

Reintegracja zawodowa osób z niepełnosprawnością ruchową nabytą w trakcie kariery zawodowej

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie poglądów pracodawców na ich rolę w procesie re-integracji zawodowej osób, które nabyły niepełnosprawność ruchową w trakcie kariery zawodowej. Badania zostały przeprowadzone w grupie 100. pracodawców (50% z nich zatrudniało osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej) przy użyciu techniki CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), za pomocą opracowanej na potrzeby badania ankiety osobowej. Za najważniejsze, z punktu widzenia powrotu do pracy, uznano podnoszenie świadomości na temat niepełnosprawności w miejscu pracy, wsparcie ze strony współpracowników oraz wsparcie ze strony pracodawców. Pracodawcy dostrzegają ważną rolę przełożonego w procesie reintegracji zawodowej osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. Upatrują jej głównie w podtrzymywaniu relacji pomiędzy pracownikiem po nabyciu niepełnosprawności ruchowej a jego współpracownikami, czy też w motywowaniu do powrotu do pracy pracownika po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. Pracodawcy, zarówno zatrudniający, jak i niezatrudniający osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, jednakowo widzą możliwości działania w kontekście re-integracji zawodowej. Niewielu z nich określa jednak swoją rolę we współpracy z organizacjami działającymi na rzecz rehabilitacji zawodowej takich osób.

Słowa kluczowe: reintegracja zawodowa, pracodawcy, niepełnosprawność ruchowa, motywacja, podtrzymywanie relacji

Vocational reintegration of persons after the acquisition of physical disability in the views of employers

Abstract

The aim of the article is to present the views of employers on their role in the process of vocational reintegration of persons after the acquisition of physical disability. The study was conducted in a group of 100 employers (50% of them employed persons after the acquisition of physical disability) using CATI method (Computer Assisted Telephone Interviewing) and with the personal questionnaire developed specifically for the study. The most important thing, from the point of view of returning to work, was raising awareness of disability in the workplace, support from co-workers and support from employers. Employers recognize the important role of the supervisor in the process of

vocational reintegration of persons after the acquisition of physical disability. They perceive it mainly in maintaining a relationship between the employee after the acquisition of physical disability and his co-workers, or in motivating him to return to work after acquiring a physical disability. Employers, both employing and not employing persons after the acquisition of physical disability, equally see the possibilities of working in the context of vocational reintegration. Few of them, however, define their role in the cooperation with organizations for vocational rehabilitation of such persons.

Key words: vocational reintegration, employers, physical disability, motivation, maintaining a relationship

Wstęp

Celem artykułu jest przedstawienie poglądów pracodawców na temat reintegracji zawodowej osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. Reintegrację zawodową w myśl ustawy o zatrudnieniu socjalnym definiuje się jako „działania mające na celu odbudowanie oraz podtrzymywanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy”¹. Stanowi więc ona część działań podejmowanych w ramach szeroko zakrojonej rehabilitacji zawodowej.

Reintegracja zawodowa dotyczy osób, u których w trakcie kariery zawodowej doszło do powstania niepełnosprawności. Badania Lipińskiej-Lokś² wskazują, iż osoby z niepełnosprawnością nabytą oceniają niepełnosprawność jako czynnik negatywnie wpływający na ich karierę zawodową oraz poważnie ograniczający możliwość awansu zawodowego, bądź znalezienie satysfakcjonującej pracy.

Pomyślna reintegracja zawodowa odgrywa znaczącą rolę w umacnianiu poczucia własnej wartości, pewności siebie czy też niezależności. W konsekwencji zmniejsza nasilenie reakcji nieprzystosowawczych wobec ograniczeń wynikających z niepełnosprawności³.

Osoby po nabyciu niepełnosprawności często zmuszone są do podjęcia pracy w innym zawodzie niż wyuczony; niekiedy tracą możliwość pracy zgodnej z własnymi kwalifikacjami, czy też podejmują zatrudnienie w mniejszym wymiarze czasu pracy. Wejście w rolę osoby niepełnosprawnej wpływa na zmianę obrazu własnej osoby oraz rzeczywistości. Pojawiają się emocje, które mają niebagatelne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o powrocie na rynek pracy. Bariera psychologiczna powodująca lęk oraz poczucie marginalizacji, jaka pojawia się w procesie reintegracji zawodowej po nabyciu niepełnosprawności, wpływają na

¹ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym

² J. Lipińska-Lokś, *Osoby z niepełnosprawnością wobec konieczności nagłej zmiany roli zawodowej*, [w:] *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy*, red. B. Pietrulewicz, M. A. Paszkowicz, Zielona Góra, Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej, Uniwersytet Zielonogórski, 2007, s. 21–28

³ M. C. Schonherr, J. W. Groothoff, G. A. Mulder, W. H. Eisma, *Vocational reintegration following spinal cord injury: expectations, participation and satisfaction*, „Spinal Cord” 2004, Nr 42, s. 177–184

pojawienie się obawy przed negatywnym nastawieniem pracodawców oraz zespołu współpracowników⁴.

Według kodeksu postępowania „Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy” Międzynarodowej Organizacji Pracy⁵, reintegracja zawodowa powinna być jednym z elementów zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. Jej przebieg uzależniony jest od przełożonego i jego postawy. Ważne jest tu m.in. wsparcie, tworzenie odpowiedniego klimatu w miejscu pracy, tworzenie różnorodnego zespołu pracowników oraz dbanie o relacje między nimi. Pracodawcy wskazują, iż podtrzymywanie kontaktu między pracownikiem będącym na zwolnieniu a współpracownikami jest jednym z kluczowych elementów wpływających na podjęcie decyzji o powrocie do pracy⁶.

Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, wskazują zaufanie oraz elastyczność w podejściu do powrotu do pracy jako dwa główne czynniki mające wpływ na pełną i satysfakcjonującą reintegrację zawodową. Jednakże fizyczne przystosowanie środowiska pracy jest również jednym z elementów decydujących o powrocie do pracy⁷. Bazując na założeniach Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF) w miejscu pracy, powinien zostać powołany zespół ds. zarządzania reintegracją w miejscu pracy i powinien on stworzyć program reintegracji zawodowej dla pracownika w oparciu o takie elementy, jak np. zmniejszenie godzin pracy, wprowadzenie urządzeń wspomagających, zmiana stanowiska pracy⁸.

Tworzenie w miejscu pracy atmosfery przychylnej dla powrotu do pracy oraz kreowanie odpowiednich wzorów i postaw daje poczucie własnej wartości pracownikom powracającym oraz ułatwia sam powrót. Sprzyja temu przekazywanie odpowiednich informacji dotyczących choroby, czy też niepełnosprawności, przez przełożonego lub przedstawiciela pracownika, może pomóc w niwelowaniu wrogości ze strony pozostałych współpracowników⁹.

⁴ P. Wolski, *Niepełnosprawność ruchowa. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, 2013

⁵ Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Kodeks Postępowania Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy*, Genewa, 2002, polskie tłumaczenie Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, 2003

⁶ K. Holmgren, S. D. Ivanoff, *Supervisors' views on employer responsibility in the return to work process. A focus group study*, „Journal of Occupational Rehabilitation” 2007, Nr 17(1), s. 93–106

⁷ E. Wainwright, D. Wainwright, E. Keogh, C. Eccleston, *Return to work with chronic pain: employers' and employees' views*, „Occupational Medicine” 2013, Nr 63, s. 501–506

⁸ E. Froese, *Rehabilitacja związana z miejscem pracy. Strategia oparta na ICF oraz wyniki rehabilitacji powypadkowej*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2013, Nr II, s. 36–50

⁹ K. Holmgren, S. D. Ivanoff, *Supervisors' views on employer responsibility in the return to work process. A focus group study*, „Journal of Occupational Rehabilitation” 2007, Nr 17(1), s. 93–106

Pracodawcy i pracownicy są więc ważnym elementem obok organów legislacyjnych, administracyjnych, od których zależy skuteczność oraz szybkość rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych¹⁰.

Materiał i metoda

Dla określenia opinii pracodawców w polskich przedsiębiorstwach na temat reintegracji zawodowej oraz ich roli w tym procesie w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym podjęto badania, których głównym celem była ocena procesu reintegracji zawodowej z ich perspektywy, możliwości w tym zakresie oraz barier, jakie podczas tego procesu się pojawiają.

Kryterium doboru tej próby było zatrudnianie bądź niezatrudnianie osób z nabytą niepełnosprawnością ruchową (równoliczne grupy). Badanie przeprowadzono techniką CATI – *Computer Assisted Telephone Interviewing*, kwestionariuszowym wywiadem telefonicznym wspomaganym komputerowo.

Narzędzie badawcze stanowiła ankieta osobowa dla pracodawców (lub ich przedstawicieli), opracowana na podstawie analizy dostępnej literatury dotyczącej zagadnienia. Zawierała ona 20 pytań pogrupowanych w następujące bloki:

- informacje ogólne, dotyczące respondentów (wiek, płeć, posiadanie osób niepełnosprawnych w najbliższym pozazawodowym otoczeniu),
- informacje o przedsiębiorstwie (sektor zatrudnienia, wielkość zakładu pracy), w tym pytania o zatrudnienie osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej (o przyczyny zatrudnienia bądź niezatrudnienia takich osób, o to, co musiałyby być spełnione, aby takie osoby zostały zatrudnione, o to, co decyduje o powrocie do pracy takich osób),
- możliwości podjęcia działań na rzecz osób po nabyciu niepełnosprawności, w tym możliwości zastosowania elastycznych rozwiązań w zakresie pracy w przedsiębiorstwie oraz o postrzeganie siebie w procesie reintegracji zawodowej.

W ankiecie znajdowały się pytania z kafeterią odpowiedzi, pytania pozwalające ocenić określone wymiary na skali od 1 (zupełnie nieważne) do 5 (bardzo ważne) oraz pytania otwarte, umożliwiające swobodną wypowiedź.

Wyniki

Charakterystyka ogólna

Badaniami objęto 100. pracodawców. Średnia wieku badanej grupy wyniosła 46 lat (SD=10,8). 87% stanowiły kobiety. 59% respondentów wskazało na posiadanie we własnym otoczeniu pozazawodowym osób niepełnosprawnych.

¹⁰ A. Wilmowska-Pietruszyńska, *Niepełnosprawność*, „Orzecznictwo Lekarskie” 2009, Nr 6(2), s. 83–89

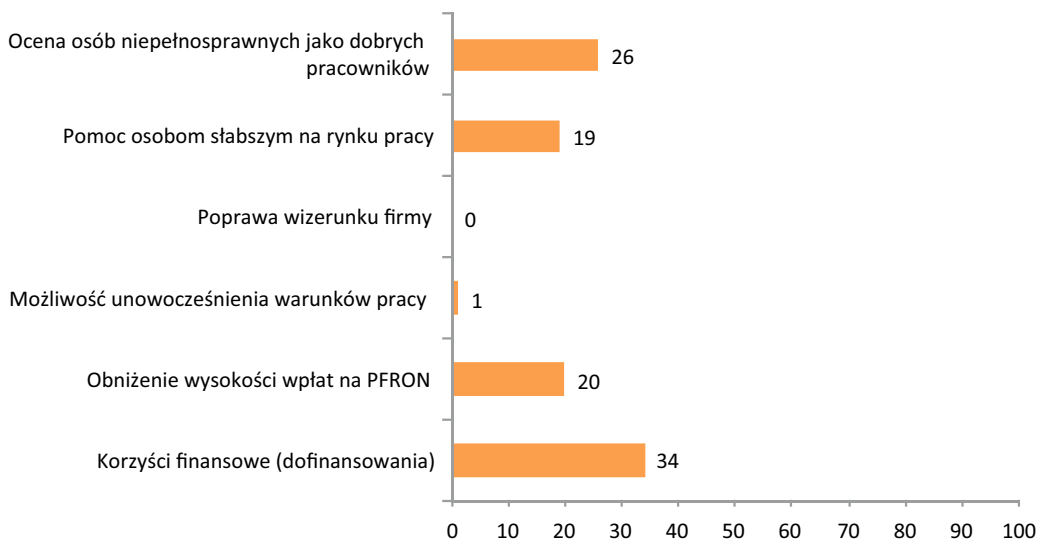
51% z pracodawców wskazało, iż pochodzi ze średnich przedsiębiorstw zatrudniających od 50. do 249. osób, 39% pracodawców pochodziło z zakładów zatrudniających od 10. do 49. osób, 6% pochodziło z zakładów zatrudniających 250 osób i więcej, a 4% pochodziło z zakładów zatrudniających od 0. do 9. pracowników. 51% zakładów pracy stanowiły zakłady państwowe.

Spośród zakładów pracy zatrudniających osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej 56% pracodawców wskazuje, iż osoby te po nabyciu niepełnosprawności podjęły u nich pracę. Z kolei 44% wskazuje, iż osoby te po nabyciu niepełnosprawności powróciły do pracy w ich zakładzie.

Poza osobami z nabytą niepełnosprawnością ruchową pracodawcy wskazywali, iż zatrudniają osoby z innymi niepełnosprawnościami, takimi jak: 27% wymieniało zatrudnienie osób z niepełnosprawnością narządu słuchu, 26% z niepełnosprawnością narządu wzroku, 18% z niepełnosprawnością narządów wewnętrznych, 16% ze schorzeniami psychicznymi oraz 13% z niepełnosprawnością intelektualną.

Zatrudnianie osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej

Na pytanie o to, „co kierowało Panem/Panią w podjęciu decyzji o zatrudnieniu osób po nabyciu niepełnosprawności”, największa część respondentów zatrudniających takie osoby (34%) odpowiedziała, iż kierowały nią względy finansowe. 1% wskazało na możliwość unowocześnienia warunków pracy. Nikt nie wskazał na poprawę wizerunku firmy jako jednej z przyczyn zatrudnienia (wykres 1).

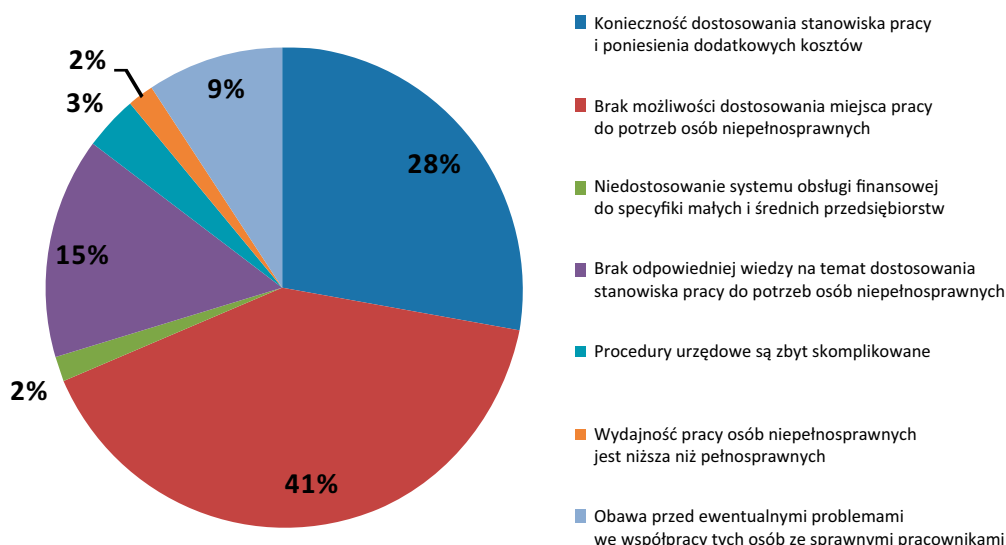


Wykres 1 Przyczyny podjęcia decyzji o zatrudnieniu osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej (w %)

Źródło: opracowanie własne

Do innych niż wymienione w ankiecie przyczyn respondenci dodali, iż osoby po nabyciu niepełnosprawności były długoletnimi pracownikami danego przedsiębiorstwa. Z kolei jedna osoba wskazała, iż osoba niepełnosprawna po prostu wygrała konkurs na określone stanowisko.

W odpowiedzi na pytanie o powody niezatrudniania osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej pracodawcy niezatrudniający wskazali, iż najczęstszą przyczyną jest brak możliwości dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (41%) lub też konieczność dostosowania stanowiska pracy do potrzeb tych osób (28%). Jedyne 2% ankietowanych odpowiedziało, iż przyczyną niezatrudniania jest niższa wydajność osób niepełnosprawnych w porównaniu do osób pełnosprawnych (wykres 2).



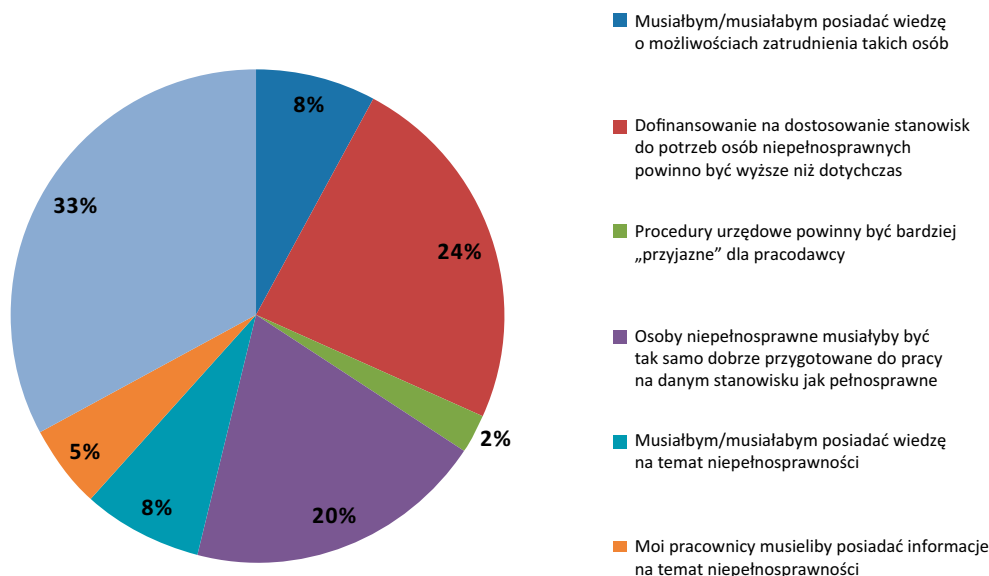
Wykres 2 Powody niezatrudniania osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej

Źródło: opracowanie własne

Do innych przyczyn niezatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawcy zaliczyli: rozpoczęcie procesu likwidacji zakładu, pracę w małej (trzyosobowej) firmie, nieaplikowanie takich osób na stanowiska pracy w danym zakładzie, stałość zatrudnienia (rzadko zdarza się sytuacja, aby zwalniało się stanowisko), „budynek jest przystosowany dla osób niepełnosprawnych tylko na parterze i nie posiadamy windy”.

Na pytanie o to, jakie warunki musiałyby zostać spełnione, aby zatrudniano osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, pracodawcy niezatrudniający najczęściej wymieniali m.in. konieczność zwiększenia zatrudnienia czy też konieczność aplikowania na dane stanowisko takiej osoby. W następnej kolejności

zwrócono uwagę na to, iż dofinansowanie dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych powinno być wyższe (24%) oraz to, iż osoby niepełnosprawne musiałyby być tak samo dobrze przygotowane do pracy na danym stanowisku, jak osoby pełnosprawne (20%). Najmniej respondentów wskazało na nieprzyjazne procedury urzędowe (2%; wykres 3).



Wykres 3 Jakie warunki musiałyby zostać spełnione, aby zatrudniano osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej

Źródło: opracowanie własne

Motywy powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej w ocenie pracodawców

Na pytanie o to, co według nich decyduje o powrocie do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, pracodawcy najczęściej wskazywali trudną sytuację materialną (56%), możliwość zaspokojenia potrzeb własnych i najbliższych (54%), potrzebę wyjścia z domu (47%) oraz chęć prowadzenia normalnego życia (35%). Żaden z badanych pracodawców nie wskazał w tym zakresie odpowiedzi „prestiz” oraz „inne” (wykres 4).

Porównując wskazania grupy pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, da się zauważyć, iż pracodawcy zatrudniający osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej częściej wskazywali motywy materialne (trudna sytuacja materialna oraz możliwość zaspokojenia potrzeb własnych i osób najbliższych) w porównaniu do osób niezatrudniających. Ta druga grupa częściej wskazywała takie motywy powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, jak: uznanie, poczucie

bezpieczeństwa, chęć przełamania stereotypów, chęć bycia zadowolonym z samego siebie oraz chęć pokazania innym, „że ja też potrafię”. Możliwość współpracy z takimi osobami wpływa na postrzeganie sytuacji tej grupy oraz lepsze zrozumienie jej potrzeb, stąd być może pracodawcy zatrudniający te osoby wskazują właśnie na motywy materialne jako decydujące.

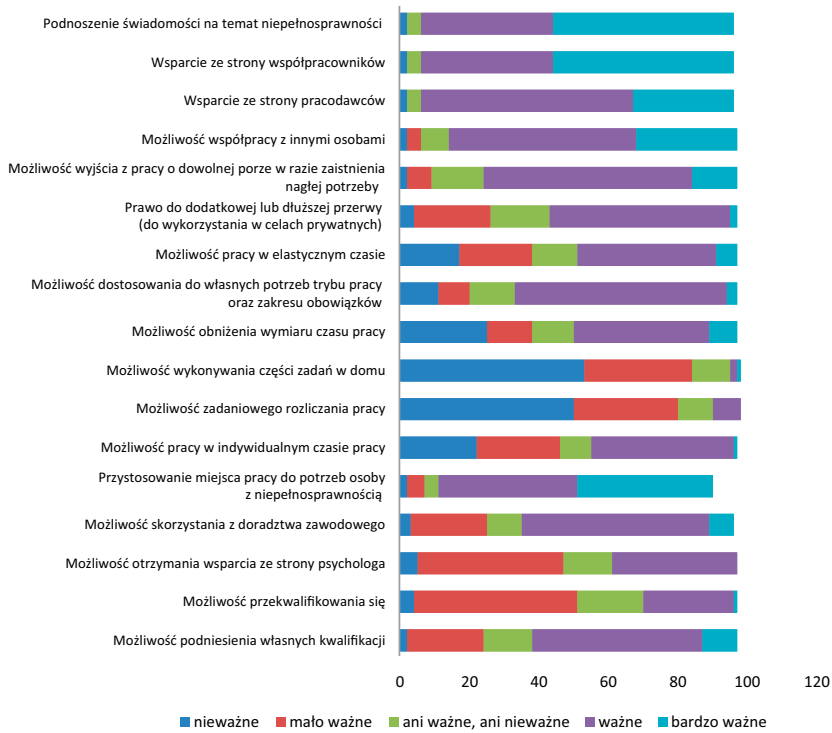


Wykres 4 Opinie całej grupy respondentów na temat tego, co decyduje o powrocie do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej

Źródło: opracowanie własne

Pracodawców zapytano również o to, co jest ważne w zakresie powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. Wśród 17. możliwych do wyboru kategorii odpowiedzi za najważniejsze uznano podnoszenie świadomości na temat niepełnosprawności w miejscu pracy, wsparcie ze strony współpracowników oraz wsparcie ze strony pracodawców. Za najmniej istotne uznano możliwość wykonywania części zadań w domu oraz możliwość zadaniowego rozliczania pracy (wykres 5). Pomimo tego, że według pracodawców te dwa działania umożliwiające bądź też ułatwiające powrót do pracy po nabyciu niepełnosprawności ruchowej zostały uznane przez pracodawców za najmniej istotne, jednakże z punktu

widzenia osób niepełnosprawnych mogą być bardzo ważne. W sytuacjach kryzysowych takie rozwiązania pozwalają na kontynuowanie pracy chociażby w formie pracy zdalnej, a dodatkowo wpływają na obniżenie absencji chorobowej.



Wykres 5 Opinie całej grupy respondentów na temat tego, co jest ważne w zakresie powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej

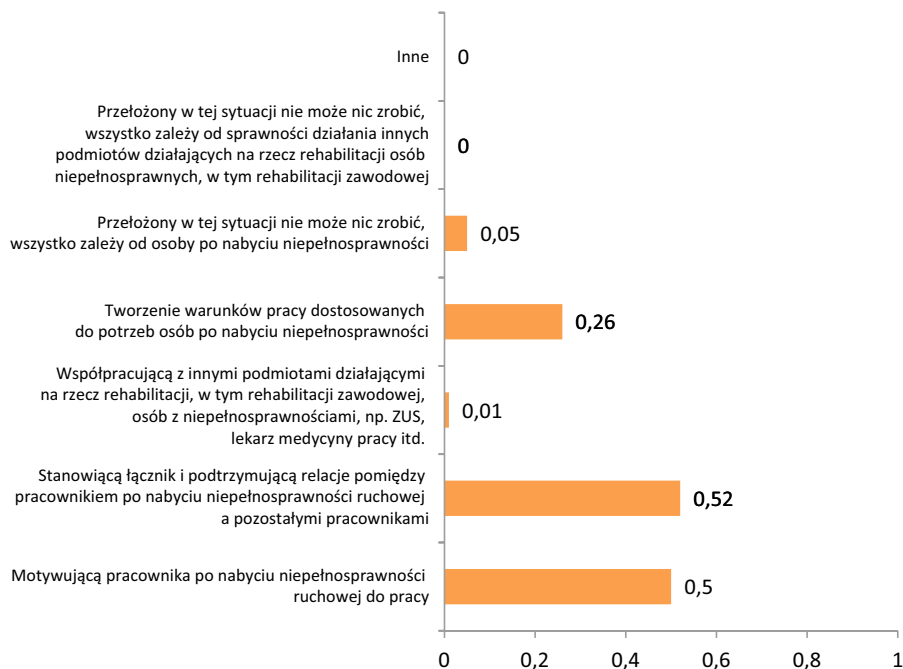
Źródło: opracowanie własne

Rola przełożonego w procesie powrotu do pracy po nabyciu niepełnosprawności ruchowej

Pracodawcy wskazują, iż przełożony pełni bardzo ważną funkcję w procesie powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności.

Rolą pracodawcy jest bycie łącznikiem i osobą podtrzymującą relacje pomiędzy pracownikiem po nabyciu niepełnosprawności ruchowej a pozostałymi pracownikami oraz bycie osobą motywującą pracownika po nabyciu niepełnosprawności ruchowej do pracy (wykres 6). Te dwie odpowiedzi częściej wskazali pracodawcy zatrudniający osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej w porównaniu do pracodawców niezatrudniających takich osób.

Pracodawcy w ich opiniach nie muszą już kontaktować się z innymi instytucjami zajmującymi się rehabilitacją (w tym zawodową) osób niepełnosprawnych (1% wskazań respondentów). Żaden pracodawca nie wskazał odpowiedzi „pracodawca nic w tej sytuacji nie może zrobić”.

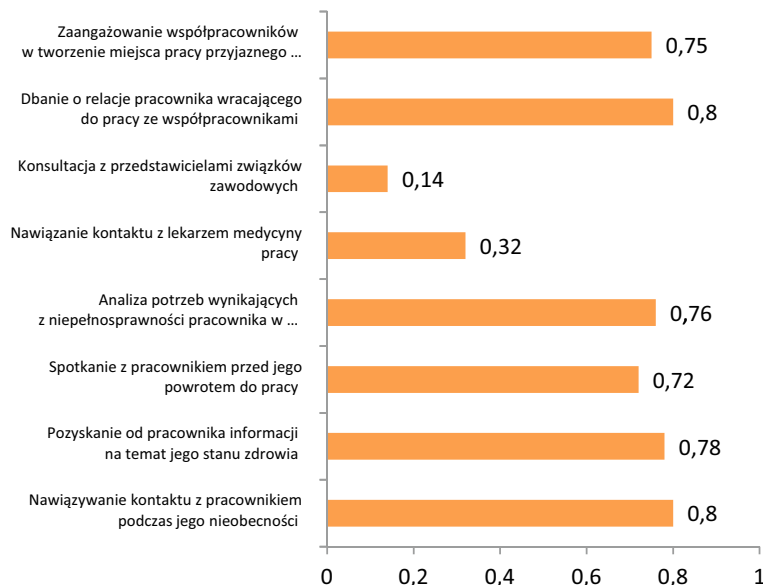


Wykres 6 Rola pracodawcy w procesie powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej (wskazania całej grupy respondentów w %)

Źródło: opracowanie własne

Na pytanie o działania wdrożone podczas procesu powrotu do pracy pracowników po nabyciu niepełnosprawności ruchowej pracodawcy zatrudniający osoby po nabyciu tej niepełnosprawności wskazali, iż nawiązali kontakt z pracownikiem podczas jego nieobecności, dbali o relacje pracownika wracającego do pracy ze współpracownikami, pozyskali od pracownika informacje na temat jego stanu zdrowia, zanalizowali potrzeby wynikające z niepełnosprawności pracownika w zakresie dostosowania środowiska pracy, zaangażowali współpracowników w tworzenie miejsca pracy przyjaznego osobie po nabyciu niepełnosprawności oraz spotkali się z pracownikiem przed jego powrotem do pracy (wykres 7).

Na pytanie o to, jakiego rodzaju wsparcia w zakresie reintegracji zawodowej osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej brakuje, respondenci odpowiedzieli: dofinansowania do stanowisk pracy ze strony państwa, większej wiedzy na temat osób niepełnosprawnych, szkolenia dla pracodawców w zakresie statusu zawodowego osób niepełnosprawnych, bardziej przychylnego nastawienie Starostwa do zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne, możliwości decydowania pracodawcy o wyborze pracowników, większego wsparcia finansowego państwa do przygotowania osoby do powrotu do pracy po wypadku oraz dofinansowania na dostosowanie stanowisk pracy.



Wykres 7 Działania wdrożone podczas procesu powrotu do pracy pracowników po nabyciu niepełnosprawności ruchowej

Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie

Badaniem kwestionariuszowym objęto 100. pracodawców, w podziale na dwie grupy: zatrudniającą i niezatrudniającą osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej.

Pracodawcy dostrzegają ważną rolę przełożonego w procesie reintegracji zawodowej osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. Upatrują jej głównie w podtrzymywaniu relacji pomiędzy pracownikiem po nabyciu niepełnosprawności ruchowej a jego współpracownikami, czy też w motywowaniu do powrotu do pracy.

Pracodawcy zatrudniający osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, ze względu na możliwość bezpośrednich kontaktów, lepiej poznają sytuację tej grupy oraz lepiej rozpoznają jej potrzeby. Wynika to z faktu, iż to właśnie ta grupa wskazuje motywy ekonomiczne jako wiodące w powrocie na rynek pracy. Grupa osób niezatrudniających skupia się bardziej na samorozwoju oraz chęci przełamania stereotypów i to wskazuje jako najistotniejsze.

Pracodawcy z obu grup jednakowo widzą możliwości działania w kontekście reintegracji zawodowej. Niewielu z nich jednak określa swoją rolę we współpracy z organizacjami działającymi na rzecz rehabilitacji zawodowej. Należałoby zadać sobie pytanie, czym jest to spowodowane. Z jednej strony, deklaracje odnośnie do działań tzw. „miękkich”, a więc motywacji, współpracy, podtrzymywania relacji, są trudne do zweryfikowania, natomiast pokazują, iż działania te w zakładach

pracy są prowadzone. Z drugiej strony, brak porozumienia pomiędzy pracodawcami a innymi instytucjami działającymi na rzecz rehabilitacji osób z niepełnością wpływa na brak kompleksowości w tym zakresie oraz rozwarstwienie działań, które – połączone – mogłyby dawać lepsze efekty.

Biorąc pod uwagę fakt, iż możliwość wykonywania części zadań w domu oraz możliwość zadaniowego rozliczania pracy zostały ocenione przez pracodawców jako mało istotne działania w kontekście procesu reintegracji zawodowej, można przypuszczać, iż nie są oni zbyt otwarci na wprowadzanie zmian organizacyjnych. Zmiany takie w przypadku osób niepełnosprawnych mają niebagatelne znaczenie, gdyż w sytuacjach kryzysowych pozwalają na kontynuowanie pracy chociażby w formie pracy zdalnej, a dodatkowo wpływają na obniżenie absencji chorobowej.

Publikacja opracowana na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, sfinansowanego w latach 2014–2016 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Koordinator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Bibliografia

- Froese E., *Rehabilitacja związana z miejscem pracy. Strategia oparta na ICF oraz wyniki rehabilitacji powypadkowej*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2013, Nr II
- Holmgren K., Ivanoff S. D., *Supervisors' views on employer responsibility in the return to work process. A focus group study*, „Journal of Occupational Rehabilitation” 2007, Nr 17(1)
- Lipińska-Lokś J., *Osoby z niepełnosprawnością wobec konieczności nagłej zmiany roli zawodowej*, [w:] *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy*, red. Pietrulewicz B., Paszkowicz M. A., Zielona Góra, Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej, Uniwersytet Zielonogórski, 2007
- Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Kodeks Postępowania Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy*, Genewa, 2002, polskie tłumaczenie Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, 2003
- Schönherr M. C., Groothoff J. W., Mulder G. A., Eisma W. H., *Vocational reintegration following spinal cord injury: expectations, participation and satisfaction*, „Spinal Cord” 2004, Nr 42
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym
- Wainwright E., Wainwright D., Keogh E., Eccleston C., *Return to work with chronic pain: employers' and employees' views*, „Occupational Medicine” 2013, Nr 63
- Wilmowska-Pietruszyńska A., *Niepełnosprawność*, „Orzecznictwo Lekarskie” 2009, Nr 6(2)
- Wolski P., *Niepełnosprawność ruchowa. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, 2013