

Niepełnosprawność a praca - aktywność zawodowa osób z trisomią 21

Disability and Work: The Employment of People with Trisomy 21

Izabela Przybyła¹, Julia Nawara²

¹ Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; ORCID: 0009-0003-7205-3531

² Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; ORCID: 0009-0005-3344-696X

ABSTRAKT

Celem niniejszego artykułu jest omówienie aktywności zawodowej osób z trisomią 21 (zespołem Downa) w kontekście prawa do pracy oraz rozwiązań wspierających włączanie ich do otwartego rynku zatrudnienia. Punktem wyjścia jest przekonanie, że praca spełnia nie tylko funkcję ekonomiczną, lecz także społeczną i rozwojową, a jednocześnie stanowi sferę, w której szczególnie silnie ujawniają się ograniczenia doświadczane przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną. W części poświęconej terminologii porządkujemy stosowane określenia (zespół Downa / trisomia 21) oraz podkreślamy znaczenie języka podmiotowego w opisie funkcjonowania osób i w planowaniu adekwatnego wsparcia. Następnie w sposób syntetyczny analizujemy czynniki utrudniające udział w rynku pracy, takie jak postawy społeczne i pracodawców, niedostosowanie obowiązków do możliwości pracowników, brak doświadczeń zawodowych zdobywanych w trakcie edukacji czy uwarunkowania instytucjonalne. Kolejna część artykułu poświęcona jest zatrudnieniu wspomaganiemu jako koncepcji zwiększającej szanse zarówno na podjęcie, jak i utrzymanie pracy. W podsumowaniu wskazujemy, że skuteczna aktywizacja zawodowa osób z trisomią 21 wymaga indywidualnego podejścia, ścisłej współpracy z pracodawcami i otoczeniem społecznym oraz uwzględniania jakości zatrudnienia, a nie jedynie samego faktu podjęcia pracy.

Słowa kluczowe: trisomia 21, zespół Downa, aktywność zawodowa, aktywizacja zawodowa, dorośli z niepełnosprawnością intelektualną

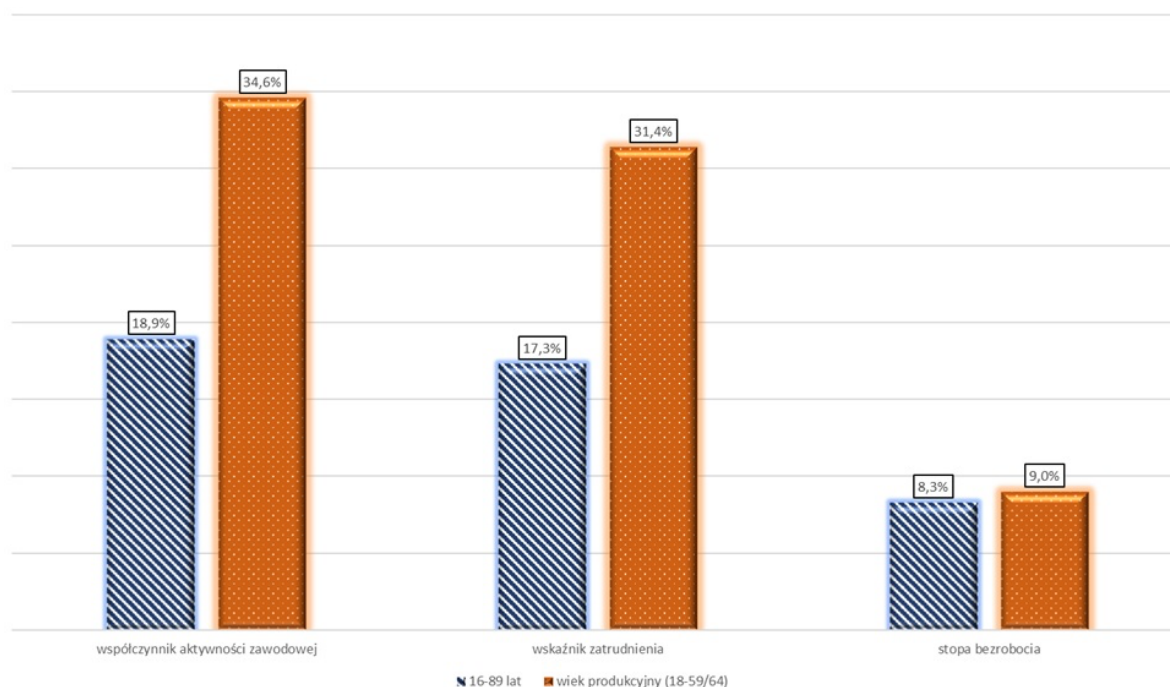
WPROWADZENIE

Artykuł 27 Konwencji ONZ, który przedstawia prawa osób niepełnosprawnych potwierdza, że osoby te mają prawo do pracy na równi z innymi (Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, 2012). Wraz ze wzrostem aktywności i samoorganizacji środowisk osób z niepełnosprawnościami oraz coraz powszechniejszym uznaniem ich praw za integralną część praw człowieka, zmienia się sposób postrzegania i myślenia o polityce społecznej. Coraz częściej opisuje się ją w kategoriach podejścia stawiającego na niezależność, które kładzie nacisk na autonomię człowieka, stanowienie o sobie oraz możliwość planowania własnego życia. W tym ujęciu szczególnego znaczenia nabiera polityka zatrudnienia, której celem powinno być realne otwieranie dostępu do rynku pracy oraz ograniczanie nierówności występujących w praktyce społecznej i instytucjonalnej.

Pomimo wprowadzanych zmian, tj. instrumentów aktywizacji zawodowej, sytuacja na polskim rynku pracy pozostaje niestety niekorzystna. W badaniach naukowych można dostrzec stale utrzymujący się wysoki poziom bierności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, przy jednoczesnym zróżnicowaniu wskaźników, w zależności od

rodzaju niepełnosprawności (np. szczególnie niskie wartości dotyczą osób z niepełnosprawnością intelektualną). Zdecydowanie warto dodać, że w danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), wskaźnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, które są w wieku produkcyjnym, szacowany jest na ok. 30%, a zatrudnienie tych samych osób pozostaje na poziomie ok. 28%.¹

Wiele młodych osób zmagających się z niepełnosprawnościami w przedziale wiekowym 25-34 lata po zakończeniu kształcenia pozostaje poza rynkiem pracy, nie podejmując żadnego zatrudnienia (Wojnarowska, 2022).



Rysunek 1. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami mieszczących się w przedziale wiekowym 16-89 lat oraz w wieku produkcyjnym, I kw. 2025 roku

Źródło: <https://niepełnosprawni.gov.pl/baza-wiedzy/niepelnosprawnosci-w-liczbach/rynek-pracy/2155-2/>

Badanie zostało przeprowadzone przez Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) we współpracy z Głównym Urzędem Statystycznym w ramach ogólnopolskich badań reprezentacyjnych. Dane pochodzą z I kwartału 2025 roku.

CEL I PYTANIA BADAWCZE

Identyfikacja barier systemowych, społecznych i organizacyjnych w aktywności zawodowej osób z trisomią 21 oraz analiza czynników sprzyjających podejmowaniu pracy przez nie na otwartym rynku, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudnienia wspomaganego i *job carvingu*.

¹ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Główny Urząd Statystyczny, dane za I kwartał 2025 r.

Pytania badawcze:

1. Jakie bariery (mentalne, organizacyjne, systemowe) w znacznym stopniu ograniczają dostęp osób z trisomią 21 do zatrudnienia?
2. Które formy wsparcia (zatrudnienie wspomagane, job carving, praktyki i staże) okazują się najbardziej skuteczne w utrzymaniu pracy?
3. Jakie rekomendacje dla pracodawców i polityki zatrudnienia wynikają z analizy badań empirycznych przeprowadzonych w Polsce i za granicą?

W niniejszej pracy poddawane analizie są również: zgromadzenie, uporządkowanie, a także interpretacja pozyskanych informacji odnoszących się do:

1. problematyki dotyczącej relacji pomiędzy pracownikami z wyżej opisywaną niepełnosprawnością, a pracodawcami oraz współpracownikami;
2. docelowej poprawy jakości funkcjonowania w środowisku pracowniczym osób z niepełnosprawnością.

METODOLOGIA

Artykuł ma charakter teoretyczno-analityczny i został opracowany z wykorzystaniem analizy literatury przedmiotu. Przeprowadzono przegląd polsko- i anglojęzycznych publikacji naukowych, raportów instytucji publicznych oraz badań empirycznych opublikowanych w latach 2007-2025. Kryteria włączenia: recenzowane czasopisma, jawne procedury badawcze, publikacje odnoszące się bezpośrednio do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną i zespołem Downa. Zastosowano metodę analizy treści i porównawczej syntezy wyników. Artykuł nie prezentuje badań własnych; jego wkład polega na uporządkowaniu wiedzy, identyfikacji luk i sformułowaniu rekomendacji praktycznych.

Punktem wyjścia dla analizy relacji między niepełnosprawnością intelektualną, a pracą, jest pytanie o cel wychowania i edukacji. W najprostszym ujęciu edukacja przygotowuje do samodzielności, odpowiedzialności i pełnienia ról dojrzałego człowieka, jednakże „dorosłość” nie jest kategorią jednowymiarową. Bywa ona rozumiana jako pewien mechanizm warunkujący rozwój psychiczny lub jako proces społeczno-kulturowy (Malewski, 1991). W konsekwencji wymagania stawiane osobie dorosłej łączą się zarówno z dojrzałością, ale również z umiejętnością realizowania ról społecznych, w tym roli pracownika.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną również są przygotowywane do samodzielnego funkcjonowania oraz uczestnictwa w życiu społecznym, w tym do aktywnego poszukiwania zawodu, a także podjęcia pracy na miarę indywidualnych możliwości oraz potrzeb.

W praktyce - pomiędzy pojęciem „niepełnosprawność intelektualna”, a „praca” pojawiają się istotne napięcia: dotyczą one zarówno warunków organizacji pracy, jak i społecznych oczekiwań wobec dorosłości oraz realnych możliwości uzyskania i utrzymania zatrudnienia. Z perspektywy badawczej można te napięcia opisać jako zestaw pytań problemowych, takich jak:

1. Jaki rodzaj pracy jest osiągalny i sensowny dla danej osoby?
2. W jakim środowisku, przy jakim wsparciu oraz jak planować przebieg uczenia się zadań?
3. W jaki sposób poddawać ocenie efektywność bez redukowania osoby do miary wydajności?

Takie pytania są ważne również dlatego, że wsparcie dorosłości osób z niepełnosprawnością intelektualną nie powinno być prostym przeniesieniem wzorców

odnoszonych się do osób pełnosprawnych, ale powinno uwzględniać specyfikę funkcjonowania, tempo uczenia się oraz znaczenie wsparcia środowiskowego (Bińczycki, Trętko, 2015; Nosal, Wasielewska, 2016).

Analizy dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami podkreślają, że skuteczne włączenie zawodowe wymaga nie tylko zachęt systemowych, lecz także dobrze zaplanowanych działań w miejscu pracy. Obejmuje to m.in. rozpoznanie potrzeb danej osoby, odpowiednie dostosowanie stanowiska, zaplanowanie kolejnych etapów uczenia się, zapewnienie czasu na utrwalenie sekwencji działań oraz monitorowanie wdrożenia (por. Bińczycki, Trętko, 2015). W literaturze z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi wskazuje się również, że podejście do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami powinno być elementem spójnej strategii HR, a nie jedynie działaniem incydentalnym (Pancewicz, Kotzian, 2014).

Jednocześnie utrzymują się bariery ograniczające aktywność zawodową. W opracowaniach wskazuje się m.in. przeszkody natury mentalnej po stronie pracodawców (obawy o efektywność i koszty), bariery psychologiczne po stronie samych osób z niepełnosprawnościami (lęk przed zmianą i porażką), ryzyko automarginalizacji (związane z obawą przed utratą świadczeń), a także ograniczenia kwalifikacyjne i infrastrukturalne (Nosal & Wasielewska, 2016). W przypadku niepełnosprawności intelektualnej, bariery te są często wzmacniane stereotypami, w tym traktowaniem dorosłych osób z wyżej wymienionym typem niepełnosprawności jako „wiecznie niedorosłych”, co ogranicza społeczne oczekiwania wobec ich samodzielności, w tym samostanowienia w obszarze pracy (por. Piotrowicz, 2010). Szczególnie użytecznym podejściem w tym kontekście jest zatrudnienie wspomagane, rozumiane jako zapewnianie wsparcia osobom z niepełnosprawnościami w uzyskaniu i utrzymaniu płatnej pracy na otwartym rynku. W praktyce wsparcie to często obejmuje zatrudnienie trenera pracy, który towarzyszy osobie w przygotowaniu do podjęcia zawodu, wejściu do miejsca pracy oraz adaptacji do zadań i środowiska (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2019). Uzupełniając wykorzystuje się job carving, czyli projektowanie lub modyfikowanie zakresu obowiązków w taki sposób, aby odpowiadał profilowi kompetencji danej osoby i jednocześnie był użyteczny dla pracodawcy (Graff, 2013).

ZESPÓŁ DOWNA - UJĘCIE TERMINOLOGICZNE

Współczesna nazwa „zespół Downa” ma charakter eponimiczny, pochodzi od nazwiska lekarza Johna Langdona Downa (1828-1896), który w XIX wieku opisał zbiór cech klinicznych. W starszej literaturze spotyka się te właśnie określenia obecnie uznawane za przestarzałe i stygmatyzujące. W 1959 roku Jérôme Lejeune powiązał opisywany zespół z aberracją chromosomową. W 1961 roku grupa genetyków zaapelowała o odejście od dawnych określeń; w praktyce przyjęto nazwę „Down syndrome”, a następnie zmianę tę zatwierdziła Światowa Organizacja Zdrowia (1965).

W ujęciu biomedycznym zespół Downa jest uwarunkowany obecnością dodatkowego materiału genetycznego chromosomu 21, stąd równoważnie stosuje się określenie „trisomia 21”. W kategoriach kariotypu najczęściej dotyczy to sytuacji, w której w każdej komórce występują trzy kopie chromosomu 21. W literaturze podkreśla się, że zespół Downa nie jest jednorodny na poziomie genetycznym. Opisuje się trzy główne mechanizmy cytogenetyczne: — Trisomia 21 (niedysjunkcyjna) - najczęstsza postać; w opracowaniach epidemiologicznych wskazywana jako ok. 95% przypadków.

- Translokacja - rzadziej (ok. 2% przypadków), dodatkowy materiał chromosomu 21 jest przyłączony do innego chromosomu.
- Mozaicyzm - ok. 2% przypadków; część komórek ma typową liczbę chromosomów, a część z nich dodatkowy chromosom 21 (Sánchez-Pavón i in., 2022).

Z perspektywy terminologii istotne jest rozróżnienie między „zdrowieniem” a „wsparciem”. Zespół Downa jako aberracja chromosomowa nie jest możliwy do wyleczenia w sensie usunięcia przyczyny genetycznej, choć możliwe, zalecane, a nawet niejednokrotnie konieczne są oddziaływania rehabilitacyjne, medyczne i edukacyjne. W pedagogice specjalnej i naukach społecznych zespół Downa opisywany jest nie tylko jako kategoria genetyczna, ale także jako doświadczenie jednostki i rodziny osadzone w kontekście społecznym.

PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW Z TRISOMIĄ 21 W POLSCE

Osoby z trisomią 21 przejawiają cechy, które w dorosłości i życiu zawodowym mogą utrudniać wykonywanie obowiązków. Jedną z często występujących przeszkód jest nienormatywny rozwój mowy, który stanowi barierę komunikacyjną. Nierzadko opóźniony jest także rozwój poznawczy oraz osobowościowy. Osoby z opisywaną niepełnosprawnością wykazują również cechy pozytywnie odbierane przez otoczenie: opiekuńczość, empatię, zdolność do tworzenia i utrzymywania więzi społecznych. Ułatwieniem w kontekście pracy okazuje się rozumienie słyszanej mowy, które jest na wyższym poziomie niż rozwój intelektualny (Zasępa, Otrębski, 2025).

Ważną rolę w dorosłym życiu zawodowym osób z trisomią 21 odgrywa edukacja. Osoby uczęszczające do szkoły ogólnodostępnej lub integracyjnej osiągają lepsze postępy oraz czerpią od rówieśników odpowiednie wzorce zachowań. Akceptacja i poczucie przynależności mają realny wpływ na samoocenę, co rzutuje na postrzeganie siebie w przyszłości (Tworzydło, 2025).

W późniejszym czasie człowiek z określoną niepełnosprawnością, który aktywnie szuka pracy, poprzez podjęcie jej w konkretnym miejscu, podnosi swoją samoocenę, pewność siebie, zapewnia sobie niezależność finansową oraz buduje szacunek wobec własnej osoby. Zatrudnienie pozwala odnaleźć poczucie sensu życia i realizować potrzebę przynależności do grupy (Trochimiak, Wolan-Nowakowska, 2017).

W kontekście niepełnosprawności, pracę zarobkową najczęściej podejmują osoby młode, wybierające zawody ogólnodostępne i będące bardziej otwarte na różnorodne warunki zatrudnienia. Po ukończeniu pięćdziesiątego piątego roku życia, potencjalni pracownicy wykazują większą ostrożność. Mniejszą chęć do podjęcia pracy przejawiają osoby z niższym wykształceniem oraz te z trwałym uszkodzeniem narządu ruchu, problemami neurologicznymi lub trudnościami w zakresie wzroku, słuchu, mowy, czytania i pisanie (Świtłała, 2016).

Wprowadzono również udogodnienia dotyczące organizacji czasu pracy dla osób z niepełnosprawnościami: siedmiogodzinny wymiar czasu pracy dla osób z lekkim lub znacznym stopniem niepełnosprawności, dodatkowa 15-minutowa przerwa, dodatkowy urlop w wymiarze 10 dni roboczych oraz usprawiedliwiona nieobecność w pracy bez utraty części wynagrodzenia w celu wykonania niezbędnych badań (Ostalecka, 2007).

Podsumowując gotowość do pracy oraz chęci osób z trisomią 21, można zauważyć, iż większa część osób młodych jest zdecydowanie bardziej otwarta na oferty pochodzące z rozmaitych branż. Jednakże druga część potencjalnych pracowników (wiekowo starsza), decyduje się na podjęcie zawodu po dokonaniu pewnej analizy oraz z dużą dozą ostrożności,

ze względu na świadomość swoich praw. Wcześniejszy etap, który został wspomniany w opisywanym tekście – edukacja – jest niezwykle istotnym rozdziałem w życiu młodego człowieka, który otwiera mu drzwi do dorosłości w kontekście pracowniczym.

PERSPEKTYWA WSPÓŁPRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

Postrzeganie osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy często jest przepełnione stereotypami, co niesie ze sobą alienację i odrzucenie. Sposób oceny osób z niepełnosprawnościami wynika z przekonania, że są one otaczane nadmierną opiekuńczością. Jednocześnie zauważalne są zachowania unikające, dystans i niechęć (Pawłowska-Cypriasiak, Hildt-Ciupińska, 2022).

Sposób nawiązywania relacji z osobą niepełnosprawną wpływa na komfort pracy nie tylko pomiędzy nią, a pracownikiem bez niepełnosprawności, ale i pomiędzy całym zespołem. Atmosfera wewnątrz grupy pracowniczej jest niezwykle ważna, dlatego warto zadbać o właściwe stosunki wśród wszystkich ludzi będących nieodłącznym elementem tegoż składu (Pawłowska-Cypriasiak, Hildt-Ciupińska, 2022).

W badaniu przeprowadzonym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) w 2021 roku, na próbie 200 pracodawców, 8% zadeklarowało chęć zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną, 20% stwierdziło, że w ich firmie nie ma takiej możliwości, a 4% wykazało chęć pod warunkiem dostosowania stanowiska. Argumentami przeciw były: specyfika pracy, większe przywileje (zwolnienia), negatywne opinie i doświadczenia (Pawłowska-Cypriasiak, Hildt-Ciupińska, 2021). W badaniach CIOP-PIB, pracodawcy wymieniali cechy, które ich zdaniem przejawiają potencjalni pracownicy z niepełnosprawnościami: duża ufność, brak precyzyjności, powolność, brak wiedzy i wykształcenia, obniżone funkcjonowanie społeczne (Pawłowska-Cypriasiak, Hildt-Ciupińska, 2022).

Powyższy rozdział ukazuje jak dużym problemem często staje się zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością, w tym przypadku z trisomią 21. Pracodawcy niejednokrotnie patrzą na takie osoby przez pryzmat stereotypów i obawiają się konsekwencji jakie niesie ze sobą zatrudnienie takiego pracownika.

Na tle powyższych faktów, perspektywa pracodawcy, który ostatecznie zatrudnia osobę z niepełnosprawnością jest nieco inna niż współpracowników – okazuje się ona szlachetna, empatyczna, ale jednocześnie nakłada na osobę oferującą pracę odpowiedzialność oraz prawne obowiązki, z którymi pracodawca musi się zapoznać, a także się do nich stosować.

CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE I UTRUDNIAJĄCE PRACĘ OSÓB Z ZESPOŁEM DOWNA

Czynniki utrudniające

- Bariery postaw i stereotypy społeczne – przejawiają się obawami pracodawców o wydajność, koszty, absencję. W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną dodatkowym czynnikiem jest postrzeganie ich jako „niedorosłych”, co ogranicza oczekiwania wobec samodzielności (Piotrowicz, 2010; Nosal, Wasielewska, 2016).
- Niedopasowanie wymagań stanowiska – generuje konieczność wykonywania wielu zadań jednocześnie, nieregularny plan dnia, presję czasu, zbyt skomplikowane instrukcje (Bińczycki, Trętko, 2015).

- Trudności komunikacyjne i społeczne - ograniczenia w werbalnym wyrażaniu myśli, brak dostosowanego sposobu komunikacji w zespole (Zasępa, Otrębski, 2025).
- Uwarunkowania systemowe – może być to lęk przed utratą świadczeń, trudności z transportem, brak ciągłości wsparcia (Nosal, Wasielewska, 2016).

Czynniki sprzyjające

- Jasna struktura zadań i etapowe uczenie się – polega na dzieleniu zadań na sekwencje, instrukcje wizualne lub stały plan dnia (Bińczycki, Trętko, 2015).
- Job carving – innymi słowy - dopasowanie zakresu obowiązków do kompetencji człowieka (Graff, 2013).
- Zatrudnienie wspomagane i rola trenera pracy - wsparcie podczas pierwszej wizyty w pracy, a także w procesie adaptacji (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2019; Szyndlar, Stańczyk, 2023).
- Kultura organizacyjna i działania HR - procedury wdrażania, szkolenia współpracowników, monitoring dopasowania (Pancewicz, Kotzian, 2014).
- Praktyki i staże wspierane - doświadczenie zawodowe zdobywane w toku edukacji (Wojnarowska, 2020; Wojnarowska, Rzeźnicka-Krupa, 2017).

PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

Osoby z trisomią 21 pomimo swoich trudności, przejawiają potrzebę bycia zauważonymi i ważnymi. Podjęcie pracy zapewnia im niejednokrotnie możliwość samorealizacji, wzmocnienie poczucia własnej wartości oraz budowanie pewności siebie. Obecnie zatrudniający oferujący pracę osobom z niepełnosprawnością stanowią mniejszość. Znaczna część pracodawców obawia się zobowiązań związanych z przywilejami i udogodnieniami oraz konieczności ciągłego nadzorowania efektów ich pracy.

Na podstawie przeprowadzonej analizy, sformułowano następujące rekomendacje: (1) obowiązkowe wsparcie trenera pracy – okres trwania to co najmniej pierwsze sześć miesięcy zatrudnienia osoby z trisomią 21 (finansowane ze środków PFRON); (2) wdrożenie job carvingu jako standardu - modyfikacja lub projektowanie zakresu obowiązków adekwatnie do kompetencji pracownika, z osobnym budżetem na dostosowanie stanowiska; (3) szkolenia dla współpracowników - organizowane przed przyjęciem nowej osoby, poruszające specyfikę z osobą z trisomią 21: komunikacja inkluzywna, zasady wsparcia, unikanie stygmatyzacji, odpowiednie podejście do osoby z niepełnosprawnością – zrozumienie jej potrzeb oraz punktu widzenia; (4) płatne staże wspierane (4-8 tygodni) - mogą zostać wprowadzone jako obligatoryjny etap poprzedzający zatrudnienie na umowę o pracę. Jest to szansa dla osoby z niepełnosprawnością na odpowiednie wdrożenie się oraz zapoznanie z nową sytuacją wraz z zachowaniem swoich praw; (5) okres ochronny przy utracie świadczeń – może zostać wprowadzony z zachowaniem konkretnego czasu trwania – przez okres pierwszych dwunastu miesięcy zatrudnienia, aby zlikwidować tzw. „pułapkę świadczeń”, która potencjalnie może stać się przyczyną ogólnego zniechęcenia oraz rezygnacją z zamiaru podejmowania pracy; (6) monitoring jakości zatrudnienia – powinien dotyczyć on nie tylko wskaźników zatrudnienia, ale także stabilności, dopasowania zadań i dobrostanu pracownika. Kluczowe jest także poszerzanie wiedzy społeczeństwa na temat specyfiki niepełnosprawności, aby zachowania oraz respektowanie swoich praw przez osoby z trisomią 21 nie były postrzegane jako złośliwość lub roszczeniowość.

Wszystkie powyższe aspekty mają za zadanie usprawnić oraz umożliwić pracę osobom z trisomią 21. Ludzie z niepełnosprawnością intelektualną mają takie samo prawo do podejmowania aktywności zawodowych jak człowiek pełnosprawny, nie zmagający się z tak wieloma trudnościami natury psychologicznej, społecznej oraz organizacyjnej.

BIBLIOGRAFIA

- Bińczycki, B., Trętko, M. (2015). Piramida potrzeb osób z niepełnosprawnością jako narzędzie zarządzania. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie*, 61, 5–19.
- Graff, R. B. (2013). Job carving. W: F. R. Volkmar (red.), *Encyclopedia of autism spectrum disorders* (s. 1655). Nowy Jork: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1698-3_183
- Malewski, M. (1991). *Andragogika w perspektywie metodologicznej*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Nosal, P., Wasielewska, N. (2016). Niepełnosprawny jako pracujący w systemie ekonomii społecznej. W: E. Zakrzewska-Manterys, J. Niedbalski (red.), *Samodzielni, zaradni, niezależni* (s. 147–176). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Ostalecka, K. (2007). Szczególne uprawnienia niepełnosprawnych pracowników i obowiązki pracodawców (stan prawny na dzień 1.01.2008 r.). W: E. Rutkowska (red.), *Pracownik z niepełnosprawnością* (s. 177–182). Lublin: Norbertinum.
- Pancewicz, M., Kotzian, J. (2014). Zarządzanie niepełnosprawnością w Polsce i państwach Unii Europejskiej. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 6, 151–163.
- Pawłowska-Cyprysiak, K., Hildt-Ciupińska, K. (2021). Możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną – opinie pracodawców. *Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i praktyka*, 7, 10–13. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.0298>
- Pawłowska-Cyprysiak, K., Hildt-Ciupińska, K. (2022). Osoba z niepełnosprawnością w zespole pracowniczym – opinie pracowników pełnosprawnych na temat pracy osób z niepełnosprawnościami, w tym z niepełnosprawnością intelektualną. *Rynek Pracy*, 182(3), 65–83.
- Piotrowicz, R. (2010). Wyznaczniki dorosłości osób z zespołem Downa. W: B. B. Kaczmarek (red.), *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa* (s. 85–99). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Sánchez-Pavón, E., Mendoza, H., García-Ferreira, J. (2022). Trisomy 21 and Assisted Reproductive Technologies: A review. *JBRA assisted reproduction*, 26(1), 129–141. <https://doi.org/10.5935/1518-0557.20210047>
- Szyndlar, W., Stańczyk, I. (2023). Wsparcie trenerów pracy przy zatrudnieniu osób z zespołem Downa. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 154(5), 63–79. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.0088>
- Świłała, I. M. (2016). Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością jako aktualny problem społeczno-etyczny. *Labor et Educatio*, 4, 283–299. <https://doi.org/10.4467/25439561LE.16.017.6755>
- Trochimiak, B., Wolan-Nowakowska, M. (red.). (2017). *Zatrudnienie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Tworzydło, D. (2025). *Zespół Downa. Między diagnozą a codziennością*. Rzeszów: Wydawnictwo Newslime.

- Wojnarowska, A., Rzeźnicka-Krupa, J. (2017). Teatr jako miejsce pracy dorosłych osób z zespołem Downa. Emancypacyjny potencjał projektu aktywizacji zawodowej „Przystanek Szekspir”. *Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej*, 25, 176–191.
- Wojnarowska, A. (2020). Być pracownikiem z Zespołem Downa. Dobre praktyki wsparcia aktywności zawodowej trójmiejskich projektów "Przystanek Szekspir" i "Szekspir na start". *Studia Humanistyczne AGH*, 19(3), 51–71.
<https://doi.org/10.7494/human.2020.19.3.51>
- Wojnarowska, A. (2022). Niepełnosprawność i zatrudnienie. Ekonomiczny model niepełnosprawności w koncepcji Marty Russell. *Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej*, 47, 9–20.
- Zasępa, E., Otrębski, W. (2025). Preferencja czynności zawodowych osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną i z zespołem Downa. *Szkola Specjalna*, 86(2), 85–94.
<https://doi.org/10.71358/ss.2698>

AKTY PRAWNE

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (2012). Dz.U. 2012 poz. 1169.

ABSTRACT

The aim of this article is to discuss the employment activity of people with trisomy 21 (Down syndrome) in the context of the right to work and solutions that support their inclusion in the open labour market. The point of departure is the view that work fulfils not only an economic function but also social and developmental functions, while at the same time constituting a sphere in which the limitations experienced by people with intellectual disabilities become particularly apparent. In the terminological section, we clarify the key terms used (Down syndrome/trisomy 21) and emphasise the importance of person-first language in describing individuals' functioning and in planning appropriate support. We then provide a concise analysis of factors that hinder participation in the labour market, such as societal and employer attitudes, a mismatch between job duties and employees' capacities, a lack of vocational experience gained during education, and institutional conditions. The next part of the article addresses supported employment as a concept that increases the chances of both obtaining and maintaining work. In conclusion, we indicate that effective vocational activation of people with trisomy 21 requires an individualised approach, close cooperation with employers and the social environment, and attention to job quality rather than merely the fact of entering employment.

Keywords: trisomy 21; Down syndrome; employment activity; vocational rehabilitation; adults with intellectual disabilities

zgłoszone: 31.01.2026; zaakceptowane: 04.05.2026; opublikowane: 20.08.2026