

TASK FORCE FOR TRAINING
& HUMAN RESOURCES
BIURO KOORDYNACJI
KSZTAŁCENIA KADR

PORADNICTWO ZAWODOWE
DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
12-13 CZERWCA 2003

Materiały konferencyjne

FUNDUSZ
WSPÓLPRACY
COOPERATION
FUND

BKKK

Wydawca:

Biurowo Koordynacji Kształcenia Kadr
Fundacja Fundusz Współpracy

ul. Górnośląska 4a
00-444 Warszawa

tel.: (22) 625 39 37, 622 19 91

faks: (22) 625 28 05

e-mail: bkkk@cofund.org.pl

www.bkkk-cofund.org.pl

Druk:

Sowa – Druk na życzenie
www.sowadruk.pl
tel. (22) 431 81 40



Warszawa 2003

SPIS TREŚCI

Słowo wstępne	5
<i>Elżbieta Boczar</i>	
Metody poznawania i rozumienia osoby niepełnosprawnej w poradnictwie zawodowym	7
<i>Augustyn Bańka</i>	
Rola poradnictwa zawodowego w integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy	15
<i>Wojciech Kreft</i>	
Rola informacji zawodowej w planowaniu kariery osób niepełnosprawnych	31
<i>Luzjana Konarska-Kąpieś</i>	
Wybór szkoły i zawodu	39
<i>Czesław Noworol</i>	
Narzędzia oceny zawodowej osób niepełnosprawnych	47
<i>Jacek Grabowski</i>	
Rola doradcy zawodowego w procesie orzekania niepełnosprawności	53
<i>Bogumiła Ławniczak</i>	
Rola i zadania psychologa w procesie orzekania o stopniu niepełnosprawności	61
<i>Tadeusz Jokisz</i>	
Rola i zadania lekarza w procesie orzekania o stopniu niepełnosprawności	67
<i>Monika Miształ-Kurek</i>	
Rola warsztatów terapii zajęciowej w rehabilitacji osób niepełnosprawnych	73
<i>Tadeusz Majewski</i>	
Polityka Unii Europejskiej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych	81

Augustyn Bańka
Uniwersytet Jagielloński

ROLA PORADNICTWA ZAWODOWEGO W INTEGRACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z RYNKIEM PRACY

Niepełnosprawność w kontekście globalizacji i zmian w planowaniu oraz realizacji karier

Problemy aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych współcześnie ulegają postępującej komplikacji wskutek ogólnych zmian dokonujących się na rynku pracy. Obecnie mamy do czynienia z istotnymi zmianami strukturalnymi rynku pracy, obejmującymi takie zjawiska, jak: globalizacja, zmiany strukturalne w istocie pracy, zastępowanie kwalifikacji przez kompetencje oraz rozwój karier „bez granic” (Arthur, Ruosseau, 1996), tj. takich, które nie ograniczają się do zawodu, sektora gospodarki, przedsiębiorstwa, rodzaju wykształcenia, specjalizacji czy niepełnosprawności.

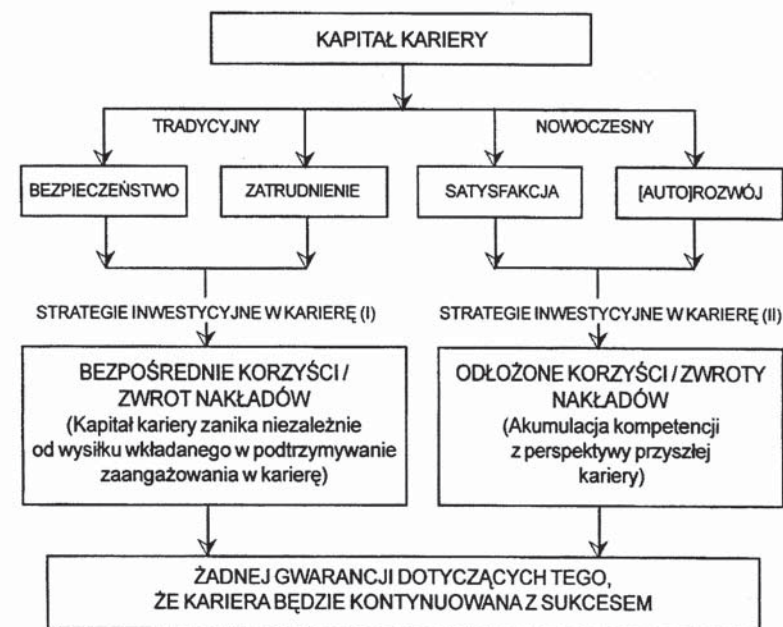
Zmiany te prowadzą ją w mniej znanych kierunkach, takich jak transnacionalizacja ekonomii, globalizacja rynków pracy i zawodów (Bartlett i Ghosal, 1989). Globalizacja to zjawisko obejmujące wiele kwestii jednocześnie. Jedną z nich jest *transnacionalizacja*, która w ekonomii wiąże się z rozwojem organizacji globalnych, wielonarodowych i międzynarodowych. Podstawową cechą transnacionalizacji (Herriot, 1992) jest przekraczanie granic wyznaczonych przez kultury narodowe i lokalne kultury organizacyjne, przy zachowaniu ich walorów specyficzności i lokalnej elastyczności. Transnacionalizacja rynków pracy oznacza też tendencję do planowania i realizowania współczesnych karier zawodowych nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale także w kontekście *transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym* (Bańka, 1995;1997; 2002a i b). Problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie są odizolowane od wyżej wspomnianych kierunków zmian. A zatem problem planowania i realizacji karier zawodowych osób niepełnosprawnych jest wyzwaniem dla jednostek, społeczeństw, nauki i polityki na niespotykaną dotychczas skalę.

Transnacionalizacja rynków pracy pociąga za sobą istotne konsekwencje we wszystkich sferach życia jednostek i społeczeństw:

- w ruchliwości edukacyjnej, której przejawem jest m.in. wzrost wskaźnika skolaryzacji w edukacji drugiego stopnia;
- w ruchliwości (*transycji*) zawodowej (pojawianie się i zanikanie zawodów, niemożność zaplanowania i realizacji całościowej kariery w ramach jednego zawodu, oraz odchodzenie od traktowania wyboru zawodu jako najważniejszej decyzji życiowej i najważniejszego zadania rozwojowego);
- w ścieżkach przejścia (*transycji*) z rynku edukacyjnego do rynku pracy (nie ma jednego skutecznego, ani najważniejszego modelu przejścia z edukacji zawodowej do rynku pracy) (OECD,1999; Bańka, 2001a);
- w psychologicznym rozwoju tożsamości jednostki jako przejścia (*transycji*) przez stałe stadia rozwojowe od dzieciństwa do późnej dorosłości;
- w rozmywaniu się wszelkich granic geograficznych, narodowych, kulturowych, czasowych i przestrzennych w wykonywaniu pracy, zawodu, w aktywności rekreacyjnej czy aktywności rozwojowo-edukacyjnej;
- w rozmywaniu się granic między niepełnosprawnością a pełnosprawnością, niezdolnością a zdolnością do pracy (wg współczesnych realiów każdy człowiek może być czasowo osobą niepełnosprawną i niezdolną do pracy).

Wyzwania, jakie stoją przed aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, mają wymiar zarówno ekonomiczno-organizacyjny, jak i psychologiczny. Współczesne organizacje różnią się od tych sprzed lat dwudziestu tym (P. Drucker (1993), że aby mogły być konkurencyjne i przetrwać na rynku, muszą wykazywać większą produktywność przy mniejszym zatrudnieniu. Skutkiem tego są procesy restrukturyzacji, w ramach których ulega zmianie nie tylko struktura organizacji i zatrudnienia w przedsiębiorstwie, lecz także *natura* samej pracy. William Bridges w swojej książce *Jobshift* (1995) wykazał, iż całkowitemu rozpadowi ulega tradycyjna wizja pracy, z precyzyjnie zdefiniowanymi zadaniami i obowiązkami oraz zakresami odpowiedzialności wobec jednej organizacji. Tradycyjne opisy pracy, tradycyjne klasyfikacje i charakterystyki zawodów, takie jak *DOT* (1977) czy *Klasyfikacja zawodów i specjalności* (1995), tracą na znaczeniu w planowaniu karier zarówno osób niepełnosprawnych, jak i pełnosprawnych. Planowanie karier osób niepełnosprawnych musi obecnie, tak samo jak w przypadku osób pełnosprawnych, uwzględniać elastyczność w definiowaniu pracy, zawodu i zatrudnienia.

W ramach tendencji do profilowania modelu pracy pod kątem potrzeb i wymagań konsumenta/klienta, czynności wykonywane indywidualnie są wypierane przez czynności wykonywane zespołowo. Coraz mniej w związku z tym pozostaje miejsca na pracę, aktywności i formy zatrudnienia zarezerwowane zwyczajowo dla „tradycyjnych” kategorii niepełnosprawności. Ponieważ role przypisywane są raczej procesom, wykonywanym najczęściej zespołowo, a nie poszczególnym funkcjom, niewiele więc funkcji i stanowisk przeznaczają się w społecznym podziale pracy specjalnie dla osób niepełnosprawnych. Od pracownika wymaga się coraz większej elastyczności w przechodzeniu od jednej pracy do drugiej; wymóg ten zaczyna być stawiany także osobom niepełnosprawnym. Pojęciem dominującym staje się pojęcie „obszarów pracy” (ang. *work parcels*), osłabiające organizacyjne znaczenie zaangażowania w pracę (*task and job involvement*). Osoby niepełnosprawne zwykle kompensowały swoje ułomności zaangażowaniem lub wąską specjalizacją. Obecnie cechy te nie są wartościami, jakimi kierują się współczesne organizacje gospodarcze, toteż podstawowym atutem osób niepełnosprawnych może być jedynie silne przywiązanie do pracy (ang. *work commitment*), rozumiane jako pozytywna i uogólniona postawa wobec pracy jako takiej.



Ryc. 1. Tradycyjny i nowoczesny kapitał kariery w kontekście dwóch strategii inwestycyjnych

Prace nie są głównymi czynnikami konstytutywnymi współczesnych organizacji. Kategoriami, wokół których organizuje się nowoczesna organizacja, to „kompetencje” (Lawler, 1994). Wiedza, zdolności i postawy jednostki są dopasowywane do stawianych zadań i kontekstu ich wykonania, w efekcie ludzie wykonują „obszary zadań”, do których są najlepiej przygotowani, i do wykonywania których posiadają kompetencje – jako realne, nie zaś nie potencjalne zdolności. Zainteresowanie współczesnych organizacji kompetencjami, a nie kwalifikacjami i uzdolnieniami stawia w niekorzystnej sytuacji osoby niepełnosprawne.

Ważnym wyzwaniem dla programów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest zmiana *kontraktu psychologicznego*. Kontrakt psychologiczny zastępuje *kontrakt formalny* (Rousseau, 1995). Opiera się on na niepisanej umowie wymiany świadczeń między pracodawcą a pracownikiem. Nowe kontraktowanie pracy przede wszystkim osłabia, w oczach pracodawców, potrzebę *lojalności wobec organizacji* (ang. *organizational involvement*) oraz ogranicza *pewność zatrudnienia* (ang. *employment security*). Najbardziej poszkodowanym

podmiotem rynku w wyniku wymienionych zmian są osoby niepełnosprawne, które swoją ograniczoną zdolność do pracy kompensowały tradycyjnie lojalnością. Lojalność i przywiązanie do organizacji w nowym układzie nie stanowią już najważniejszego *kapitału kariery* (ang. *career capital*). O ile dawniej przedsiębiorstwa i organizacje zatrudniające pracowników były żywotnie zainteresowane obniżaniem wskaźnika fluktuacji, o tyle dzisiaj bardziej są zainteresowane elastycznymi i nietypowymi formami zatrudnienia.

Nowy kontrakt jest wyzwaniem dla tradycyjnego modelu *kapitału karier* osób niepełnosprawnych z uwagi na to, że jest on zasadniczo niesymetryczny; obowiązki i prawa nie rozkładają się równomiernie pod stronie pracodawcy i pracobiorcy. Pracodawcy poszukują pracowników, którzy gwarantują najszybszego zwrotu nakładów, a pracownicy – pełnosprawni pracodawców, którzy dają najwyższe zarobki; osobom niepełnosprawnym nie pozostaje już prawie nic, jeżeli nie otrzymają pomocy z zewnątrz. Lojalność, oddanie zawodowe (ang. *vocational attachment*), przywiązanie (*commitment*) do pracy i zawodu, zaangażowanie (*involvement*) w wykonywaną pracę nie gwarantują sukcesu, czyli podtrzymania kariery (trwałości zatrudnienia, kontynuacji kariery etc.). Cechą szczególną sytuacji zarówno osób niepełnosprawnych jak i pełnosprawnych na współczesnych rynkach pracy jest brak jakichkolwiek gwarancji osiągnięcia trwałego sukcesu na drodze kariery zawodowej.

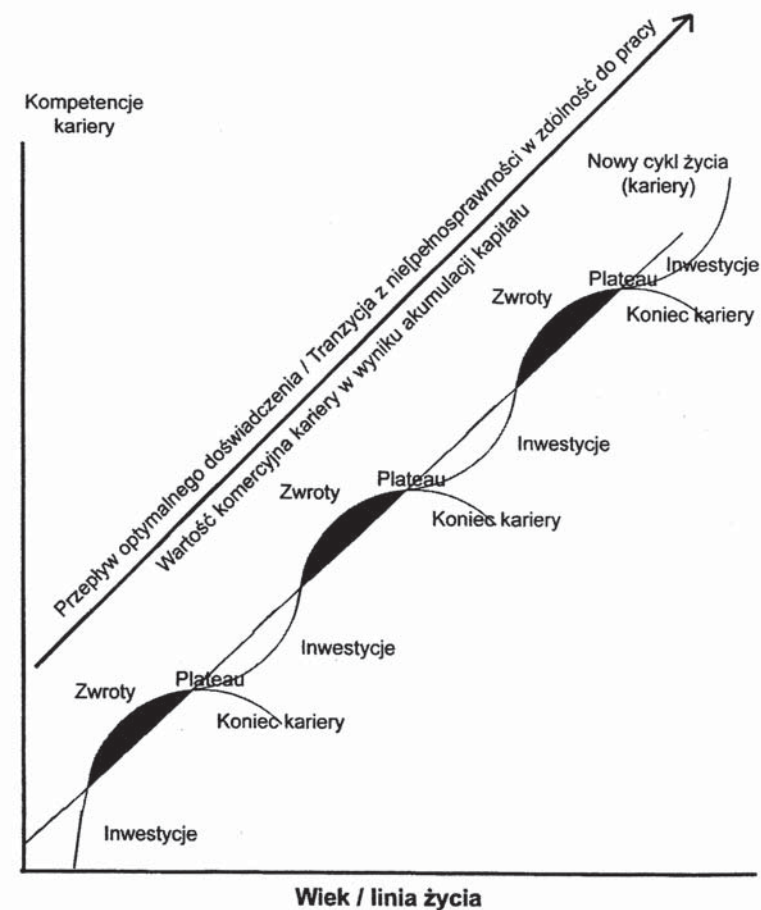
Niepewność rozwoju kariery opartej na ciągłości zatrudnienia pogłębiają współczesne zmiany społeczne, obejmujące: wzrost procentu osób z orzeczoną kategorią niepełnosprawności, wzrost procentu kobiet na rynku pracy, upowszechnianie się modelu rodziny dwuzawodowej, migracje ludnościowe, postępującą pluralizację społeczeństwa. Zmiany te powodują zarówno odejście od tradycyjnych preferencji zatrudnieniowych, jak i wzrost liczby ludzi (szczególnie młodych) widzących karierę indywidualistycznie, *bez granic* (ang. *boundaryless*) oddzielających zawody, prace, obszary rodziny, państwa, sektorów gospodarczych (Artur, Rousseau, 1996). Jeżeli osoby niepełnosprawne będą chciały dostać się na rynek pracy, również będą musiały dostosować się do tego trendu.

Zastępowanie tradycyjnego kryterium kapitału ludzkiego, jakim były *kwalfikacje*, poświędzone „uprawnienia” i przywileje, nowym kapitałem, jakim głównie są *kompetencje* – jako suma zachowań wartościowych dla określonych użytkowników, prowadzi do skupiania się pracodawców na obserwowalnych zachowaniach ludzi. Tradycyjny sposób patrzenia przez osoby niepełnosprawne na karierę i aktywność zawodową musi być jak najszybciej zastąpiony przez nowy sposób widzenia. Ogólnie rzecz biorąc, istnieją dwa sposoby patrzenia na karierę.

W podejściu pierwszym *kariera* jest strukturalną własnością zawodu lub organizacji (Artur i in., 1999). Na przykład, kariera prawnika w tym ujęciu będzie oznaczać sekwencję pozycji zajmowanych przez typowego lub „idealnego” reprezentanta tego zawodu: studenta prawa, aplikanta, młodszego członka firmy prawniczej, starszego członka firmy prawniczej itd., aż do emerytury. Kariera może być również widziana jako *ścieżka mobilności* (ang. *mobility path*) w ramach pojedynczej organizacji, tak jak w przypadku kariery marketingowca: ilustratora, przedstawiciela handlowego, menedżera działu marketingu, menedżera regionalnego marketingu, dyrektora firmy. Ten model kariery (model gospodarki industrialnej) zakłada stadia rozwoju kariery (wyboru zawodu, stabilizacji i zakończenia). Tranzycja z edukacji oraz niepełnosprawności do rynku pracy jest procesem jednorazowym.

Drugie podejście ujmuje karierę jako *własność jednostki*, a nie zawodu lub organizacji. Współczesne, szerokie ujęcie kariery zakłada, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę w trakcie całego jej życia (Arnold, 1999, s. 16). Na mocy tych definicji kariera posiada dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu, wykonywanie zawodu lub pracy (Herr i Cramer, 1996, s. 18). Składa się ona z powtarzanych cykli, które w makroskali nie mają żadnej stadialności, na-

tomiast w ramach cyklu życia mogą być postrzegane jako spójne, sensowne lub satysfakcjonujące. Tranzycja z niepełnosprawności do zdolności zatrudnieniowej i do rynku pracy jest procesem wielowymiarowym, powtarzalnym i cyklicznym.



Ryc. 2. Rozwój człowieka w ciągu życia jako tranzycja (transformacja) nie[pełnosprawności] w pełnosprawność w ramach cykli inwestycyjno-realizacyjnych kariery życiowej

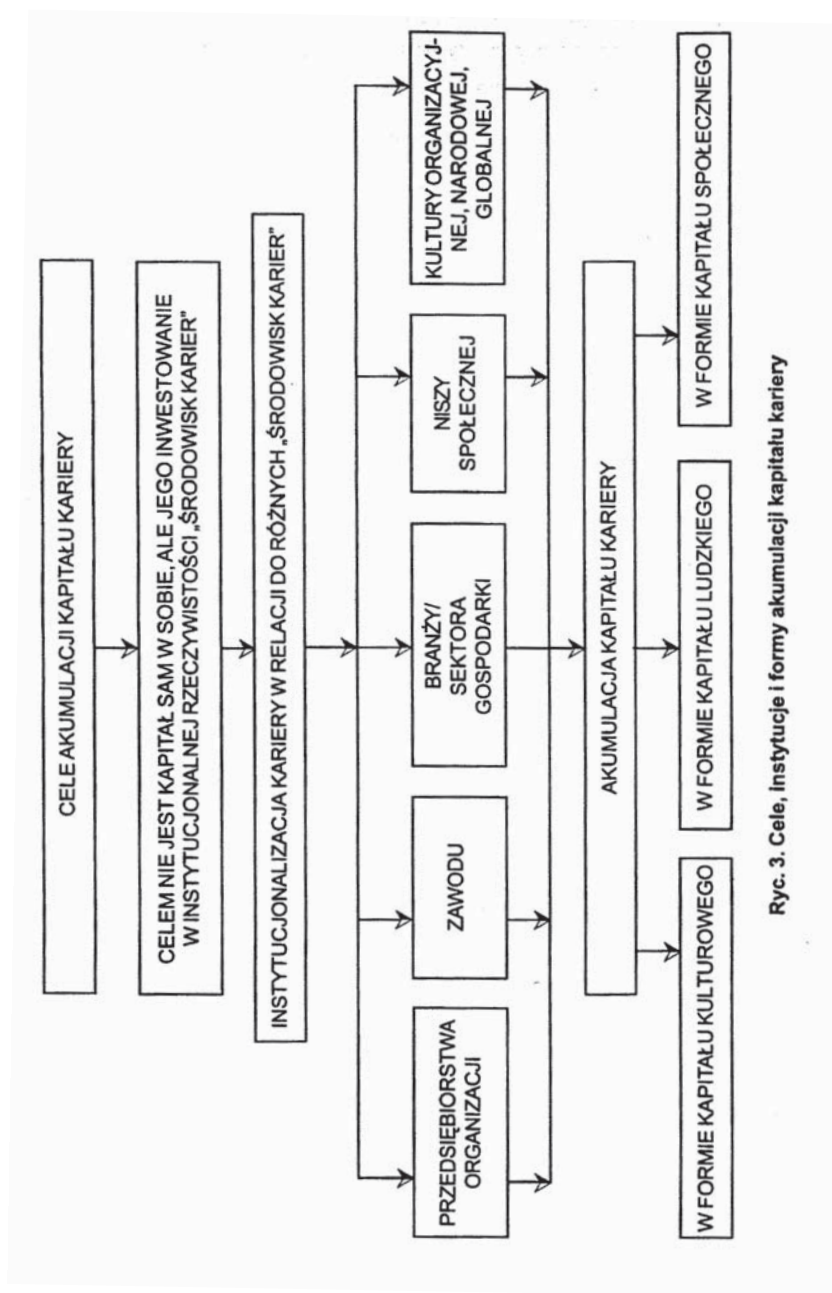
Kariery wszystkich współczesnych ludzi mają bez wyjątku charakter personalny, podmiotowy. Kariera jest zawsze czyjaś, czyli jest stanem posiadania jednostki. Nie jest to po prostu zawód, np. nauczyciela czy prawnika. Można robić karierę, która obejmuje bycie nauczycielem lub prawnikiem, ale zawsze jest to kariera własna. Zawody są tylko kontekstem, w którym kariera się realizuje. W tym znaczeniu kariera dotyczy również uczniów, bezrobotnych, zawodowo biernych oraz niepełnosprawnych, bowiem jest ona udziałem każdego, kto przeznaczając czas na pracę lub poszukiwanie zatrudnienia. Kariera jako zjawisko podmiotowe zawiera elementy obiektywne i subiektywne. Obiektywne elementy to zarówno obiektywne sytuacje, takie jak pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, jak i obiektywne aktywności, zachowania i decyzje zawodowe. Subiektywne elementy to percepcje i interpretacje zdarzeń związanych z pracą, takie jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych. Obiektywne elementy to obserwowalne i wyuczalne zachowania.

W ostatnich 20 latach dokonały się zasadnicze zmiany we wszystkich rodzajach ścieżek tranzycji:

- z nauki szkolnej do rynku pracy,
- z niepełnosprawności do pełnosprawności (OECD, 2003),
- z bezrobocia do rynku pracy (OECD, 1999),
- niższego stadium rozwojowego do wyższego stadium cyklu życia (Super, 1981; Levinson, 1986).

Osoby niepełnosprawne doświadczają zmian we wszystkich wymienionych ścieżkach tranzycji. Dość powszechne dawniej zjawisko podejmowania przez większość młodzieży pracy zawodowej zaraz po ukończeniu edukacji (OECD, 1999; Bańka, 2001a i b; 2002) obecnie prawie nie występuje, podobnie jak nie występuje automatyzm przechodzenia niepełnosprawnych do rynku pracy. Podstawowym wyzwaniem jest dostosowanie się systemów orzekania i kwalifikacji niepełnosprawności do zmieniających się reguł funkcjonowania rynku pracy. Pod pojęciem *tranzycji* rozumie się – zarówno w przypadku przejścia z edukacji zawodowej do życia zawodowego, jak i niepełnosprawności w pełnosprawność – (Roberts, 1997) nie jednorazowy akt np. podjęcia pracy zawodowej, ale rozciągnięty w czasie proces przechodzenia od zależności do niezależności – w aspekcie ekonomicznym i rodzinnym oraz pod względem możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego. *Tranzycja* to sekwencja procesów (wymiarów) *akumulacji* kompetencji życiowych, tj. *kapitału kariery* umożliwiającego samodzielne życie w poczuciu bezpieczeństwa w: a) sytuacji permanentnej zmiany przechodzenia z pracy do pracy, z zawodu do zawodu, od bezrobocia do zatrudnienia, od niepełnosprawności (jako niezdolności do pracy) do sprawności (zdolności do pracy), z jednego stadium życia do innego, od jednej roli do innej; b) w rzeczywistości instytucjonalnej wyznaczającej rytm życia społecznego.

Poszczególne wymiary tranzycji wzajemnie się warunkują, mają dla osób żyjących w różnych kulturach różną wartość. Mogą też charakteryzować się szeregiem wskaźników, jak np. długością okresów pozostawania w poszczególnych stadiach aktywności czy częstotliwością zmian i zwrotów w sposobach kompletowania przygotowań (Bańka, 1997; 2001b).



Ryc. 3. Cele, instytucje i formy akumulacji kapitału kariery

Rozumienie niepełnosprawności a rola poradnictwa zawodowego w integracji niepełnosprawnych z rynkiem pracy

To, co zazwyczaj rozumiemy pod pojęciem niepełnosprawności, ma niewiele wspólnego z realiami psychologicznymi i realiami rynku pracy. Termin *niepełnosprawność* może mieć wiele znaczeń. Orzekanie niepełnosprawności obejmuje bowiem aspekty medyczne i zawodowe, spełniając kilka celów równocześnie:

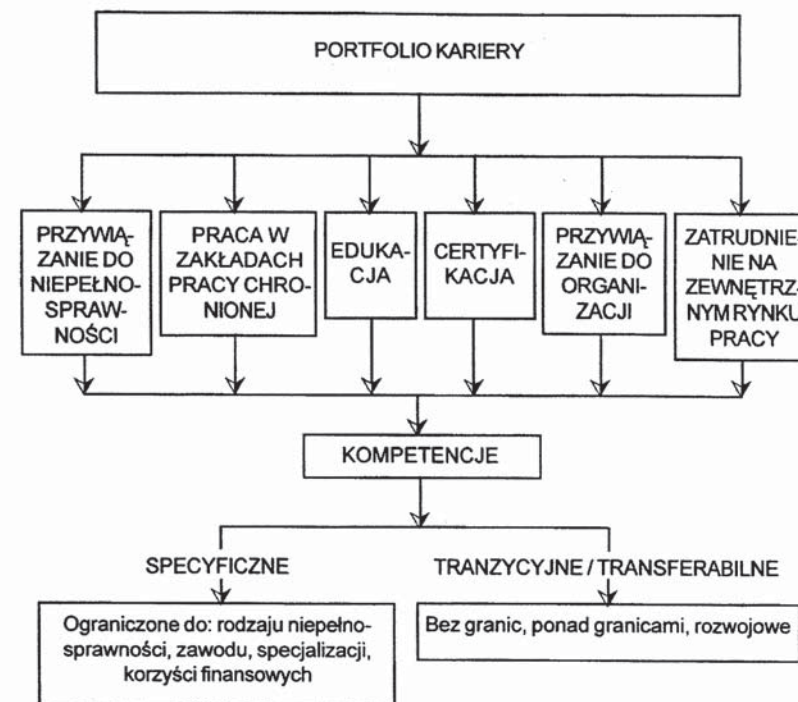
- określa (definiuje) potrzeby osób niepełnosprawnych,
- określa wymagane świadczenia (np. rehabilitacyjne),
- reguluje dostęp do korzyści finansowych (np. rent inwalidzkich).

Nie można dokonać precyzyjnego rozróżnienia między „byciem niepełnosprawnym” i „nie byciem niepełnosprawnym”. Brak precyzyjnego rozróżnienia wzmacnia niestety zależność osób niepełnosprawnych od świadczeń i otrzymywanych wraz z orzeczeniem niepełnosprawności rekompensat finansowych. Niezakwalifikowanie osoby do kategorii „niepełnosprawnych” oznacza jednocześnie *wykluczenie* z korzyści finansowych i świadczeń (np. rehabilitacyjnych). W efekcie ludzie, zachowując świadomie i podświadomie postawę „racjonalną”, układają swoje *portfolio kariery* unikając ryzyka podejmowania pracy, ponieważ boją się utraty świadczeń należnych niepełnosprawnym. Stąd też dominują u nich strategie inwestycyjne charakteryzujące się zaangażowaniem w zdobycie i utrzymanie korzyści finansowych oraz należnych świadczeń, a nie w proces stopniowej i powtarzanej tranzycji do rynku pracy. Istnieją dwa wyznaczniki zaangażowania w zdobycie i utrzymanie korzyści:

- a) percepcja swojej niepełnosprawności,
- b) percepcja niepełnosprawności przez społeczeństwo i wyspecjalizowane w tym zakresie agencje.

Nigdy nie było i nie będzie łatwo rozróżnić pełną, częściową i stałą niepełnosprawność, jak nie było i nie będzie na to prostej recepty. Jedno wszak nie ulega wątpliwości: nie powinny być dłużej stosowane te same procedury diagnostyczne (kwalifikacyjne), te same wymagania zawodowe i te same wymagania zdrowotne w odniesieniu do osób niepełnosprawnych długo- i krótkookresowo. Efektem takiego postępowania jest poczucie niesprawiedliwości oraz syndrom *niepełnosprawności wyuczonej*. Z uwagi na to, że niepełnosprawność odnosi się jednocześnie do warunków zdrowotnych jednostki, szans znalezienia się na otwartym (zewnętrznym) rynku pracy oraz zakresu otrzymywanych korzyści finansowych i pozafinansowych, te trzy sfery powinny być określone niezależnie, zarówno z punktu widzenia sprawiedliwości społecznej, jak i dobra niepełnosprawnych oraz możliwości budżetu. Przede wszystkim powinna być uwzględniona rzecz najbardziej oczywista, iż niepełnosprawność to stan, w który czasowo każdy może popaść. Niepełnosprawność powinna być traktowana jako warunek uprawnień i korzyści finansowych, nie zaś jako zjawisko tożsame. Szczególnie niebezpieczny z punktu widzenia kształtowania się niepełnosprawności wyuczonej jest automatyzm definiowania *niezdolności do pracy* w relacji do warunków zdrowotnych i korzyści.

Zero-jedynkowe określanie niepełnosprawności i niezdolności do pracy nie motywuje osoby z orzeczoną niepełnosprawnością do planowania zróżnicowanego portfolio kariery (Ryc. 4), w którym jest miejsce na ryzyko działania na otwartym rynku, jest miejsce na akceptację ograniczonego bezpieczeństwa, jest miejsce na edukację ustawiczną i gotowość do podjęcia zatrudnienia.



Ryc. 4. Portfolio karier osób niepełnosprawnych

Ryzyko podejmowania zatrudnienia na otwartym rynku pracy powinno stać się atrakcyjną strategią inwestowania w karierę życiową. Status niepełnosprawności powinien być jedynie podstawą korzyści jako zaprojektowanych rekompensat za niepełnosprawność w wymiarze *kosztów specjalnych*. Aby niepełnosprawność nie przechodziła w syndrom wyuczonej bezradności (bierności) i oczekiwań automatycznych korzyści finansowych (na niskim poziomie), nie może być zbyt precyzyjnie zdefiniowana. Oznacza to, że niepełnosprawność, jako kategoria społecznie konstruowana, w sensie prawnym, psychologicznym i ekonomicznym musi być elastyczna. Można to uzyskać poprzez zrelatywizowanie korzyści do statusu pracowniczego/zatrudnieniowego oraz do czasu trwania proporcjonalnie do ponoszonych przez osobę niepełnosprawną *kosztów specjalnych*. Przywileje płynące z niepełnosprawności nie jako rekompensat winny być dostępne dla wszystkich i nie powinny być w żadnej relacji do statusu zatrudnieniowego. Wizja zatrudnienia w umysłach niepełnosprawnych nie może być w żadnym przypadku kojarzona z karą, ryzykiem pozbawienia korzyści etc. Wypełnianie definicji niepełnosprawności sztywnymi obowiązkami ze strony osoby niepełnosprawnej, zwłaszcza takimi, które – jak rehabilitacja zawodowa – są nieegzekwowalne, wiedzie w kierunku układania portfolio kariery na zasadzie *przwiązania* i *za-*

angażowania w niepełnosprawność wraz z powiązаныmi z nią korzyściami (Ryc. 4). Z psychologicznego punktu widzenia portfolio karier osób niepełnosprawnych, w którym centralną pozycję zajmuje zaangażowanie w niepełnosprawność, prowadzi do:

- bierności rozwojowej i wyuczzonej bezradności;
- niskiej samoskuteczności (negatywnej samooceny własnych możliwości) w stawianiu celów i wtórnej postrzeganej niezdolności do pracy;
- niezdolności do budowania kapitału kariery z zastosowaniem strategii inwestycyjnych nastawionych na odłożone korzyści/zwroty (Ryc.1),
- chronicznej bezdecyzyjności.

Orzecznictwo o niepełnosprawności może być, a nawet najczęściej jest, ważną negatywną siłą wzmacniającą niepełnosprawność wyuczoną. Aby tak nie było, musi być ono zsynchronizowane z *powtarzаныmi strategiami inwestycyjnymi* (Ryc. 2) w portfolio karier ukierunkowanym na inwestycje w kapitał ludzki, kapitał społeczny i kapitał kulturowy osób niepełnosprawnych (Ryc. 3). Celem poradnictwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych jest uruchamianie, wzmacnianie, odnawianie i podtrzymywanie *zdolności zatrudnieniowej* osób niepełnosprawnych. Ważna jest tutaj partycypacja samych niepełnosprawnych, gdyż jest lub powinna być ona elementem odpowiedzialności za własny rozwój. Jednak gotowość do partycypacji nie jest u osób niepełnosprawnych reakcją spontaniczną lub samodzielną, ale taką, która musi być wpięrow wywoływana, a następnie wspierana przez *powtarzane strategie interwencyjne* państwa, skoncentrowane na dwóch kierunkach:

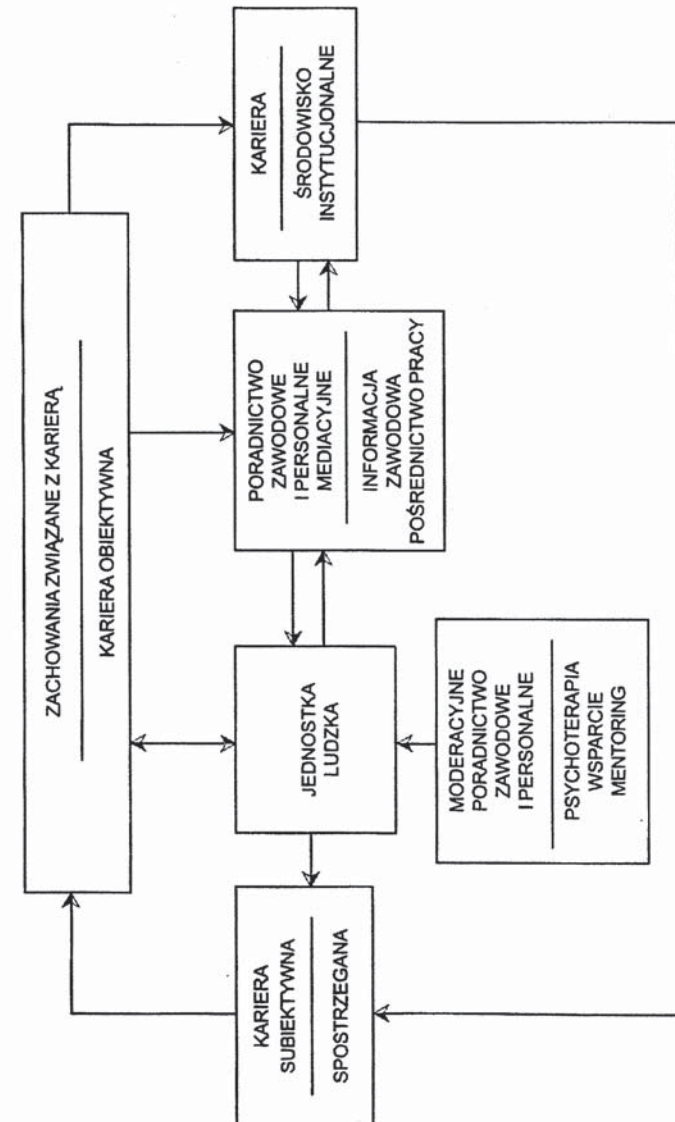
- doradztwo w konstruowaniu i realizacji kariery subiektywnej,
- doradztwo w konstruowaniu i realizacji kariery obiektywnej (Ryc. 5).

Pierwsza strategia interwencyjna państwa wiąże się z rozwojem instytucjonalnych form poradnictwa zawodowego i personalnego, zajmującego się wspomaganie osób niepełnosprawnych w partycypacyjnym (tzn. nie do końca samodzielnym) konstruowaniu portfolio kariery subiektywnej (postrzeganej). Jest to *moderacyjne* poradnictwo zawodowe i personalne oparte na różnorodnych technikach psychoterapii, wsparcia rozwojowego i *mentoringu* (Levinson, 1986). Druga strategia interwencyjna państwa wiąże się z pomaganiem niepełnosprawnym w konstruowaniu planów tranzycji do rynku pracy i monitorowaniu procesów integracji z nim. Jest to *mediacyjne* poradnictwo zawodowe i personalne, oparte głównie na informacji zawodowej i pośrednictwie pracy oraz *coachingu*. Celem tego drugiego poradnictwa jest uruchamianie i podtrzymywanie kariery obiektywnej. W jednej i drugiej strategii interwencyjnej pomoc niepełnosprawnym polega na stałej asyście w *mentalnej transformacji* niepełnosprawności w zdolność zatrudnieniową (Ryc. 6).

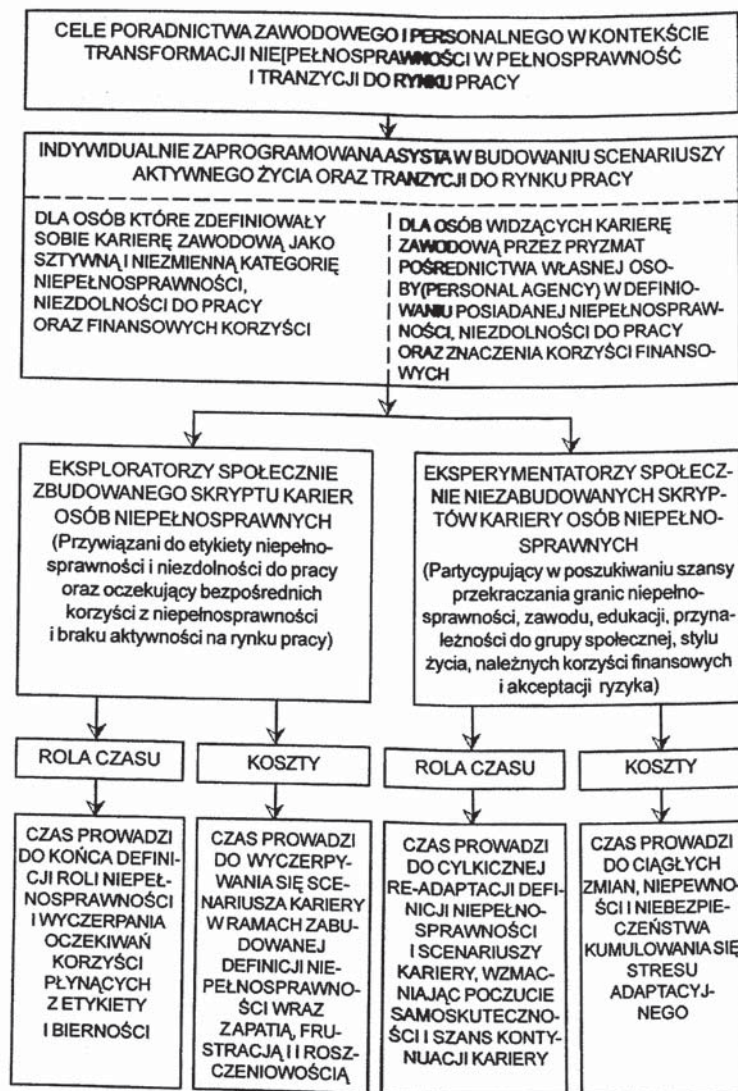
Wsparcie doradcze dla osób niepełnosprawnych obecnie w niewielkim tylko stopniu koncentruje się na mentalnej i faktycznej tranzycji z niepełnosprawności w zdolność zatrudnieniową, szczególnie na zewnętrznym (otwartym) rynku pracy. Większość osób niepełnosprawnych znajduje zatrudnienie na zamkniętych rynkach pracy wspomaganých przez PFRON. Wyraźnie odczuwalny jest brak działań służących utrzymywaniu się niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Osoby niepełnosprawne są najczęściej traktowane tak, jakby nie były zdolne do pracy. Nie oczekuje się od nich wzmózonego wysiłku i odpowiedzialności za integrację z rynkiem pracy. Programy rehabilitacji zawodowej są ograniczone wiekowo. Państwo swoje zobowiązania wobec niepełnosprawnych reguluje poprzez politykę antydyskryminacyjną oraz dostarczanie korzyści, które w zasadzie są:

- substytutem długotrwałego bezrobocia,
- substytutem wsparcia społecznego,
- *substytutem wcześniejszych świadczeń emerytalnych (np. emerytur pomostowych).



Ryc. 5. Kariera subiektywna i obiektywna oraz dwie formy poradnictwa zawodowego jako wyraz dwóch strategii interwencyjnych zmierzających do integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy



Ryc. 6. Cele poradnictwa zawodowego i personalnego w transformacji niepełnosprawności w zdolność zatrudnieniową

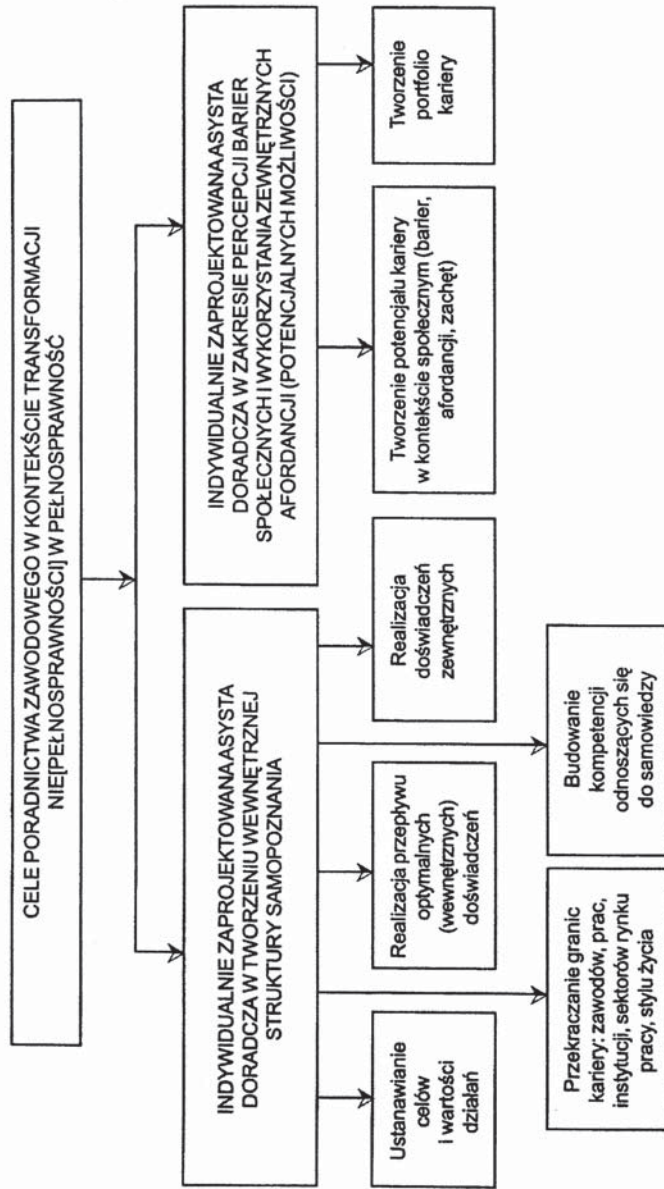
Celem polityki państwa wobec niepełnosprawnych winno być odchodzenie od przyznawania osobom otrzymującym orzeczenie niepełnosprawności korzyści zastępujących stałe dochody z zatrudnienia. Celem polityki państwa powinno być *wzmacnianie poradnictwa zawodowego* dla niepełnosprawnych, zapewnianie stałej i profesjonalnej *asysty doradczej*, dzięki której osoby niepełnosprawne są zdolne do kreowania portfolio kariery ukierunkowanego na osiąganie zdolności zatrudnieniowej oraz zdolności do cyklicznej reintegracji z rynkiem pracy. Realizacja tego celu wymaga zmiany nastawienia w stosunku do niepełnosprawnych. Należy od nich oczekiwać aktywnego uczestnictwa w tworzeniu portfolio kariery oraz współdziałania w transycji do rynku pracy.

Największym wyzwaniem dla programów pomocowych/doradczych jest pasywność niepełnosprawnych (brak skłonności do kooperacji) oraz wyuczone postrzeganie ofert zatrudnieniowych presji na podejmowanie pracy nieakceptowanej. W tym ostatnim przypadku problem polega na tym, że większość niepełnosprawnych nie rozumie, iż istotą współczesnych karier jest zatrudnienie, a nie praca satysfakcjonująca. Od niepełnosprawnych należy wymagać gotowości do podejmowania każdej oferty pracy, gdyż współczesne portfolio karier efektywnych są konstruowane wokół kategorii zatrudnienia, a nie kategorii pracy (Ryc. 7). Ciągłość zatrudnienia, stałe i powtarzalne uczestnictwo w rynku pracy stwarza warunki dla zebrania bogatego doświadczenia (Csikszentimihalyi, 1996), mentalnej transformacji niepełnosprawności w pełnosprawność i zwiększania wartości komercyjnej własnej oferty na rynku pracy (Ryc. 3). Osoba nie uczestnicząca w rynku pracy traci stopniowo atrakcyjność i szanse na przyszłe uczestnictwo.

Wzmocnienie programów pomocy niepełnosprawnym realizowane poprzez poradnictwo zawodowe staje się obecnie wymogiem chwili z kilku powodów. Po pierwsze, koszty rehabilitacji zawodowej i transycji do rynku pracy za pośrednictwem poradnictwa zawodowego są proporcjonalnie bardzo niskie w stosunku do kosztów wsparcia finansowego niepełnosprawnych. Po drugie, w kontekście wcześniej omówionych zmian na rynku pracy nie jest na dłuższą metę możliwe kontynuowanie polityki segregacji osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych na oddzielnych rynkach pracy. Czynnikiem decydującym są niezmierzenie wysokie koszty pracy na wewnętrznych rynkach pracy (np. wydziałach pracy chronionej). Segregacja osób niepełnosprawnych musi być zastąpiona zindywidualizowanymi programami aktywizacji zawodowej, obejmującymi *indywidualne pakiety partycypacji*. Pakiety partycypacji powinny obejmować:

- wsparcie w tworzeniu wizji własnej osoby (portfolio kariery subiektywnej);
- wsparcie w tworzeniu wizji i realizacji kariery obiektywnej (portfolio kariery obiektywnej);
- wsparcie finansowe,
- inne rekompensaty, świadczenia i korzyści.

Skuteczne programy pomocowe dla osób niepełnosprawnych, takie jak *zindywidualizowane pakiety tworzenia i realizacji portfolio karier*, są możliwe jedynie w mikroskali ekonomicznej. Na świecie nie ma ani jednego efektywnego programu aktywizacji zawodowej w makroskali ekonomicznej (OECD, 2003). Indywidualizacja pomocy dla niepełnosprawnych, jaką zakładają różne odmiany poradnictwa zawodowego, jest najbardziej racjonalnym sposobem wydawania pieniędzy publicznych, zalecanym przez OECD (2003).



Ryc. 7. Cele poradnictwa zawodowego jako indywidualnie zaprojektowanej asysty doradczej w tworzeniu kompetencji w zakresie samopoznania oraz percepcji barier i afordancji środowiskowych

LITERATURA

- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Chapman.
- Arthur, M. B., Rosseau, D.M. (1996)(Eds.). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Inkson K., Pringle J.K. (1999). *The new carrers. Individual action and economic change*. London: Sage.
- Bańka, A. (1994). *Tradycja i zmiana a efektywność działań człowieka (Tradition and change in determining the effectiveness of human activity)*. In: K. Zamiara (Ed.). *Społeczna transformacja w refleksji humanistycznej (Social transformation from humanistic reflection)*. Poznań: Adam Mickiewicz University Press.
- Bańka, A. (1997). *Cognitive and behavioral correlates of transcultural integration in work and organization*, "Mental Changes" 3, 7–16.
- Bańka, A. (1999). *Zarządzanie telepracą*. „Ergonomia”, 22, 1, 49–62.
- Bańka, A. (2000). *Providing effective information and guidance in Poland*. The Unpublished Paper Presented at OECD Conference on „Making Transitions Work: Final Conference on the Transition from Initial Education to Working Life”, 21–23 May, Budapest.
- Bańka, A. (2001a). *Transnacionalne poradnictwo zawodowe w systemach kształcenia do dorosłości i rynku pracy*. W: Lewowicki, T. Wilsz, J. Ziaziunia, I. Nyczkało (red.). *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia* (s. 279–301) Częstochowa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie.
- Bańka, A. (2001b). *Nowe trendy w badaniach i szkoleniach z punktu widzenia transnacionalnego poradnictwa zawodowego*, w: Materiały na seminarium Krajowego Urzędu Pracy Biura Koordynacji Kształcenia Kadr pt. „Metodyka oddziaływania informacyjnego”, Kraków 1–2 października.
- Bańka, A. (2002a). *Przygotowanie doradców zawodowych do świadczenia usług w kontekście integracji europejskiej*, w: *rozwój niepublicznego poradnictwa zawodowego – nieodzowna potrzeba czy podążanie za modą?*, Goniądz, 18–19 września.
- Bańka, A. (2002b). *Transnational career counselling as profession, passion and mission in the context of changes in Europe*, World Conference of the International Association for Educational and Vocational Guidance, 29th–31st May, Warsaw.
- Bridges, W. (1995). *Jobshift: How to prosper in a workplace without jobs*. London: Nicholas Bradley.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Psychologia optymalnego doświadczenia*. Warszawa: Studio Emka.
- US Department of Labor (1977). *Dictionary of occupational titles*. Washington DC: US Government Printing Office.
- Druceker, P.F. (1993). *Postcapitalist society*. New York: Harper Collins.
- Herr, E.L., Cramer S.H. (1996). *Career guidance and counseling through lifespan*. New York: Harper Collins.
- Klasyfikacja zawodów i specjalności* (1995). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Levinson, D.J. (1986). *A conception of adult development*, *American Psychologists*, 41, 3–13.

- Lawler, E.E., III. (1994). *From job-based to competency-based organizations*, "Journal of Organizational Behaviour", 15, 3–15.
- OECD (1999). Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life. Final Comparative Report, No 83145.
- OECD (2003). *Transforming dis[ability] into ability*. Dessimination Conference. 6/7 March, UNOV – VIC Vienna.
- Roberts, K. (1997). *Prolonged transitions to uncertain destinations: the implications for careers guidance*. "British Journal of Guidance and Counseling", 25.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Super, D. (1981). *New dimensions in adult vocational and career counseling*, Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment.