

Małgorzata Bandach

Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych z orzeczeniem o celowości przekwalifikowania zawodowego

Wstęp

Rehabilitacja jest procesem długotrwałym, wieloetapowym, obejmującym rehabilitację medyczną, psychologiczną, społeczną i zawodową. Wymaga współpracy i zaangażowania specjalistów różnych dziedzin – medycyny, rehabilitacji medycznej, psychologii, pedagogiki, poradnictwa zawodowego, edukacji, pracy socjalnej. Według Światowej Organizacji Zdrowia, rehabilitacja to „kompleksowe i skoordynowane stosowanie środków medycznych, socjalnych, pedagogicznych i zawodowych w celu usprawniania osób z naruszoną sprawnością organizmu do możliwie najwyższego poziomu”¹. W ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej zapisano, że „rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym udziale tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej”².

Rehabilitacja zawodowa

Rehabilitacja zawodowa według Międzynarodowej Organizacji Pracy jest częścią ogólnego procesu rehabilitacji i polega na udzielaniu osobie niepełnosprawnej takich usług, jak: poradnictwo zawodowe, szkolenie zawodowe, pomoc w podjęciu zatrudnienia i jego utrzymaniu. Celem rehabilitacji zawodowej jest „umożliwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia, awansu zawodowego,

¹ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny – problemy psychologiczne*, PWN, Warszawa 1987, s. 17.

² Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776), <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19971230776> (data dostępu: 01.03.2015).

aby w ten sposób ułatwić jej włączenie się lub ponowne włączenie się do społeczeństwa”³.

Dobór odpowiedniego stanowiska pracy dostosowanego do możliwości osoby niepełnosprawnej, zawodu, kierunku kształcenia, szkolenia czy przekwalifikowania zawodowego powinien być poprzedzony działaniami z zakresu rehabilitacji medycznej i psychologicznej. Od wyników leczenia, stopnia usprawnienia organizmu oraz motywacji osoby do przekwalifikowania i podjęcia zatrudnienia w dużej mierze zależy powodzenie w uzyskaniu pracy. Efekty leczenia oraz rehabilitacji medycznej, obejmującej m.in. fizjoterapię, fizykoterapię, terapię zajęciową, zaopatrzenie w sprzęt ortopedyczny i środki pomocnicze, a także efekty rehabilitacji psychicznej, w której dąży się do tego, aby osoba niepełnosprawna zaakceptowała fakt swojej niepełnosprawności, ograniczeń z niej wynikających i potrafiła realnie ocenić swoje możliwości w zakresie pracy zawodowej oraz życia codziennego, decydują o powodzeniu rehabilitacji zawodowej. Z drugiej strony, odpowiednio dobrane stanowisko pracy, aktywność zawodowa zgodna z możliwościami psychofizycznymi osoby niepełnosprawnej, pełnią niekwestionowane funkcje terapeutyczne i w dużej mierze decydują o efektach usprawniających.

Orzeczenie o celowości przekwalifikowania

Przekwalifikowanie zawodowe i szkolenie zawodowe, jako elementy rehabilitacji zawodowej, mają na celu przygotowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia.

Renta szkoleniowa została wprowadzona do systemu ubezpieczeń społecznych na mocy ustawy z 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym. Od 1 września 1997 roku osobie spełniającej warunki do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy, w stosunku do której orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie, przysługuje renta szkoleniowa, którą wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)⁴. Rentę szkoleniową wypłaca również Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS). Ustawa z dnia 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz zmianie nie-

3 Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 (Dz. U. nr 43 2005, poz. 412).

4 Ustawa z dnia 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. 1996 nr 100 poz. 461) <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19961000461> (data dostępu: 01.03.2015).

których innych ustaw⁵ wprowadziła od 2 maja 2004 roku do systemu ubezpieczenia społecznego rolników rentę rolniczą szkoleniową. Przysługuje ona ubezpieczonemu rolnikowi lub domownikowi, który spełnia warunki wymagane do przyznania renty rolniczej z tytułu niezdolności do pracy i w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na trwałą i całkowitą niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym. W związku z tym, prawa do renty rolniczej szkoleniowej nie uzyska ubezpieczony, który spełnia warunki wymagane do przyznania okresowej renty z tytułu niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym (ma orzeczoną całkowitą niezdolność do pracy w gospodarstwie, ale rokuje odzyskanie zdolności do pracy w gospodarstwie rolnym).

Określenie kierunku szkolenia zawodowego, skierowanie na szkolenie jest zadaniem realizowanym przez starostę powiatu właściwego ze względu na miejsce zamieszkania osoby niepełnosprawnej i w odniesieniu do osób legitymujących się orzeczeniem ZUS, finansowane od 2004 roku z Funduszu Pracy (FP) pozostającego w dyspozycji powiatowego urzędu pracy w ramach limitu środków FP na dany rok kalendarzowy⁶, natomiast koszty przekwalifikowania osób posiadających prawo do renty rolniczej szkoleniowej finansowane są ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W razie ustania prawa do renty rolniczej szkoleniowej, osobie zainteresowanej wypłacana jest stała renta rolnicza z tytułu niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym. W przypadku osób orzekanych przez ZUS, ustanie prawa do renty szkoleniowej nie oznacza automatycznie nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Osoba zainteresowana, jeśli spełnia warunki określone w ustawie, może ponownie ubiegać się o świadczenie⁷.

W praktyce, zadanie z zakresu przekwalifikowania osoby legitymującej się orzeczeniem organu rentowego realizuje, z upoważnienia starosty, powiatowy urząd pracy właściwy dla miejsca zamieszkania osoby, wobec której organ rentowy (ZUS lub KRUS) orzekł o celowości przekwalifikowania zawodowego. Koszt przekwalifikowania (szkolenia) finansowanego ze środków Funduszu Pracy nie może przekroczyć w danym roku 300% przeciętnego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 40 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy szkolenie „finansowane przez

5 Ustawa z dnia 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 2004 nr 91 poz. 873) <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsSerrelet?id=WDU20040910873> (data dostępu: 01.03.2015).

6 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001) <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040991001> (data dostępu: 01.03.2015).

7 Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 1998 nr 162 poz. 1118) z późn. zm., tekst ujednolicony <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19981621118> (data dostępu: 01.03.2015).

starostę z Funduszu Pracy odbywa się w formie kursu, realizowanego według planu nauczania obejmującego przeciętnie nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, chyba, że przepisy odrębne przewidują niższy wymiar szkolenia. Szkolenie może trwać do 6 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 12 miesięcy; w przypadkach osób bez kwalifikacji zawodowych szkolenie może trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 24 miesiące”. Przepisy cytowanego artykułu stosuje się odpowiednio do osób uprawnionych do renty szkoleniowej (zgodnie z art. 43, ust. 1 tej ustawy). Renta szkoleniowa i renta rolnicza szkoleniowa są przyznawane na okres 6 miesięcy i na wniosek starosty (z upoważnienia starosty na wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy) okres pobierania renty może zostać wydłużony maksymalnie do 36 miesięcy, jeśli jest to uzasadnione i niezbędne dla realizacji przekwalifikowania.

Organ rentowy (Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego) zawiadamia powiatowy urząd pracy (PUP) właściwy dla miejsca zamieszkania osoby ubezpieczonej o przyznaniu renty szkoleniowej oraz o okresie, na jaki została przyznana. W zawiadomieniu ZUS zawarte są także informacje osobowe dotyczące kwalifikacji formalnych (zawód wyuczony, wykształcenie) oraz formalnego doświadczenia zawodowego. Do zawiadomienia organ rentowy dołącza opinię lekarską wystawioną przez lekarza orzecznika ZUS (lub lekarza rzeczoznawcy w przypadku KRUS) sporządzoną dla celów przekwalifikowania zawodowego oraz wyniki badań przeprowadzonych przez konsultanta psychologa, a także opinię psychologa. Pracownik urzędu pracy, najczęściej specjalista do spraw rozwoju zawodowego, który odpowiada za organizację szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy, powiadamia osobę zainteresowaną o terminie i miejscu zgłoszenia się do PUP w celu rejestracji oraz ustalenia możliwości, rodzaju, terminu i czasu trwania szkolenia. Jednocześnie ustala z doradcą zawodowym ewentualny termin pierwszego spotkania z klientem. Przekazuje także doradcy kopie dokumentów przesłanych przez organ rentowy, co umożliwi przygotowanie się doradcy do rozmowy doradczej i wstępną identyfikację możliwości zawodowych oraz przeciwwskazań zdrowotnych i/lub psychologicznych do kierunku przekwalifikowania. Jeśli osoba posiadająca orzeczenie o celowości przekwalifikowania nie zgłosi się do PUP, jest o tym powiadamiany organ rentowy, który może wstrzymać wypłatę świadczenia, jakim jest renta szkoleniowa. Prawo do renty szkoleniowej (renty rolniczej szkoleniowej) ustaje⁸:

8 Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. 1991 nr 7 poz. 24 z późn. zm., tekst ujednolicony), <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040910873> (data dostępu: 13.02.2015); por.: Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i...

- 1) z upływem 6 miesięcy, jeżeli starosta nie wystąpi z wnioskiem o przedłużenie tego okresu;
- 2) od dnia otrzymania zawiadomienia starosty o braku możliwości przekwalifikowania do innego zawodu, także wówczas, gdy zawiadomienie to organ rentowy otrzymał przed upływem 6 miesięcy;
- 3) z upływem okresu, na jaki świadczenie przyznano na wniosek starosty;
- 4) od dnia otrzymania przez organ rentowy zawiadomienia starosty o tym, że osoba nie poddaje się przekwalifikowaniu zawodowemu.

Zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych o niepełnosprawności orzekają powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności i są to orzeczenia o znacznym, umiarkowanym i lekkim stopniu niepełnosprawności. Równoważne z nimi są orzeczenia lekarza orzecznika ZUS:

- orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji jest równoważne ze stopniem znacznym niepełnosprawności;
- orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy jest równoważne z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

- orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy oraz o celowości przekwalifikowania jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Orzeczenia wydawane przez KRUS o częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym oraz o celowości przekwalifikowania nie są równoważne z orzeczeniami zespołów orzekających. W rozumieniu ustawy, osoby posiadające takie orzeczenia, a także osoby posiadające ważne orzeczenia o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów (orzeczenia Komisji do spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia wydane przed 1997 rokiem, orzeczenia komisji wojskowych o niezdolności do służby), mogą składać do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności wnioski o ustalenie stopnia niepełnosprawności i wskazań dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz dla celów korzystania z ulg i uprawnień osób niepełnosprawnych określonych w odrębnych przepisach. Również osoby z orzeczeniami ZUS, mimo ich równoważności, mogą składać wnioski o ustalenie stopnia niepełnosprawności. Niektóre uprawnienia osób niepełnosprawnych są bowiem uzależnione nie tylko od stopnia niepełnosprawności, ale od schorzenia, które jest przyczyną naruszenia sprawności organizmu. Tylko orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wydawane przez powiatowe zespoły orzekające zawierają symbole chorób, które stanowią główną przyczynę niepełnosprawności⁹.

⁹ Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. 2003 nr

Przekwalifikowanie zawodowe jest elementem kształcenia ustawicznego, które w art. 3 pkt 17 ustawy o systemie oświaty¹⁰ jest definiowane w polskim prawie, jako „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”. Ustawa o promocji zatrudnienia (art. 4, ust. 1 pkt. 2b) określa kształcenie ustawiczne, jako „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców”¹¹.

Wybór kierunku przekwalifikowania zawodowego – postępowanie doradcy zawodowego

Poradnictwo zawodowe „jest to proces, w którym doradca zawodowy i klient pracują wspólnie, aby ten ostatni mógł osiągnąć lepsze zrozumienie samego siebie i wiedzę o świecie pracy i mógł bardziej realistycznie wybrać, zmienić lub dostosować się do wymagań, jakie stawia praca”¹². Teorie rozwoju zawodowego wskazują, że proces ten rozpoczyna się już w dzieciństwie, a kolejne decyzje zawodowe w ramach tego procesu są uwarunkowane czynnikami biologicznymi, psychologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi. Według D. E. Supera wybór zawodu nie jest aktem jednorazowej decyzji, lecz procesem ciągłym. Na przebieg kariery zawodowej człowieka wpływają czynniki indywidualne i społeczne. Podejście Supera jest rozwinięciem teorii cechy i czynnika Parsonsa, która dowodzi konieczności dopasowywania cech jednostki i wymagań stawianych przez określony zawód¹³.

W pracy z osobami niepełnosprawnymi¹⁴, doradca kieruje się założeniem, że „żadna praca nie wymaga od człowieka, który ma ją wykonywać,

139 poz. 1328), <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20031391328> (data dostępu: 01.03.2015).

10 Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 2004 nr 256 poz. 2572 z późn. zm.) <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20042562572> (data dostępu: 01.03.2015)

11 Art. 4 ust. 1 pkt. 2b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy...

12 R. Lamb, *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 9, KUP, Warszawa 1998, s. 13.

13 D. Pisula, *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWZIU, Warszawa 2009, s. 12.

14 Współcześnie, w literaturze przedmiotu, coraz częściej używa się pojęcia „osoba z niepełnosprawnością”, w naukach medycznych oraz w przepisach prawnych wszechobecny jest termin „osoba niepełnosprawna”. Z uwagi na prezentację uwarunkowań prawnych i instytucjonalnych przekwalifikowania osób z orzeczeniem organu rentowego, w niniejszym artykule używam obu terminów.

pełnej sprawności¹⁵. Koncentruje się na możliwościach, a nie na ograniczeniach osoby z naruszoną sprawnością organizmu¹⁶.

Podstawową metodą pracy doradczej jest rozmowa doradcza. Pełni ona wiele funkcji. W kontekście pracy z osobą niepełnosprawną bardzo ważna jest funkcja informacyjna, komunikacyjna, poznawcza, eksploracyjna i terapeutyczna. Szczególnie istotna jest funkcja informacyjna, związana z udzielaniem informacji, dostarczaniem nowych danych, niejednokrotnie wraz z interpretacją. Nie mniejszą wagę przywiązuje się do poznawczej funkcji rozmowy doradczej. W następstwie pozyskanych przez klienta nowych informacji przekazanych przez doradcę, następuje zmiana w systemie wiedzy klienta, w szczególności o jego możliwościach zawodowych i podejmowania pracy zarobkowej. Funkcja komunikacyjna wynika z faktu rozmowy, która jest formą relacji interpersonalnej, nieustannym procesem nadawania i odbierania komunikatów, ich kodowania i dekodowania. Funkcja eksploracyjna polega na odkrywaniu problemów i samego siebie przez klienta, własnych kompetencji, umiejętności, zasobów, możliwości i ograniczeń. Funkcja terapeutyczna jest rezultatem „otwierania się” klienta, pewnego „uwolnienia” problemów, nazwania ich. „W trakcie rozmowy doradczej klient ma szansę zmierzyć się z własnymi lękami i obawami dotyczącymi swojej sytuacji na rynku pracy i koniecznością przekwalifikowania, pozwala zyskać pewność siebie, poprawić samoocenę własnych kompetencji i możliwości zawodowych¹⁷”.

Porada indywidualna może mieć różny przebieg, zróżnicowany może być też czas jej trwania. Nie jest aktem jednorazowym, a procesem obejmującym co najmniej kilka sesji doradczych, w którym, w pewnym uproszczeniu, można wyodrębnić fazę przygotowawczą, fazę wstępną, fazę właściwą oraz fazę zakończeniową¹⁸.

1. Faza przygotowawcza

Jeszcze przed ustalonym terminem pierwszej wizyty doradca zawodowy przygotowuje się do rozmowy z klientem. Podstawą przygotowania

15 T. Majewski, B. Szczepankowska, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 10, KUP, Warszawa 1998, s. 29.

16 G. Magnuszewska-Otulak, *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Podstawowe zagadnienia*, [w:] *Poradnictwo dla osób niepełnosprawnych*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 44, MPIPS, Warszawa 2009, s. 23.

17 Z. Wołek, *Osoba bezrobotna jako klient oporujący, zeszyt metodyczny doradcy zawodowego*, „Zeszyty informacyjno – metodyczne doradcy zawodowego”, nr 43, MPiPS, Warszawa 2009, s. 117.

18 Tamże, s. 117.

jest analiza dokumentów przekazanych przez specjalistę do spraw rozwoju zawodowego, które wpłynęły do urzędu pracy od organu rentowego wraz z zawiadomieniem o przyznaniu renty szkoleniowej (rolniczej renty szkoleniowej). Podstawą przygotowania się doradcy do rozmowy doradczej jest analiza dokumentacji medycznej przesłanej przez organ rentowy dotyczącej stanu zdrowia klienta, w tym choroby lub chorób stanowiących przyczynę niezdolności do pracy w dotychczas wykonywanym i/lub wyuczonym zawodzie. Pozwala to na wstępne określenie grup zawodów, stanowisk pracy i kierunków szkolenia/przekwalifikowania, w których schorzenia klienta są przeciwwskazaniem do ich wykonywania i kształcenia, zarówno w formach szkolnych, jak i kursowych. Nie mniej istotna jest ocena kwalifikacji formalnych klienta, gdyż w wielu zawodach podstawą zdobycia uprawnień zawodowych, podjęcia pracy lub nawet podjęcia szkolenia jest posiadanie co najmniej średniego lub wyższego wykształcenia. Obok posiadanej wiedzy z zakresu zawodoznawstwa i podstaw medycyny pracy, informacji o ofercie kształcenia w instytucjach szkoleniowych, doradca zawodowy wykorzystuje w pracy z klientem standardy kwalifikacji zawodowych, program DORADCA 2000, klasyfikację zawodów i specjalności, a także „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”¹⁹, w szczególności zaś zeszyt nr 14 oraz zeszyty nr 10 i 44 w całości poświęcone możliwościom zawodowym osób z różnymi niepełnosprawnościami i problematyce niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym.

2. Faza wstępna

W fazie wstępnej nawiązywany jest kontakt, następuje zdefiniowanie celu porady z punktu widzenia doradcy i klienta, poznanie jego oczekiwań, motywacji, gotowości do przekwalifikowania. Z dotychczasowej praktyki doradcy wynika, że problemem, który deklarują zainteresowani w pierwszym kontakcie z doradcą zawodowym nie jest konieczność dokonania zmian w zakresie kompetencji zawodowych z powodu stanu zdrowia i konieczności przekwalifikowania z uwzględnieniem ograniczeń i możliwości zawodowych wynikających z niepełnosprawności, a poczucie krzywdy i brak akceptacji dla decyzji ZUS²⁰, który zamiast przyznania renty z tytu-

19 Wydawcą serii „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, jest aktualnie Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (wcześniej – Krajowy Urząd Pracy); doradcy zawodowi zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy mają dostęp do wersji papierowej zeszytów, które dostępne są również, dla wszystkich osób zainteresowanych problematyką poradnictwa zawodowego w wersji elektronicznej, na stronie projektu „Eurodoradztwo Polska” <http://www.eurodoradztwo.praca.gov.pl/publikacje>

20 W dalszej części artykułu odnoszę się do klientów doradcy zawodowego, którzy posiadają orzeczenie ZUS o celowości przekwalifikowania, gdyż na przestrzeni ostatnich 5 lat do

łu niezdolności do pracy, „zadecydował” o możliwości odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Klienci akcentują swoje ograniczenia zdrowotne, brak zdolności do pracy i w większości przypadków deklarują brak chęci do przekwalifikowania się, uznając je za niemożliwe z uwagi na stan zdrowia i brak możliwości zatrudnienia.

Mimo że podstawową zasadą korzystania z porady jest, zgodnie z art. 38 ustawy o promocji zatrudnienia, dobrowolność, w odniesieniu do sytuacji, kiedy klient doradcy nie akceptuje konieczności przekwalifikowania, nie pogodził się z faktem, iż organ rentowy wydał orzeczenie o celowości przekwalifikowania, zamiast oczekiwanej decyzji o przyznaniu renty z tytułu niezdolności do pracy, trudno jest mówić o dobrowolności. W praktyce, często obawa, iż informacja przekazana przez PUP do organu rentowego (ZUS) o odmowie przekwalifikowania będzie podstawą do wstrzymania wypłaty renty szkoleniowej powoduje, że klient niejako pod przymusem, podejmuje „współpracę” z doradcą. Na przestrzeni ostatnich 5 lat, tylko jedna osoba, już we wstępnej fazie porady, deklarowała chęć powrotu do aktywności zawodowej i od początku chętnie współpracowała z doradcą²¹, planowała działania z zakresu szkolenia zawodowego, kształcenia i rehabilitacji, gdyż jej celem był powrót do wcześniejszej aktywności zawodowej (powrót do kontraktowej służby wojskowej).

Pokonanie oporu klienta przed współpracą z doradcą, obok ustalenia celu porady z punktu widzenia doradcy i klienta, wymaga zawarcia umowy doradczej, ustnego kontraktu, który określa zadania i obowiązki obu stron interakcji poradniczej. Kontrakt doradczy pozwala na rozwiązanie problemu oporu klienta przed współpracą z doradcą w ramach porady zawodowej, której celem jest wybór i określenie kierunku przekwalifikowania oraz problem współodpowiedzialności klienta za efekty porady i dalszej rehabilitacji zawodowej. Przy zawieraniu umowy doradczej (kontraktu doradczego) celowe jest wykorzystanie procedury zaproponowanej przez J. E. Enrichhta²², tzw. metody pięciu kroków. Procedura ta, wywodząca się z psychoterapii, z powodzeniem daje się zastosować w pracy doradczej z klientem opornym, jakim często bywa osoba z niepełnosprawnością legitymująca się orzeczeniem organu rentowego o celowości przekwalifikowania:

– *Krok 1* – uznanie przez osobę niepełnosprawną, że poszukiwanie pomocy doradcy w określeniu kierunku przekwalifikowania, czy wyboru nowego zawodu, jest jego świadomym wyborem. Chodzi o zwiększenie za-

Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży nie wpłynęło ani jedno zawiadomienie z KRUS o przyznaniu renty rolniczej szkoleniowej.

21 Źródła własne – dokumentacja pracy doradcy zawodowego PUP w Łomży.

22 J. E. Enright, *Terapia i poradnictwo bez oporu*, [w:] J. Santorski (red.), *Nowe strategie i techniki pomocy psychologicznej*, PTHP, Warszawa 1984, s. 88–112.

kresu świadomych działań klienta i wyeliminowanie sytuacji, kiedy radzący się oczekuje gotowych rozwiązań problemu dokonanych przez doradcę i unika przejścia za nie odpowiedzialności. Jest to szczególnie trudne, gdyż osoba niepełnosprawna czuje się niejako zmuszona orzeczeniem organu rentowego do korzystania z oferty pomocowej powiatowego urzędu pracy, w tym do korzystania z poradnictwa zawodowego;

– *Krok 2* – ustalenie rzeczywistego problemu klienta. Doradca powinien powstrzymać się od przedwczesnych interpretacji oraz domysłów i uważnie wysłuchać klienta, zapoznać się np. z dokumentami, jeśli klient zechce takowe okazać doradcy, dotyczącymi przebiegu leczenia, rehabilitacji, czy historii odwołań od dotychczasowych decyzji organu rentowego, opinii biegłych;

– *Krok 3* – analiza możliwości rozwiązania problemu. Subiektywne odczucia klienta wyznaczają kierunek jego działania. Jeżeli klient uważa, że problem jest nierozwiązywalny, to prawdopodobnie ma rację. Zajmowanie się takim problemem przez doradcę napotka na zdecydowany opór osoby radzącej się i niechęć do współpracy z doradcą. Celowe jest wówczas podjęcie pracy nad problemami, w których rozwiązanie klient się zaangażuje. Możliwe, że w miarę rozwiązywania tych problemów, nad którymi klient chce pracować, nastąpi powrót do problemu, który uprzednio klient uznał za niemożliwy do rozwiązania;

– *Krok 4* – przeciwdziałanie zakwestionowaniu osoby doradcy. Istotne jest to, aby osoba z niepełnosprawnością zaakceptowała kompetencje doradcy i jego zadania w procesie wyboru kierunku przekwalifikowania w związku z decyzją organu rentowego o przyznaniu klientowi renty szkoleniowej i celowością przekwalifikowania. Niezwykle istotne jest przekazanie osobie niepełnosprawnej informacji o zakresie swojej wiedzy dotyczącej problematyki przekwalifikowania i możliwości zawodowych osób niepełnosprawnych oraz braku kompetencji doradcy do rozwiązania niektórych problemów zgłaszanych przez klienta, np. dotyczących złych przepisów prawnych, niskich zarobków, oceny systemu orzecznictwa o niepełnosprawności i kompetencji lekarzy orzeczników, braku ofert pracy, dostępności leczenia i rehabilitacji medycznej;

– *Krok 5* – dyskontowanie wtórnego zysku. W tym kroku klient powinien uświadomić sobie, jakie konsekwencje będzie miała zmiana zachowania prowadząca do rozwiązania problemu.

3. Faza właściwa

Faza właściwa procesu doradczego obejmuje przede wszystkim analizę deficytu informacji posiadanych przez klienta dotyczących świata zawodów, warunków podejmowania zatrudnienia w zawodach i na stanowiskach.

skach, którymi klient doradcy jest zainteresowany (poziom wykształcenia, uprawnienia wymagane odrębnymi przepisami), systemu orzecznictwa o niepełnosprawności dla celów rentowych i pozarentowych.

Rozmowa doradcza koncentruje się wokół zagadnień dotyczących:

- wykształcenia klienta, posiadanych uprawnień zawodowych, wcześniejszej, motywacji do nauki, sukcesów edukacyjnych, ewentualnych niepowodzeń i ich przyczyn;

- doświadczenia zawodowego, zarówno formalnego, jak i nieformalnego (tzw. praca na czarno), umiejętności nabytych w miejscu pracy, umiejętności wykorzystywanych na poszczególnych stanowiskach, relacji ze współpracownikami, przełożonymi, godzenia życia osobistego z obowiązkami zawodowymi, lubianych i nielubianych elementów pracy, zadań, które dawały satysfakcję i zadań, które sprawiały trudności, a także sposobu rozwiązywania stosunku pracy i przyczyn zmiany pracy;

- aktywności pozazawodowej klienta, preferowanych form rekreacji i spędzania czasu wolnego, zainteresowań, hobby, aktywności społecznej i obywatelskiej;

- stanu zdrowia, samopoczucia klienta, jego stosunku do własnej niepełnosprawności i świadomości wynikających z niej ograniczeń w różnych sferach życia osobistego i społecznego; istotne jest także ustalenie występowania schorzeń współistniejących, o których nie ma informacji w dokumentach przesłanych do PUP przez organ rentowy, pozyskanie informacji o przebiegu dotychczasowego leczenia i rehabilitacji, o trudnościach, których klient doświadcza w sytuacjach dnia codziennego i sposobach radzenia sobie z nimi (ocena klienta swoich możliwości w zakresie samoobsługi, komunikacji, mobilności, posiadane orzeczenia o niepełnosprawności), specjalistach i poradniach, pod których kontrolą się znajduje, ewentualnie stosowanych używek, uzależnień, podejmowanych terapii;

- sytuacji społeczno-ekonomicznej, przede wszystkim ustalenie, czy klient jest osobą samotną, czy ma rodzinę, czy małżonek/a pracuje, liczba dzieci na utrzymaniu, jakie posiada źródła utrzymania, jakie ponosi wydatki na leki i rehabilitację, dojazdy na wizyty do specjalistów, ewentualne zobowiązania alimentacyjne, zadłużenia, kredyty czy egzekucje komornicze (np. zaległości wobec Funduszu Alimentacyjnego); istotna jest sytuacja mieszkaniowa, posiadanie zameldowania na pobyt stały lub czasowy, miejsce zamieszkania, możliwości samodzielnego dotarcia do miejsca odbywania szkolenia i ewentualnego miejsca pracy (własny samochód, komunikacja publiczna), korzystanie ze wsparcia instytucjonalnego (np. świadczenie z pomocy społecznej);

- wyników testów, badań lekarskich i psychologicznych, testów predyspozycji i zainteresowań zawodowych;

- dotychczasowych strategii osoby z niepełnosprawnością radzenia sobie z problemami, sposobów rozwiązywania problemów, oczekiwań wobec samego siebie i instytucji pomocowych – powiatowego urzędu pracy, organu rentowego, pomocy społecznej oraz innych instytucji;
- planów zawodowych i edukacyjnych klienta, gotowości do poszukiwania i podjęcia zatrudnienia.

Informacje uzyskane w trakcie rozmowy doradczej, obok dokumentacji przesłanej przez organ rentowy, doradca wykorzystuje do dokonania diagnozy zawodowej i udzielenia pomocy w wyborze kierunku szkolenia. Poznanie warunków ekonomicznych i społecznych, w jakich żyje osoba z orzeczeniem o celowości przekwalifikowania, postawy wobec pracy i idei kształcenia ustawicznego, dotychczasowych doświadczeń, osiągnięć, kwalifikacji zainteresowań czy preferencji zawodowych jest tutaj niezwykle istotne. Diagnoza może wymagać także dodatkowych testów, jeśli wyniki testów przeprowadzonych przez psychologa konsultanta organu rentowego są w ocenie doradcy niewystarczające, a jego opinia zbyt lakoniczna, a także badań lekarskich i psychologicznych, w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań do udziału w wybranym szkoleniu. Analizując możliwości zawodowe osób z różnymi niepełnosprawnościami, dla doradcy zawodowego nie jest istotne, jaka choroba stanowi przyczynę niepełnosprawności, ale to, jakie funkcje psychofizyczne uległy zaburzeniu, a jakie są w pełni sprawne. Autorzy *Podręcznika oceny zawodów z punktu widzenia różnych rodzajów niepełnosprawności* zaproponowali zastosowanie terminu „sfery ekspresji psychofizycznej”. Katalog sfer ekspresji psychofizycznej obejmuje²³ sprawność kończyn dolnych; sprawność kończyn górnych (zręczność rąk, zręczność palców); sprawność narządów zmysłów (słuch, wzrok, węch, smak, równowaga); sprawności sensomotoryczne (rozróżnianie barw, widzenie, stereoskopowe koordynacja wzrokowo-słuchowa, percepcja kształtów); sprawność układów fizjologii (układ krążenia, układ oddechowy, układ nerwowy, układ trawienny, układ mięśniowy, układ kostno-stawowy); sprawności psychiczne (upośledzenie umysłowe, zaburzenia psychiki i w tym zaburzenia nerwicowe); cechy ogólne (budowa ciała, ogólna wydolność fizyczna, sprawność ekspresji werbalnej) oraz inne czynniki (w tym nosicielstwo chorób zakaźnych, zniekształcenia, problemy z wyglądem). Zadaniem doradcy jest przeprowadzenie syntezy pozyskanych informacji, by na ich podstawie, wspólnie z klientem, dokonać optymalnego wyboru. Doradca inicjuje proces motywowania klienta do wyboru kierunku przekwalifikowania w powiązaniu z perspektywą pod-

23 W. Kreft, G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska, *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różnych rodzajów niepełnosprawności*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 14, KUP, Warszawa 2000, s. 5.

jęcia pracy. Doradca analizuje zawody i stanowiska pracy pod kątem niezbędnych wymogów fizycznych i psychicznych, które stawiają one ich wykonawcom, konfrontuje te wymagania z możliwościami psychofizycznymi osoby niepełnosprawnej, jej predyspozycjami i uzdolnieniami, posiadanymi kwalifikacjami oraz ofertą edukacyjną instytucji szkoleniowych. Brak prawnej możliwości skierowania klienta przez starostę (powiatowy urząd pracy) w celu przekwalifikowania do szkolnych form kształcenia zawodowego lub przyuczenia do wykonywania zawodu w zakładzie pracy, zdecydowanie ogranicza możliwości wyboru kierunku przekwalifikowania w związku z orzeczeniem organu rentowego o celowości przekwalifikowania i decyzji o przyznaniu renty szkoleniowej do ograniczonej oferty edukacyjnej instytucji szkoleniowych posiadających wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

4. Faza zakończeniowa

Ten etap pracy doradczej powinien zakończyć się opracowaniem ostatecznej diagnozy oraz dokonaniem ostatecznego wyboru szkolenia, kursu przez osobę z orzeczeniem o celowości przekwalifikowania. Klient wspólnie z doradcą przygotowuje realistyczny plan działania, zawierający także alternatywne możliwości rozwiązania problemu. Elementem tego planu jest określenie kierunku szkolenia. Doradca zawodowy sporządza wówczas pisemną opinię, którą przekazuje specjaliście do spraw rozwoju zawodowego wraz z kopią opinii lekarza medycyny pracy i psychologa o braku przeciwwskazań medycznych i/lub psychologicznych, jeśli badanie lub konsultacja psychologiczna są wymagane odrębnymi przepisami lub są warunkiem podjęcia szkolenia wybranego przez klienta. Dalsze działania ze strony urzędu pracy związane z przekwalifikowaniem osoby uprawnionej do renty szkoleniowej lub renty rolniczej szkoleniowej podejmują pracownicy odpowiedzialni za realizację szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy, czyli specjaliści do spraw rozwoju zawodowego.

Podsumowanie

O możliwościach przekwalifikowania decydują nie tylko indywidualne cechy osoby z niepełnosprawnością, efekty leczenia, rehabilitacji medycznej i psychicznej, ale również czynniki środowiskowe i instytucjonalne. Wskazać można na miejsce zamieszkania, sytuację na lokalnym rynku pracy, sytuację rodzinną, dostępność środków komunikacji, ofertę edukacyjną instytucji szkoleniowych i placówek edukacyjnych, które spełniają kryteria ustawowe do uzyskania zlecenia finansowanego ze środków publicznych.

Mimo braku ograniczeń formalnych dotyczących lokalizacji instytucji szkoleniowej na terenie kraju, klienci oczekują, że szkolenie będzie odbywało się możliwie najbliżej ich miejsca zamieszkania.

Doradca zawodowy, pomagając klientowi w tworzeniu realnego planu działania, którego elementem jest wybór kierunku szkolenia, musi uwzględniać możliwości psychofizyczne klienta, dostępność instytucji szkoleniowych, sytuację społeczną i ekonomiczną swojego klienta, jego gotowość do zmian, stopień akceptacji ograniczeń zdrowotnych, system wartości klienta, przekonania, stosunek do pracy, fakt czy praca zarobkowa i dochody z niej uzyskiwane są sposobem na zaspokajanie potrzeb, czy też klient doradcy nauczył się zaspokajać swoje potrzeby bez związku z pracą zawodową, a koncentruje się na „należnej” mu pomocy instytucjonalnej. Doradca zawodowy nie zajmuje się terapią swojego klienta. Ma za zadanie rozpoznać jego zasoby, możliwości i ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia oraz wskazać te obszary zawodowe, zawody i stanowiska, gdzie naruszenie danej sprawności organizmu nie będzie przeciwwskazaniem do nauki zawodu, czy wybranych umiejętności zawodowych wymaganych na stanowisku pracy. Proces przekwalifikowania i wybór odpowiedniego kierunku kształcenia zawodowego w formach kursowych nie zawsze kończy się pomyślnie. Wśród barier w przekwalifikowaniu osób z orzeczeniem o przyznaniu renty szkoleniowej można wymienić²⁴:

- niski poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych; warunkiem nabycia uprawnień zawodowych, czy podjęcia zatrudnienia na niektórych stanowiskach, jest często posiadanie co najmniej wykształcenia średniego;
- brak motywacji do zmiany i do podejmowania nauki nawet w formach kursowych, nie tylko szkolnych przez osoby niepełnosprawne, szczególnie z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i zawodowym; dla wielu osób renta z tytułu niezdolności do pracy stanowi formę zabezpieczenia socjalnego („mały, ale stały dochód”), szczególnie w rejonach o wysokim poziomie bezrobocia;
- ZUS wydaje decyzję o przyznaniu renty szkoleniowej, jeśli lekarz orzecznik ZUS uzna, że osoba uprawniona do świadczeń z FUS jest całkowicie niezdolna do pracy w wyuczonym (dotychczas wykonywanym) zawodzie, ale istnieje możliwość odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Rodzi to utratę poczucia bezpieczeństwa socjalnego u osób, które przez wiele lat pobierały rentę z tytułu niezdolności do pracy, u których proces leczenia nie zakończył się (np. planowane są kolejne interwencje chirurgiczne), a które także posiadają jednocześnie prawomocne orzeczenie o umiarkowanym lub nawet znacznym stopniu niepełnosprawności wydanym na stałe przez

24 Podstawą analizy jest dokumentacja pracy doradcy zawodowego i specjalisty do spraw rozwoju zawodowego PUP w Łomży z lat 2009 – 2014.

Powiatowy Zespół do spraw Orzekania o Niepełnosprawności. Orzeczenia te, wydane na potrzeby rehabilitacji zawodowej i społecznej są równoważne z orzeczeniem ZUS odpowiednio: stopień umiarkowany jest równoważny z orzeczeniem ZUS o całkowitej niezdolności do pracy, zaś stopień znaczny – z orzeczeniem ZUS o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji;

- ograniczona oferta instytucji szkoleniowych i konieczność oczekiwania na przeprowadzenie naboru przez instytucję szkoleniową w celu skompletowania grupy szkoleniowej (organizacja szkolenia dla jednej osoby nie jest możliwa, grupy szkoleniowe liczą przeciętnie 15 – 20 osób). Należy pamiętać, że, zgodnie z art. 21 ustawy o promocji zatrudnienia, instytucja szkoleniowa może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy po dokonaniu wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych, prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej;

- brak możliwości skierowania osoby z orzeczeniem o celowości przekwalifikowania na 2 i więcej szkoleń (np. warunkiem podjęcia pracy w zawodzie kierowcy samochodu ciężarowego jest posiadanie co najmniej prawa jazdy kat. C i kwalifikacji wstępnej, a to oznacza co najmniej 2 szkolenia, każde zakończone egzaminem państwowym);

- brak środków na przekwalifikowania; w polskim systemie finansów publicznych, środki Funduszu Pracy²⁵ w ramach limitu środków na dany rok najczęściej są przekazywane urzędом pracy w połowie I kwartału. Może się więc zdarzyć (i zdarza się), że roczny limit środków na szkolenia jest już wykorzystany we wrześniu czy nawet w lipcu. Oznacza to, że do końca danego roku kalendarzowego starosta (powiatowy urząd pracy) nie może skierować na szkolenie żadnej osoby bezrobotnej czy poszukującej pracy, nawet posiadającej prawomocne orzeczenie organu rentowego o celowości przekwalifikowania, do czasu otrzymania nowych środków Funduszu Pracy na ten cel.

Rodzi się pytanie, czy mimo wskazanych w niniejszym artykule problemów, dokonanie wyboru kierunku przekwalifikowania kończy współpracę osoby z niepełnosprawnością z doradcą zawodowym. To zależy już tylko od klienta doradcy. W praktyce, często dopiero rozpoczyna prawdziwą współpracę, gdyż osoba niepełnosprawna dostrzegając korzyści ze współpracy z doradcą, jego orientację na pomoc w rozwiązywaniu problemów klienta oraz kompetencje i wiedzę z zakresu rynku pracy, edukacji, pomocy społecznej, systemu zabezpieczenia społecznego, rehabilitacji zawodo-

²⁵ Do 2004 roku szkolenia osób z orzeczeniem ZUS o celowości przekwalifikowania były finansowane ze środków PFRON, ale przekazywanie środków do instytucji powiatowych (PCPR i PUP) odbywało się na tych samych zasadach.

wej i społecznej, sama z własnej inicjatywy, dobrowolnie, bez „szantażu” prawnego, jakim jest realna obawa przed utratą świadczenia pieniężnego (renty szkoleniowej), będącego niejednokrotnie podstawą utrzymania, zwraca się do doradcy ze swoimi problemami dotyczącymi sfery zawodowej, edukacyjnej, a nawet socjalnej.

Professional rehabilitation of persons with disabilities with a decision on the advisability of retraining

Professional rehabilitation of persons with disabilities with a decision on the advisability of retraining issued by ZUS doctor or KRUS expert is the task of statutory implemented by local labor offices. The aim of the article is to show the legal, medical, psychological and social career choice conditions, direction of the training process, representation of the advisory process and the role guidance counselor in the final determination of the reclassification.

Bibliografia

- Brammer L.M., *Kontakty służące pomaganiu. Procesy i umiejętności*, PTP, Warszawa 1984.
- Enright J. E., *Terapia i poradnictwo bez oporu*, [w:] J. Santorski (red.), *Nowe strategie i techniki pomocy psychologicznej*, PTHP, Warszawa 1984, s. 88–112.
- Ho-Kim M. T., Marti J.F., *Metoda edukacyjna*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 12, KUP, Warszawa 1999.
- Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r. (Dz. U. nr 43 z 2005 r., poz. 412), isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20050430412&type=2 (data dostępu: 28.02.2015).
- Kreft W., Sołtysińska G., Łukaszewicz A., Dankowska R., *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różnych rodzajów niepełnosprawności*. „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 14, KUP, Warszawa 2000.
- Lamb R., *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 9, KUP, Warszawa 1998.
- Larkowa H., *Człowiek niepełnosprawny – problemy psychologiczne*, PWN, Warszawa 1987.
- Magnuszewska-Otulak G., *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych*. Podstawowe zagadnienia, [w:] *Poradnictwo dla osób niepełnosprawnych*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 44, MPIPS, Warszawa 2009.

- Majewski T., Szczepankowska B., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 10, KUP, Warszawa 1998.
- Morys-Georgica G., (red.), *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 44, MPiPS, Warszawa 2009.
- Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWEZIU, Warszawa 2009.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. 2003 nr 139 poz. 1328); <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20031391328> (data dostępu: 01.03.2015).
- Szczepankowska B., Ostrowska A., (red.), *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 10, KUP, Warszawa 1998.
- Tarkowska M., *Rozmowa doradcza – wspólne poszukiwanie rozwiązań*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 35, MPiPS, Warszawa 2006.
- Ustawa z dnia 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 2004 nr 91 poz. 873), <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040910873> (data dostępu: 01.03.2015)
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 2004 nr 256 poz. 2572 z późn. zm.), <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20042562572> (data dostępu: 01.03.2015).
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 1998 nr 162 poz. 1118) z późn. zm., tekst ujednolicony, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19981621118> (data dostępu: 01.03.2015)
- Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, (Dz.U. 1991 nr 7 poz. 24 z późn. zm., tekst ujednolicony).
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040910873> (data dostępu: 13.02.2015)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001); <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040991001> (data dostępu: 01.03.2015).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776), <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19971230776>, (data dostępu: 01.03.2015).
- Ustawa z dnia 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. 1996 nr 100 poz. 461), <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19961000461> (data dostępu: 01.03.2015)
- Wasiak Z., *Zadania powiatu w rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, KIGR, Warszawa 2006.
- Wojtasik B., *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, PWN, Warszawa 1997.
- Wołk Z., *Osoba bezrobotna jako klient oporujący*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 43, MPiPS, Warszawa 2009.
- Źródła własne: dokumentacja pracy doradcy zawodowego i specjalisty do spraw rozwoju zawodowego PUP w Łomży z lat 2009 – 2014 (21 osób, wobec których lekarz orzecznik ZUS orzekł celowość przekwalifikowania).