

Potencjał zawodowy osób z zespołem Downa na rynku pracy. Analiza dostępnych możliwości zatrudnienia wspomaganego

The Employment Potential of People with Down Syndrome in the Labour Market. An Analysis of Available Supported Employment Opportunities

Marta Grochowska¹

¹ Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; ORCID: 0009-0005-2286-5667

ABSTRAKT

Niniejsze opracowanie stanowi wielowymiarową analizę funkcjonowania osób z zespołem Downa (trisomią 21) w kontekście ich potencjału zawodowego oraz barier ograniczających ich aktywność na otwartym rynku pracy. W tekście przybliżono charakterystykę medyczną i fenotypową grupy, wskazując na specyficzny profil poznawczy, w którym relatywnie wysokie kompetencje społeczne współwystępują z deficytami w zakresie funkcji wykonawczych i motoryki małej. Szczególną uwagę poświęcono analizie zachowań adaptacyjnych w domenach: koncepcyjnej, społecznej i praktycznej, jako kluczowych determinantów niezależnego życia. W pracy omówiono ramy prawne i społeczne pracy zawodowej osób z niepełnosprawnością w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem modelu zatrudnienia wspomaganego oraz roli trenera pracy jako facylitatora procesu adaptacji. Ważną część tekstu stanowi identyfikacja barier hamujących aktywizację zawodową, obejmująca czynniki psychologiczne, społeczne, systemowe oraz orzecznicze. Istotnym fragmentem tekstu jest wskazanie przykładów krakowskich miejsc zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami, które udowadniają obecność i wykorzystanie potencjału osób z NI. Konkluzje wskazują na konieczność strategicznego wykorzystania zasobów interpersonalnych osób z zespołem Downa oraz potrzebę edukacji kadr odpowiedzialnych za Bezpieczeństwo i Higienę Pracy, co jest niezbędne do budowania inkluzywnego środowiska zawodowego.

Słowa kluczowe: zespół Downa, praca, zatrudnienie wspomagane, bariery, niepełnosprawność intelektualna

WPROWADZENIE

Pierwotny nurt badań nad rodzinami osób z niepełnosprawnością intelektualną koncentrował się niemal wyłącznie na wczesnych etapach rozwojowych, analizując psychologiczne skutki diagnozy oraz mechanizmy obronne wypracowywane przez rodziców. Podejście to odzwierciedlało ówczesny paradygmat opieki, w którym rozpoznanie niepełnosprawności wiązało się zazwyczaj z długofalową instytucjonalizacją i towarzyszącą jej separacją jednostki od środowiska rodzinnego. Ostatnie dekady przyniosły jednak istotną zmianę, przesuwając ciężar zainteresowań naukowych w stronę dorosłości osób z zespołem Downa. Transformacja ta jest efektem synergii postępu medycznego, ewolucji systemów wsparcia oraz głębokich przemian świadomościowych. Dzięki tym czynnikom średnia długość życia osób z trisomią 21 uległa znacznemu wydłużeniu, co pozwala im osiągać wiek senioralny. Współczesny system opieki przyjmuje charakter ciągły, obejmując wszystkie etapy ontogenezy, podczas

gdy rodziny coraz aktywniej angażują się w proces normalizacji życia swoich dorosłych dzieci. W konsekwencji paradygmat badawczy ewoluował w stronę ujęcia całościowego, uwzględniającego specyfikę funkcjonowania osób z zespołem Downa na każdym etapie ich rozwoju (Żyła, 2011). Niniejsze opracowanie stanowi kompleksową analizę sylwetki psychofizycznej osób z zespołem Downa w kontekście ich potencjału zawodowego i obecności na rynku pracy. Przybliżona została charakterystyka genetyczna i fenotypowa tej aberracji chromosomowej, wskazując na specyficzne uwarunkowania zdrowotne oraz poznawcze determinujące możliwości jednostki. Kolejnym kluczowym elementem jest analiza konstruktów zachowań adaptacyjnych, które decydują o stopniu niezależności dorosłych osób z zespołem Downa w sferach: koncepcyjnej, społecznej i praktycznej. Ważnym punktem rozważań jest próba zdefiniowania roli pracy w procesie integracji społecznej, poparta przeglądem modeli zatrudnienia wspomaganego i roli trenera pracy. Przytoczone zostały praktyczne działania w krakowskich miejscach pracy. Opisano bariery ograniczające pełną partycypację zawodową tej grupy. Wskazano w niej nie tylko na deficyty indywidualne, ale przede wszystkim na przeszkody systemowe, oraz bariery kulturowe.

DEFINICJA I ZNACZENIE PRACY ZAWODOWEJ W ŻYCIU OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Gwarantowane w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej prawo do podjęcia pracy zawodowej stanowi fundamentalną wartość oraz kluczowy przejaw wolności człowieka w wymiarze osobistym i społecznym. Jako dobro chronione prawnie, zapewnia ono każdemu obywatelowi pełną autonomię zarówno w kwestii wyboru profesji, jak i miejsca wykonywania obowiązków służbowych (Opracowanie własne na podstawie Dziennik Ustaw 1997 nr 78 poz. 483). Tego prawa nie wolno odmawiać również osobom z niepełnosprawnościami. Ustawa regulująca status tych osób, oparta na Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych Sejmu RP, definiuje niepełnosprawność jako uwarunkowanie wpływające na zdolność do samodzielnej egzystencji w społeczeństwie. Dostęp do zatrudnienia traktowany jest jako uniwersalna wartość ułatwiająca pełną integrację społeczną oraz zapobiegająca marginalizacji jednostki (Opracowanie własne na podstawie: Monitor Polski 1997 nr 50 poz. 475).

Praca spełnia nie tylko funkcję ekonomiczną, stanowi warunek, szansę lub mechanizm zaspokajania różnych nieekonomicznych potrzeb, ale także oferuje możliwości interakcji interpersonalnych, wypełnia nadmiar czasu wolnego i działa jako katalizator spełnienia i samorealizacji. Zawód znacząco poprawia jakość życia i umożliwia jednostkom dostosowanie się do nowej tożsamości społecznej. Służy jako centralny element, który nasycza codzienność znaczeniem, ułatwia samorealizację i sprzyja poczuciu wartości oraz przynależności. Te wymiary są szczególnie istotne w procesie rehabilitacji osób z niepełnosprawnością (Gawędzka, Domańska, 2025). Znaczenie aktywności zawodowej dla osób z niepełnosprawnościami można oceniać z różnych perspektyw: psychologicznej, leczniczej oraz zawodowej. Prawidłowo i stopniowo dobrana praca, wykonywana regularnie może służyć jako skuteczna interwencja terapeutyczna. Wykonywanie zawodu wywiera korzystny wpływ na jakość życia, umożliwiając jednostkom identyfikację z pojawiającą się rolą społeczną. Często możemy przeoczyć fundamentalne znaczenie poczucia sprawczości i przynależności. Te wymiary mają kluczowe znaczenie w procesie rehabilitacji osób z niepełnosprawnością. Zatrudnienie angażuje ich własne umiejętności i kompetencje, jednocześnie pielęgnując dobre nawyki, zwiększając w ten sposób ich odporność na trudne sytuacje wynikające ze środowiska pracy i łagodząc obawy przed nowymi zadaniami

w nieznanych rolach. W ten sposób można je zaklasyfikować jako istotny czynnik, który przyspiesza przywrócenie lub częściowe przywrócenie funkcjonalności. Poprawia w ten sposób ogólną wydajność jednostki i wzmacniając jej poczucie własnej wartości (Sosnowska, 2011).

Istotny jest indywidualny wymiar aktywności zawodowej, obejmujący konstruowanie tożsamości oraz dbałość o dobrostan psychiczny człowieka. Dzięki pracy dorosła osoba z niepełnosprawnością intelektualną odkrywa zupełnie nową tożsamość – postrzega siebie jako jednostkę aktywną, stale się doskonalącą, społecznie przydatną oraz odpowiedzialną za powierzone jej zadania zawodowe. Temu procesowi towarzyszy wyraźny wzrost poczucia sprawczości zgodny z ideą empowerment'u, polegający na stopniowym przejmowaniu kontroli nad różnymi dziedzinami własnego życia i uczeniu się dokonywania autonomicznych wyborów. Codzienna aktywność zapewnia głęboką satysfakcję emocjonalną, ponieważ skutecznie likwiduje bierność, nudę, wyuczoną bezradność oraz poczucie drastycznej izolacji domowej. Praca może generować autentyczną radość i chęć do życia (Bąbka, 2019).

Znaczenie pracy w życiu osób z niepełnosprawnością pokazują m.in. badania Kobus-Ostrowskiej (2017). Autorka przedstawia, że praca zawodowa tych osób stanowi fundamentalny czynnik ich rozwoju, samorealizacji oraz niezależności. W wymiarze teoretycznym i empirycznym zatrudnienie realizuje cztery kluczowe funkcje: ekonomiczną, społeczno-integracyjną, psychologiczną oraz rehabilitacyjną. Przeprowadzona na próbie 223 respondentów analiza dowodzi, że wartość pracy jest oceniana niezwykle wysoko, niezależnie od aktualnego statusu na rynku pracy. W hierarchii znaczenia pracy na pierwszym miejscu plasuje się uzyskiwanie dochodów (90,5% wskazań), a tuż za nim potrzeba nawiązywania kontaktów społecznych (86,8%) oraz dążenie do poczucia bycia potrzebnym (81,7%) i samorealizacji (78,2%). Badanie rzuca również istotne światło na strukturę czynników motywujących tę grupę społeczną do podejmowania aktywności zawodowej. Do najważniejszych stymulatorów należą czynniki związane bezpośrednio z przyjaznym środowiskiem pracy, takie jak: techniczne i organizacyjne dostosowanie stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb, dobra atmosfera, elastyczny czas pracy oraz stabilizacja w postaci pewności zatrudnienia. Tradycyjne narzędzia motywacji pozafinansowej – perspektywa awansu, szkolenia czy wyjazdy integracyjne – wykazują w tej grupie znikomą efektywność (Kobus-Ostrowska, 2017).

CHARAKTERYSTYKA ZESPOŁU DOWNA

Zgodnie z klasyfikacją ICD-11 zespół Downa, zwany inaczej trisomią 21 jest abberacją chromosomową charakteryzującą się obecnością dodatkowego materiału genetycznego chromosomu 21 (Centrum E-Zdrowia, 2024). Można wyróżnić trzy główne postacie genetyczne tego zespołu. Trisomia prosta występuje najczęściej i polega na obecności dodatkowego, trzeciego chromosomu w 21 parze we wszystkich komórkach organizmu. W przypadku postaci mozaikowej abberacja pojawia się tylko w niektórych komórkach, gdy pozostałe mają typową ilość chromosomów. Czasami segment chromosomu z tej pary może ulec *translokacji* i przylegać do pary 14, choć zdarza się to rzadko (Chowaniec- Rylke, 2016). Zespół Downa występuje co około 800-1000 urodzeń bez względu na płeć. Charakteryzuje się różnymi cechami dysmorficznymi i współistniejącymi patologiami ogólnoustrojowymi. Typowe cechy fizyczne obejmują: dysmorfie twarzowo-czaszkową, o czym świadczy ukośna orientacja szczelin powiekowych, spłaszczony profil twarzy, drobne małżowiny uszne

i nieproporcjonalnie duży język połączony ze stosunkowo małą jamą ustną. Budowa ciała charakteryzuje się obniżonym wzrostem i obecnością wyraźnej poprzecznej bruzdy dłoniowej. Występująca hipotonia, stanowi istotną barierę w rozwoju motorycznym. Osoby z zespołem Downa wykazują zwiększoną podatność na wrodzone wady serca, zaburzenia tarczycy (nadczynność/niedoczynność), wady wzroku i słuchu oraz problemy z układem pokarmowym. Zespół Downa współintegruje z niepełnosprawnością intelektualną w różnym stopniu. Często obserwuje się ograniczenia w procesach uczenia się i skupieniu uwagi. Udokumentowano znaczny spadek pamięci operacyjnej (roboczej). Hipotonia i zaburzenia neurologiczne przyczyniają się do opóźnień w nabywaniu języka ekspresyjnego, obejmującego aspekty artykulacji, morfologii i składni. Od 50 lat XX wieku nastąpiło znaczące zwiększenie oczekiwanej długości życia osób z zespołem Downa eskalując z zaledwie 12 lat do około 60 lat, co wymusza redefinicję wymagań dorosłej populacji dotyczących adaptacji zawodowej (Larysz, Lubowiecka, 2014).

PROFIL FUNKCJONALNY I ZACHOWANIA ADAPTACYJNE DOROSŁYCH OSÓB Z ZESPOŁEM DOWNA

Współczesna analiza możliwości zawodowych osób z zespołem Downa wymaga rozważenia funkcjonowania adaptacyjnego, które determinuje zdolność do niezależnego życia i pracy. Osoby z zespołem Downa charakteryzują się wyjątkowo licznymi zasobami adaptacyjnymi. Zachowania przystosowawcze to umiejętności nabywane przez jednostkę w celu efektywnego funkcjonowania w życiu codziennym. Zachowania adaptacyjne pełnią cztery podstawowe funkcje w dziedzinie niepełnosprawności intelektualnej. Składają się na zdefiniowanie NI poprzez współwystępowanie istotnych ograniczeń w zachowaniu adaptacyjnym oraz znacznych deficytów w funkcjonowaniu intelektualnym. Istotnym kryterium jest czas ich ujawnienia się, który musi nastąpić przed ukończeniem 18. roku życia. Wyniki uzyskane za pomocą narzędzi do oceny zachowań adaptacyjnych służą do weryfikacji drugiego kryterium diagnozy NI. Są nim wyraźne ograniczenia przejawiające się w pojęciowych, społecznych i praktycznych umiejętnościach adaptacyjnych. Po trzecie, koncepcja zachowania adaptacyjnego wyznacza ramy dla monitorowania postępów oraz formułowania konkretnych celów edukacyjnych i rehabilitacyjnych. Pozwala to na dostosowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb i możliwości rozwojowych danej osoby. Po czwarte, zachowanie adaptacyjne stanowi kluczowy element kompleksowego, wielowymiarowego zrozumienia funkcjonowania człowieka w jego środowisku (Tasse i in., 2012). Zachowania adaptacyjna dzielą się na trzy główne domeny: koncepcyjną (pojęcie pieniądza, samokontrola, czytanie i pisanie, język), społeczną (samoocena, umiejętności interpersonalne, odpowiedzialność, przestrzeganie prawa) oraz praktyczną (umiejętności życiowe i zawodowe, bezpieczeństwo, samoobsługa) (Deutsch Smith, 2008). Umiejętności interpersonalne dorosłych osób z zespołem Downa są stosunkowo wysokie – większość z nich wykazuje naturalną łatwość w odnajdywaniu się w grupach oraz budowaniu relacji rówieśniczych. W sferze interakcji społecznych te osoby cechują się cierpliwością, towarzyskością i skłonnością do dzielenia się z innymi (Larysz, Lubowiecka, 2014; Tomaszewski i in., 2018). Dorośli z ZD sprawnie funkcjonują w zakresie obowiązków domowych, higieny osobistej oraz komunikacji receptywnej. Natomiast deficyty w funkcjonowaniu następują w komunikacji ekspresywnej oraz pisemnej (Tomaszewski i in., 2018; del Hoyo Soriano i in., 2022). Trudności w tym obszarze mogą mieć związek z hipotonią, która powoduje ograniczenia w zakresie motoryki od początku życia. Przekłada się to na wyzwania w wykonywaniu precyzyjnych zadań, takich

jak pisanie lub rysowanie, jednocześnie zmniejszając zwinność, prędkość ruchu i zdolność realizacji złożonych czynności sekwencyjnych (Larysz, Lubowiecka, 2014). Centralnym punktem wyzwań poznawczych w tej grupie jest domena funkcji wykonawczych, w której za najbardziej newralgiczny obszar uznaje się pamięć operacyjną (roboczą). Ograniczenia te manifestują się zarówno w redukcji objętości przetwarzanych informacji, jak i w skróconym czasie ich przechowywania. Równolegle, dorośli z zespołem Downa doświadczają wyzwań w zakresie planowania, organizacji struktury zadań, monitorowania ich przebiegu oraz elastyczności poznawczej, co może wpływać na samodzielność w dynamicznie zmieniających się warunkach zawodowych (Sabat et al., 2020). Z drugiej strony, relatywną siłą w profilu regulacji behawioralnej jest kontrola (regulacja) emocjonalna. W porównaniu z innymi domenami poznawczymi, osoby z zespołem Downa wykazują wyższą zdolność do modulowania swoich doświadczeń emocjonalnych. Ta stabilność zachowań sprzyja efektywnemu funkcjonowaniu w ustrukturyzowanym i przewidywalnym środowisku pracy, redukując ryzyko konfliktów interpersonalnych i ułatwiając współpracę w zespole. Mimo trudności poznawczych, proces uczenia się osób z ZD trwa przez całe życie, co pozwala im na opanowanie konkretnych zadań zawodowych (Graves, 2020).

KOMPETENCJE ADAPTACYJNE A WYMAGANIA OTWARTEGO RYNKU PRACY: UWARUNKOWANIA EFEKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW Z ZESPOŁEM DOWNA

Analiza czynników sprzyjających aktywizacji zawodowej i trwałości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną pozwala wyróżnić kluczowe facylitatory na poziomie indywidualnym i sytuacyjnym. Na poziomie indywidualnym istotne znaczenie mają kompetencje z zakresu niezależnego funkcjonowania, w tym dbałość o higienę osobistą oraz samodzielność w czynnościach życia codziennego. Ponadto, posiadanie formalnych kwalifikacji, takich jak wykształcenie średnie, istotnie korelują z prawdopodobieństwem długofalowego utrzymania pracy. Równie ważny jest kontekst społeczny pracownika – tzw. kapitał społeczny, obejmujący wsparcie rodziny, szerokie sieci kontaktów oraz aktywne rzecznictwo ze strony rodziców, co stanowi fundament stabilności zawodowej w tej grupie (Taubner i in., 2022). Dorośli z zespołem Downa statystycznie rzadziej wykazują zachowania trudne oraz rzadziej wymagają farmakoterapii w obszarze zdrowia psychicznego w porównaniu do grup osób z innymi niepełnosprawnościami. Wpływa to na wyższe wskaźniki ich zatrudniania oraz mniejsze bariery behawioralne. Świadczy to również o ich wysokim potencjale do pracy na otwartym rynku, o ile otrzymają odpowiednie wsparcie. Jest ono ważne, ponieważ ich "bariery wewnętrzne" (zachowanie, zdrowie psychiczne) są statystycznie mniejsze (Bush, Tassé, 2017). Elastyczność poznawcza i hamowanie reakcji są niezbędne do optymalnego funkcjonowania w otoczeniu charakteryzującym się wysokimi wymaganiami i zmiennością. Środowisko edukacyjne, a co za tym idzie współczesny rynek pracy, wymaga, aby pracownicy wykazywali aktywną zdolność adaptacji do nowych zadań i zdolność modulowania reakcji impulsywnych w dążeniu do ustalonych celów. Wspomniane umiejętności są kluczowe w sytuacjach wymagających autonomii, gdzie zewnętrzne wsparcie jest ograniczone. Pamięć robocza, w której występują deficyty u osób z ZD, jest niezbędna dla skutecznego przyswajania instrukcji, rozwiązywania złożonych problemów. Choć może stać się barierą w wypełnianiu obowiązków zawodowych, da się ją niwelować i usprawniać odpowiednimi działaniami np. wsparciem trenerem pracy. Kompetencje społeczne stanowią

względna przewagę dla tej grupy osób i mają tendencję do rozwijania się bardziej solidnie niż zdolności poznawcze związane z planowaniem i regulacją. Ten wniosek sugeruje, że osoby z ZD wykazują wysoki potencjał zawodowy w profesjach opartych na interakcjach interpersonalnych, gdzie sukces zależy w dużej mierze od empatii i kompetencji społecznych. Dostarcza to argumentów na rzecz budowania systemów zatrudnienia, które nie tylko koncentrują się na kompensowaniu deficytów funkcji wykonawczych, ale przede wszystkim strategicznie eksploatują społeczne kompetencje pracowników z zespołem Downa (Sabat et al., 2020).

Badania Szyndlar i Stańczyk (2023), przeprowadzono w formie wywiadu pogłębionego. Wskazują one, że efektywna inkluzja zawodowa osób z ZD na otwartym rynku pracy jest w pełni możliwa pod warunkiem skrupulatnego przygotowania stanowiska oraz przeprowadzenia wcześniejszego szkolenia adaptacyjnego. Poprzez odpowiednio sprofilowane treningi, obejmujące warsztaty z dużą liczbą powtórzeń, pracownicy ci są w stanie z powodzeniem opanować skomplikowane procesy technologiczne oraz standardy Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Pracownicy z ZD wykazują przy tym wyjątkowo silną motywację wewnętrzną wynikającą z chęci posiadania własnych dochodów, bycia niezależnym oraz spełniania osobistych marzeń i samodzielnego finansowania swoich zainteresowań. Zatrudnienie pozwala im rozwinąć wysoki poziom odpowiedzialności i samodzielności, które z powodzeniem implikują w codziennych czynnościach, czego wyrazem jest m.in. zdolność do samodzielnego dojeżdżania do pracy. Zatrudnienie takich osób wnosi wartość dodaną do organizacji i pomaga budować różnorodne zespoły (Szyndlar, Stańczyk, 2023).

MODELE ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NA RYNKU PRACY

Zatrudnienie wspomagane jest charakterystyczną formą zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy, w szczególności tych, którzy wymagają wsparcia w zapewnieniu i utrzymaniu zatrudnienia. Głównym celem zatrudnienia wspomagane jest ułatwienie przygotowania osób z niepełnosprawnościami do wykonywania obowiązków w środowisku zawodowym. Działania, które zostaną wdrożone w tym kontekście, obejmują przede wszystkim pomoc osobom z niepełnosprawnościami w zlokalizowaniu i nawiązaniu komunikacji z potencjalnym pracodawcą, pomoc w aklimatyzacji do nowego środowiska pracy oraz prowadzenie stałego nadzoru nad pracownikiem z niepełnosprawnością w miejscu pracy w celu zapewnienia trwałości podjętych wcześniej interwencji (Majewski, 2009). W Polsce geneza zatrudnienia wspomagane sięga 2001 roku i wiąże się bezpośrednio z programem partnerskim realizowanym między Wrocławiem a amerykańskim miastem Charlotte. Inicjatywa ta, zainaugurowana pierwotnie jako nowatorski program „Trener”, została uruchomiona przez Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych i z powodzeniem funkcjonuje do dnia dzisiejszego. Od 2006 roku model ten został systemowo zaadaptowany i rozwinięty przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelleksualną. Stowarzyszenie to upowszechnia standardy zatrudnienia wspomagane na poziomie ogólnokrajowym tworząc wyspecjalizowane Ośrodki Poradnictwa Zawodowego dla Osób z Niepełnosprawnością Intelleksualną. Podmioty te funkcjonują jako niepubliczne agencje zatrudnienia świadczące usługi doradztwa personalnego i pośrednictwa pracy. Reprezentują

one jedne z wiodących struktur w Polsce, które w pełni implementują globalne standardy wspieranego rynku pracy (Cytowska, Wołowicz-Ruszkowska, 2013).

W świetle konieczności otrzymania pomocy i wsparcia osób z niepełnosprawnościami w zapewnieniu zatrudnienia i dostosowaniu się do wykonywania obowiązków zawodowych w miejscu pracy sformułowano kilka nadrzędnych modeli wspieranego zatrudnienia:

- model przeznaczony dla osób z niepełnosprawnościami, które pomyślnie ukończyły proces rehabilitacji zawodowej i potrzebują wsparcia w osiąganiu zatrudnienia i integracji społeczno-zawodowej w miejscu pracy, takich jak osoby posiadające kwalifikacje wyższe lub osoby, które ukończyły instytucje zawodowe,
- model przeznaczony dla osób z niepełnosprawnościami, które wymagają zarówno działań przygotowawczych do zatrudnienia i pomocy w zapewnieniu zatrudnienia, jak i integracji społeczno-zawodowej w miejscu pracy,
- model dla pracowników, którzy doświadczyli niepełnosprawności w okresie zatrudnienia i wymagających pomocy w aklimatyzacji do nowych obowiązków zawodowych w swoim pierwotnym miejscu pracy,
- model regresji dla pracowników, którzy w trakcie zatrudnienia nie byli w stanie utrzymać pozycji na otwartym rynku pracy. Możliwy jest powrót do chronionych warunków zatrudnienia w ramach Zakładów Pracy Chronionej lub w ramach zakładu działalności zawodowej (Majewski, 2011).

W Polsce zatrudnienie wspomagane jest definiowane jako systemowe wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami oraz innych grup zmarginalizowanych, którego celem jest ułatwienie im dostępu do płatnej pracy na otwartym rynku oraz jej stabilnego utrzymania. Pojęcie wspomagane zatrudnienie opiera się na uznaniu unikalnych wymagań jednostki, a także jej kompetencji, aspiracji i chęci zaangażowania się w zatrudnienie na otwartym rynku pracy. W tym pojęciu zawiera się przestrzeganie niezmiennych i fundamentalnych zasad: praca za wynagrodzeniem, praca na otwartym rynku pracy oraz ciągłe wsparcie. Trener pracy stanowi czwarty, choć pośrednio uznany, składnik definicji zatrudnienia wspomagane. Jego rola oraz wsparcie ułatwiają jednostce proces adaptacji w środowisku pracy (Zakrzewska, 2017). Trener działa głównie w trzech obszarach. Pierwsza domena wsparcia ukierunkowana jest bezpośrednio na jednostkę i stymulowanie jej autonomii. Trener osobiście zapoznaje się ze specyfiką stanowiska, by efektywnie przygotować podopiecznego do samodzielnego realizowania zadań i ułatwić mu adaptację fizyczną oraz społeczną. Pomaga jednostce w nabywaniu umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań i wypełniania obowiązków w miejscu pracy, jednocześnie ułatwiając dostosowanie się zarówno do kontekstu fizycznego, jak i społecznego (Oleszczak, 2015). W miarę jak jednostka zyskuje większą autonomię w miejscu pracy, poziom wsparcia jest stopniowo zmniejszany. Druga i trzecia domena wsparcia konstytuują wymiar środowiskowy wykraczający poza relację z pracownikiem. W sferze organizacyjnej (druga domena) trener kooperuje z pracodawcą i zespołem – poprzez edukację personelu w zakresie inkluzywnej komunikacji minimalizuje ryzyko obciążenia załogi nadmierną opieką i ułatwia budowanie relacji. Ostatni obszar (trzecia domena) obejmuje współpracę z otoczeniem socjalnym osoby z niepełnosprawnością, ze szczególnym uwzględnieniem wpływów środowiska rodzinnego (Zakrzewska, 2017; Oleszczak, 2015).

Specyfika roli trenera pracy w kontekście zatrudnienia wspomagane implikuje wysoki poziom odpowiedzialności zawodowej oraz obciążenie do posiadania zdefiniowanych predyspozycji psychospołecznych. Do kluczowych atrybutów podmiotowych kandydata zalicza się wysoką kulturę osobistą, cierpliwość, plastyczność poznawczą (kreatywność) oraz wysoce rozwinięte kompetencje interpersonalne stanowiące podstawę budowania

konstruktywnych relacji tak z samym beneficjentem, jak i z jego bezpośrednim otoczeniem instytucjonalno-społecznym, obejmującym pracodawcę oraz zespół współpracowników. W procesie operacjonalizacji celów zawodowych za niezbędne uznaje się również zaawansowane zdolności negocjacyjne, umiejętność kooperacji w układach zespołowych i międzyinstytucjonalnych, proaktywność oraz wysoki poziom rezyliencji (odporności psychicznej) w warunkach ekspozycji na sytuacje kryzysowe (Kawka, 2016).

PRZYKŁADY MIEJSC I PROJEKTÓW ZATRUDNIANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

W Krakowie Stowarzyszenie Rodziców i Przyjaciół Osób z Zespołem Downa „Tęcza” oraz przedsiębiorstwo społeczne Społeczna 21 tworzą kompleksowy łańcuch wsparcia, gwarantujący dorosłym z niepełnosprawnością intelektualną przygotowanie do dorosłości, szkolenia oraz stabilne zatrudnienie wspomagane. Stowarzyszenie „Tęcza” zapewnia zaplecze terapeutyczne, edukacyjne i reintegracyjne. W ramach projektów rozwijających autonomię uczy beneficjentów samodzielności i poruszania się komunikacją miejską, a poprzez Klub Aktywnych Zawodowo, współfinansowany z PFRON, oferuje pracującym bezpieczną przestrzeń do rehabilitacji społecznej, warsztatów komunikacji oraz kształtowania postaw self-adwokatów dbających o własne prawa. Z kolei działająca od 2018 roku jako podmiot non-profit Społeczna 21 Sp. z o.o. fizycznie tworzy i utrzymuje komercyjne miejsca pracy w gastronomii i usługach, przeznaczając cały dochód na rehabilitację personelu. Firma z powodzeniem uruchomiła food trucka „Frytki Belgijskie” nad Zalewem Nowohuckim, a na początku 2023 roku otworzyła kawiarnię „Społeczna Kaffka” przy ulicy Na Kozłówce 25. Osoby z zespołem Downa, zatrudnione tam na część etatu na podstawie regularnych umów, zyskują własny dochód i pełną podmiotowość pracowniczą. Sukces tego systemu opiera się na modelu zatrudnienia wspomagane, w którym pracownicy stale współpracują z trenerami pracy pełniącymi funkcję mediatorów. Firma dba o techniczną kompensację deficytów, wprowadzając intuicyjne systemy sprzedażowe oraz menu oparte na kodach kolorystycznych, co skutecznie znosi bariery poznawcze. Przed podjęciem obowiązków zespół przechodzi profesjonalne szkolenia oraz kursy BHP. Ta wymagająca praca wyzwala w pracownikach ogromną motywację wewnętrzną i dumę, a wzajemne uzupełnianie się obu organizacji nie tylko skutecznie usamodzielnia osoby z zespołem Downa, ale też edukuje społeczeństwo i przełamuje stereotypy o niewydajności pracowników z niepełnosprawnością intelektualną.²

W Krakowie od 2022 roku działa również inicjatywa „Aniołki Pracy”, której głównym celem jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu oraz szeroko pojęta aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami, ze szczególnym uwzględnieniem dorosłych z zespołem Downa. Kluczowym filarem działalności fundacji jest projekt stworzenia Kuchni Społecznej Aniołków Pracy. Organizacja pozyskała w Krakowie lokal, na którego remont, adaptację oraz wyposażenie zaplecza produkcyjnego, bistro i kawiarni prowadzi aktywne zbiórki społecznościowe. Docelowo miejsce to ma służyć przygotowywaniu codziennych posiłków, lunchów oraz cateringów, stanowiąc stabilną, bezpieczną przestrzeń pracy i integracji dla osób zagrożonych marginalizacją. Podopieczni fundacji pod okiem

² Opracowanie własne na podstawie materiału ze stron internetowych Stowarzyszenia „Tęcza” oraz przedsiębiorstwa Społeczna 21. Pobrano dnia 24 maja 2026 roku: <https://21spoleczna.wordpress.com/>, <https://stowarzyszenietecza.org/>

instruktorów i asystentów uczą się tam procesów technologicznych i obsługi klienta, dzięki czemu zyskują nowe kwalifikacje zawodowe i rozwijają swoją autonomię. Równolegle do działań stricte rynkowych, fundacja kładzie ogromny nacisk na sferę edukacyjną oraz przełamywanie głęboko zakorzenionych stereotypów. „Aniołki Pracy” goszczą w krakowskich szkołach, gdzie prowadzą lekcje wiedzy o społeczeństwie oraz praktyczne warsztaty integracyjne, takie jak wspólne przygotowywanie zdrowych posiłków z uczniami. Akcje te mają na celu uwrażliwianie młodzieży na problem stygmatyzacji, edukowanie w zakresie równego traktowania oraz pokazywanie, jak ważną alternatywą dla tradycyjnej pomocy socjalnej jest dawanie osobom z niepełnosprawnościami szansy na poczucie społecznej przydatności.³

BARIERY W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

Proces aktywizacji zawodowej osób z zespołem Downa czasami może być hamowany przez wielopoziomowy system barier, które wykraczają poza indywidualne deficyty poznawcze pracownika. Jednymi z takich barier w realizacji aspiracji zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną są bariery społeczne, wynikające z braku wiedzy oraz z powielania negatywnych stereotypów przez osoby pełnosprawne. Utrwalony w świadomości społecznej wizerunek „odmieńca” prowadzi do dystansowania się od przedstawicieli tej grupy i ich marginalizacji. W kontekście rynku pracy manifestuje się to poprzez krzywdzące przekonanie, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną są całkowicie niezdolne do świadczenia pracy (Szulc, 2021).

Niski poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest determinowany przez bariery psychologiczne, które wynikają z trudności w akceptacji własnej sytuacji życiowej uwarunkowanej niepełnosprawnością. Generują one silne emocje, które uniemożliwiają obiektywny osąd rzeczywistości. Mogą również generować brak wiary w poprawę statusu materialno-bytowego oraz głęboką nieufność wobec otoczenia, co w konsekwencji prowadzi do kryzysów emocjonalnych, utraty nadziei i rezygnacji (Becker-Pestka, 2012).

Wymiar barier środowiskowych wyraźnie zarysowuje się w sferze edukacyjnej, gdzie poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych pozostaje znacznie niższy niż w przypadku ogółu społeczeństwa. Jednocześnie funkcjonowanie tych osób jest silnie determinowane przez postawy najbliższego otoczenia, które często tworzy nadmierny „parasol ochronny” wynikający z lęku przed wystawieniem osoby niepełnosprawnej na trudne warunki zewnętrzne lub ewentualną niechęć ze strony otoczenia pracowniczego. Taka postawa rodziny może zapobiegać osiągnięciu względnej niezależności i dążenia do aktywności zarobkowej oraz uzyskaniu kompetencji edukacyjnych (Mielczarek, Mikołajów, 2015). Niemniej jednak najbardziej skomplikowany wachlarz przeszkód ma zasadniczo charakter systemowy i finansowy – zjawisko, które określane jest jako „pułapka renty”. Mechanizm ten opiera się na obawie utraty lub przerwania świadczeń socjalnych, takich jak emerytura socjalna, która jest dostępna wyłącznie dla osób uznanych za całkowicie niezdolnych do podjęcia pracy zarobkowej. Wejście na rynek pracy wiąże się z ryzykiem, że organy oceniające mogą sklasyfikować osobę jako zdolną do zatrudnienia, co w konsekwencji może skutkować

³ Opracowanie własne na podstawie materiału z profili fundacji w mediach społecznościowych. Pobrano dnia 24 maja 2026 roku: https://www.instagram.com/fundacja_aniolki_pracy/, <https://www.facebook.com/FundacjaAniolkiPracy/>.

cofnięciem stabilnego źródła dochodu, często krytycznego składnika budżetu gospodarstwa (Piechota, 2013). Ponadto istnieje powszechnie błędne przekonanie, że osoby te wykazują brak ambicji i wolą polegać na pomocy finansowej państwa zamiast angażować się w przedsięwzięcia zawodowe. Ta charakterystyka osób niepełnosprawnych jako pozbawionych autonomii i nieustannie potrzebujących opieki podważa ich wewnętrzną motywację do podejmowania działań i może przyczynić się do rozwoju samospełniającego się proroctwa (Szulc, 2021).

Kluczowym, choć często marginalizowanym elementem tego procesu, jest poziom opieki profilaktycznej sprawowanej przez służby medycyny pracy oraz specjalistów Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, których decyzje orzecznicze stanowią bezpośrednią przepustkę do podjęcia zatrudnienia. Fundamentalną przeszkodę w tym obszarze stanowi znaczący deficyt specjalistycznej wiedzy wśród kadr odpowiedzialnych za ocenę zdolności do pracy. Badania Cyran, Wiszniewska, Walusiak-Skorup, (2012), dowodzą, że ponad 90% lekarzy uprawnionych do badań profilaktycznych oraz aż 98% inspektorów BHP nie dysponuje pełnym zakresem informacji na temat zasad sprawowania opieki nad pracownikiem niepełnosprawnym, co w praktyce skutkuje postawą nadmiernej ostrożności i wydawaniem negatywnych orzeczeń jedynie z powodu posiadania przez kandydata orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (Cyran, Wiszniewska, Walusiak-Skorup, 2012). Kolejną istotną barierą jest skomplikowane i niestabilne otoczenie prawne, co potęguje ryzyko po stronie potencjalnych pracodawców. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. była nowelizowana ponad sto razy, co prowadzi do braku przejrzystości procedur i niepewności co do trwałości stosowanych narzędzi wsparcia. Złożoność zapisów prawnych oraz częste zmiany wskaźników dofinansowań sprawiają, że system staje się mało czytelny. Zniechęca to do podejmowania długofalowych działań na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną. Dodatkowo, utrwalone zjawisko istotnego terytorialnego zróżnicowania dostępu do podmiotów realizujących procesy rehabilitacji sprawia, że o szansach na podjęcie pracy częściej decydują czynniki lokalizacyjne niż rzeczywiste potrzeby i potencjał osoby z niepełnosprawnością (Barczynski, 2016).

ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzona w niniejszym artykule wieloaspektowa analiza dowodzi, że dorosłe osoby z zespołem Downa dysponują istotnym, choć specyficznym potencjałem zawodowym. Ich relatywnie wysokie kompetencje społeczne i komunikacyjne, połączone z odpowiednio stymulowanymi zachowaniami adaptacyjnymi w sferze praktycznej, pozwalają na efektywne wykonywanie zadań na stanowiskach dostosowanych do ich profilu funkcjonalnego. Niestety, jak zostało to opracowane w tekście, potencjał zawodowy osób z ZD zostaje hamowany przez obecne na rynku pracy bariery: systemowe, społeczne, środowiskowe oraz psychologiczne. Wprowadzenie i popularyzacja modelu zatrudnienia wspomaganego, opartego na instytucji trenera pracy, którego działania są ukierunkowane bezpośrednio na pracownika z ZD w trzech domenach: relacje z jednostką i stymulowanie jej autonomii, współprace z pracodawcą i zespołem oraz kooperację z otoczeniem jednostki oraz wpływów jej rodzinnego środowiska. Stanowi to fundamentalny krok w stronę podmiotowości osób z niepełnosprawnością intelektualną. Przytoczone w opracowaniu przykłady krakowskich dobrych praktyk – takich jak kawiarnia „Społeczna Kaffka” czy Kuchnia Społeczna „Aniołków Pracy” – jednoznacznie pokazują, że takie inicjatywy są efektywnym i bezpiecznym

doświadczeniem. Udowadniają, że przy odpowiednim, zindywidualizowanym wsparciu, pracownicy z zespołem Downa mogą z powodzeniem realizować się zawodowo, czerpiąc z pracy poczucie sprawczości, godności i niezależności ekonomicznej. Aby jednak opisane, lokalne sukcesy mogły przekształcić się w powszechny standard, niezbędne jest wdrożenie konkretnych rozwiązań na poziomie systemowym. W świetle przeprowadzonej analizy rekomenduje się podjęcie następujących działań o charakterze aplikacyjnym: pilna reforma systemu orzecznictwa i zabezpieczeń społecznych, systemowe finansowanie usług asystenckich oraz zwiększenie edukacji i minimalizowania, a nawet obalania stereotypów. Pełne włączenie osób z zespołem Downa w aktywność zawodową nie powinno być postrzegane jako coś trudnego czy niemożliwego. Jest to realna inwestycja w kapitał społeczny, która w długofalowej perspektywie przynosi korzyści całemu państwu, przywracając należną godność osobom z niepełnosprawnościami w przestrzeni publicznej.

BIBLIOGRAFIA

- Barczyński, A. (2016). Skuteczność systemu zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. *Niepełnosprawność–zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 4(21), 56-80.
- Bąbka, J. (2019). Wspieranie społecznej inkluzji osób z niepełnosprawnością intelektualną–na przykładzie zakładu aktywności zawodowej. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 20, 105-120. <https://doi.org/10.34768/dma.vi20.14>
- Becker-Pestka, D. (2012). Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych–problemy i wyzwania. *Colloquium*, 4(4), 29-50.
- Bush, K. L., Tassé, M. J. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Research in developmental disabilities*, 65, 23-34. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.04.004>Get rights and content
- Centrum e-Zdrowia (2024). *Polskie tłumaczenie ICD-11*. <https://rsk3.ezdrowie.gov.pl/resource/structure/icd11/99ICD1/2023-01/mms/details>.
- Chowaniec-Rylke, A. (2016). Czy da się wyleczyć zespół Downa? Odnajdywanie sprawczości w systemie biomedycznym przez rodziców osób z zespołem Downa. *Zeszyty Etnologii Wrocławskiej*, 2(25), 93–110.
- Cyran, A., Wiszniewska, M., Walusiak-Skorupa, J. (2012). Bariery w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na poziomie opieki profilaktycznej nad pracownikiem. *Medycyna Pracy*, 63(6), 637-650.
- Cytowska B., Wołowicz-Ruszkowska A. (2013). *Trener pracy: dokument uwzględniający wiedzę zastaną na temat funkcjonowania trenera pracy, na podstawie polskich i zagranicznych opracowań*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Cytowska, B. (2012). *Trudne drogi adaptacji. Wątki emancypacyjne w analizie sytuacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnym społeczeństwie polskim*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- del Hoyo Soriano, L., Villarreal, J. C., Sterling, A., Edgin, J., Berry-Kravis, E., Hamilton, D. R., Thurman, A. J., Abbeduto, L. (2022). The association between expressive language skills and adaptive behavior in individuals with Down syndrome. *Scientific Reports*, 12, 20014. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-24478-x>
- Gawędzka, I., Domańska, O. (2025). Znaczenie pracy zawodowej w życiu osób z niepełnosprawnościami. *Zeszyty Naukowe Pedagogiki Specjalnej*, 18, 40-48. <https://doi.org/10.24917/znps.2025.18.04>

- Graves, R. J., Zlomke, K., Graff, J. C., Hall, H. R. (2020). Adaptive behavior of adults with Down syndrome and their health-related quality of life. *Advances in Neurodevelopmental Disorders*, 4, 27–35. <https://doi.org/10.1007/s41252-019-00133-x>
- Kawka, P. (2016). Trener pracy osoby niepełnosprawnej jako podstawowa instytucja systemu zatrudnienia wspomagane. *Polityka Społeczna*, 504(3), 13-18.
- Kobus-Ostrowska, D. (2017). Znaczenie pracy w życiu osoby z niepełnosprawnością w świetle badań kwestionariuszowych. *Rynek Pracy*, 161(2), 31-39.
- Larysz, D., Lubowiecka, K. (2014). Neuropsychologiczne uwarunkowania zespołu Downa. *Logopedia Silesiana*, 3, 125–132.
- Majewski, T. (2011). *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Mikołajów, K., Mielczarek, J. (2015). Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. W: M. Giełda, R. Raszevska-Skałeczka (red.), *Prawno-administracyjne aspekty sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce* (s. 105-126). Wrocław: E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa.
- Oleszczak, E. (2015). Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w modelu zatrudnienia wspomagane. *Forum Pedagogiczne*, 5(2), 265–277. <https://doi.org/10.21697/fp.2015.2.09>
- Onnivello, S., Colaianni, S., Pulina, F., Locatelli, C., Marcolin, C., Ramacieri, G., Antonaros, F., Vione, B., Piovesan, A., Lanfranchi, S. (2022). Executive functions and adaptive behaviour in individuals with Down syndrome. *Journal of Intellectual Disability Research*, 66(1-2), 32–49. <https://doi.org/10.1111/jir.12897>
- Piechota, S. (2013). Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce–potrzeby, bariery, możliwości. W: M. Kielkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych* (s. 94-111). Warszawa: Instytut Obywatelski.
- Sabat, C., Arango, P., Tassé, M. J., Tenorio, M. (2020). Different abilities needed at home and school: The relation between executive function and adaptive behaviour in adolescents with Down syndrome. *Scientific Reports*, 10(1), 1683. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-58409-5>
- Sosnowska, J. (2011). Znaczenie podjęcia aktywności zawodowej w życiu osoby niepełnosprawnej. *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość*, 8, 260-269.
- Szulc, P. (2021). Bariery w życiu codziennym i ich wpływ na jakość życia osób z niepełnosprawnościami. *Przegląd Krytyczny*, 3(2), 51-64. <https://doi.org/10.14746/pk.2021.3.2.3>
- Szyndlar, W., Stańczyk, I. (2023). Wsparcie trenerów pracy przy zatrudnieniu osób z zespołem Downa w ramach projektu Klub Aktywnych Zawodowo. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 154(5), 63 – 79. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.0088>
- Tassé, M. J., Schalock, R. L., Balboni, G., Bersani, H., Jr, Borthwick-Duffy, S. A., Spreat, S., Thissen, D., Widaman, K. F., Zhang, D. (2012). The construct of adaptive behavior: its conceptualization, measurement, and use in the field of intellectual disability. *American journal on intellectual and developmental disabilities*, 117(4), 291–303. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-117.4.291>
- Taubner, H., Tideman, M., Staland Nyman, C. (2022). Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(3), 353–364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>

- Tomaszewski, B., Fidler, D., Talapatra, D., Riley, K. (2018). Adaptive behaviour, executive function and employment in adults with Down syndrome. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(1), 41–52. <https://doi.org/10.1111/jir.12450>
- Zakrzewska, M. (2017). Zatrudnienie wspomagane – niemożliwe staje się możliwe. W: B. Trochimiak, M. Wolan-Nowakowska (red.), *Zatrudnienie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością* (s. 31-50). Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Żyta, A. (2011). *Życie z zespołem Downa. Narracje biograficzne rodziców, rodzeństwa i dorosłych osób z Zespołem Downa*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

AKTY PRAWNE

- Konstytucja Rzeczypospolitej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dziennik Ustaw 1997 nr 78 poz. 483.
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

ABSTRACT

This study constitutes a multidimensional analysis of the functioning of individuals with Down syndrome (trisomy 21) within the context of their vocational potential and the various barriers restricting their activity in the open labor market. The text provides an overview of the medical and phenotypic characteristics of the group, highlighting a specific cognitive profile where relatively high social competencies coexist with deficits in executive functions and fine motor skills. Particular emphasis is placed on the analysis of adaptive behaviors within the conceptual, social, and practical domains, identifying them as crucial determinants for achieving an independent life. Furthermore, the work discusses the legal and social frameworks surrounding the professional employment of people with disabilities in Poland, with a specific focus on the supported employment model and the role of the job coach as a facilitator of the adaptation process. A significant portion of the text is dedicated to identifying the barriers that hinder vocational activation, encompassing psychological factors, social stereotypes, systemic challenges. Important part of this text is indication of examples of places in Krakow employing people with Down syndrome, which prove the presence and use of potential of people with intellectual disabilities. The conclusions emphasize the necessity for the strategic utilization of the interpersonal resources found in individuals with Down syndrome. Moreover, they highlight the urgent need for educating personnel responsible for occupational health and safety, which is essential for fostering a truly inclusive and diverse vocational environment.

Keywords: Down Syndrome, job, supported employment, barriers, intellectual disability

zgłoszone: 21.02.2026; zaakceptowane: 26.05.2026; opublikowane: 20.08.2026