoszą się do tej grupy, a także jakie wyzwania stoją przed zespołem pracowniczym w tym zakresie.

6. Jak pracodawcy patrzą na tę grupę?

Analiza wyników badań prowadzonych w CIOP-PIB wskazuje, że wobec grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną pracodawcy (N = 200) przejawiają raczej stosunek negatywny (77% badanych), 6% wskazało, że nie ma zdania na ten temat, po 5% wskazało odpowiedź „negatywny”, „neutralny” lub „nie wiem”, a jedynie po 1% wskazało odpowiednio odpowiedzi – „raczej pozytywny” i „pozytywny”.

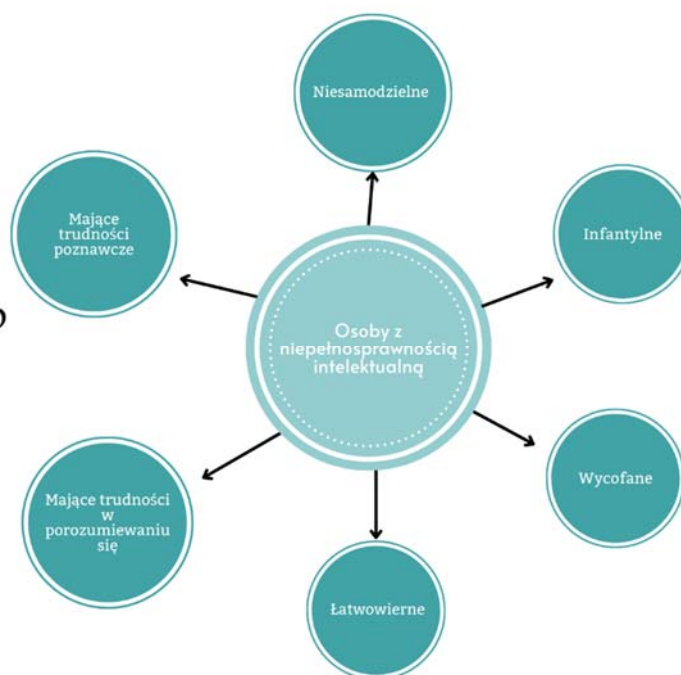
Na pytanie o to, czy przy zapewnieniu odpowiedniego wsparcia pracodawcy zdecydowaliby się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną, 47% badanych odpowiedziało „nie wiem, trudno powiedzieć”, 26% – „raczej nie”, 21% – „nie”, 4% – „tak”, a 2% – „raczej tak”.

Najczęściej wymieniane cechy charakterystyczne tej grupy według pracodawców to (rys. 2):

- infantylność,
- wymóg wsparcia, pomocy, opieki i nadzoru ze strony innych,
- niskie wykształcenie,
- odizolowanie,
- nadmierna ufność,
- gorsza funkcjonalność społeczna,
- niski iloraz inteligencji,
- niedokładność,
- wolniej działający od pracowników pełnosprawnych (Pawłowska-Cyprysiak, Hildt-Ciupińska 2021).



Cechy charakterystyczne osób z niepełnosprawnością intelektualną według pełnosprawnych pracowników



Rys 2. Cechy charakterystyczne osób z niepełnosprawnością wg pełnosprawnych pracowników

Jak współpracownicy pełnosprawni patrzą na grupę pracowników z niepełnosprawnościami?

Relacje w zespołach pracowniczych, w których pracują osoby z niepełnosprawnościami, w dużej mierze zależne są od postrzegania tej grupy przez współpracowników [18]. Analizując literaturę, można znaleźć różne doniesienia na ten temat. Z jednej strony według badaczy postawy współpracowników wobec pracowników z niepełnosprawnościami są pozytywne, pełne życzliwości, pomocy, oraz – co równie ważne – zrozumienia w kontekście potrzeb i możliwych trudności związanych z samą niepełnosprawnością [18-20]. Z drugiej strony można jednak znaleźć doniesienia wskazujące na występowanie negatywnych postaw wobec pracowników z niepełnosprawnościami, które wynikają z powielanych stereotypów czy obaw o konkurencyjność takich pracowników [21, 22].

Zgodnie z wynikami badań prowadzonych w CIOP-PIB pełnosprawni pracownicy (N = 200) oceniają pracowników z niepełnosprawnością intelektualną pod względem możliwości zawodowych najłagodniej ze wszystkich grup osób z niepełnosprawnościami, a prawie połowa badanych (47%) wskazała, że nie jest to grupa dobrze przygotowana do pracy.

Dodatkowo pracownicy pełnosprawni wskazali, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną:

- są jak dzieci i wymagają ciągłej opieki, nie są w stanie pracować bez dużej pomocy i wsparcia innych,
- są osobami nieprzewidywalnymi,
- częściej pozostają poza rynkiem pracy,
- są częściej izolowane społecznie,
- posiadają taki rodzaj niepełnosprawności, o której zbyt mało wiadomo,
- mają gorsze możliwości w zakresie edukacji i kształcenia od osób zdrowych,
- boją się, że nie poradzą sobie w pracy,
- mają trudności w nawiązywaniu kontaktów z ludźmi,
- należą do grupy, która wymaga ponoszenia dodatkowy kosztów przy zatrudnieniu,
- wywołują negatywny stosunek u innych i niechęć.

7. Jak wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w pracy?

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną to osoby rzetelne, zmotywowane do pracy oraz dokładne, które są w stanie nauczyć się wielu prostych prac przydatnych od wykonywania różnych zawodów [12]. Sprawdzają się bardzo dobrze jako pracownicy na stanowiskach pomocniczych, przy prostych pracach lub przy pracach precyzyjnych. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim mają największe szanse na zatrudnienie, kończąc szkoły zawodowe, z kolei w przypadku biernych osób z tej grupy zostają jedynie zajęcia organizowane w ramach Warsztatów Terapii Zajęciowej, które nie dają jednak okazji do włączenia społecznego [14].

Istnieje wiele możliwości wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną w pracy. W jaki sposób możemy to robić?

1. Można wykorzystać metody, które pomogą osobie z niepełnosprawnością intelektualną np. uzupełnić mowę m.in. za pomocą piktogramów, czy też umożliwić jej wykorzystywanie w pracy komputera. Możliwe jest również posiłkowanie się alternatywnymi formami komunikacji, np. posługiwanie się symbolami i/lub znakami czy też od-

powiednia mowa ciała [13]. Należy pamiętać, aby wszelkie przestrzenie, z jakich korzystają osoby z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy, oraz wszelkie narzędzia, które zostały wykorzystane, zostały oznaczone w sposób łatwy do zrozumienia, tj. z wykorzystaniem piktogramów czy grafiki. Przekaz słowny powinien być prosty, a przykłady tłumaczące różne tematy powinny bazować na przykładach z dnia codziennego [23].

2. Znaczenie ma pomoc, podpowiedzi, w jaki sposób wykonywać konkretne zadania. Analiza wyników badań prowadzonych w CIOP-PIB potwierdza potrzebę i wagę takiego wsparcia. Dla grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną jest istotne, aby inna osoba krok po kroku wskazała, jak wykonać daną czynność, szczególnie na początku, w pierwszych dniach pracy. W przypadku czynności o wyższym stopniu trudności wskazane jest ich podzielenie na elementy prostsze. Tempo pracy powinno być dostosowane do możliwości pracownika [23].
3. Możliwe jest również zastosowanie modelu zatrudnienia wspomaganego, czyli zapewnienie pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną wsparcia trenera pracy [24]. Jak już zostało wspomniane, trener towarzyszy osobie z niepełnosprawnością przez okres ok. 6 miesięcy, udzielając jej w tym czasie szeroko pojętej pomocy podczas wykonywania pracy. Wsparcie to z upływem czasu jest coraz mniejsze, a pracownik z niepełnosprawnością coraz bardziej usamodzielnia się [12].
4. W przypadku pracowników z niepełnosprawnością intelektualną istotne jest również stwarzanie zachęt do pracy oraz wyznaczanie celów do osiągnięcia. Nie bez znaczenia pozostaje także otwarcie się na osoby z niepełnosprawnością intelektualną środowiska pracowniczego oraz jego przyjazne nastawienie [12].
5. Ważne jest określenie w sposób jasny i zrozumiały osobie z niepełnosprawnością intelektualną obowiązków, jakie zostały jej przydzielone. Harmonogram prac powinien być niezmienny, zaplanowany z góry i zawierać ustaloną kolejność prac. W przypadku dokonania zmian w wyznaczonym zakresie obowiązków należy przeprowadzić pracownikowi z niepełnosprawnością szkolenie [23].
6. Wszelkie oznaczenia czy też informacje znajdujące się na terenie zakładu pracy powinny być przygotowane w sposób jasny, prosty i zrozumiały dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Ważne jest również wspieranie komunikatów piktogramami czy rysunkami [23].

7. Pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną powinna zostać przydzielona osoba, która będzie ją wspierać podczas np. ewakuacji czy też innych, nieprzewidywanych sytuacji. Należy również prowadzić cykliczne ćwiczenia dotyczące tych zdarzeń, w których uczestniczyć będą osoba z niepełnosprawnością intelektualną i osoba ją wspierająca [23].

Bibliografia

- [1] Bugajska J, Pawłowska-Cyprysiak K, Kamińska J, et al. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy. Poradnik dla pracodawców. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy; Warszawa 2019.
- [2] Wołowicz-Ruszkowska A. Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego – podręcznik dobrych praktyk. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych; Warszawa 2012.
- [3] Stan zdrowia ludności Polski w 2019 r., Główny Urząd Statystyczny; Warszawa 2021. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/stan-zdrowia-ludnosci-polski-w-2019-r-,6,7.html> (dostęp: 21.10.2022).
- [4] Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r., Główny Urząd Statystyczny; Warszawa 2016. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/stan-zdrowia-ludnosci-polski-w-2014-r-,6,6.html> (dostęp: 21.10.2022).
- [5] Kuracki K. Inni – Obcy czy Inni – Drudzy? O potrzebie społecznej akceptacji u osób z niepełnosprawnością intelektualną. Szkoła Specjalna. 2011;2(258):85-90.
- [6] Odoj G. Problemy integracji społecznej osób niepełnosprawnych intelektualnie. W: Górnikowska-Zwolak E, Walkowska W, red. Dzieło Lucyny Frąckiewicz inspiracją dla współczesnej polityki społecznej. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego; 2015.
- [7] Otrębski W, Mariańczyk K, Dusza-Przybylińska R. Nietypowa aktywność osób z niepełnosprawnością umysłową jako czynnik zmieniający ich postrzeganie oraz postawy społeczne wobec nich. W: Parachomiuk M, Szabała B, red. Dystans społeczny wobec osób z niepełnosprawnością jako problem pedagogiki specjalnej. Tom 1: Przyczyny – Konsekwencje – Przeciwdziałanie. Lublin: Wydawnictwo UMCS; 2012. s. 201-219.
- [8] Gałuszka I. Postawy społeczne wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich uwarunkowania – rys historyczny i stan aktualny. Zeszyty Naukowe Pedagogiki Specjalnej. 2018;11:56-69.
- [9] Leśniak J. Społeczne postrzeganie osób z niepełnosprawnością intelektualną. Państwo i Społeczeństwo. 2020;20(1):27-41. DOI: 10.34697/2451-0858-pis-2020-1-002
- [10] Moore K, McDonald P, Bartlett J. Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation, Journal of Intellectual & Developmental Disability. 2018;43(3):328-338.

- [11] Zakrzewska M. Zatrudnienie wspomagane – niemożliwe staje się możliwe. W: Trochimiak B, Wolan-Nowakowska M, red. Zatrudnienie wspomagane. Szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej; 2017.
- [12] Wolska D. Poziom umiejętności życiowych osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną – beneficjentów zatrudnienia wspomagane. Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej. 2016;24:20-34.
- [13] Trochimiak B. Możliwości komunikacyjne pracowników z niepełnosprawnością intelektualną a funkcjonowanie w środowisku pracy. W: Trochimiak B, Wolan-Nowakowska M, red. Zatrudnienie wspomagane. Szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej; 2017. s. 63-73.
- [14] Pietrzak M, Sobocha E. Kompetencje społeczne a możliwości aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy. Przedsiębiorczość – Edukacja. 2019;15(2):95-105. DOI: 10.24917/20833296.152.7
- [15] Kalinowska-Sufinowicz B. Teorie dyskryminacji ekonomicznej na rynku pracy a osoby z niepełnosprawnościami. Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. 2017;(3)24:12-31.
- [16] Hildt-Ciupińska K, Pawłowska-Cyprysiak K. Wykorzystanie potencjału pracowników niepełnosprawnych – wstępne wyniki badań. Bezpieczeństwo pracy. Nauka i praktyka. 202;14:17-21
- [17] Aksamit D. Postawy społeczne jako determinanty strategii postępowania interpersonalnego przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną. W: Szczupał B, Giryński A, Szumski G, red. W poszukiwaniu indywidualnych dróg wspierających wszechstronny rozwój osób z niepełnosprawnością. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej; 2015. s. 117-135.
- [18] Brzosko A. Niepełnosprawność w organizacji i ocenie pracy – perspektywa pracownika. W: Paszkowicz MA, Kochan K. Polityka społeczna w kontekście wychowania, edukacji i rynku pracy. Zielona Góra: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne w Zielonej Górze; 2020. s. 23-30.
- [19] Kołodziejczyk W. Praca jako czynnik integracji osób z niepełnosprawnością w świetle najnowszej literatury w warunkach epidemii wirusa SARS-COV-2. Zeszyty Studenckie „Nasze Studia”. 2021(11):147-155.
- [20] Niedzielski E. Wybrane problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Optimum. Studia Ekonomiczne 2014;2(68):158-166. DOI: 10.15290/ose.2014.02.68.12
- [21] Czyrka K. Specyfika gospodarowania kapitałem ludzkim osób z niepełnosprawnościami w Polsce – perspektywa przedsiębiorstw otwartego rynku pracy. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”; 2019.
- [22] Światała IM. Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością jako aktualny problem społeczno-etyczny. Labor et Educatio. 2016;4:283-299. DOI:10.4467/25439561LE.16.017.6755

- [23] Zawieska WM, red. nauk. Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Dobre praktyki. Warszawa: CIOP-PIB; 2014.
- [24] Morash-Macneil V, Johnson F, Ryan JB. A Systematic Review of Assistive Technology for Individuals With Intellectual Disability in the Workplace. *Journal of Special Education Technology*. 2017;33(1):15-26.