



**NA RYNKU PRACY**  
Teorie a implikacje praktyczne



redakcja naukowa

**NORBERT G. PIKUŁA**



**NA RYNKU PRACY**  
**Teorie a implikacje praktyczne**

  
Kraków 2014

© Copyright by Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2014  
© Copyright by Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej,  
Kraków 2014

Recenzenci:

*prof. dr hab. Mirosław J. Szymański*  
*dr hab. Mirosław Kowalski, prof. UZ*

Redakcja wydawnicza:

*Michał Chmiel*

Opracowanie typograficzne:

*Anna Bugaj-Janczarska*

Projekt okładki:

*Ewa Beniak-Haremska*

Wydanie książki zostało sfinansowane  
przez Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

ISBN 978-83-7850-786-4

Oficyna Wydawnicza „Impuls”  
30-619 Kraków, ul. Turniejowa 59/5  
tel./fax: (12) 422 41 80, 422 59 47, 506 624 220  
[www.impulsoficyna.com.pl](http://www.impulsoficyna.com.pl), e-mail: [impuls@impulsoficyna.com.pl](mailto:impuls@impulsoficyna.com.pl)  
Wydanie I, Kraków 2014

## Spis treści

<b>Wprowadzenie (Norbert G. Pikuła) .....</b>	<b>7</b>
Andrzej Zwoliński Jana Pawła II wkład w naukę o pracy .....	9
Zygmunt Kowalczyk Etyczny wymiar pracy człowieka w nauczaniu Jana Pawła II .....	31

### **Część I. Dyskryminacja na rynku pracy**

Norbert G. Pikuła Senior na rynku pracy .....	55
Katarzyna Jagielska Wartość pracy w życiu seniora .....	71
Katarzyna Białożył Produktywność osób starszych – czy produktywny jest tylko aktywny zawodowo senior? .....	87
Adam Szwedzik Bezrobocie przyczyną problemów człowieka i jego rodziny .....	103

## Część II. Kobieta na rynku pracy

Paweł Ulman

Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce ..... 117

Elżbieta Sałata

Rola pracy zawodowej w życiu kobiet ..... 131

Aleksandra Jakubik

Aktywizacja i wsparcie bezrobotnych mieszkańców  
powiatu brzeskiego ze szczególnym uwzględnieniem  
kobiet i ludzi młodych ..... 141

## Część III. Młodzież – edukacja – praca

Anna M. Mróz

Wsparcie młodzieży zagrożonej marginalizacją  
w procesie samorozwoju ..... 157

Katarzyna Zielińska-Król

Edukacja a szanse osób niepełnosprawnych  
na otwartym rynku pracy ..... 177

Maria Szymańska

Bezrobocie – materialno-niematerialne koło biedy  
polskich rodzin ..... 195

## Wprowadzenie

Praca ludzka jest tym szczególnym rodzajem działania człowieka, w efekcie którego wytwarzane są dobra kultury, dobra materialne lub usługi. W społeczeństwach nowoczesnych posiadanie pracy stanowiło ważny składnik poczucia wartości jednostki. Praca była nie tylko źródłem utrzymania, ale również źródłem aktywności i rozwoju kompetencji jednostki, umożliwiała rozwój indywidualny i zawodowy w ramach struktury danej organizacji. Jednakże ten adaptacyjny, ustabilizowany w pewnym sensie, jasno wytyczony i określony model pracy oraz związanej z nim kariery – a także bardzo często miejsca pracy – zaczął się zmieniać. Transformacja, dynamiczny rozwój cywilizacyjny, globalizacja i tzw. rewolucja konsumencka wpłynęły na zmianę poglądów na pracę, edukację, karierę zawodową czy style życia.

Zmiany widoczne są również w ekonomii i na rynku pracy. W świecie „permanentnej zmiany” praca coraz częściej przestaje być pojmowana jako „posada na całe życie”. Na rynku zaczynają funkcjonować „pracownicy z portfolio”, czyli ci, którzy posiadają szereg umiejętności zawodowych i rekomendacji z poprzednich miejsc zatrudnienia. Coraz częściej szansę na uzyskanie pracy (a także karierę zawodową) mają jedynie osoby: elastyczne i posiadające bogaty, wciąż uzupełniany „portfel” (wachlarz) kwalifikacji, kompetencji i umiejętności profesjonalnych, gwarantujący udział w wielu projektach zawodowych, w różnych zespołach realizujących określone zadania w wyznaczonym czasie. To często powoduje, że osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, niezaradne życiowo, trwale bezrobotne, niepełnosprawne czy starsze nie mają szans na odnalezienie się na rynku pracy, nie są w stanie sprostać wymaganiom.

Zmiany gospodarcze i zmieniający się rynek pracy powodują również pogłębianie się różnic ekonomicznych. Mianowicie nieliczna grupa przedsiębiorców, wybitnych twórców, ekspertów może dowolnie wybierać miejsca i negocjować warunki zatrudnienia. Natomiast po przeciwnej stronie znajduje się znaczna część tych osób, dla których znalezienie pracy, pracy godziwie płatnej „graniczy niemal z cudem”.

Praca w dużym stopniu mówi o statusie społecznym człowieka. Z jednej strony może przynosić nagrody społeczne, zaspokajając potrzebę przyna-

leżności grupowej, a także dawać poczucie tożsamości. Ponadto stymuluje i motywuje do uczenia się nowych umiejętności i radzenia sobie z nowymi wyzwaniami. Z drugiej zaś strony może być zaprzeczeniem tego wszystkiego ze względu na jej brak bądź niską wartość (np. ekonomiczną – niskie płace), nowe trendy w zatrudnieniu, zmienność, niestałość, co niesie za sobą wiele konsekwencji indywidualnych i społecznych. Zatem zmiany obserwowane na współczesnym rynku pracy mają swoje odzwierciedlenie w pojawiających się nieoczekiwanych faktach i zjawiskach, takich jak: bezrobocie, emigracja, bieda, marginalizacja kobiet na rynku pracy, wykluczanie z rynku pracy osób niepełnosprawnych czy starszych. Brak pracy pociąga za sobą wiele konsekwencji – od życia w beznadziei, niejednokrotnie w skrajnej nędzy, po wykluczenie społeczne, naznaczenie piętnem bycia „gorszym”.

Przedstawiając Czytelnikom książkę *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, pragnę zwrócić uwagę na wciąż obecne społeczne zjawisko, które dotyka zarówno osoby młode (głównie kobiety), jak i starsze (seniorów), a także niepełnosprawne czy wywodzące się z rodzin społecznie i kulturowo zaniedbanych.

Prezentowana publikacja składa się z trzech głównych części, poprzedzonych artykułami wprowadzającymi w zagadnienie etosu pracy i jej wartości. Autorzy problematykę pracy ujmują z perspektywy nauki Jana Pawła II. W pierwszej części, zatytułowanej *Dyskryminacja na rynku pracy*, autorzy skoncentrowali się na trudnościach z zatrudnianiem osób starszych. Zwrócono również uwagę na indywidualne i społeczne konsekwencje bezrobocia. Druga część – *Kobieta na rynku pracy* – jest zbiorem artykułów traktujących o wartościach, możliwościach i pozytywnych efektach wynikających z zatrudniania kobiet, przy jednoczesnym zwróceniu uwagi na czynniki wpływające z rynku pracy, które uniemożliwiają ich zatrudnienie, rozwój zawodowy, karierę zawodową. Natomiast ostatnia, trzecia część, nosząca tytuł *Młodość – edukacja – praca*, dotyczy możliwości zapobiegania zjawisku marginalizowania młodzieży wywodzącej się z rodzin doświadczających wykluczenia oraz osób niepełnosprawnych poprzez zastosowanie odpowiednich strategii edukacyjnych, wychowawczych, a także adekwatnych do potrzeb form wsparcia.

Rynek pracy w świecie zmiany wciąż się przeobraża. Pojawiają się nie tylko nowe szanse, ale również bariery i utrudnienia związane z możliwością wykonywania pracy. Mimo wielu przemian nie podlega zmianie fakt, że jest ona niezbędna człowiekowi do pełnego rozwoju, stanowi jego obowiązek wynikający zarówno z potrzeb życiowych, jak i ze znaczenia pracy dla pełni człowieczeństwa.

Norbert G. Pikula

Kraków, 16 listopada 2014 r.





Andrzej Zwoliński

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

## Jana Pawła II wkład w naukę o pracy

### John Paul II contribution to learning about work

Najstarsze podania i mity na temat pracy ludzkiej postrzegają ją jako pierwotne powołanie człowieka. Początkowo było ono przyjemnością, przynosiło radość i zadowolenie, budowało szczęście, lecz stało się później przekleństwem, formą kary. Tak mówi Księga Rodzaju, a także mity greckie czy *Epos o Gilgameszu*. W związku z pracą pojawiły się w historii duchowości różne koncepcje ascetyzmu, w których wyrzeczenie wiązało się z podejmowaniem trudnych prac. Praca z czasem stała się źródłem indywidualnego konsumpcjonizmu, prowadziła do niego i rozbudowywała go. Przypomina ona o rozdwojeniu tkwiącym w człowieku, stanowi jego istotną cechę, będącą nienasyceniem materialnym i duchowym, której zaradzić ma praca<sup>1</sup>.

### Szczęśliwa praca

Autorem pierwszej analizy ludzkiej pracy jest Hezjod. Według niego praca stanowi los człowieka, jego przywilej i źródło wszelkiego dobra. Ci, co nie pracują, zasługują jedynie na pogardę. Zarówno ludzie, jak i bogowie, nienawidzą każdego lenia, bo „co beczynnie żyje, podobny do trutni, bez żadeł, które – same beczynne, wysiłek pszczół, wyzyskując, zżerają”<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> T. Sedláček, *Ekonomia dobra i zła*, przeł. D. Bakalarz, Warszawa: Studio Emka 2012, s. 25.

<sup>2</sup> Hezjod, *Prace i dni*, w: tegoż, *Narodziny bogów (Theogonia), Prace i dni, Tarcza*, przeł. J. Łanowski, Warszawa: Prószyński i S-ka 1999, s. 505.

O pracy przyjemnej i szczęśliwej mówiły liczne mity, podania i utopie. Hezjod dawał wyraz tęsknotom za „rajem utraconym”, kiedy pisał: „Wpierw ludzie mieszkali na ziemi szerokiej w radości, nieszczęść nie znając ni cierpień, ni trudów nie znosząc, ni trwogi”<sup>3</sup>. W homeryckim micie Wysp Szczęśliwych, umiejscowionych na krańcach ziemi, dokąd wędrują ludzie – herosi uniesieni tam przed śmiercią, motyw dobrobytu niczym nie różni się od opisów dobrobytu na ziemi:

Tam teraz żyjąc spokojnie, nie znają kłopotów ni troski bohaterowie szczęśliwi na wyspach szczęśliwych [...], a ziemi urodzajnej zagony trzykroć w roku im dają obfite i słodkie plony<sup>4</sup>.

Nowa Atlantyda, według Platona, jest budowana i zamieszкана przez ludzi tego godnych:

Otóż, na tej wyspie, na Atlantydzie, powstało wielkie i godne mocarstwo pod rządami królów, władające nad całą wyspą i nad wieloma innymi wyspami i częściami lądu stałego. [...] Państwo to stanęło na czele wszystkich, zachowało równowagę ducha, rozwinęło sztuki wojenne, objawiło się wszystkim ludziom jego dzielność i siła [...]. Wy tu wszyscy w państwie braćmi jesteście [...]<sup>5</sup>.

Podobne elementy szczęśliwego wysiłku pojawiły się później, np. w *Utopii* Tomasza Morusa. Życie Utopian było pracowite, wstrzemięźliwe, ale wygodne. Sześć godzin pracy, przedzielonej przerwą, przeznaczali na produkcję, a resztę na nauki i rozrywkę. Mieszkania, ubrania i jedzenie mieli proste i skromne. Jedną z cech Utopian był brak przepychu, a inną – dążenie do wygody i zdrowej rozrywki, jako do naturalnego celu życia. Stołówki, świetlice, publiczne odczyty nadawały ich życiu charakter bardziej towarzyski niż prywatny. Doskonale zaopatrzone szpitale podmiejskie zapewniały im bezpłatną opiekę zdrowotną. Nowoczesnym pomysłem były też izby z pielęgniarkami dla małych i starszych dzieci, chociaż kładziono nacisk na osobiste karmienie niemowląt przez matki. Jest to kraj powszechnego szczęścia, dostępnego wszystkim<sup>6</sup>.

Utopijne wizje nie znajdują jednak potwierdzenia na gruncie nauk ekonomicznych. Poszukiwania sposobów zapewniających szczęście całym społecznościom zawsze jednak wskazywało na pracę jako ważny element dobrostanu.

<sup>3</sup> Hezjod, *Prace i dni*, dz. cyt., s. 90.

<sup>4</sup> Homer, *Odyssea*, przeł. J. Wittlin, Lwów: Ossolineum 1924, s. 87 (IV, 568–569).

<sup>5</sup> Platon, *Timajos*, w: tegoż, *Timajos, Kritias*, przeł. W. Witwicki, Warszawa: Drukarnia Narodowa 1951, s. 21–22 (23 d–25 d).

<sup>6</sup> T. More, *Utopia*, przeł. K. Abgarowicz, Warszawa: Pax 1954, s. 89.

Wśród wielu teorii pracy można wskazać na jej typy: dostrzeganie w niej niezbędny warunku przeżycia człowieka i jego rozwoju osobistego (Zygmunt Freud, Abraham Harold Maslow); oraz tzw. teorie samoaktualizacji, zwane teoriami samorozwoju (Erich Fromm, Gustav Jahoda)<sup>7</sup>.

Katolicka nauka społeczna stara się też być pomocna w rozpoznawaniu właściwego kierunku postępowania człowieka w kierunku samorealizacji. Refleksja Jana Pawła II na temat pracy była częścią jego myśli o człowieku. O ile Leon XIII postrzegał człowieka jako element szerszego ładu stworzonego przez Boga, którego mądrość winien on szanować i podobieństwo względem którego winno zasadać się na rozumności, o tyle Jan Paweł II zwraca uwagę na twórczy i podmiotowy wymiar człowieczeństwa<sup>8</sup>. Wyraźnie przesuwając akcent z ludzkiej racjonalności, pojmowanej jako zgodność z wcześniej ustanowionym ładem przedmiotowym, na ludzką aktywność podejmowaną zgodnie z jej ładem podmiotowym. Papież uczy:

Otrzymując siebie nieustannie ze stwórczych rąk Boga, człowiek odpowiada przed Nim za to, co czyni. Kiedy czyn wykonany w sposób wolny jest zgodny z bytem osoby, jest dobry. Osoba ludzka jest wyposażona w swoją własną prawdę, w swój własny, wewnętrzny porządek, w swoją własną strukturę. Jeśli jej czyny zgadzają się z tym porządkiem [...], są czynami dobrymi [...]. W prawym działaniu osoba ludzka realizuje prawdę swojego istnienia, podczas gdy działając w sposób nieprawy, wyrządza sobie zło, burząc porządek własnego bytu<sup>9</sup>.

Ów porządek jest prawdą daną i zadaną osobie przez Boga w akcie stwórczym.

W perspektywie tej prawdy należy także odczytywać sens i cel pracy ludzkiej. Jan Paweł II przypomina:

Człowiek stworzony na obraz i podobieństwo Boga samego wśród widzialnego wszechświata [...] jest od początku powołany do pracy. Praca wyróżnia go wśród reszty stworzeń. [...] Praca nosi na sobie szczególne znamie człowieka i człowieczeństwa, znamie osoby działającej we wspólnocie osób – a znamie to stanowi jej wewnętrzną kwalifikację, konstytuuje niejako samą jej naturę<sup>10</sup>.

Papież Jan Paweł II podkreśla, że pierwotnie źródłem własności był dar natury – urodzajna ziemia, która wymagała udoskonalania przez pracę. Później

<sup>7</sup> M. Waszkiewicz-Stefańska, *Praca jako główna forma działalności człowieka dorosłego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2002, nr 3, s. 55–57.

<sup>8</sup> K. Wojtyła, *Osoba i czyn*, red. M. Jaworski, Kraków: PTT 1969, s. 134–136. Por. J.W. Gałkowski, *Ziemski los człowieka. Jana Pawła II myśl o pracy*, Lublin: Wyd. KUL 2004.

<sup>9</sup> Jan Paweł II, *Audiencja generalna w dniu 2 lipca 1983 r.*, „L'Osservatore Romano”, wyd. polskie, 1983, nr 7/8, s. 12.

<sup>10</sup> Jan Paweł II, *Laborem exercens*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 1, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996 [dalej: LE], *Wstęp*.

był nią kapitał przedsiębiorstwa, lecz coraz większego znaczenia nabierał w nim wykwalifikowany pracownik, który świadczył coraz bardziej wyspecjalizowaną pracę. Obecnie zaś wskazać trzeba na człowieka, jako podmiot pracy, najważniejsze źródło własności. W encyklice *Centesimus annus* (1991) Jan Paweł II analizuje złożoną strukturę „obecności” człowieka w pracy<sup>11</sup>. Stwierdza, że inteligencja człowieka pozwala mu odkrywać możliwości produkcyjne oraz różnorakie sposoby zaspokojenia własnych potrzeb. Zdyscyplinowana i solidarna praca wymaga wypracowania takich cech, jak: rzetelność, pracowitość, roztropność, męstwo i wierność w dotrzymaniu umowy. Tylko pracownik z inicjatywą, odpowiedzialnością i zdolnością do podejmowania ryzyka może przyczynić się do pomnażania własności, a w konsekwencji dobra wspólnego całego społeczeństwa<sup>12</sup>.

Podkreślenie w chrześcijaństwie rangi pracy ludzkiej dokonywało się też poprzez coraz ściślejsze związanie własności z pracą. Praca okazywała się najbezpieczniejszym moralnie środkiem zdobywania bogactwa. Ta zasada nabrała szczególnego znaczenia w protestantyzmie. Kalwińska koncepcja „wezwania”, powołania do gromadzenia kapitału, podniosła zwykłą pracę zawodową, która jest częścią powołania danej osoby, do poziomu powinności religijnej. Praca, a także zapał, z jakim jest ona wykonywana, są wyrazem urzeczywistniania się wiary. Praca stała się celem samym w sobie, a nie tylko zwykłym sposobem zaspokojenia materialnych potrzeb. Praca i zysk nie mają na celu jedynie osobistej korzyści. Kapitalista jest zawsze zarządcą darów Bożych, a jego obowiązkiem jest powiększać swój kapitał i użyć dla dobra całego społeczeństwa, zatrzymując dla siebie tylko tyle, ile jest niezbędne do zaspokojenia własnych potrzeb. To także do zawodowej aktywności człowieka odnoszą się słowa św. Pawła: „Cokolwiek czynicie, z serca wykonujcie, jak dla Pana, a nie dla ludzi” (Kol 3, 23)<sup>13</sup>. Istotnym wyrazem „nabywczej” siły pracy człowieka jest otrzymywana za nią płaca. W znaczeniu ekonomicznym jest to wynagrodzenie za pracę, które jest zobowiązany dać pracodawca. Jest ona udziałem w dochodzie społecznym, a jednocześnie źródłem radości. Św. Klemens Rzymski (zm. w 101 roku), trzeci następca św. Piotra w Rzymie, w jednym z zachowanych pism – *Liście do Koryntian* – zauważył:

Dobry robotnik z ochotą przyjmuje chleb za pracę swoją, a leniwy i niedbały w oczu nie śmie spojrzeć pracodawcy swemu. Trzeba nam tedy skwapliwie jąć się dobrych czynów, bo od Boga pochodzi wszystko. Toć Bóg odzywa się do nas: „Oto Pan, a przed

<sup>11</sup> Jan Paweł II, *Centesimus annus*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 2, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996 [dalej: CA], nr 30–43.

<sup>12</sup> Por. W. Piwowarski, *Własność w społecznym nauczaniu Kościoła*, „Klub Inteligencji Katolickiej Lublin. Zeszyty Społeczne” 1996, nr 4, s. 5.

<sup>13</sup> R.M. Grant, *Wczesne chrześcijaństwo i wytwarzanie kapitału*, w: *Etyka kapitalizmu*, red. P.L. Berger, przeł. H. Woźniakowski, Kraków: Signum 1994, s. 40–41.

obliczem Jego zapłata, by oddać każdemu według czynów jego”. Przeto upomina nas, abyśmy całym sercem w niego wierzyli i nie byli leniwi i niedbali w żadnym dobrym czynie<sup>14</sup>.

Człowiek ma prawo cieszyć się owocami swej pracy, ale także z niej samej. Powinien szukać w niej swego najpiękniejszego sposobu realizacji, źródła radości i szczęścia. Szczęściem człowieka może być bowiem odkrycie w swoim życiu tego, co się kocha robić, wykonywać to i w ten sposób społecznie istnieć, mając dla siebie źródło utrzymania, a dla innych – rodzaj najlepszej posługi<sup>15</sup>. Taka praca może stać się pracą szczęśliwą.

## Nieszczęśliwa praca

Starożytność też z wielką rezerwą odnosiła się do pracy ludzkiej. Seneka pisał:

Zajęcia tych, którzy pracują rękami, są hańbą. Wprawdzie wytwarzają dobra niezbędne dla życia, lecz ich praca nie licuje z honorem (człowieka wolnego).

A Cyzero twierdził: „Nic szlachetnego nie może wyjść z warsztatu”. Starożytny poganin tylko zajęcia umysłowe i publiczne uważał za godne człowieka wolnego, w przerwie między nimi uznawał jeszcze rozrywkę i ćwiczenia fizyczne (cyrk, olimpiady). Praca fizyczna czy zarobkowa pozostawiona była niewolnikom lub nędzaczom. Platon i Arystoteles uznawali konieczność pracy dla przetrwania, lecz uważali, że powinny się jej poświęcać tylko niższe klasy. Elity zaś miały mieć czas i sposobność oddawania się sprawom czysto duchowym – sztuce, filozofii i polityce. Arystoteles twierdził nawet, że praca to „strata czasu stojąca na przeszkodzie ludziom dążącym do prawdziwego honoru”<sup>16</sup>.

Współcześnie najczęstszym źródłem odczuwania nieszczęścia związanego z pracą jest traktowanie jej jako towaru, elementu procesu ekonomicznego, bez zwrócenia uwagi na człowieka pracującego jako jej podmiotu. Praca uważana jest za wkład do produkcji, a człowiek wpasowywany jest w tę przestrzeń na zasadzie wymiennej z robotem. Jak napisał Joseph Stiglitz:

Jedna z największych „sztuczek” (niektórzy twierdzą, że to „spostrzeżenie”) neoklasycznych teorii ekonomicznych polega na traktowaniu pracy jak każdego innego

<sup>14</sup> Św. Klemens Rzymski, *List do Koryntian*, w: *Pisma Ojców Apostolskich*, t. 1, przeł. A. Lisiecki, Poznań: Wydawnictwo Uniwersyteckie 1924, s. 23.

<sup>15</sup> Por. S. Jobs, *Szukaj tego, co kochasz* (Na podstawie „Stanford Report”), „Forum” 2011, nr 35, s. 10–12.

<sup>16</sup> R.B. Hill, *Historical Context of Work Ethic*, Ateny: University of Georgia 1996, s. 1.

elementu produkcji. Wynik jest zapisywany jako funkcja wkładu w postaci: stali, maszyn i pracy. Matematycy traktują pracę jak każdy inny towar, bo dali się zwieść przekonaniu, że jest ona tym samym co plastik albo stal. Ale praca to dobro zupełnie innego rodzaju. Stal nie wymaga specjalnych warunków pracy. Nie troszczymy się o zadowolenie stali<sup>17</sup>.

Praca jest aktywnym zachowaniem się człowieka wobec świata, wynikającym z jego niewystarczalności. Nie można jej jednak analizować jako elementu tylko ekonomicznego. Frederick Winslow Taylor (zm. w 1915 roku) pracę robotnika przemysłowego widział jako mechaniczne dopełnienie wyspecjalizowanej maszyny. Później jednak zaczął się w nauce wielki proces humanizacji stosunków pracy w przemyśle, dostosowania konstrukcji maszyn do organizmu człowieka, urozmaicenia monotonnej dotąd pracy z uwzględnieniem czynnika psychicznego i społecznego w organizacji przedsiębiorstwa (tzw. *human relations in industry*).

W procesie pracy człowiek, obdarzony rozumem i postawiony nad światem, współdziała z Bogiem w Jego akcie stwórczym. Praca jest współdziałaniem człowieka z Bogiem w tworzeniu nowych doskonałości bytu, współdziałaniem w tworzeniu dobra. Jest to całość działań i reakcji ludzkich, cielesnych i całosobowych, indywidualnych i zbiorowych, zmierzających do realizacji bytu ludzkiego na ziemi, podtrzymania go w różnych płaszczyznach istnienia, pozytywnego kształtowania i twórczego rozwijania aż do pełni osobowości. Nie jest więc ona jedynie wytwarzaniem rzeczy użytecznych dla człowieka, czy powiększaniem użyteczności dóbr materialnych, lecz udoskonalaniem samego człowieka.

Do pracy pojętej w ten sposób zdolna jest tylko istota rozumna, gdyż tylko ona potrafi nadać celowość swym działaniom. Działania bezsensowne, niszczące, degradujące człowieka, społeczność lub przyrodę, nie są pracą w sensie ekonomicznym, społecznym, filozoficznym czy moralnym (niekiedy stosuje się na określenie tych działań pojęcie antypracy). Chociaż w języku potocznym mówi się o pracy zwierząt czy maszyn, jednak praca w sensie ścisłym jest jedynie czynem człowieka.

W pracy ludzkiej można wyróżnić trzy aspekty:

1. Techniczno-gospodarczy – ujęta w ten sposób praca jest przekształcaniem przyrody pod kątem jej racjonalnego użytkowania przez człowieka, wytwarzaniem nowych użyteczności mających się przyczynić do doskonalenia człowieka (np. zagospodarowanie ugoru w celu założenia pięknego ogrodu).
2. Psychologiczno-moralny – praca jest zespołem wysiłków człowieka zmierzających do doskonałości psychofizycznej i pełniejszego udziału w wartościach wyższych, zmierza więc do powiększenia sprawności psycho-

<sup>17</sup> J.E. Stiglitz, *Globalizacja*, przeł. H. Simbierewicz, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2004, s. 48.

fizycznej, zdobywania nowych wartości intelektualnych i estetycznych (np. praca nad ogrodem służy rozwojowi myśli i poczucia piękna).

3. Społeczno-kulturalny – praca jest tworzeniem nowych wartości kulturowych i doskonaleniem współżycia międzyludzkiego oraz współdziałania z innymi w tworzeniu dobra (np. nowy ogród upiększa całą okolicę, jest miejscem spotkań z bliskimi). Celem pracy jest rozwój jakiegoś dobra, ma więc ona charakter środka zmierzającego do określonego celu, sama nie stanowi celu. Każdy z tych aspektów może być miejscem powstawania kolejnych obciążeń, utrudnień, a nawet udręczeń pracą. Niedogodność pojawiająca się w którymś z tych obszarów powoduje dyskomfort pracy, czyniąc z niej pracę nieprzynoszącą szczęścia i radości, a nawet źródło nieszczęścia.

Inną odmianą nieszczęśliwej pracy może być jej ilościowy nadmiar, który doprowadza człowieka do zmęczenia, a nawet destrukcji fizycznej i psychicznej oraz poczucia nieustannego pozostawania w kieracie pracy. Przepracowana osoba z czasem staje się mniej efektywna i kreatywna. Symptodem przemęczenia mogą być złe zasypianie i nienawidzenie swej pracy. Niemal 70% Niemców skarży się na przejściowe lub utrzymujące się zaburzenia snu. Z kolei na pytanie o motywację do pracy niemal taki sam odsetek, bo aż 72%, odpowiada, że chodzi przede wszystkim o pieniądze. Jedynie nieliczni dostrzegają w pracy pozytyw, takie jak możliwość samorealizacji czy kontakty z innymi ludźmi. Przy czym przemęczeni pracownicy powodują w procesie produkcji straty, sięgające rocznie na całym świecie wielkości rzędu 150 mld dolarów<sup>18</sup>.

Bardzo łatwo jest także o uzależnienie od pracy, czyli pracoholizm. Rabin centralnej synagogi nowojorskiej, Jeffrey K. Salkin, na łamach „The Wall Street Journal” pisał w 1995 roku na temat pracoholików – ludzi psychicznie uzależnionych od pracy:

Znam wielu ludzi wyczerpanych duchowo z powodu pracy. Znam mnóstwo ludzi rozczarowanych swoim zawodem. Widzimy, jak szkodzi nam duchowo to błędne koło pracy – pragnienia – posiadania, które stają się celami same w sobie<sup>19</sup>.

Psychiczne uzależnienie od pracy oraz wynikające często z tego ambicje zawodowe i materializm są problemem nie tylko społecznym, lecz także religijnym. Dla człowieka uzależnionego od pracy staje się ona bowiem jakby bogiem, a nic nie może stawać na drodze tego bożka. Rabin pisze:

Każda autentyczna religia stara się zwalczać bałwochwalstwo. Jak osoba religijna może zniszczyć fałszywe bożki kariery zawodowej? Po pierwsze, winna pamiętać

<sup>18</sup> U. Schnabel, *Nygus ma rację!* („Der Spiegel”, 12.12.2010), „Forum” 2011, nr 2, s. 30–34.

<sup>19</sup> Cyt. za: M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć i in., *Praca*, Lublin: Wyd. KUL 2005, s. 69.

o bardzo głębokiej rewolucji w myśleniu religijnym: o odpoczynku sobotnim. Nie jest ważne, czy obchodzi się go w piątki, soboty czy niedziele – jego rzeczywistość religijna i duchowa wykracza poza jego wyrazy obrzędowe. Jest to najwyższy sposób uznania, że nie jesteśmy niewolnikami świata, że bardziej jesteśmy stworzeni dla odpoczynku i świętości aniżeli dla ambicji i produkcji. Po drugie, osoba taka nie powinna składać swej rodziny na ołtarzu kariery zawodowej. Zdobywanie sukcesu bardzo nas wzbogaciło. Ale również zdewaluowało tradycyjne posłannictwo rodziców jako wychowawców i nauczycieli, pozostawiając im prawie wyłącznie zadanie utrzymania dzieci. [...] Po trzecie, osobę ludzką należy oceniać nie na podstawie tego, co robi, ale na podstawie sensu nadawanemu temu, co czyni. [...] Nigdy nie wiemy, co z naszej pracy pozostanie, co jest w niej święte. Ale to nie ma nic wspólnego z naszymi tytułami zawodowymi. To zależy od wiary, od szerokości spojrzenia i od wkładanej w pracę miłości<sup>20</sup>.

Pojęcie pracoholizmu wprowadził psycholog Wayne Edward Oates. Opisał on analogię między doświadczeniami alkoholika podczas abstynencji i pracoholika w sytuacji braku aktywności zawodowej. Zjawisko to od dawna było związane z Japonią, gdzie zdarzały się przypadki śmierci z przepracowania i stresu, określane mianem „karoshi”. Później zauważono rozprzestrzenianie się tego typu uzależnionych od pracy ludzi w innych kulturach. Pracoholik nie odczuwa potrzeby zrobienia sobie przerwy w pracy, która go pochłania bez reszty. Swe myśli koncentruje wyłącznie na pracy, planuje ją, ocenia, opowiada o niej, nie potrafi „zamknąć za sobą drzwi”<sup>21</sup>. Pracoholizm w życiu zawodowym najbardziej zagraża perfekcjonistom – osobom, które każde zadanie chcą wykonać idealnie, nieuznających kompromisów. Stają się one bardzo uciążliwe i konfliktowe dla współpracowników, gdyż brakuje im dystansu do pracy i ludzi. Poza konsekwencjami somatycznymi (problemy z koncentracją uwagi, zaburzenia nerwicowe, lękowe, choroby układu krążenia itp.), pracoholizm niesie ze sobą także wiele negatywnych konsekwencji w sferze kontaktów społecznych. W tym przypadku praca staje się wartością naczelną, czasami jedną z niewielu liczących się w życiu danego człowieka. Praca staje się sposobem na życie i jego celem<sup>22</sup>.

Pogoń za pracą i kolejnym sukcesem, bez refleksji nad jego sensem, rodzi często pustkę egzystencjalną. Badania wskazują, że taką pustkę odczuwa 25% studentów europejskich, a około 60% studentów amerykańskich. Przejawia się ona stanem ciągłego znudzenia<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Cyt. za: M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć i in., *Praca*, dz. cyt., s. 69.

<sup>21</sup> Tamże.

<sup>22</sup> M. Łuka, *Postawy współczesnego człowieka wobec pracy*, w: *Wokół problemu jakości życia współczesnego człowieka*, red. J. Daszykowska, M. Rewera, Kraków: Petrus 2012, s. 52–58.

<sup>23</sup> Por. V.E. Frankl, *Człowiek w poszukiwaniu sensu*, przeł. A. Wolnicka, Warszawa: Czarna Owca 2009, s. 160–163.



Pracą, która odbierana jest jako nieszczęśliwa, jest praca niewolnicza, pod przymusem. Środkiem jej egzekucji jest tzw. społeczny przymus pracy. Może on być realizowany poprzez przymus gospodarczy lub przymus administracyjny. Przymus gospodarczy ma charakter naturalny i jest najwłaściwszą formą społecznego przymusu pracy. Ma charakter osobowy i wewnętrzny, zgodnie ze słowami św. Pawła: „Kto nie chce pracować, niech też nie je” (2 Tes 3, 10). Brak możliwego wynagrodzenia i dostępu do wielu dóbr gospodarczych staje się motywem podjęcia przez jednostkę oczekiwanej przez społeczność pracy. Przymus administracyjny jest dopuszczalny tylko przejściowo, gdy tego wymaga dobro powszechne, a przede wszystkim cele cywilizacyjne. Kościół walczył zarówno z niewolnictwem, jak i z kolonialnym przymusem pracy. Przymus bowiem jest zjawiskiem uwłaczającym godności człowieka i sprzecznym z samą definicją pracy. Dlatego też nie może być np. środkiem podnoszenia cywilizacji (kolonizatorzy tłumaczyli stosowanie pracy przymusowej „misją cywilizacyjną”).

Praca może być i jest środkiem wychowawczym, ale pod warunkiem, że jest rzeczywiście pracą ludzką, otwierającą przed człowiekiem pewne możliwości doskonalenia i rozwoju. Aby była taka, musi pozostać wolnym zobowiązaniem, wyborem pewnej możliwości, a nie wymuszaniem, jak to miało miejsce np. w obozach pracy. Feliks Dzierżyński sowieckie obozy koncentracyjne nazywał „szkołami pracy”, zanim w języku prawa przyswojony został termin „obozy pracy wychowawczej”. Obóz, pozostając narzędziem terroru i „wychowania” przez strach, stał się miejscem przeklętym przez człowieka, bo przynosił jego degenerację, praca była jedynie kaźnią.

Niekiedy obserwujemy zjawisko pracy wolnej tylko pozornie. Często tak się dzieje np. w przypadku emigracji zarobkowej, gdy względy ekonomiczne zmuszają robotnika do podjęcia jakiegokolwiek pracy.

Człowiek jest zobowiązany do takiej aktywności, na jaką pozwalają jego możliwości fizyczne i psychiczne oraz jego zdolności i upodobania, które powinien rozwijać, w myśl Jezusowej przypowieści o talentach (Mt 25, 14–30). W tym zawiera się istotny sens wypełnienia obowiązku pracy.

## Marginalizacja pomimo pracy

Praca lub jej brak mogą się stać źródłem wyrzucenia całych grup społecznych na margines życia społecznego, czyli ich marginalizacji. Marginalizacja to proces prowadzący do uniemożliwienia grupom społecznym lub jednostkom dostępu do ważnych pozycji, stanowisk i miejsca w relacjach gospodarczych, politycznych, kulturalnych lub religijnych. Marginalizacja stała się przedmiotem badań socjologów w latach 60. XX wieku, gdy w niektórych krajach rozwijających się, mimo szybkiego wzrostu dochodu ogółu społeczeństwa, zauwa-

żono poszerzającą się szybko grupę biednych. Fakt ten zainspirował badania prowadzone na gruncie teorii zależności, więzi i systemów społecznych oraz uczestnictwa w życiu politycznym. Często miały one podtekst ideologiczny – dowodząco w nich, że zjawisko to wiąże się ze światowym porządkiem kapitalistycznym i nie ogranicza się do poszczególnych społeczeństw. Obecnie jest elementem ideologii antyglobalistycznej<sup>24</sup>.

Na gruncie ekonomii o grupie odrzuconych mówi się często w kontekście czasu wolnego, którym dysponują. Trudno tych, którzy pozbawieni są uczestnictwa w życiu społecznym, dysponują ogromną ilością wolnego, „niepotrzebnego nikomu” czasu, nazwać szczęśliwymi. Brak jest korelacji – także w badaniach poziomu szczęścia ludzi pracujących – między szczęściem a ilością czasu wolnego. Według danych niemieckich (2007), gdy średnia liczba godzin pracy zawodowej spadła o 16%, przeciętny poziom szczęścia obniżył się w tym okresie o 5%<sup>25</sup>. Subiektywny dobrostan człowieka zależy od tego, jak wykorzystuje on swój wolny czas. A tymczasem pod koniec XX wieku przeciętny Amerykanin spędzał, zwykle sam, średnio 72 minuty swojego dnia za kierownicą. Amerykanie zarabiający więcej przeznaczają relatywnie więcej czasu na pracę zawodową, zajęcia obowiązkowe (zakupy, opieka nad dziećmi) oraz aktywny odpoczynek. Generalnie wykorzystują czas na czynności, które zwykle nie podnoszą satysfakcji z życia, a przy tym łączą się z pewnym napięciem i stresem<sup>26</sup>.

Ekonomia współczesna generuje ogromne rzesze wyobcowanych, „zbędnych” ludzi, dla których nie znajduje pracy i których nie dopuszcza do „stołu obfitości”. Są to zarówno bezrobotni, jak i zarabiający niewiele, których nie stać na udział w pełnym życiu społecznym. W Wielkiej Brytanii 10 milionów dorosłych ludzi zarabia poniżej 15 tysięcy funtów rocznie, czyli na granicy minimum socjalnego, a pół miliona ludzi to superbogacze: zarabiają ponad 100 tysięcy funtów rocznie. Brak jakichkolwiek sensownych perspektyw przy jednoczesnym rozbudzeniu ambicji konsumpcyjnych prowadzi do eksplozji manifestacji, protestów i zajęć ulicznych. Rodzi to niebezpieczny rozdźwięk społeczny, którego wyrazem były starcia uliczne w Londynie latem 2011 roku<sup>27</sup>.

Badania grup marginalizowanych podejmowali antropologowie, psychologowie i socjologowie. Przedmiotem badań były często także podstawowe wartości reprezentowane w grupach marginesu. Cechują je bardzo niski procent

<sup>24</sup> Por. K. Borkowska, *Siedem grzechów głównych naszych czasów*, „W Drodze” 1987, nr 3, s. 100–107.

<sup>25</sup> Por. B. Haring, *Zasadnicza postać chrześcijańskiego życia. Teologia moralna ogólna*, t. 1, przeł. J. Klenowski, Poznań: Pallottinum 1962.

<sup>26</sup> S. Janecki, *Ile pracujemy w pracy?*, „Wprost” 1999, nr 42, s. 20–22.

<sup>27</sup> A. Fandrejewska, *Bezrobotni z wyboru*, „Rzeczpospolita” 2009, nr 168.

uczestnictwa w życiu społecznym, niechęć do wspólnych skoordynowanych działań. W Hiszpanii powstał ruch „oburzonych” (*los indignados*), którego przedstawiciele manifestowali na placach miast pod hasłem: *Basta ya!* („Dostyc już!”), lecz nie precyzowali nowych idei i koncepcji. Podobne ruchy przetoczyły się w 2011 roku przez wiele krajów na wszystkich kontynentach. Są wyrazem postępującej alienacji i polaryzacji społecznej. W ten sposób ludzie dają wyraz swemu oburzeniu i nieszczęściu, które ich dotyka<sup>28</sup>.

Grupa odrzuconych społecznie tworzy nową klasę społeczną. Jej głównymi „udziałowcami” są młodzi – największe ofiary kryzysu gospodarczego. Bez pracy jest dzisiaj 20,4% Europejczyków między 15. a 24. rokiem życia, którzy chcieliby podjąć zatrudnienie, o jedną trzecią więcej niż w 2008 roku. Unijna średnia i tak maskuje skrajne wskaźniki dla poszczególnych krajów: w Hiszpanii jest bez pracy 42% młodych ludzi, w krajach nadbałtyckich, Grecji i Słowacji – ponad 30%, w Polsce, na Węgrzech, we Włoszech i w Szwecji – ponad 20%. Młodzi Polacy między 18. a 34. rokiem życia stanowią ponad połowę zarejestrowanych bezrobotnych. Nawet gdy młodzi znajdują pracę, najczęściej jest ona czasowa, np. na Słowacji i w Polsce na umowach tymczasowych pracuje ponad 60% zatrudnionych poniżej 25. roku życia. Niewiele lepiej jest we Francji, Niemczech, Szwecji, Portugalii i Hiszpanii, gdzie ten odsetek przekracza 50%. Wiąże się z tym zniżenie płacy młodych. Pracujący w Hiszpanii między 16. a 19. rokiem życia otrzymują 45,5% płacy dorosłych, a między 20. a 24. rokiem – 60,7%. Z tego powodu rośnie odsetek tzw. pracujących biednych, którzy mimo zatrudnienia nie są w stanie się utrzymać. Najwyższy jest w Rumunii (17,9%) i Grecji (13,8%), dalej w Hiszpanii (11,4%), na Łotwie (11,1%) i w Polsce (11%). Wszędzie wzrasta udział zatrudnionych czasowo lub w niepełnym wymiarze.

Klasa odrzuconych, zmarginalizowanych ma wiele segmentów, wśród których wielu socjologów wymienia „prekariuszy” (w odróżnieniu od „proletariuszy” – nieposiadających środków produkcji, utrzymujących się wyłącznie z pracy; i „salarjatu” – pracowników żyjących z pensji – franc. *salaire*). Słowo to pochodzi do łacińskiego terminu *precarium*, jak w średniowieczu określano wydzieloną na prośbę biednym chłopom ziemię, która podlegała zwrotowi na każde żądanie. Prekariat dzisiaj to grupa wyzyskiwanych w gospodarce usługowej: zatrudnionych na niepewnych umowach, za płacę niepozwalającą się utrzymać ani planować przyszłości. Europejski prekariat składa się z trzech grup:

- przemysłowego lumpenproletariatu, skłonnego do przemocy, często skryminalizowanego, wznecającego zamieszki i burdy;
- wykształconych młodych, którzy powinni mieć pracę, ale nie widzą dla siebie możliwości rozwoju, są romantycznymi idealistami;

<sup>28</sup> J. Kudasiewicz, *Biblijne SOS dla odpoczynku*, „Pastores” 2003, nr 20, s. 7–21.

- starszych pracowników fizycznych, którzy wraz z etatami utracili bezpieczeństwo materialne i status społeczny.

Wszyscy czują się zmarginalizowani, nieszczęśliwi i odrzuceni. Seryjni stażyci, tymczasowi pracownicy, młodzi bezrobotni pozostają bez perspektywy na dobrobyt i awans<sup>29</sup>.

Młodzi prekariusze stanowią istotę tzw. pokolenia bez przyszłości. Nawet gdy współczesny zmarginalizowany człowiek ma za co żyć, nie ma po co żyć. Ma środki do życia, ale nie ma sensu życia. Badania nad bezrobociem wskazują na pojawienie się specyficznej odmiany depresji („nerwica bezrobocia”). Jej źródłem jest błędna podwójna identyfikacja: bezrobocie jest postrzegane przez pacjentów jako równoznaczne z byciem bezużytecznym, bycie bezużytecznym przyrównuje się z kolei do prowadzenia życia pozbawionego sensu, a więc nieszczęśliwego<sup>30</sup>.

Inflacja, bezrobocie, rozwarstwienie ekonomiczne są problemem wielu współczesnych społeczeństw. Ich pojawienie się i wzrost w istotny sposób obniżają zadowolenie z życia, wprowadzają niepewność i frustracje. Jednak ten skutek w dużym stopniu zależy od indywidualnych cech i uwarunkowań poszczególnych jednostek. Pieniądze, zwłaszcza przeznaczone na niewłaściwą konsumpcję (wyróżnia się konsumpcję ostentacyjną – służącą rywalizacji o status społeczny i nieostentacyjną – poprawiającą jakość życia), nie są istotnym warunkiem szczęśliwego życia. Polacy poproszeni o wskazanie warunków udanego, szczęśliwego życia wymieniają je w następującej kolejności: zdrowie (64%), udane małżeństwo (53%), dzieci (48%), praca (31%), pieniądze (28%), opatrność/Bóg (13%), uczciwość (10%), przyjaciele (10%), pogoda ducha/optymizm (10%), życzliwość i szacunek otoczenia (7%), wykształcenie (6%), silny charakter (5%), wolność/swoboda (4%). Warto podkreślić, że praca zajmuje wyższą pozycję niż pieniądze, chociaż oba warunki – co jest cechą krajów średnio zamożnych – plasują się stosunkowo wysoko<sup>31</sup>.

## Jan Paweł II o pracy

Papież Jan Paweł II wskazywał na problem własności we współczesnym świecie, ukazując go w nowym świetle. Podkreślał, że pierwotnie źródłem własności był dar natury – urodzajna ziemia, która wymagała coraz większego udoskonalania przez pracę. Później był nią kapitał przedsiębiorstwa, lecz coraz

<sup>29</sup> K. Adamski, *Klasa próżniacza w perspektywie katolickiej nauki społecznej*, Lublin: Wyd. KUL 2012, s. 245–285.

<sup>30</sup> T. Rowiński, *Kto ma informację, ten ma władzę*. Rozmowa z Maciejem Iłowieckim, „Frona” 2012, nr 62, s. 24.

<sup>31</sup> Por. J.H. Turner, *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie*, przeł. E. Różalska, Poznań: Zysk 1998, s. 28–43.

większego znaczenia nabierał w nim wykwalifikowany pracownik, który świadczył coraz bardziej wyspecjalizowaną pracę. Obecnie zaś wskazać trzeba na człowieka jako podmiot pracy, który jest najważniejszym źródłem własności.

Już w najstarszych dokumentach literatury nowotestamentalnej, jakimi są listy św. Pawła z Tarsu do Tesaloniczan, pochodzące z jego drugiej podróży apostołskiej (49–53 rok), praca związana jest z prawem do korzystania z jej owoców. Paweł podejmuje polemikę z typową dla umysłowości hellenistycznej pogardą dla pracy fizycznej, do której dołączyło złe zrozumienie nadziei chrześcijańskiej na bliskie przyjście Chrystusa (po co męczyć się pracą, skoro przyjdzie Pan i będziemy z Nim zawsze?)<sup>32</sup>.

W analizie różnych kultur i cywilizacji jako jedną z głównych zasad określających kategorię życia gospodarczego wysuwa się relację między pracą a bogactwem. Wyróżnia się społeczeństwa, które pogardzają pracą, albo przynajmniej niektórymi jej rodzajami, i takie, dla których praca jest błogosławieństwem życia. W pewnych społecznościach (Jakuci, mieszkańcy Ziemi Ognistej, niektóre plemiona afrykańskie) nie wolno produkować ponad własne potrzeby osobiste, by w ten sposób nie tworzyć bogactwa. Ustala się pewien poziom „potrzeb”, ponad który niemożliwy jest rozwój przedsiębiorczości i pracy ludzkiej, zachowując na zawsze raz ustalony stan posiadania, zwykle związany jeszcze z rodowym podziałem własności<sup>33</sup>.

Chrześcijaństwo stało się fundamentem „cywilizacji łacińskiej” m.in. przez wniesienie w życie społeczeństw ważnego postulatu zniesienia niewolnictwa. Łączył się on z nakazem sformułowanym przez św. Pawła: „Kto nie chce pracować, niech też nie je” (2 Tes 3, 10). W zdecydowanej większości pracownikami fizycznymi byli niewolnicy, podczas gdy wolni zajmowali się pracami umysłowymi. Nakaz św. Pawła zawiera w sobie moralny przymus pracy, który w chrześcijaństwie staje się przykazem etycznym. Kogo nie stać na pracę umysłową, ten powinien podjąć wysiłek fizyczny, który jest również czynnością etyczną, godną szacunku. Praca fizyczna nie hańbi człowieka wolnego. W tym rozumowaniu tkwi zarodek przewrotu społecznego, dokonywanego stopniowo, ewolucyjnie. Na tym tle nastąpił rozwój rękodzielnictwa, a potem techniki. Świat klasyczny dokonywał licznych odkryć naukowych, lecz ich nie dostosowywał do praktyki pogardzanej przez wszystkie sfery społecznie wpływowe pracy fizycznej. Zniesienie niewolnictwa oraz zrównanie w wolności zajęć fizycznych i umysłowych sprawiły, że praca umysłowa przenosiła swe owoce na rękodzieła i bogatą sferę prac fizycznych<sup>34</sup>.

<sup>32</sup> M. Riber, *Praca w Biblii*, przeł. Z. Zwolska, Warszawa: Pax 1979, s. 74–79.

<sup>33</sup> F. Koneczny, *Cywilizacja żydowska*, Londyn: Wydawnictwa Towarzystwa im. Romana Dmowskiego 1974, s. 268–269.

<sup>34</sup> Tenże, *Kościół a cywilizacje*, Lublin: Onion 1996, s. 40–41. Por. C.S. Bartnik, *Praca jako wartość humanistyczna*, Lublin: [b.w.] 1991, s. 5–13.

Podkreślenie rangi pracy ludzkiej w chrześcijaństwie dokonywało się również poprzez coraz ściślejsze związanie własności z pracą.

Dla św. Tomasza z Akwinu praca stanowiła wartość pozytywną nie tylko jako środek egzystencji czy duchowego doskonalenia jednostki, lecz także jako droga do zdobycia własności. Za Arystotelesem powtórzył on argument ścisłego związania własności z trudną pracą: „wszyscy ludzie są bardziej przywiązani do tego, co sami stworzyli”<sup>35</sup>. Potępił natomiast handel i kupiectwo, dopuszczając je jedynie wówczas, gdy dostarczają produktów brakujących danej społeczności. Jednym z powodów potępienia przez św. Tomasza z Akwinu handlu i wymiany były uprawiane przez kupców oszustwa, zwłaszcza zaś uzyskiwanie nadmiernych cen poprzez targi. Do argumentów przeciw łatwym zyskom uzyskanym bez pracy dołączył, za Arystotelesem komentującym Platona, następujące stwierdzenia:

- handel wprowadza do *polis* (miast-państw) obcych i wynikający stąd kontakt kulturowy, pobudza mobilność umysłową, co prowadzi do społecznej dezorganizacji;
- „naród sklepikarzy” staje się szybko niechętny wojnie i niezdolny do jej prowadzenia, handel zagraniczny powinien być ograniczony: eksport składać się ma wyłącznie z nieuniknionych nadwyżek, a import – z rzeczy niezbędnych;
- miasto-państwo nie powinno znajdować się na wybrzeżu, ponieważ wiadomo powszechnie, że w miastach takich panują rozwiązłe obyczaje, będące skutkiem kosmopolityzmu i tymczasowości zamieszkania;
- powinno być jednocześnie na tyle blisko morza, by móc otrzymywać z zagranicy niezbędne zaopatrzenie; należy więc wybrać „złoty środek”, pozycję pośrednią<sup>36</sup>.

Po raz pierwszy argument za własnością prywatną „z prawa do wytworu pracy” został w filozofii europejskiej sformułowany przez angielskiego filozofa Johna Locke’a (1632–1704). Broniąc prywatnych majątków przed zachłanym skarbem królewskim, dowodził on, że własność prywatna jest instytucją prawa natury, nie prawa królewskiego, a to dlatego, że produkt pracy należy do wytwórcy. Argument ten podjęli społecznicy katoliccy: jako pierwszy – o. Taparelli (w dziele *Saggio teoretico di diritto naturale*, Palermo 1840), a potem Leon XIII i następni papieże w swym nauczaniu społecznym. Obok tradycyjnych źródeł własności (zajęcia, darowizny, dziedziczenia) praca stała się istotnym i uznanym sposobem zawłaszczenia rzeczy<sup>37</sup>.

<sup>35</sup> Św. Tomasz z Akwinu, *Suma teologiczna*, t. 20: *Cnoty społeczne pokrewne sprawiedliwości*, przeł. F.W. Bednarski, London: Veritas 1972, s. 148 (zag. 117, art. 4).

<sup>36</sup> Tenże, *De regno*, w: tegoż, *Opuscula omnia*, t. 1, Paris 1927, s. 312–494. Por. J.M. Littejohn, *The Political Theory of the Schoolmen and Grotius*, cz. 2, Columbia: Columbia dissertation 1895.

<sup>37</sup> Por. J. Piwowarczyk, *Katolicka etyka społeczna*, t. 2, London: Veritas 1963, s. 39–40.

Wśród polskich społeczników do radykalnych głosicieli prawa do własności poprzez pracę, przy odrzuceniu prawa dziedziczenia, należał m.in. Stanisław Worcell (1799–1857), poseł do sejmu powstańczego, jeden z przywódców Gromad Ludu Polskiego, związany z kręgami masonerii, członek Towarzystwa Demokratycznego Polskiego. Traktował on społeczeństwo jako ponadindywidualną i dynamiczną całość, podporządkowaną prawom rozwoju i określoną przez wspólnotę celu moralnego. Własność jako „społeczńska forma używania świata zewnętrznego na rzecz człowieka”, będąc „społecznego związku wpływem”, a nie postulatem natury, podlega ewolucji. Zmienność form własności przybliży ludzkość do realizacji celu ostatecznego, do zaprowadzenia stanu „porównanych kondycji socjalnych” i realizacji ewangelicznych zapowiedzi. Worcell uważał, że współczesna mu własność opiera się na: posiadaniu prawa rodu do dziedziczenia oraz używaniu owoców pracy cudzej, czyli eksploatacji i próżniactwie. Stąd jego rewolucyjny postulat:

Niszcząc dziedziczenie, uczymy zasadę równości; kładąc pracę za warunek własności, uczymy zasadę wolności, czyli zasługę indywidualną. Czymże przeobrażenie własności uczci zasadę braterstwa? Oto przelaniem własności wieczystej w ręce społeczności, w ręce ogółu<sup>38</sup>.

Nauka Kościoła na temat roli pracy w zawłaszczaniu dóbr ewoluowała powoli, bez odrzucania tradycyjnych źródeł własności.

Jest ona udziałem w dochodzie społecznym<sup>39</sup>. Bóg będzie osądzał ludzi według ich uczynków, podobnie jak pracodawca osądza pracę swego pracownika. Wzorem działania pracodawcy jest, w tym przypadku, sam Bóg – najznamienitszy rzemieślnik, który wszystko stworzył, i najlepszy pracodawca – sprawiedliwie oceniający wielkość godziwej zapłaty za pracę ludzi<sup>40</sup>.

Według pojęć ekonomii płaca należy do istotnych części składowych tzw. kosztów produkcji, na które składają się: wynagrodzenie pracowników najemnych, koszt surowca, koszty handlowe, wynagrodzenie kierownictwa i zyski kapitału (odsetki, zysk monopolowy, renta itp.). Wszystkie te elementy, poza zyskami kapitału, stanowią wynagrodzenie za pracę: robotnika, kooperanta (handlowca) i kierownictwa. Koszt surowców i koszty handlowe również można określić w kategorii zarobku (ang. *wage-units*). Tak więc miarą wartości wyprodukowanego dobra w zasadzie jest praca (tylko praca – w systemie „idealnym” przy odrzuceniu zysku kapitału, jak chcieli np. marksiści). Każde dobro ma dwie wartości: zewnętrzną (wartość wymienna) – propor-

<sup>38</sup> S. Worcell, *O własności*, w: *Lud Polski. Wybór dokumentów*, oprac. H. Temkin, Warszawa: Książka i Wiedza 1957, s. 37.

<sup>39</sup> Por. Św. Klemens Rzymski, *List do Koryntian*, dz. cyt.

<sup>40</sup> M. Riber, *Praca w Biblii*, dz. cyt., s. 129–131.

cyjonalną do pragnienia kupca ze strony nabywcy i niechęci do sprzedaży ze strony sprzedawcy – oraz wewnętrzną (wartość wytwórcza) – odpowiadającą pracy zużytej na wytworzenie danego dobra. W godziwym ustroju obie te wartości mają stałą dążność do pokrycia się. Chociaż czasami się rozchodzą, to jednak powinny wykazywać jak najmniejsze wzajemne odchylenie. Wartość wymienna, istotna dla uzyskania odpowiednio wysokich zysków przez przedsiębiorstwo, co powinno mieć wpływ na wysokość płac, zależy do rzadkości i użyteczności konkretnego dobra gospodarczego. Są to jednak wielkości, którymi można na różne sposoby manipulować, np. poprzez reklamę lub praktyki monopolistyczne. Płaca więc także napotyka na wielorakie i głębokie uzależnienia i uwarunkowania<sup>41</sup>. W katolickiej nauce społecznej ważniejszy od ekonomicznego uzależnienia płacy jest jej moralny aspekt. Odrzuca to liberalizm, który zjawisko płacy, podobnie jak inne zjawiska gospodarcze, traktuje jako kształtowane jedynie przez „prawa gospodarcze”. Moralność miałaby być wobec tego problemu bezradna.

Katolicka nauka społeczna odrzuca wolę ludzką, wyrażoną umową między pracownikiem a pracodawcą, jako jedyne kryterium sprawiedliwej płacy. Leon XIII zapisał w encyklice *Rerum novarum*:

Chociaż więc pracownik i pracodawca wolną z sobą zawrą umowę, a w szczególności ugodzą się co do wysokości płacy, mimo to jednak ponad ich wolą zawsze pozostanie do spełnienia prawo sprawiedliwości naturalnej, ważniejsze i dawniejsze od wolnej woli układających się stron, które powiada, że płaca winna pracownikowi rządnemu i uczciwemu wystarczyć na utrzymanie życia<sup>42</sup>.

Praca ludzka nie może być towarem, bo jest czymś „osobistym”, angażuje całego człowieka, jest „czynem ludzkim”. Ponieważ nie jest towarem, czymś materialnym, nie może być przedmiotem prawa, które rządzi materią – umową międzyludzką, lecz podlega „sprawiedliwości naturalnej”<sup>43</sup>.

*Katechizm Kościoła katolickiego* przypomina wielowiekową naukę Kościoła o płacy, która jest „uzasadnionym owocem pracy”. Poucza:

Odmawianie (wynagrodzenia) lub zatrzymywanie może stanowić poważną niesprawiedliwość. Aby ustalić słuszne wynagrodzenie, należy uwzględnić jednocześnie potrzeby i wkład pracy każdego. „Należy tak wynagradzać pracę, aby dawała człowiekowi środki na zapewnienie sobie i rodzinie godnego stanu materialnego, społecznego, kulturalnego i duchowego stosownie do wykonywanych przez każdego zajęć, wydaj-

<sup>41</sup> A. Doboszyński, *Ekonomia miłosierdzia*, Warszawa: Prolog 1995, s. 52–57.

<sup>42</sup> Por. Leon XIII, *Rerum novarum (O kwestii socjalnej)*, Warszawa: Te Deum 2003 [dalej: RN], nr 34.

<sup>43</sup> J. Piwowarczyk, *Katolicka etyka społeczna*, dz. cyt., s. 222–226.



ności pracy, a także zależnie od warunków zakładu pracy i z uwzględnieniem dobra wspólnego” (GS, 67<sup>44</sup>). [...] Porozumienie stron nie wystarczy do moralnego usprawiedliwienia wysokości wynagrodzenia<sup>45</sup>.

Wysokość płac, konieczna do posiadania wystarczającej własności, powinna być nieustanną troską społeczeństwa, a zwłaszcza władzy państwowej. Jan Paweł II napisał w encyklice *Centesimus annus* (1991):

Spółeczeństwo i Państwo winny ponadto gwarantować taki poziom zarobków, by wystarczyły one na utrzymanie pracownika i jego rodziny, a także pozwalały na gromadzenie pewnych oszczędności. Należy zatem dokładać starań, by doskonalić umiejętności i uzdolnienia pracowników i w ten sposób czynić ich pracę coraz lepszą i bardziej wydajną; ale potrzeba też nieustannej czujności i odpowiednich praw, by wyeliminować haniebne zjawiska wyzysku, przede wszystkim względem pracowników najsłabszych, imigrantów czy żyjących na marginesie społecznym. Niezmiernie ważna w tej dziedzinie jest rola związków zawodowych, które zawierają kontrakty, ustalają dolną granicę zarobków i warunki pracy<sup>46</sup>.

Upominając się o deproletaryzację robotników, Kościół ściągał na siebie oskarżenie o sprzyjanie wywrotowym siłom<sup>47</sup>.

Popularnie i uogólniająco rozumie się „kapitalizm” jako organizację systemu społeczno-gospodarczego, która preferuje kapitał, a „socjalizm” jako system preferujący pracę. Każdy proces gospodarczy wymaga pewnej ilości środków materialnych (kapitał) oraz działalności, pomysłowości, inicjatywy i wysiłku człowieka, który nimi gospodaruje (praca). Do rewolucji przemysłowej kapitał był zespolony z pracą w jednym podmiocie (w pracującym człowieku). Później jednak nastąpiło rozdzielenie kapitału i pracy, wyodrębniły się dwie grupy społeczne: właściciele środków produkcji oraz pozbawionych własności pracowników najemnych. Za kapitałem i pracą stoją teraz dwa odrębne podmioty. Już Leon XIII zauważył, że „ani praca bez kapitału, ani kapitał bez pracy istnieć nie może”<sup>48</sup>.

<sup>44</sup> Sobór Watykański II, *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym* „*Gaudium et spes*”, Poznań: Pallottinum 2005, nr 67 – przyp. A.Z.

<sup>45</sup> *Katechizm Kościoła katolickiego*, Poznań: Pallottinum 2009, art. 2434.

<sup>46</sup> CA, nr 15.

<sup>47</sup> Por. J.T. Ellis, *The Life of Cardinal Gibbons, Archbishop of Baltimore 1834–1921*, Milwaukee: Bruce Publishing 1952, s. 541. Por. J. Piekoszewski, *Katolicyzm amerykański*, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1989, s. 110–118. O „marksistowskich” elementach w nauce Jana Pawła II pisał np. S. Markiewicz, *Czyńcie ziemię sobie poddaną... Sens ludzkiej pracy*, Warszawa: Krajowa Agencja Wydawnicza 1985, s. 122–148.

<sup>48</sup> RN, nr 15.

Wzajemna relacja między kapitałem i pracą wyznacza różne modele organizacji zakładu pracy i przedsiębiorstwa, a w szerszym znaczeniu także gospodarki jako całości. Można je sprowadzić do trzech zasadniczych:

- model kapitalistyczny – kapitał odgrywa w nim rolę pierwszorzędą, „bierze pracę na służbę” i organizuje jej przebieg;
- model laborystyczny – praca ma pierwszeństwo przed kapitałem, „bierze kapitał na służbę” i organizuje proces gospodarczy;
- model partnerski lub kooperacyjny – kapitał i praca wspólnie organizują proces gospodarczy, wspólnie nim kierują, względnie wspólnie wynajmują odpowiednie dla przedsiębiorstwa kierownictwo, czyli menedżera<sup>49</sup>.

Przyjęcie w katolickiej nauce społecznej, wyraźnie sformułowanej przez Jana Pawła II w encyklice *Laborem exercens*, zasady „pierwszeństwa pracy przed kapitałem”<sup>50</sup> zdaje się potwierdzać socjalistyczny punkt widzenia. Jednocześnie jednak Kościół mówi, oceniając socjalizm, o jego „antropologicznej pomyłce”<sup>51</sup>.

Karol Marks twierdził, że praca jest jedynym czynnikiem wartościotwórczym, przez co przeczył tezie, że wartość ekonomiczną tworzą wspólnie kapitał i praca. Kapitał uważał za rodzaj „zakrzepłej pracy”, która jest w nim ukryta. Rzeczywiście kapitał jest w swej genezie efektem pracy, lecz nie znaczy to, że nie pełni on w procesie produkcji funkcji odrębnej od pracy<sup>52</sup>.

Zasada pierwszeństwa pracy przed kapitałem, często nadużywana i wykorzystywana ideologicznie, wskazuje na oczywistą prawdę o pierwszeństwie człowieka pracującego w stosunku do rzeczy, którymi się posługuje. Jan Paweł II przytacza „argument personalistyczny”: zawsze praca jest przyczyną sprawczą, a więc naczelną, a kapitał, jako zespół środków produkcji, pozostaje jedynie instrumentem. Pierwszeństwo tego, co osobowe, wobec tego, co rzeczowe, nie jest kwestionowane. Problemem jest ustalenie stosunku uprawnień pracy do prawa własności na dobra, wyprodukowane między innymi dzięki pracy. Prawo własności w równej mierze odpowiada godności osobowej co ludzka praca, jest wyrazem samostanowienia człowieka. Gwarantuje ono posiadaczowi możliwość dysponowania własnością, którą powinien zaangażować na rzecz dobra wspólnego, uczynić ją społecznie przydatną. Jest to społeczna funkcja własności, równie ważna jak społeczna funkcja pracy. Pytanie o pierwszeństwo pracy czy kapitału, w znaczeniu pewnych grup osób pozostających w ramach procesu produkcji we wzajemnym powiązaniu, a więc na płaszczyźnie antropologicznej, pozbawione jest sensu. Wówczas bowiem

<sup>49</sup> O. von Nell-Breuning, *Gerechtigkeit und Freiheit*, München: Olzog 1985, s. 244–248.

<sup>50</sup> LE, nr 12.

<sup>51</sup> CA, nr 15.

<sup>52</sup> J. Chrapek, J. Żakowski, *Wyzwania. Wypisy z lektury nauczania społecznego Jana Pawła II*, Kraków – Warszawa: Michalineum 1987, s. 29–32.

w obu przypadkach dotykamy osobowej godności osób i ich prawa do własności i pracy<sup>53</sup>. „Prymat człowieka wobec rzeczy”<sup>54</sup> jest zasadą budowy ustroju pracy i całego ustroju społeczno-gospodarczego, a nie atakiem przeciw jakimkolwiek grupom społecznym.

Analizy historyczne gospodarczego rozwoju świata wskazują na stały wzrost dochodu z pracy, a malejący dochód z kapitału. Postęp idei humanitarnych, ogromny wzrost związków zawodowych, większa samodzielność przedsiębiorców względem nacisków akcjonariuszy, których nie znają osobiście, powoli umniejszają rolę kapitału. Efektem tego jest nowa sytuacja materialna robotników, coraz bardziej pomyślna. Jak obliczał angielski ekonomista okresu międzywojennego John Mallock, dochód współczesnych mu robotników znacznie przekroczył dochody wszystkich klas społecznych sprzed sześćdziesięciu lat. Posiadają znacznie więcej, niżby posiadali, gdyby cały majątek narodowy, podzielony na równe części, przeszedł wtedy w ich ręce – jak sugerowali to socjaliści. We Francji, według Fiville’a, płace od 1813 roku do lat międzywojennych wzrosły ponad dwukrotnie, gdy pieniądź stracił w tym czasie tylko jedną trzecią swej wartości<sup>55</sup>.

Wysiłek społeczny musi zmierzać w kierunku nadania sensu działalności gospodarczej i pracy. Ludzie mają prawo oczekiwać szacunku dla swoich kompetencji, wykształcenia i dobrego przyjęcia ich wysiłków. Podejmują je bowiem także dla potwierdzenia celów społecznych, przez siebie sformułowanych. Mają swoje oczekiwania w tym względzie<sup>56</sup>. Nie chcą być egoistycznie szczęśliwi, lecz ze wszystkimi podnosić poziom życia i zadowolenia.

## Streszczenie

Najstarsze podania i mity na temat pracy ludzkiej postrzegają ją jako pierwotne powołanie człowieka. Początkowo było ono przyjemnością, przynosiło radość i zadowolenie, budowało szczęście, lecz później stało się przekleństwem, formą kary.

Refleksja Jana Pawła II na temat pracy jest częścią jego myśli o człowieku, w której nastąpiło przesunięcie perspektywy spojrzenia. Jan Paweł II wyraźnie przenosi akcent z ludzkiej racjonalności, pojmowanej jako zgodność z wcześ-

<sup>53</sup> A. Dylus, *Gospodarka. Moralność. Chrześcijaństwo*, Warszawa: Kontrast 1994, s. 49–62.

<sup>54</sup> LE, nr 12.

<sup>55</sup> G. Le Bon, *Psychologia socjalizmu*, przeł. M. Osiński, Warszawa: Nepo 1997, s. 251–252.

<sup>56</sup> E. Bendyk, *Jesteśmy w punkcie zero*. Rozmowa z prof. Alainem Touraine’em, „Polityka” 2011, nr 38, s. 54–56.

niej ustanowionym łaodem przedmiotowym, na ludzką aktywność podejmowaną zgodnie z jej łaodem podmiotowym. Ów porządek jest prawdą daną i zadaną osobie przez Boga w akcie stwórczym. W perspektywie tej prawdy należy także odczytywać sens i cel pracy ludzkiej. Wysiłek społeczny musi zmierzać w kierunku nadania sensu działalności gospodarczej i pracy. Ludzie mają prawo oczekiwać szacunku dla swoich kompetencji, wykształcenia i dobrego przyjęcia ich wysiłków. Podejmują je bowiem także dla potwierdzenia celów społecznych, przez siebie sformułowanych. Mają swoje oczekiwania pod tym względem.

Słowa kluczowe: Jan Paweł II, praca, kapitał, marginalizacja.

## Summary

The oldest stories and myths about human work present it as the primary vocation of man. Initially, working was a pleasure, brought joy, contentment and happiness, but later became a curse, a form of punishment. John Paul II reflection on the human work is a part of his thoughts about the man, which shifted the perspective on the human being. John Paul II clearly shifts the emphasis of human rationality, understood as a compliance with previously established by the present governance, to human activity undertaken in accordance with its subjective order. This order is the true – concerned and set to the person by God in the act of creation. In view of this truth people should also read the meaning and purpose of human labor. Social efforts must aim towards giving meaning to economic activity and employment. People have a right to expect respect for their competence, education and good acceptance of their efforts. They take them also to confirm social objectives, specified by them. They have their expectations in this regard.

Keywords: John Paul II, work, fund, marginalization.

## Bibliografia

- Adamski K., *Klasa próżniacza w perspektywie katolickiej nauki społecznej*, Lublin: Wyd. KUL 2012.
- Bartnik C.S., *Praca jako wartość humanistyczna*, Lublin: [b.w.] 1991.
- Bendyk E., *Jesteśmy w punkcie zero*. Rozmowa z prof. Alainem Touraine'em, „Polityka” 2011, nr 38.

- Borkowska K., *Siedem grzechów głównych naszych czasów*, „W Drodze” 1987, nr 3.
- Chrapek J., Żakowski J., *Wyzwania. Wypisy z lektury nauczania społecznego Jana Pawła II*, Kraków – Warszawa: Michalineum 1987.
- Doboszyński A., *Ekonomia miłosierdzia*, Warszawa: Prolog 1995.
- Dylus A., *Gospodarka. Moralność. Chrześcijaństwo*, Warszawa: Kontrast 1994.
- Ellis J.T., *The Life of Cardinal Gibbons, Archbishop of Baltimore 1834–1921*, Milwaukee: Bruce Publishing 1952.
- Fandrejewska A., *Bezrobotni z wyboru*, „Rzeczpospolita” 2009, nr 168.
- Frankl V.E., *Człowiek w poszukiwaniu sensu*, przeł. A. Wolnicka, Warszawa: Czarna Owca 2009.
- Gałkowski J.W., *Ziemski los człowieka. Jana Pawła II myśl o pracy*, Lublin: Wyd. KUL 2004.
- Grant R.M., *Wczesne chrześcijaństwo i wytwarzanie kapitału*, w: *Etyka kapitalizmu*, red. P.L. Berger, przeł. H. Woźniakowski, Kraków: Signum 1994.
- Haring B., *Zasadnicza postać chrześcijańskiego życia. Teologia moralna ogólna*, t. 1, przeł. J. Klenowski, Poznań: Pallottinum 1962.
- Hezjod, *Narodziny bogów (Theogonia), Prace i dni, Tarcza*, przeł. J. Łanowski, Warszawa: Prószyński i S-ka 1999.
- Hill R.B., *Historical Context of Work Ethic*, Ateny: University of Georgia 1996.
- Homer, *Odyssea*, przeł. J. Wittlin, Lwów: Ossolineum 1924.
- Janecki S., *Ile pracujemy w pracy?*, „Wprost” 1999, nr 42.
- Jan Paweł II, *Audycja generalna w dniu 2 lipca 1983 r.*, „L'Osservatore Romano”, wyd. polskie, 1983, nr 7/8.
- Jan Paweł II, *Centesimus annus*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 2, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996.
- Jan Paweł II, *Laborem exercens*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 1, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996.
- Jobs S., *Szukaj tego, co kochasz* (Na podstawie „Stanford Report”), „Forum” 2011, nr 35.
- Kalinowski M., Czuma I., Kuć M. i in., *Praca*, Lublin: Wyd. KUL 2005.
- Klemens Rzymski, św., *List do Koryntian*, w: *Pisma Ojców Apostolskich*, t. 1, przeł. A. Lisiecki, Poznań: Wydawnictwo Uniwersyteckie 1924.
- Koneczny F., *Cywilizacja żydowska*, Londyn: Wydawnictwa Towarzystwa im. Romana Dmowskiego 1974.
- Koneczny F., *Kościół a cywilizacje*, Lublin: Onion 1996.
- Kudasiewicz J., *Biblijne SOS dla odpoczynku*, „Pastores” 2003, nr 20.
- Le Bon G., *Psychologia socjalizmu*, przeł. M. Osiński, Warszawa: Nepo 1997.
- Leon XIII, *Rerum novarum (O kwestii socjalnej)*, Warszawa: Te Deum 2003.
- Littejohn J.M., *The Political Theory of the Schoolmen and Grotius*, cz. 2, Columbia: Columbia dissertation 1895.
- Łuka M., *Postawy współczesnego człowieka wobec pracy*, w: *Wokół problemu jakości życia współczesnego człowieka*, red. J. Daszykowska, M. Rewera, Kraków: Petrus 2012.
- Markiewicz S., *Czyńcie ziemię sobie poddaną... Sens ludzkiej pracy*, Warszawa: Krajowa Agencja Wydawnicza 1985.
- More T., *Utopia*, przeł. K. Abgarowicz, Warszawa: Pax 1954.
- Nell-Breuning O. von, *Gerechtigkeit und Freiheit*, München: Olzog 1985.
- Piekoszewski J., *Katolicyzm amerykański*, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1989.

- Piwowarczyk J., *Katolicka etyka społeczna*, t. 2, London: Veritas 1963.
- Piwowski W., *Własność w społecznym nauczaniu Kościoła*, „Klub Inteligencji Katolickiej Lublin. Zeszyty Społeczne” 1996, nr 4.
- Platon, *Timajos, Kritias*, przeł. W. Witwicki, Warszawa: Drukarnia Narodowa 1951.
- Riber M., *Praca w Biblii*, przeł. Z. Zwolska, Warszawa: Pax 1979.
- Rowiński T., *Kto ma informację, ten ma władzę*. Rozmowa z Maciejem Iłowieckim, „Frona” 2012, nr 62.
- Schnabel U., *Nygus ma rację!* („Der Spiegel”, 12.12.2010), „Forum” 2011, nr 2.
- Sedláček T., *Ekonomia dobra i zła*, przeł. D. Bakalarz, Warszawa: Studio Emka 2012.
- Katechizm Kościoła katolickiego*, Poznań: Pallottinum 2009.
- Sobór Watykański II, *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym „Gaudium et spes”*, Poznań: Pallottinum 2005.
- Stiglitz J.E., *Globalizacja*, przeł. H. Simbierewicz, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2004.
- Tomasz z Akwinu, św., *De regno*, w: *Opuscula omnia*, t. 1, Paris 1927.
- Tomasz z Akwinu, św., *Suma teologiczna*, t. 20: *Cnoty społeczne pokrewne sprawiedliwości*, przeł. F.W. Bednarski, London: Veritas 1972.
- Turner J.H., *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie*, przeł. E. Różalska, Poznań: Zysk 1998.
- Waszkiewicz-Stefańska M., *Praca jako główna forma działalności człowieka dorosłego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2002, nr 3.
- Wojtyła K., *Osoba i czyn*, red. M. Jaworski, Kraków: PTT 1969.
- Worccell S., *O własności*, w: *Lud Polski. Wybór dokumentów*, oprac. H. Temkin, Warszawa: Książka i Wiedza 1957.



Zygmunt Kowalczuk

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

## Etyczny wymiar pracy człowieka w nauczaniu Jana Pawła II

The ethical dimension of human labor  
in the teaching of John Paul II

### ***Laborem exercens* – współdział w dziele stworzenia**

W 90. rocznicę pierwszej społecznej encykliki *Rerum novarum* Leona XIII ukazała się kolejna encyklika Jana Pawła II – *Laborem exercens*. Tragiczne wydarzenia z 13 maja 1981 roku na placu św. Piotra sprawiły, że dokument ujrzał światło dzienne z kilkumiesięcznym opóźnieniem. Okoliczność ta sprawiła, że encyklika poświęcona pracy ludzkiej, obok myśli i słów, udokumentowana została „świadcstwem męczeństwa pracy apostołskiej”<sup>1</sup>.

Już Pius XI w encyklice *Quadragesimo anno* zdecydowanie potępiał ekonomiczną dysproporcję pomiędzy „garstką wybranych a nieprzeliczoną rzeszą biednych”<sup>2</sup>, oraz mówił o niezbędności „wyzwolenia proletariatu”<sup>3</sup>. Również Jan Paweł II uznaje ewidentny fakt historycznego konfliktu pomiędzy „światem kapitału” a „światem pracy”, to jest między uprzywilejowaną grupą

---

<sup>1</sup> J.W. Gałkowski, *Wprowadzenie*, w: Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J.W. Gałkowski, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1986, s. 57. Dalej encyklika cytowana według tego wydania (oznaczono jako LE).

<sup>2</sup> Pius XI, *Quadragesimo anno (O chrześcijańskim ustroju społecznym)*, Warszawa: Te Deum 2002, nr 3, 58.

<sup>3</sup> Tamże, nr 59.

posiadaczy środków produkcji a rzeszą robotników pozbawionych należnych praw ekonomiczno-społecznych<sup>4</sup>. Chrześcijaństwo uznaje prawo człowieka do własności prywatnej, lecz równocześnie przeciwstawia się jego absolutyzacji typowej dla liberalizmu i kapitalizmu.

Jan XXIII<sup>5</sup> wskazywał na społeczne funkcje prawa własności, a Paweł VI stwierdził<sup>6</sup>, że prawo własności nie jest bezwarunkowe i absolutne. Również Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym potępia nadużycia własności prywatnej<sup>7</sup> oraz piętnuje sytuacje, w których „pracownicy stają się niewolnikami swej pracy”<sup>8</sup>. Realizacja zasad społecznej sprawiedliwości zazębia się organicznie z dowartościowaniem pracy. Apologia pracy znajduje silny rezonans w nauczaniu społecznym papieża. Jan XXIII w encyklice *Mater et magistra* pisał, że praca

[...] jako bezpośredni wynik działania ludzkiej osoby, musi być stawiana wyżej niż zasoby dóbr materialnych, które z samej istoty ich należy traktować jako nadrzędne<sup>9</sup>.

Papież wyraźnie podkreślał, że praca człowieka winna pozostawać zawsze pracą ludzką. Do tego problemu nawiązywał, pisząc:

Człowiek może na mocy prawa naturalnego nie tylko żądać odpowiedniej pracy zarobkowej, lecz również cieszyć się swobodą w jej podejmowaniu. Wiąże się z tym prawo do takich warunków pracy, aby ani siły fizyczne człowieka nie słabły, ani też nie była naruszona nieskazitelność jego obyczajów<sup>10</sup>.

Również Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*<sup>11</sup> akcentuje prymat pracy człowieka przed światem rzeczy. Oryginalność tej encykliki polega na tym, że praca nie jest uważana za karę, lecz za dobro: pracując, robotnik doświadcza spełnienia i zbliża się do Boga. Jeśli praca ma być bliższa temu ideałowi, należy wprowadzić nowe modele podejmowania decyzji i własności,

<sup>4</sup> LE, nr 11.

<sup>5</sup> Jan XXIII, Encyklika „*Mater et Magistra*” (o współczesnych przemianach społecznych w świetle nauki chrześcijańskiej) Jego Świątobliwości Jana XXIII z Bożej Opatrzności papieża do czcigodnych braci patriarchów, prymasów, arcybiskupów i innych ordynariuszy, utrzymujących pokój i jedność ze Stolicą Apostolską oraz do całego duchowieństwa i wiernych świata katolickiego, Wrocław: Tum 1997 [dalej: MM], nr 10–122.

<sup>6</sup> Paweł VI, *Populorum progressio*, Wrocław: Tum 2010, nr 23.

<sup>7</sup> Sobór Watykański II, *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym „Gaudium et spes”*, Poznań: Pallottinum 2005 [dalej: KDK], nr 71.

<sup>8</sup> Tamże, nr 67.

<sup>9</sup> MM, nr 108.

<sup>10</sup> Jan XXIII, Encyklika „*Pacem in terris*”. O pokoju między wszystkimi narodami opartym na prawdzie, sprawiedliwości, miłości i wolności, Kraków: M 2003.

<sup>11</sup> LE, nr 12.



które zapewniłyby robotnikom większy udział w jednym oraz drugim, dzięki czemu ich rola byłaby bardziej twórcza. Używając języka marksistów, została by zlikwidowana alienacja pracy.

Na ujęcie pracy w *Laborem exercens* wielki wpływ miały procesy społeczne zachodzące w XX wieku. Złożoność zjawisk, ich wielobiegunowość w społeczno-politycznych realiach świata, a także dokonująca się globalizacja postawiły przed Kościołem szereg wyzwań. Warto zwrócić uwagę, że w encyklice papież korzysta z inspiracji marksistowskich, czego świadectwem są słowa:

[...] przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem<sup>12</sup>.

Cechą podstawową nauki społecznej Jana Pawła II jest akcentowanie ogólnych zasad i norm, nie zaś aplikacja do określonych warunków społeczno-gospodarczych czy politycznych. Tak w tej encyklice, jak i w swoich licznych wystąpieniach dotyczących pracy papież stara się dokonać uniwersalnego oglądu zjawiska<sup>13</sup>. Papież w encyklice pisze:

Wobec współczesnej rzeczywistości, w której strukturę wpisało się głęboko tyle konfliktów spowodowanych przez człowieka i w której środki techniczne – owoc ludzkiej pracy – grają rolę pierwszoplanową [...], należy przede wszystkim przypomnieć zasadę, której Kościół stale nauczał. Jest to zasada pierwszeństwa „pracy” przed „kapitałem”<sup>14</sup>.

Każdy człowiek, który uczestniczy w procesie produkcji, choćby spełniał tylko takie prace, do których nie potrzeba szczególnego wykształcenia i osobnych kwalifikacji, jest jednak w tymże procesie produkcji prawdziwym podmiotem sprawczym – podczas gdy zespół narzędzi, choćby sam w sobie najdoskonalszy, jest tylko i wyłącznie narzędziem podporządkowanym pracy człowieka.

<sup>12</sup> Tamże, nr 9.

<sup>13</sup> Wśród ważniejszych wystąpień papieskich dotyczących pracy należy wymienić wystąpienia w takich miejscach, jak: Pomezia, Terni, Rosignarni (Italia); Gauadalajara, Monterey (Meksyk); Częstochowa, Kraków-Nowa Huta (Polska); Limerick (Irlandia); Sao Paulo, Recife (Brazylia); Moguncja (RFN); Bacoled, Legazpi (Filipiny); Lagos (Nigeria); Vila Visco, Porto (Portugalia), liczne przemówienia z okazji 90. rocznicy *Rerum novarum* na forum międzynarodowym, wystąpienia na Nadzwyczajnej Sesji Zgromadzenia Ogólnego ONZ itd. Wymienione miejsca wystąpień świadczą o ogromnej skali papieskiego zainteresowania człowiekiem i jego pracą oraz zjawiskami z tym związanymi.

<sup>14</sup> LE, nr 12.

Tę prawdę, która należy do trwałego dziedzictwa nauki Kościoła, trzeba stale podkreślać w związku z problemem ustroju pracy, a także całego ustroju społeczno-ekonomicznego.

Trzeba podkreślać i uwydatniać pierwszeństwo człowieka w procesie produkcji – priorytet człowieka wobec rzeczy. Wszystko to, co mieści się w pojęciu „kapitału” – w znaczeniu zawężonym – jest tylko zespołem rzeczy. Człowiek jest podmiotem pracy – bez względu na to, jaką spełnia pracę – człowiek sam jeden jest osobą<sup>15</sup>.

Jan Paweł II zauważa we współczesnym świecie wiele alienacji, którym ulega człowiek. Papież mówi o alienacji wobec techniki. Jej niekontrolowany rozwój powoduje, że staje się ona siłą obcą i obraca się przeciw człowiekowi. Dalej – alienację wynikającą z wycisku pracy, z różnych form nierówności w posiadaniu dóbr materialnych, której podstawą jest oddzielenie pracy od własności, co rodzi różnice pomiędzy wąskimi kręgami ludzi nadmiernie bogatych z jednej strony, a z drugiej – większością społeczeństwa, którą stanowią biedacy, wręcz nędzarze, pozbawieni żywności, bez możliwości pracy i kształcenia się, ludzie skazani masowo na głód i choroby. Kolejno wymienić można alienację polityczną, wyobcowanie człowieka z uczestnictwa w strukturach władzy i zatem pozbawienie go możliwości podejmowania decyzji w sprawach ważnych dla całej społeczności. Jej konsekwencją jest pozbawienie człowieka jego niezbywalnego prawa do wolności, w tym także – i przede wszystkim – wolności religijnej. Wymienić tu należy alienacje w dziedzinie kultury i świadomości społecznej, której instrumentem staje się m.in. manipulacja środkami społecznego przekazu przez tych, którzy nimi dysponują i są „gotowi posługiwać się nimi bez skrupułów”<sup>16</sup>.

Wreszcie mamy do czynienia z alienacją samego człowieka, której przejawem są wymienione poprzednio formy alienacji. Prowadzi ona do wyobcowania człowieka z jego człowieczeństwa. Jan Paweł II przestrzega w swojej pierwszej encyklice:

[...] człowiek nie może rezygnować z siebie, ze swojego właściwego miejsca w świecie widzialnym, nie może stać się niewolnikiem rzeczy, samych stosunków ekonomicznych, niewolnikiem produkcji, niewolnikiem swoich własnych wytworów<sup>17</sup>.

Dlatego papież tak wielką wagę przykładą do jednej z podstawowych form alienacji, jaką jest alienacja pracy. Zagraża ona bowiem samej istocie człowieka, która – zdaniem Jana Pawła II – wyraża się w pracy:

<sup>15</sup> LE, nr 12.

<sup>16</sup> Tamże.

<sup>17</sup> Jan Paweł II, *Redemptor hominis*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 1, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996, nr 16.

Praca jest też podstawowym wymiarem ludzkiego bytowania na ziemi. Dla człowieka posiada ona nie tylko znaczenie techniczne, ale także znaczenie etyczne. O tyle tylko można powiedzieć, że człowiek przez pracę czyni sobie ziemię „poddaną”, o ile człowiek sam przez swoje postępowanie okazuje się panem, a nie niewolnikiem ziemi, także panem, a nie niewolnikiem pracy. Praca ma dopomagać człowiekowi do tego, aby stawał się lepszym, duchowo dojrzałym, bardziej odpowiedzialnym, aby mógł spełniać swoje ludzkie powołanie na tej ziemi zarówno sam, jako niepowtarzalna osoba, jak też we wspólnocie z innymi, a nade wszystko w tej podstawowej ludzkiej wspólnocie, jaką jest rodzina<sup>18</sup>.

Praca jest cechą wyróżniającą człowieka, można za papieżem powiedzieć, że „przez pracę [...] człowiek [...] urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także ponieważ bardziej »staje się człowiekiem«”<sup>19</sup>. Jan Paweł II wprowadza do tradycji klasycznej nową definicję człowieka: „człowiek jest istotą pracującą”. Praca zatem nosi na sobie znamię człowieczeństwa, „znamię osoby działającej we wspólnocie osób”<sup>20</sup>. Człowiek jako osoba jest bytem podmiotowym, zdolnym do planowego i celowego działania, do urzeczywistniania się w pracy, co jest jego „osobowym powołaniem”. Kto spełnia pracę, jest więc osobą, stanowiącym o sobie podmiotem, istotą świadomą i wolną. To nadaje pracy wymiar etyczny, określa godność pracy. Z tego stwierdzenia wynikają ważne konsekwencje dla nauki społecznej Kościoła, która pracę sytuuje w centrum „kwestii społecznej”.

Jan Paweł II, stwierdzając, że praca stanowi „podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi”<sup>21</sup>, wskazuje nie tylko na konsekwencje dla polityki społecznej, ale także na powinności człowieka pracy jako osoby, której praca znajduje się na linii „owego pierwotnego ustanowienia Stwórcy”<sup>22</sup>. Papież sygnalizuje dwa wymiary pracy: wertykalny – praca jako „przybliżanie się do Boga”<sup>23</sup> – i horyzontalny – praca jako środek doskonalenia ludzkiego bytowania na ziemi. Trud pracy jest „częstką Chrystusowego Krzyża”, częstką „nowej ziemi”<sup>24</sup>, a zarazem doskonaleniem ziemskiej egzystencji człowieka.

Oczekiwanie jednak nowej ziemi nie powinno osłabiać, lecz raczej pobudzać zapobiegliwość, aby uprawiać tę ziemię, na której wzrasta owo ciało nowej rodziny ludzkiej, mogące dać pewne wyobrażenia nowego świata. Przeto, choć należy starannie odróżniać postęp ziemski od wzrostu Królestwa Chrystusowego, to przecież dla Królestwa

<sup>18</sup> Tenże, *Przemówienie do pielgrzymów Górnego Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego, Częstochowa, 6 VI 1979*, „Znak” 1979, nr 301–302, s. 749.

<sup>19</sup> LE, nr 9.

<sup>20</sup> Tamże, *Wstęp*.

<sup>21</sup> Jan Paweł II, *Przemówienie do pielgrzymów Górnego Śląska...*, dz. cyt., s. 751.

<sup>22</sup> Tamże, s. 753.

<sup>23</sup> Tamże.

<sup>24</sup> Tamże.

Bożego nie jest obojętne, jak dalece postęp ten może przyczynić się do lepszego urzą-  
dzenia społeczności ludzkiej<sup>25</sup>.

Koncepcja pracy Jana Pawła II ma charakter uniwersalny, wykraczający poza ramy katolicyzmu, dla którego również ma znaczenie w wymiarze społecznym i doktrynalnym, umacniając jego orientację antropologiczną. Człowiek pracując, doskonali samego siebie oraz przemienia rzeczy i społeczeństwo. Praca jest zatem czynnikiem kreacji świata ludzkiego i autokreacji podmiotu pracy. Stąd dwa jej wymiary: wewnętrzny i zewnętrzny. W wymiarze wewnętrznym człowiek staje się tym, kim „stawać się powinien”. W wewnętrznym wymiarze praca jest eksterioryzacją człowieka w wytworach cywilizacji materialnej i kultury duchowej. Papież wskazuje na trzy kręgi wartości pracy: pierwszy – to wartość pracy dla osoby ludzkiej, która wykazuje, że praca stanowi dobro „godziwe”, odpowiadające godności człowieka, budujące tę godność, gdyż dzięki pracy człowiek coraz bardziej „staje się człowiekiem”. Drugi krąg wartości pracy – to jej wartość dla rodziny. Praca dostarcza bowiem środków utrzymania rodziny, warunkuje proces wychowania w rodzinie i wreszcie realizując powyższe dwie funkcje – jest wyrazem „prawdziwej ludzkiej miłości”. Trzeci krąg wartości pracy dotyczy jej wartości dla „wielkiego społeczeństwa”, które jest „wcieleniem pracy całych pokoleń” i wielkim, choć pośrednim „wychowawcą” każdego człowieka. Dzięki przynależności do wspólnoty narodowej człowiek zachowuje swą tożsamość, a jednocześnie przez własną pracę przyczynia się do pomnażania „dobra wspólnego” narodu i całej ludzkości. „Te trzy zakresy – pisze Jan Paweł II – zachowują stale swoją »ważność dla pracy ludzkiej« w podmiotowym jej wymiarze”<sup>26</sup>.

*Laborem exercens* podejmuje zagadnienia pracy, ale to właściwie człowiek pracujący jest pierwszorzędnym celem i przedmiotem papieskich rozważań. W dokumencie tym akcent zostaje położony na człowieka, nie zaś na pracę. W potocznym języku używamy sformułowań: „człowiek pracuje”, „muł pracuje” czy też „maszyna pracuje”. Nikt jednak nie pomyśli, że gramatyka rozwiązuje przez to podmiot pracy ludzkiej. Zrównanie podmiotowości człowieka z „podmiotowością” zwierzęcia lub maszyny rodzi samorzutny protest. Protest ten wyrażamy w tymże języku, kiedy rozróżniamy pytania: „kto pracuje?” i „co pracuje?”. Jest to niezwykle ważne spostrzeżenie papieskie, ponieważ aby ujawnić istotę pracy, należy się zwrócić do człowieka.

Jan Paweł II stwierdza, że „tylko człowiek jest do niej [pracy – Z.K.] zdolny i tylko człowiek ją wykonuje, wypełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi”<sup>27</sup>. Tym samym odrzuca on ujęcie pracy występujące w filozofii

<sup>25</sup> LE, nr 9, nr 27.

<sup>26</sup> LE, nr 10.

<sup>27</sup> Tamże, *Wstęp*.

starożytnej Grecji. Praca nie degraduje człowieka społecznie. Praca jest elementem konstytuującym człowieka. To ona nadaje człowiekowi sens życia. Przez pracę człowiek zapisuje się na trwałe w historii. Swoją pracą, trudem, wysiłkiem i potem, buduje człowiek wspaniałe pomniki własnej wielkości i rozumności<sup>28</sup>. Dla papieża praca ma wielką wartość w pryzmacie spełnienia się człowieka, ale spełnienie się człowieka jest miarą „spełnienia się świata”. Człowiek bowiem, jako osoba ludzka, nie tylko ma swoją wewnętrzną wartość, ale jest to wartość najwyższa w widzialnym świecie<sup>29</sup>. W encyklice papież podkreśla również, że „praca jest dobrem”<sup>30</sup>. Nawiązując do biblijnej tradycji akcentującej akt wygnania z raju oraz trud i pracę jako pochodną grzechu, Jan Paweł II z naciskiem podkreśla „praca jest dobrem”. W tej wizji człowiek „staje się współpracownikiem” zamiarów samego Boga. Współpracownik to ten, któremu pozwala się pomóc w realizacji dzieła, jak również planu. A zatem człowiek współdziała w zamiarach Boga. To uczestnictwo w zamiarach Boga dokonuje się przez pracę, która w ten sposób zostaje wyniesiona do rangi miejsca spotkania Boga z człowiekiem, swoistego „języka” wprowadzającego do coraz głębszego porozumienia i wzajemnej przyjaźni<sup>31</sup>. Papież nawiązuje tu również do tradycji średniowiecza, której jedną z najbardziej charakterystycznych postaci jest św. Benedykt ze swoim zawołaniem, będącym wyraźną dyrektywą chrześcijańskiego życia – *ora et labora*. W swojej homilii wygłoszonej do świata pracy w Częstochowie przestrzegwał, by nie doprowadzić do rozdarcia

[...] tego przymierza, jakie w duszy ludzkiej winny zawierać z sobą praca i modlitwa.  
[...] Modlitwa bowiem, która w każdą ludzką pracę wnosi odniesienie do Boga Stwórcy i Odkupiciela, równocześnie przyczynia się do pełnego „uczłowieczenia” pracy<sup>32</sup>.

Podjmując zagadnienie pracy w wielu jej wątkach, papież przypomina również o ekonomiczno-cywilizacyjnych zadaniach pracy. Praca ma nie tylko wymiar wewnętrzny, ale także zewnętrzny. Kierowanie zmianami zewnętrznymi, przetwarzanie świata, kierowanie swoim losem oraz uczestnictwo w losie innych domaga się zaangażowania w kształtowanie godności człowieka i wspólnoty. Stawia to zagadnienie pracy na płaszczyźnie moralnej: subiektywnej – sumienia ludzkiego i obiektywnej – porządku moralnego. Pojawia się w tej refleksji papieskiej podmiot, którego dotyczy szczególnie ta płaszczyzna moralna – jest nim rodzina.

<sup>28</sup> Tamże.

<sup>29</sup> K. Wojtyła, *Miłość i odpowiedzialność*, Lublin: TN KUL 1982, s. 25.

<sup>30</sup> LE, nr 9.

<sup>31</sup> A. Szostek, „*Communio personarum*” przez pracę, w: Jan Paweł II, *Laborem exercens*, dz. cyt., s. 154.

<sup>32</sup> Jan Paweł II, *Przemówienie do pielgrzymów Górnego Śląska...*, dz. cyt., s. 751.

Człowiek pracuje po to, ażeby utrzymać siebie i swoją rodzinę [...]. I dlatego pośród różnych miar, jakie przykłada się do pracy człowieka, trzeba na pierwszy plan wysunąć miarę rodziny. Kiedy człowiek pracuje, ażeby utrzymać rodzinę, znaczy to, że w pracę swoją wkłada codzienny trud miłości<sup>33</sup>.

Jan Paweł II zwraca również uwagę na niezwykle ważny wymiar pracy: „praca nosi na sobie szczególne znamię człowieka i człowieczeństwa”<sup>34</sup>. Czyniąc refleksję nad pracą człowieka, rozwija jej personalistyczny wymiar. Odwołuje się do biblijnego nakazu, charakteryzującego powołanie człowieka do czynienia sobie ziemi poddaną. Powołanie to człowiek realizuje poprzez pracę.

O tyle można powiedzieć, że człowiek przez pracę czyni sobie ziemię „poddaną”, o ile człowiek sam przez swoje postępowanie okazuje się panem, a nie niewolnikiem ziemi, a także panem, a nie niewolnikiem pracy<sup>35</sup>.

Papież zauważa, że cywilizacja współczesna w miejsce chrześcijańskiej koncepcji pracy, rozumianej jako „uczestnictwo” wprowadziła postawy alienacyjne, nazwane jeszcze przez Karola Wojtyłę indywidualizmem i totalizmem. Indywidualizm to postawa charakteryzująca się przeniesieniem dobra jednostki na dobro społeczeństwa. Społeczeństwo posiada tyle praw, ile udzieli mu jednostka. Totalizm zaś stanowi przeciwstawną formę alienacji człowieka. Ma on miejsce tam, gdzie uczestnictwo uniemożliwione jest osobie przez złą strukturę wspólnoty, przez całkowite i bez reszty podporządkowanie osoby społeczeństwu<sup>36</sup>. Alienację tę – zdaniem papieża – można przezwyciężyć, stosując ujęcie personalistyczne, które ujmuje wartość osoby i społeczności nie w ich przeciwstawieniu, lecz równoległości i jedności. W ujęciu tym wspólnotę taką określa się jako *bonum commune* – czyli dobro wspólne. Należy to dobro wspólne rozumieć nie w ujęciu przedmiotowym, czyli w postaci zewnętrznego celu realizowanego z innymi, ale jako dobro osobowe, własne i innych członków wspólnoty.

Jan Paweł II w encyklice pisze:

Urzeczywistnianie uprawnień człowieka pracy nie może być jednak skazywane na to, ażeby było tylko pochodną systemów ekonomicznych, które na mniejszą lub większą skalę kierują się przede wszystkim kryterium maksymalnego zysku. Wręcz przeciwnie – to właśnie ów wzgląd na obiektywne uprawnienia człowieka pracy – każdego

<sup>33</sup> Tenże, *Głód sprawiedliwości nie musi być źródłem nienawiści. Przemówienie do robotników, Saint-Denis, 31 V 1980*, „L'Osservatore Romano”, wyd. polskie, 1980, nr 4, s. 6.

<sup>34</sup> LE, *Wstęp*.

<sup>35</sup> Jan Paweł II, *Przemówienie do pielgrzymów Górnego Śląska...*, dz. cyt., s. 749.

<sup>36</sup> K. Wojtyła, *Osoba i czyn*, red. M. Jaworski, Kraków: PTT 1969, s. 298–299.

rodzaju pracownika: fizycznego, umysłowego, w przemyśle, w rolnictwie itp. – winien stanowić właściwe i podstawowe kryterium kształtowania całej ekonomii zarówno w wymiarze każdego społeczeństwa i państwa, jak też w całokształcie światowej polityki ekonomicznej oraz wynikających stąd układów i stosunków międzynarodowych<sup>37</sup>.

W tym kontekście rozpatrywać też można koncepcję związków zawodowych, czyli „stowarzyszeń lub związków mających na celu obronę żywotnych interesów ludzi zatrudnionych w różnych zawodach”<sup>38</sup>. Związki zawodowe – stwierdza Jan Paweł II, polemizując z marksizmem – nie są

[...] li tylko odzwierciedleniem „klasowej” struktury społeczeństwa i [...] wykładnikiem nieuchronnie rządzącej życiem społecznym walki klas. Owszem, są one wykładnikiem walki o sprawiedliwość społeczną, o słuszne uprawnienia ludzi pracy wedle poszczególnych zawodów. Jednakże „walka” ta winna być traktowana jako normalne staranie o właściwe dobro: w tym wypadku o dobro odpowiadające potrzebom i zasługom ludzi pracy zrzeszonych wedle zawodów – nie jest to natomiast walka „przeciwko” innym<sup>39</sup>.

Praca bowiem nie dzieli, lecz łączy ludzi: siła pracy polega na „budowaniu wspólnoty”. W każdym ustroju – stwierdza papież – posługując się pojęciem „kapitału” w znaczeniu „narzędzia produkcji” – praca i kapitał są nieodzownymi składnikami produkcji. W ostateczności więc musi nastąpić połączenie „pracy” i „kapitału” w procesie produkcji, jest to bowiem konieczny warunek zaistnienia „ładu społecznego”.

Jan Paweł II podkreśla, że

[...] człowiek pracy nie może uchylić się od obowiązku obrony prawdziwej godności swojej pracy. Nie wolno też przeszkadzać mu w wykonywaniu tej odpowiedzialności. Zrzeszając się swobodnie między sobą – ludzie pracy podejmują właściwą im odpowiedzialność za obronę nie tylko własnych życiowych interesów, ale także samej godności pracy związanej z każdym wymiarem życia ludzkiego. W ten sposób związki zawodowe zabiegają o sprawiedliwe prawa ludzi pracy, według różnych zawodów, kierując się jednocześnie troską o dobro wspólne. Związki zawodowe spełniają w obronie prawdy pracy właściwą im rolę, która nie ma charakteru politycznego, rozumianego jako dążenie do władzy politycznej w społeczeństwie, lecz która nabiera znaczenia ogólnospołecznego<sup>40</sup>.

<sup>37</sup> LE, nr 17.

<sup>38</sup> Tamże, nr 20.

<sup>39</sup> Tamże.

<sup>40</sup> Jan Paweł II, *Bez poszanowania praw człowieka nie jest możliwa normalizacja życia w społeczeństwie. Przemówienie na audyencji specjalnej dla przywódców federacji związków zawodowych, Watykan, 9 II 1982*, „L'Osservatore Romano”, wyd. polskie, 1982, nr 25, s. 20.

Związki zawodowe, „naprawiając” wady ustroju społecznego, wkraczają na teren polityki, ale ich zadaniem – „nie jest uprawianie polityki”, gdyż nie są one partiami politycznymi – nie walczą więc o władzę – i nie powinny podlegać partiom politycznym.

Związki zawodowe posługują się w swej działalności także metodą strajków, którą jak podkreśla papież:

[...] katolicka nauka społeczna uważa za uprawnioną pod odpowiednimi warunkami i we właściwych granicach. Pracownicy powinni w związku z tym mieć zapewnione prawo do strajku, bez osobistych sankcji karnych za uczestnictwo w nim. Przysnajac, że jest to środek uprawniony, trzeba równocześnie podkreślić, że strajk pozostaje poniekąd środkiem ostatecznym. Nie można go nadużywać<sup>41</sup>.

Prawo do strajku nie może naruszać wymogów dobra wspólnego.

*Laborem exercens* to programowe dzieło myśli Jana Pawła II, kontynuujące myśl zainicjowaną w pracach okresu przedpontyfikalnego, takich jak *Miłość i odpowiedzialność* czy też *Osoba i czyn*. Przesłanie płynące z tej encykliki wy-daje się proste w swoim wyrazie. Żyjemy w świecie i naszą powinnością – każdego człowieka – jest tworzenie cywilizacji humanistycznej. Cel ten może osiągnąć człowiek poprzez pracę, która stanowi klucz, narzędzie, dzięki któremu człowiek otwiera się na świat, na drugiego człowieka i wreszcie na Boga.

### ***Sollicitudo rei socialis***

Wśród papieskich encyklik społecznych zapoczątkowanych przez *Rerum novarum* umieścił Jan Paweł II encyklikę Pawła VI *Populorum progressio*, która jest ważnym dokumentem społecznego nauczania Kościoła. Encyklika *Sollicitudo rei socialis* (*Společzna troska*) – została opublikowana w marcu 1988 roku, z datą wydania 30 grudnia 1987, w intencji „oddania hołdu” encyklice Pawła VI.

Jan Paweł II w encyklice potwierdza ciągłość nauki społecznej Kościoła, a zarazem stałe jej odnawianie się. Z analizy tekstu *Sollicitudo rei socialis* wynika, że zmiany są znaczące zwłaszcza w społecznym nauczaniu papieskim. Do kontynuacji nauczania należy bez wątpienia fakt, iż papież podejmuje analizę najważniejszych współcześnie problemów społecznych – kwestii własności, istnienia nierówności klasowych, nędzy, bezrobocia, głodu, wojny, niesprawiedliwości w podziale niezbędnych dla życia dóbr, a także w dostępie do wiedzy, oświaty i kultury. Papież analizuje te problemy w świetle dogmatów oraz tradycji chrześcijańskiej, proponując rozwiązania, które są interpretowa-

<sup>41</sup> LE, nr 20.



ne jako zgodne z wiarą i moralnością katolicką. Do ich realizacji zaprasza wierzących innych religii oraz „wszystkich ludzi dobrej woli”.

Do zmiany należy to, że inaczej aniżeli w *Populorum progressio* ujmuje się stosunek do prywatnej własności środków produkcji i do rewolucji. Papież mocno akcentuje obowiązek aktywności ludzkiej wobec zastanych warunków, dostrzegając problemy niedorozwoju w enklawach nadrozwoju. Jan Paweł II zwraca również uwagę, że stosunek człowieka do przyrody i kryzys ekologiczny mają wpływ na rozwój społeczny. Konieczna jest zatem ludzka solidarność w działaniach, którą traktuje jako jedną z cnót chrześcijańskich. Przyczynę współczesnego kryzysu międzynarodowego widzi papież w rywalizacji i różnicach ideologicznych pomiędzy blokami politycznymi.

Jan Paweł II podał w *Sollicitudo rei socialis* nową definicję społecznej nauki Kościoła i w sposób oryginalny określił jej miejsce, funkcje, cele i zadania na tle podstawowych ideowo-politycznych problemów współczesnego świata. W nauczaniu papieskim

Nauka społeczna Kościoła nie jest jakąś „trzecią drogą” między liberalnym kapitalizmem i marksistowskim kolektywizmem ani jakąś możliwą alternatywą innych, nie tak radykalnie przeciwstawnych wobec siebie rozwiązań: stanowi ona kategorię niezależną. Nie jest także ideologią, lecz dokładnym sformułowaniem wyników pogłębionej refleksji nad złożoną rzeczywistością ludzkiej egzystencji w społeczeństwie i w kontekście międzynarodowym, przeprowadzonej w świetle wiary i tradycji kościelnej. Jej podstawowym celem jest wyjaśnianie tej rzeczywistości poprzez badanie jej zgodności z nauką Ewangelii o człowieku i jego powołaniu doczesnym, a zarazem transcendentnym; zmierza zatem do ukierunkowania chrześcijańskiego postępowania. Nauka ta należy przeto nie do dziedziny ideologii, lecz teologii, zwłaszcza teologii moralnej<sup>42</sup>.

Dodać należy, że teologia moralna we współczesnym Kościele, również w wykładni Jana Pawła II, nie jest dyscypliną uniformalistyczną, cechuje ją bowiem pewna otwartość wobec innych systemów etycznych i zasad moralności społecznej o znaczeniu ogólnoludzkim, mających szczególne znaczenie w sytuacji teraźniejszej, w której – podkreśla to mocno *Sollicitudo rei socialis* – kwestia społeczna nabrała wymiaru światowego, której koncepcje należy widzieć w perspektywie powszechnej współzależności.

Nie sposób nie zauważyć, że Jan Paweł II w swojej encyklice w odniesieniu do prawa własności prywatnej skorygował zarówno poglądy wyrażone w encyklice Pawła VI *Populorum progressio*, jak i w swojej poprzedniej encyklice społecznej *Laborem exercens*.

<sup>42</sup> Jan Paweł II, „*Sollicitudo rei socialis*” *Ojca Świętego Jana Pawła II skierowana do biskupów, kapłanów, rodzin zakonnych, synów i córek Kościoła oraz wszystkich ludzi dobrej woli z okazji dwudziestej rocznicy ogłoszenia „Populorum progressio”*, Warszawa: Pax 1991 [dalej: SRS], nr 41.

W *Sollicitudo rei socialis* czytamy:

Raz jeszcze należy przypomnieć typową zasadę chrześcijańskiej nauki społecznej: dobra tego świata zostały pierwotnie przeznaczone dla wszystkich. Prawo do własności prywatnej jest słuszne i konieczne, ale tej zasady nie niweczy. Cięży bowiem na własności „hipoteka społeczna”, czyli uznaje się jako jej wewnętrzną właściwość funkcję społeczną, mającą swoją podstawę i uzasadnienie właśnie w zasadzie powszechnego przeznaczenia dóbr<sup>43</sup>.

Nie ma zatem w tej encyklice tak kategoriycznych stwierdzeń na temat prawa własności prywatnej jak w *Populorum progressio* czy *Laborem exercens*, że prawo to nie może być traktowane w kategorii bezwzględnego dogmatu, podkreśla się natomiast jego konieczność, z tym, że ma być ono obciążone „hipoteką społeczną”. To określenie służy do oznaczenia pewnego rodzaju prawa do własności prywatnej, po raz pierwszy zostało użyte przez papieża w czasie wizyty w Meksyku, w przemówieniu wygłoszonym na otwarcie Konferencji Ogólnej Episkopatu Ameryki Łacińskiej w dniu 29 stycznia 1979 roku w Puebla. W encyklice Jan Paweł II wraca do tego określenia.

W ślad za Janem XXIII i Pawłem VI Jan Paweł II nie uświęca już w sensie ściśle religijnym żadnej formy własności, jego aprobatą prywatnej własności została wyrażona w konwencji jak najbardziej „świeckiej”. Jest to również widoczne we fragmencie encykliki, w którym papież opowiada się na rzecz wolnej inicjatywy jednostek w sferze gospodarki, która bywa krępowana przez systemy biurokratyczne w imię uproszczonego egalitaryzmu:

Należy zauważyć, że w dzisiejszym świecie – wśród wielu praw człowieka – ograniczone jest prawo do inicjatywy gospodarczej, które jest ważne nie tylko dla jednostki, ale także dla dobra wspólnego. Doświadczenie wykazuje, że negowanie tego prawa, jego ograniczenie w imię rzekomych „równości” wszystkich w społeczeństwie, faktycznie niweluje i wręcz niszczy przedsiębiorczość, czyli twórczą podmiotowość obywatela. W rezultacie kształtuje się w ten sposób nie tyle równość, ile „równanie w dół”. Zamiast twórczej inicjatywy rodzi się bierność, zależność, jakże podobnej do tradycyjnej zależności pracownika – proletariusza w kapitalizmie. Stąd rodzi się poczucie frustracji lub beznadziejności, brak zaangażowania w życie narodowe, skłonność do emigracji, choćby tak zwanej emigracji wewnętrznej<sup>44</sup>.

Jan Paweł II podtrzymuje zasadę ponadustrojowości Kościoła, sprecyzowaną przez Jana XXIII w *Pacem in terris*. Papież podkreśla słuszność obrania przez Kościół pozycji neutralnej w obliczu przeciwstawnych dwóch świato-

<sup>43</sup> SRS, nr 42.

<sup>44</sup> Tamże, nr 14.

wych obozów i śladem swoich poprzedników stoi na stanowisku, że wszelkie konflikty i spory na arenie międzynarodowej, między państwami o różnych ustrojach społecznych – powinny być rozstrzygane w sposób pokojowy – nie szczędzi jednak obu stronom w podzielonym świecie, potraktowanym niejako na równi, ostrych słów krytyki i napomnień.

Bilansując minione dwudziestolecie od ukazania się *Populorum progressio*, Jan Paweł II twierdzi, że „obecna sytuacja świata z punktu widzenia rozwoju daje wrażenie raczej negatywne”<sup>45</sup>. Pomimo wskazań encykliki Pawła VI nastąpiło opóźnienie w procesie rozwoju, którego przyczynę widzi papież w istnieniu dwóch przeciwstawnych bloków, powszechnie określanymi umownymi nazwami „Wschód” i „Zachód”. Przeciwność w ocenie Jana Pawła II posiada tutaj charakter przede wszystkim polityczny, skoro każdy blok odnajduje swą tożsamość w systemie organizacji społeczeństwa i sprawowania władzy, który usiłuje być alternatywą drugiego. Źródłem zaś przeciwstawności politycznej jest przeciwstawność w porządku ideologicznym. Zdaniem papieża taka sytuacja odbija się na systemie krajów trzecich, pilnie potrzebujących własnego rozwoju, które niezbędnie potrzebują okazania pomocy, a nie wciągania w konflikty ideologiczne prowokujące podziały wewnętrzne, prowadzące do wojen domowych. Kraje rozwijające się – zamiast tak bardzo im potrzebnej autonomii, uczestnictwa w dobrach i usługach przeznaczonych dla wszystkich – stają się elementami gry przeciwstawnych bloków ideologicznych.

Nie wymieniając z nazwy żadnego państwa, Jan Paweł II przedstawia w dłuższym wywodzie ujemne konsekwencje powojennego podziału świata na dwa przeciwstawne bloki, po czym stwierdza między innymi:

Każdy z tych bloków kryje w sobie, jak się powszechnie mówi, swoistą skłonność do imperializmu czy jakiejś formy neokolonializmu: jest to łatwa pokusa, której, jak uczy historia, również najnowsza, często się ulega [...], obecny podział świata stanowi bezpośrednią przeszkodę [...] do prawdziwej zmiany warunków zacofania w krajach [...] mniej rozwiniętych [...]. Gdy Zachód zdaje się popadać w formę wzrastającej i egoistycznej izolacji, a Wschód ze swej strony wydaje się, dla wątpliwych powodów, zaniedbywać obowiązek współpracy w ulżeniu nędzy ludów, stajemy nie tylko wobec zdrady słusznych oczekiwań ludzkości, co grozi nieprzewidywanymi skutkami, ale wobec prawdziwej ucieczki od moralnego obowiązku<sup>46</sup>.

Jan Paweł II wskazuje również na problem zadłużenia międzynarodowego, twierdząc, że pożyczki kapitałowe poddane zostały działaniom mechani-

<sup>45</sup> Tamże, nr 13.

<sup>46</sup> Tamże, nr 22, 23.

zmu, który zamiast „służyć rozwojowi ludów, stał się hamulcem, a co więcej, w pewnych wypadkach spowodował nawet pogłębienie niedorozwoju”<sup>47</sup>.

W *Sollicitudo rei socialis* w metodologicznym sensie została zastosowana zasada „równego dystansu” wobec obozów światowych, z czym wiąże się jednakowa krytyka w stosunku do jednego i drugiego bloku. Jest to novum w porównaniu z encyklikami papieża Jana XXIII oraz Pawła VI, gdyż dotąd tak ostro nie poddano krytyce stosunków panujących w świecie kapitalistycznym. Media interpretowały tę encyklikę jako równie surowe potępienie zarówno komunizmu, jak i kapitalizmu. Nie było to jednak adekwatne streszczenie opinii papieża. W encyklice znalazło się wiele propozycji reform – np. prawa do inicjatywy ekonomicznej – ale zmierzają one z reguły do uczynienia z kapitalizmu bardziej sprawiedliwego systemu, nie zaś do jego zniesienia. Nie ulega wątpliwości, że w encyklice widać wpływy lewicy katolickiej, niektóre obecne w niej wyrażenia – np. „dwa bloki” – sugerowały moralną równowagę stron<sup>48</sup>.

Papież w swoim moralnym przesłaniu wzywa „wszystkich ludzi dobrej woli” do czynnej postawy w działalności na rzecz pokoju, który stanowi podstawowy warunek nie tylko rozwoju, ale i życia.

Wszyscy jesteśmy wezwani, a nawet zobowiązani do stawienia czoła straszliwemu wyzwaniu ostatniej dekady drugiego tysiąclecia, właśnie dlatego, że poważne niebezpieczeństwo zagraża wszystkim<sup>49</sup>.

W związku z tym papież zadaje pytanie:

[...] jak i na ile oba systemy są zdolne do przemian i odnowy, tak by ułatwić lub popierać prawdziwy i integralny rozwój człowieka i ludów we współczesnym świecie<sup>50</sup>.

Papież podkreśla z całą mocą konieczność takich przemian dla „sprawy wspólnego rozwoju wszystkich”<sup>51</sup>.

Papież dostrzega jednak w obrazie świata perspektywy pozytywne. Zalicza do nich przede wszystkim: pogłębienie troski o poszanowanie ludzkich praw i bardzo zdecydowane odrzucanie ich naruszania. Jan Paweł II zauważa również, że we współczesnym świecie narasta przekonanie o radykalnej współzależności ludzi i narodów oraz koniecznej solidarności, daje się zauważyć wzrost troski o pokój, wraz z przeświadczeniem, iż jest on niepodzielny,

<sup>47</sup> SRS, nr 19.

<sup>48</sup> J. O’Sullivan, *Prezydent, papież, premier. Oni zmienili świat*, przeł. P. Amsterdamski, Warszawa: AWF 2007, s. 301.

<sup>49</sup> SRS, nr 47.

<sup>50</sup> Tamże, nr 21.

<sup>51</sup> Tamże.

o ekologię. Postępuje również – zdaniem papieża – osiągnięcie pewnej samowystarczalności niektórych krajów Trzeciego Świata w zakresie wyżywienia i postępu w uprzemysłowieniu.

Jakkolwiek papież przedstawił sytuację świata współczesnego w obrazie w przeważającej mierze negatywnym, to jednak w konkluzji stwierdził z pewnym optymizmem, że

Kościół musi z mocą potwierdzić, że możliwe jest przezwycięzenie przeszkód, które przeciwdziałają rozwojowi [...]. Nie ma zatem podstaw do rozpaczki, do pesymizmu, ani do bierności<sup>52</sup>.

Jan Paweł II podkreśla, że Kościół nie może zaoferować technicznych rozwiązań problemu niedorozwoju jako takiego, nie proponuje bowiem systemów gospodarczych i politycznych ani też nie stawia jednych nad drugimi. Kościół oferuje jednak swoje doświadczenie w „sprawach ludzkich”. W sprawach konkretnych Kościół w szczególności opowiada się za reformą międzynarodowego systemu handlowego. Papież wspomina też o istnieniu międzynarodowego podziału pracy, w którym tańsze produkty niektórych krajów, pozbawionych skutecznego prawodawstwa pracy czy zbyt słabych, by je wprowadzić w życie, są sprzedawane w innych częściach świata ze znacznym zyskiem dla przedsiębiorstw zainteresowanych tego rodzaju produkcją. Jan Paweł II uważa, że należy również przeprowadzić reformę światowego systemu monetarnego i finansowego, który w swych obecnych strukturach stymuluje nadmierną zmienność wymiany i oprocentowania ze szkodą dla bilansu płatniczego i sytuacji krajów zadłużonych. Papież proponuje także ustalenie nowych reguł wymiany technologicznej i właściwego z niej korzystania. Jednym z postulatów jest też dokonanie rewizji struktur istniejących organizacji międzynarodowych w ramach systemu prawa międzynarodowego. Znajdują się one bowiem w takim stanie – zdaniem papieża – w którym mechanizmy ich funkcjonowania, koszty i skuteczność działania wymagają ponownej, dokładnej analizy i ewentualnej korekty. Ludzkość, stojąca dzisiaj wobec nowego i trudniejszego etapu prawdziwego rozwoju, potrzebuje dzisiaj – według Jana Pawła II – wyższego stopnia zorganizowania na płaszczyźnie międzynarodowej w służbie społeczeństwu, systemom gospodarczym i kulturom na całym świecie. Papież podkreśla, że to pokój stanowi warunek dalszego rozwoju.

Warto jeszcze raz zwrócić uwagę na fakt, że w encyklice Jan Paweł II podkreśla bardzo mocno znaczenie solidarności, którą określa mianem „cnoty chrześcijańskiej”<sup>53</sup>. Papież wiąże ją z miłością, przebaczeniem, pojednaniem. W takim kontekście Jan Paweł II ukazuje dobro wspólne jako dobro

<sup>52</sup> Tamże, nr 47.

<sup>53</sup> Tamże, nr 40.

„wszystkich i każdego, wszyscy bowiem jesteśmy naprawdę odpowiedzialni za wszystkich”<sup>54</sup>. Tak więc cnota solidarności stanowi w *Sollicitudo rei socialis* szansę przezwyciężenia dotąd nierozwiązanych trudności i konfliktów współczesnego świata, a papież łączy ją wyraźnie z koniecznością zapobiegania przemocy i buntom wywoływanym przez niesprawiedliwość. Praktykowanie tej cnoty przez „ludzi odpowiedzialnych” i w ogóle przez wszystkich, ma być sposobem przezwyciężenia struktur „grzechu społecznego”, dzięki eliminacji „grzechów osobistych”. Proponowane przez Jana Pawła II rozwiązanie trudności przez nawrócenie i praktykowanie solidarności ma w omawianym dokumencie charakter właściwie absolutny. Papież tę koncepcję łączy z przesłaniem encykliki Pawła VI – *Populorum progressio*. Kontynuowany jest tu również wątek zawarty w słowach Konstytucji duszpasterskiej o Kościele współczesnym *Gaudium et spes*:

Radość i nadzieja, smutek i trwoga ludzi współczesnych, zwłaszcza ubogich i wszystkich cierpiących, są też nadzieją i radością uczniów Chrystusowych; i nie ma nic prawdziwie ludzkiego, co nie miałyby oddźwięku w ich sercu<sup>55</sup>.

W encyklice Jana Pawła II przekształca się on w rozległą panoramę prezentacji problemów, nadziei, radości i smutków współczesnego człowieka. I to w dwojakim sensie. Raz jest to precyzyjny opis dzisiejszych bolączek, licznych oraz przejmujących świadectw ludzkiego upadku, wstrząsające podsumowanie raportów powstałych dla potrzeb różnych instytucji, a także wymowne uogólnienie badań socjologów i ekonomistów. Innym razem opis dostrzeganej rzeczywistości przekształca się w opis człowieka, odpowiadający przyjętej przez papieża filozoficznej teorii człowieka. A przyznać trzeba, że choć jest to koncepcja aprioryczna, potrafi przemówić do mentalności współczesnych ludzi. W niemalym stopniu zawdzięcza tę możliwość temu, że jej autor odwołuje się do potocznego doświadczenia i do odwiecznego dylematu ludzkości, przedstawianego w różnych kulturach w formie walki dobra i zła. Nie należy również zapominać o przyciągającej sile optymizmu. Na przekór nagromadzonym w encyklice świadectwom triumfu zła oraz słabości człowieka, optymizm papieża wynika z przekonania o danej Kościołowi obietnicy ostatecznego zwycięstwa i wyniesienia człowieka.

Najwyraźniej twierdzenia antropologiczne leżące u podstaw analiz prezentowanych przez Jana Pawła II w encyklice zostały przez niego sformułowane już w książce *Osoba i czyn*<sup>56</sup>. Należą do nich następujące zasady:

<sup>54</sup> SRS, nr 38.

<sup>55</sup> KDK, nr 1.

<sup>56</sup> K. Wojtyła, *Osoba i czyn*, dz. cyt.

- człowiek jest osobą;
- osoba ludzka ma charakter integralny, łączy w sobie wymiary cielesne i duchowe;
- istotną cechą osoby ludzkiej jest transcendencja, która najogólniej rozumiana jest jako dążenie ludzkie do doskonalenia się, nieustannego przekraczania każdego osiągniętego stanu;
- człowiek jest bytem dynamicznym, a najważniejszym przejawem dynamizmu są świadome i wolne czyny;
- osoba ludzka integruje się w czynie i transcenduje się w czynie.

Nieco inny charakter, gdyż mówią one o wymienionych sądach, noszą następujące twierdzenia:

- prawda o człowieku jest dostępna człowiekowi na mocy doświadczenia;
- doświadczenie to można zdobyć, zastanawiając się nad sobą lub przez uznanie czyjś autorytetu.

Encyklika *Sollicitudo rei socialis* została skonstruowana w sposób odpowiadający wymienionym twierdzeniom. Znaczy to, że zawiera ona zarówno twierdzenia przedmiotowe (o człowieku), jak i sposób dochodzenia do owych twierdzeń. Właśnie z tego względu opis rzeczywistości bliski doświadczeniom człowieka przekształca się stopniowo w teologiczny opis cech człowieka. To zaś, zgodnie ze stosowaną przez papieża regułą indywidualizmu metodologicznego, prowadzi do formułowania twierdzeń o całym społeczeństwie. Ze względu na taką metodę prezentacji treści teologicznych, która jest zarazem sposobem dochodzenia do nich, w części *Panorama świata współczesnego*<sup>57</sup> Jan Paweł II rozpoczyna wywód od omówienia zmian zaszłych w świecie w okresie ostatnich dwudziestu lat i wspomina o potrzebie uwzględnienia nowych znamion współczesności w stanowisku wypracowanym przez Kościół. Opis jest precyzyjny. Ukazuje stopniowy upadek nadziei lat 60. w kwestii możliwości złagodzenia opóźnienia ekonomicznego ubogich krajów, stworzenia w nich infrastruktury gospodarczej, uzyskania przez nie pomocy w procesie uprzemysłowienia. Maluje ekspresyjny wizerunek rzesz ludzkich cierpiących dotkliwą nędzę, przepaści dzielącej rozwiniętą Północ i zacofane Południe, wyostających się biegunów bogactwa i nędzy w każdym kraju. Obnaża nowe zjawiska, które dołączyły do ekonomicznych i społecznych wskaźników niedorozwoju, pogłębiając niedolę ludzkości. Jan Paweł II wymienia wiele różnych form dyskryminacji. Przypominanie ich w encyklice służy papieżowi do nawiązania kontaktu ze współczesnym typem świadomości, ukształtowanym przecież w zasadniczej mierze przez zsekularyzowaną rzeczywistość. W ten sposób nawiązuje on do własnych doświadczeń i przeżyć jednostki. Pobudza ją do refleksji i nakłania do kontemplacji. Celowe dążenie, aby skłaniać człowieka do kontemplacji wynika z przeświadczenia żywionego przez wielu

<sup>57</sup> SRS, rozdz. III.

współczesnych teologów, że kontemplacja, rozważania problemów egzystencjalnych, jest istotnym warunkiem oderwania człowieka od codziennej empirii i nakłaniania go do poważnego potraktowania problemów metafizycznych. Doświadczenie autorefleksyjne, jako droga poznania prawdy o człowieku, jest zatem w koncepcji Jana Pawła II czymś więcej niż tylko codzienną rejestracją wrażeń. Momentem przejściowym między doświadczeniem jako rezultatem autorefleksji oraz doświadczeniem jako skutkiem wiary w autorytet jest ten fragment encykliki, w którym Jan Paweł II nawiązuje do tych wątpliwości i wahań człowieka, będących rezultatem konieczności wyboru między alternatywnymi celami i różnymi sposobami osiągnięcia celu w warunkach braku pełnej informacji o sytuacji, w jakiej trzeba dokonać wyboru. Co ważniejsze, jest to również ten moment, w którym towarzysząca czytelnikowi encykliki świadomość tego rodzaju dylematów przeistoczyć ma określoną koncepcję człowieka w zespół przekonujących argumentów<sup>58</sup>.

Nie na darmo katolicycy teoretycy przy różnych okazjach nawiązują do filozoficznie opracowanego przez Gabriela Marcela zagadnienia przeciwieństwa między „bardziej być” i „więcej mieć”<sup>59</sup>. Tą drogą poszli autorzy *Gaudium et spes*, nią kroczył Paweł VI w *Populorum progressio*. Po niej rozwija swą argumentację Jan Paweł II. Pozwala ona na przejście od opisu do ocen z góry już założonych. Z tym dylematem wiąże się próba wyjaśnienia przyczyn tragicznych doświadczeń ludzkości, która pozwala papieżowi na niepostrzeżone przejście z pozycji chłodnego, choć cierpiącego człowieka-obszwaratora, na pozycje teologa. Z tej pozycji wskazuje także na wiele wątpliwości dotyczących ludzkiego działania, wyrządzonego przez człowieka zła i świadczonego przez niego dobra. Problemy ujęte są w takie pytania, na które teologia ma już dawno odpowiedzi. Wątpliwości co do wartości i godności człowieka papież rozstrzyga na podstawie teologicznych rozważań o człowieku jako obrazie Boga; teologia ciała służy mu do wskazania na miłość braterską, jako na panaceum przeciwko wszelkim aktualnym bolączkom; teologiczna analiza sensu Odkupienia pozwala tchnąć w czytelnika ducha optymizmu<sup>60</sup>. Na wzór G. Marcela sformułowany i rozwiązany dylemat służy Janowi Pawłowi również do negowania dotychczasowych sukcesów, do pokazywania wysokiej ceny płaconej przez ludzkość za każdy krok do przodu w procesie rozwoju, do – w końcu – uznania tego rozwoju cywilizacyjnego i społecznego, który dokonał się na przestrzeni XIX i XX wieku, za rozwój niepełny, niesprawiedliwy, pozbawiający człowieka jego wielkości i godności. Ów dylemat jest również punktem wyjścia do roztoczenia wizji rozwoju „prawdziwego”. Prawdziwego, bo w przeciwieństwie do tamtego – integralnego: z Kościołem, z religią, z re-

<sup>58</sup> SRS, nr 28–30.

<sup>59</sup> G. Marcel, *Być i mieć*, przeł. P. Lubicz, Warszawa: Pax 1962.

<sup>60</sup> SRS, nr 31.



ligijną „prawdą” o człowieku<sup>61</sup>. W omawianym sposobie rozwiązywania antynomii między „bardziej być” czy „więcej mieć” nie należy upatrywać nowego wezwania do ascezy, tak jak wyrzeczenia nie traktuje się w postaci warunku rozwoju. Papież nie widzi przeszkody dla rozwoju w posiadaniu i korzystaniu ze środków konsumpcji. Uważa natomiast, że do ich powstania w zasadniczej mierze przyczyniają się sposób posiadania i korzystania ze środków konsumpcji oraz miejsce przyznane im przez człowieka na jego skali wartości<sup>62</sup>. Jan Paweł II twierdzi, że chodzi mu tylko o to, by dobra materialne były używane zgodnie z celem wznoszenia człowieka na wyższy poziom doskonałości – by „bardziej był”, a nie „więcej miał” – gdyż posiadanie i dysponowanie dobrami konsumpcyjnymi uważa za warunek rozwoju ludzkiego. U podstaw papieskiej wizji „prawdziwego rozwoju ludzkości” leży zatem określona teoria wartości, zawierająca twierdzenia o jakości i hierarchii posiadanych dóbr. Prezentując określony zespół wartości, Jan Paweł II porzuca nurt rozważań rozumianych jako doświadczenie wynikające z ludzkiej autorefleksji. Całkowicie skupia się na tym, co jego zdaniem także należy do dziedziny doświadczenia – jest to dziedzina, w której człowiek doświadcza siły cudzego autorytetu. Po nakreśleniu wizji człowieka jako bytu wyposażonego w określony zespół wartości papież przemawia w imieniu tego człowieka. Ten fragment jego argumentacji ma zdecydowanie teologiczny charakter. Zgodnie z teorią wyprowadzoną z Pisma Świętego rozwój zasługujący na to miano zawiera w sobie czynnik transcendentny, obligujący człowieka do ciągłego przekraczania osiągniętego stanu człowieczeństwa i nieustannego przybliżania się do religijnej prawdy o samym sobie. Dlatego w przedstawianej propozycji „prawdziwego rozwoju ludzkości” papież łączy aspekty społeczno-gospodarcze i religijne. Aspekt religijny decyduje o sposobie krytyki tych teorii rozwoju, które można znaleźć u źródeł dotychczasowej krytyki rozwoju cywilizacyjnego i społecznego. Jan Paweł II podziela historiozoficzny kontekst dokumentu Pawła VI odmawiającego aprobaty dla koncepcji rozwoju, w których sprowadza się go do prostoliniowego, automatycznego i nieskończonego procesu. Wobec tego neguje optymizm filozofii Oświecenia i jej mechanistyczne pojęcie postępu. Za swoim poprzednikiem – Pawłem VI – uznaje, że to zdecydowało o naiwności współczesnego wyobrażenia rozwoju społecznego i ekonomicznego<sup>63</sup>. Skutkiem tej krytyki okazuje się postawiona przez Jana Pawła II teza, że źródłem wszelkich form współczesnego zniewolenia jest jednostronny profil nadany cywilizacji przez człowieka, który ograniczył swą świadomość rozwoju do jednej dziedziny – rozwoju ekonomicznego. Nienasycenie ludzi pozbawionych zmysłu moralnego sprawiło – twierdzi papież – że zaczęli się wzajemnie traktować

<sup>61</sup> Tamże, nr 30.

<sup>62</sup> Tamże, nr 28.

<sup>63</sup> Tamże, nr 33.

jako materialne narzędzia zaspokajania niepoohamowanych instynktów, zatracili człowieczeństwo i sami w końcu upodobnili się do rzeczy<sup>64</sup>.

Obie encykliki społeczne Jana Pawła II: *Laborem exercens* oraz *Sollicitudo rei socialis*, mimo oryginalności i siły przekonywania mają istotną słabość: odnoszą się do kapitalizmu z przeszłości, fordowskiego kapitalizmu przemysłowego. Jest to kapitalizm fabryk, taśm produkcyjnych, nie zaś kapitalizm czasów informacji, komputerów i kości krzemowych. Błąd ten skorygował Jan Paweł II w swej trzeciej ważnej encyklice społecznej – *Centesimus annus*<sup>65</sup>, ogłoszonej w 1991 roku. Papież stwierdził w niej, że źródłem bogactwa we współczesnym świecie nie są surowce ani posiadane „środki produkcji”, lecz wiedza, znajomość technologii, pomysłowość, czyli, jak mówią ekonomiści, „kapitał ludzki”. Skoro wszyscy ludzie są obdarzeni jakimiś zdolnościami, mają obowiązek w pełni je rozwijać. Społeczeństwo natomiast ma obowiązek prostować ścieżki do wiedzy i walczyć z wykluczeniem. Miarą sprawiedliwości oraz niesprawiedliwości systemu społecznego jest skuteczność, z jaką zapewnia wszystkim dostęp do wiedzy i umiejętności. Gospodarka wolnorynkowa stwarza największe szanse na osiągnięcie tego celu, ale tylko wtedy – zdaniem papieża – jeśli jest ukształtowana przez niezależną kulturę cnoty i zaufania oraz działa w ramach ludzkiego, lecz liberalnego prawa. Kapitalizm, który spełnia te warunki, może być niewątpliwie godny pochwały z katolickiego punktu widzenia, natomiast socjalizm nadmiernie ingerujący w sferę indywidualnych decyzji ekonomicznych – prowadzi do zubożenia biednych – jest godny potępienia.

## Streszczenie

Jan Paweł II z mocą podkreśla, że praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy. Istotą są tu podmiotowość i niepowtarzalność człowieka w ontycznej przestrzeni. Poprzez pracę aktywnie współuczestniczy człowiek w dziele stworzenia.

Słowa kluczowe: praca, człowiek, prymat „być nad mieć”, personalizm chrześcijański.

<sup>64</sup> SRS, nr 34.

<sup>65</sup> Jan Paweł II, *Centesimus annus*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 2, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996.

## Summary

Pope John Paul II emphasizes that the work is for man and not man for the job. Here is the essence of subjectivity and ontological uniqueness of man in the space. By working actively, the man participates in the act of creation.

**Keywords:** work, the man, the primacy of “being over having”, Christian personalism.

## Bibliografia

- Gałkowski J.W., *Wprowadzenie*, w: Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J.W. Gałkowski, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1986.
- Jan XXIII, *Encyklika „Mater et Magistra” (o współczesnych przemianach społecznych w świetle nauki chrześcijańskiej) Jego Świątobliwości Jana XXIII z Bożej Opatrzności papieża do czcigodnych braci patriarchów, prymasów, arcybiskupów i innych ordynariuszy, utrzymujących pokój i jedność ze Stolicą Apostolską oraz do całego duchowieństwa i wiernych świata katolickiego*, Wrocław: Tum 1997.
- Jan XXIII, *Encyklika „Pacem in terris”. O pokoju między wszystkimi narodami opartym na prawdzie, sprawiedliwości, miłości i wolności*, Kraków: M 2003.
- Jan Paweł II, *Bez poszanowania praw człowieka nie jest możliwa normalizacja życia w społeczeństwie. Przemówienie na audyencji specjalnej dla przywódców federacji związków zawodowych*, *Watykan*, 9 II 1982, „L'Osservatore Romano”, wyd. polskie, 1982, nr 25.
- Jan Paweł II, *Centesimus annus*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 2, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996.
- Jan Paweł II, *Głód sprawiedliwości nie musi być źródłem nienawiści. Przemówienie do robotników, Saint-Denis*, 31 V 1980, „L'Osservatore Romano”, wyd. polskie, 1980, nr 4.
- Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J.W. Gałkowski, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1986.
- Jan Paweł II, *Przemówienie do pielgrzymów Górnego Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego, Częstochowa*, 6 VI 1979, „Znak” 1979, nr 301–302.
- Jan Paweł II, *Redemptor hominis*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 1, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996.
- Jan Paweł II, *„Sollicitudo rei socialis” Ojca Świętego Jana Pawła II skierowana do biskupów, kapłanów, rodzin zakonnych, synów i córek Kościoła oraz wszystkich ludzi dobrej woli z okazji dwudziestej rocznicy ogłoszenia „Populorum progressio”*, Warszawa: Pax 1991.
- Marcel G., *Być i mieć*, przeł. P. Lubicz, Warszawa: Pax 1962.
- O'Sullivan J., *Prezydent, papież, premier. Oni zmienili świat*, przeł. P. Amsterdamski, Warszawa: AWF 2007.

Paweł VI, *Populorum progressio*, Wrocław: Tum 2010.

Pius XI, *Quadragesimo anno (O chrześcijańskim ustroju społecznym)*, Warszawa: Te Deum 2002.

Sobór Watykański II, *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym „Gaudium et spes”*, Poznań: Pallottinum 2005.

Szostek A., „*Communio personarum*” przez pracę, w: Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J.W. Gałkowski, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1986.

Wojtyła K., *Miłość i odpowiedzialność*, Lublin: TN KUL 1982.

Wojtyła K., *Osoba i czyn*, red. M. Jaworski, Kraków: PTT 1969.

Część I

# Dyskryminacja na rynku pracy





**Norbert G. Piłkuła**

*Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie*

## Senior na rynku pracy

### Senior in the labour market

*Tylko praca daje okazję odkryć nam nas samych, pokazać to, czym naprawdę jesteśmy, a nie tylko to, na co wyglądamy.*

Joseph Conrad

## Wstęp

W ostatnich latach jesteśmy świadkami dynamicznych, globalnych zmian zachodzących nie tylko w wymiarze postępu naukowego, lecz również w wymiarze społeczno-ekonomicznym. Zmiany te w istotny sposób wpływają na obraz świata. Zauważa to Anthony Giddens, dodając, że globalizacja zmienia także spojrzenie na świat.

Przyjmując globalny punkt widzenia, stajemy się bardziej świadomi wielu problemów, w obliczu których stoi świat na początku XXI wieku. Perspektywa globalna pozwala nam dostrzec, że skutek zacieśniania się naszych powiązań z resztą świata skutki naszych działań są odczuwalne dla innych i że problemy światowe dotyczą także nas<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> A. Giddens, *Socjologia*, przeł. A. Szulżycka, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2007, s. 74.

Jedną z zaobserwowanych zmian społecznych XXI wieku jest starzejące się społeczeństwo. Podkreśla to Virpi Timonen i zwraca uwagę na fakt, że „starzenie się społeczeństwa jest obecnie jednym z najważniejszych zjawisk globalnych”<sup>2</sup>. Zjawisko starzenia się określa on jako „wszechobecne”, „bezprecedensowe”, „trwałe”, „nieodwracalne”, którego granic nie da się ustalić. Ponadto – jego zdaniem – jest raczej „mało prawdopodobne, aby powrócić do sytuacji, w której ludzie umierają wcześniej i mają więcej dzieci”, a my „wciąż zbyt mało wiemy o większości aspektów starzenia się” i skutkach i konsekwencjach, jakie ono niesie<sup>3</sup>. W swoich rozważaniach Timonen słusznie zauważa, że proces starzenia się społeczeństwa „wpływa na każdego z nas, nie tylko na starszą część populacji, a globalnie dotyczy wszystkich regionów świata”<sup>4</sup>. Należy więc nim się zajmować z kilku powodów. Do najważniejszych należy zaliczyć fakt, że po pierwsze, starzenie się społeczeństwa ma istotne znaczenie dla międzypokoleniowego, wewnątrzpokoleniowego oraz międzynarodowego kapitału społecznego, po drugie, wpływa na gospodarkę, społeczeństwo i politykę, a pośrednio także na rynek pracy. Dostrzega jednak, że „starzejące się społeczeństwo nie musi mieć ujemnego wpływu na gospodarkę i nie musi prowadzić do spowolnienia gospodarki”<sup>5</sup>. Trzeba zgodzić się z tym stwierdzeniem, gdyż odpowiednio wykorzystany kapitał ludzki i społeczny seniorów może przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy. Należy spojrzeć na starszego pracownika nie tylko z perspektywy generowania kosztów, wolniejszego przyswajania nowoczesnych technologii czy też zajmowania miejsc pracy osobom młodym, kreatywnym, ale przede wszystkim przez pryzmat ogromnego doświadczenia zdobywanego przez wiele lat pracy. Można zauważyć, że starzenie się społeczeństwa dostarcza nam bardzo wielu ciekawych materiałów do badań naukowych. Dają nam one możliwość odpowiedzi na wyzwania, jakie stawia przed nami świat społeczny. W związku z tym, że narasta problem starzejących się społeczeństw, pojawia się potrzeba zgłębienia ich w wymiarze teoretycznym i empirycznym. Można zaliczyć do nich problem zbyt krótkiej aktywności zawodowej, który jest tak duży, że warto zastanowić się nad powodem wczesnej dezaktywizacji osób na rynku pracy. Głównym celem niniejszego artykułu jest między innymi pokazanie czynników decydujących o aktywności lub bierności zawodowej seniorów.

<sup>2</sup> V. Timonen, *Ageing Societies: A Comparative Introduction*, Maidenhead: McGraw-Hill 2008, s. 3.

<sup>3</sup> Tamże s. 6.

<sup>4</sup> Tamże s. 7.

<sup>5</sup> Tamże.



## Zmiany demograficzne a wyzwania rynku pracy

Zmiany demograficzne, jakie ostatnio obserwujemy w Polsce, potwierdzają fakt starzenia się społeczeństwa polskiego. Sytuacja ta jest spowodowana wydłużeniem się życia człowieka oraz spadkiem liczby urodzeń. Odzwierciedlają to dane Głównego Urzędu Statystycznego, według których udział osób starszych (65 lat i więcej) w populacji wzrósł z 12,4% w 2000 roku do 14% w 2012 roku. Warto też zwrócić uwagę na zmiany, które zachodzą w strukturze grupy wiekowej dla osób 65 lat i więcej. Analiza danych pokazuje, że w latach 2002–2011 nastąpił wzrost odsetka ludności w grupie wiekowej 65 lat i więcej o 8,9%, natomiast w grupie wiekowej 80 lat i więcej nastąpił wzrost odsetka ludności o 62,1%<sup>6</sup>. Ponadto w 2013 roku w Polsce odsetek ludności w grupie wiekowej 50–64 lat wynosił 20,8%, w przedziale wiekowym 65–79 lat – 10,2%, natomiast ludność w wieku 80+ stanowiła ogółem 3,3% całkowitej liczby ludności<sup>7</sup>. Według prognozy GUS w Polsce w latach 2008–2030 nastąpi wzrost o 40% w subpopulacji ludzi w wieku 60–74 lat, w przedziale wiekowym 74–84 lat o 65,6%, natomiast w grupie wiekowej 85 lat i więcej nawet o 90%. Jednocześnie liczba stulatków wzrośnie o 253%. W Polsce w 2050 roku udział osób w wieku powyżej 60 lat będzie wynosił 35,8%<sup>8</sup>. Warto dodać, że jednocześnie na skutek poprawy warunków życia wydłuża się również średnia długość życia Polaków, która dla mężczyzn w 2012 roku wynosiła 72,7 lat, a dla kobiet – 81,0 lat. W ciągu 12 lat, od 2000 roku, przeciętne dalsze trwanie życia mężczyzn wzrosło o 3 lata, zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Według prognozy demograficznej Głównego Urzędu Statystycznego w latach 2012–2035 przeciętne trwanie życia wzrośnie odpowiednio o 4,4 lat dla mężczyzn oraz o prawie 3 lata w przypadku kobiet<sup>9</sup>. Sytuacja ta niesie poważne konsekwencje dla polskiego systemu emerytalnego. Prognozy pokazują, że wydłuży się czas życia spędzony na emeryturze, dlatego bardzo ważne jest, aby utrzymać pracowników na rynku pracy jak najdłużej. Obecnie emerytami są osoby, które odeszły z rynku pracy nie osiągnąwszy ustawowego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). Po transformacji gospodarki uruchomiono procesy dezaktywizacji osób powyżej 50. roku życia, co było wręcz koniecznością. Jak słusznie zauważa Michał Boni:

<sup>6</sup> *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011–2012*, Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, 2012, s. 43–44, <http://old.stat.gov.pl/Raport.pdf> [dostęp: 15.10.2014].

<sup>7</sup> Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, M.P. z 2014 r., poz. 52, s. 5.

<sup>8</sup> P. Szukalski, *Starzenie się ludności – wyzwania XXI wieku*, w: *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności*, red. P. Szukalski, Warszawa: ISP 2008, s. 14.

<sup>9</sup> Rządowy Program..., dz. cyt., s. 5.

[...] w procesach restrukturyzacji gospodarki było jasne, iż dopasowanie mentalne i kwalifikacyjne osób starszych do wymogów gospodarki rynkowej jest dla całości populacji niemożliwe. Wybór był taki: albo kosztowna i bez przewidywalnych efektów optymalizacja dostosowania starszych do rynku, albo uczynienie z nich na długi czas bezrobotnych (kosztowne i bez troski o źródła dochodów), lub też poszerzenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury (wariant również kosztowny z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych)<sup>10</sup>.

Nie zmienia to jednak faktu, że obecni emeryci spędzą na emeryturze około jednej trzeciej swojego życia.

Wskaźniki obciążenia demograficznego osobami starszymi, a więc stosunek liczby osób w wieku 65 lat i więcej do osób w wieku 15–64 lata wynosił w 2012 roku 19,4%. Prognozy demograficzne przewidują, że wskaźnik ten w 2020 roku wyniesie już 27%, a 43% Polaków będzie miało więcej niż 50 lat. Do 2050 roku wskaźnik obciążenia wzrośnie do 53%, czyniąc z Polski jeden z najstarszych wiekowo krajów w Europie, ponieważ jedna trzecia obywateli będzie miała więcej niż 65 lat<sup>11</sup>.

Wraz ze zmieniającą się strukturą populacji Polski zmianom ulega również struktura osób w wieku poprodukcyjnym. Do 2035 roku, w porównaniu z 2010 rokiem, wzrośnie udział osób w przedziałach wieku 60/65–74, 75–79, 80–84, 85–89, 90+, a największą dynamikę wzrostu zaobserwować będzie można wśród osób w wieku 90+ (około 2,5-krotny wzrost), 85–89 (2-krotny wzrost). Liczba osób w wieku 75+ wyniesie około 4,5 mln w 2035 roku (w 2010 roku ta liczba wynosiła 2,4 mln)<sup>12</sup>.

Można zatem powiedzieć, że XXI wiek będzie nie tylko okresem wzrostu liczby osób starszych, lecz również wiekiem redefiniowania pojęcia starości. Zauważa to Piotr Szukalski, podkreślając, że na początku XX wieku

[...] osobą starszą był 60-latek. Po stu latach jest nim 65-latek. [...] w XXI wieku mówiąc o seniorach, myśleć będziemy o osobach w wieku 70–75 lat. W związku z tym za 20, 30 lat mówiąc o 65–70-latkach, mówić będziemy o ludziach w średnim wieku. A termin „senior” zarezerwowany będzie dla osób po siedemdziesiątce<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> M. Boni, *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse*, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, red. B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2007, s. 7.

<sup>11</sup> K. Turek, *Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli*, w: *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 r.*, red. J. Górniak, Warszawa – Kraków: BKL 2013, s. 77.

<sup>12</sup> Rządowy Program..., dz. cyt., s. 5.

<sup>13</sup> K. Lepczyński, *Kiedy zaczyna się starość? Coraz później. Niedługo 60-latek będzie w średnim wieku*, 1.10.2013, [http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14702667,Kiedy\\_zaczyna\\_sie\\_starosc\\_\\_Coraz\\_pozniej\\_\\_Niedlugo.html](http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14702667,Kiedy_zaczyna_sie_starosc__Coraz_pozniej__Niedlugo.html) [dostęp: 28.10.2014].

Jedno z wyzwań stojących przed starzejącym się społeczeństwem odnosi się do starzejących się zasobów pracy. Zasoby pracy zawsze utożsamiane są z liczbą osób w wieku produkcyjnym.

Według prognozy ludności Polski na lata 2003–2030 od 2010 r. będzie występował głęboki spadek liczby i udziału ludności w wieku produkcyjnym – o blisko 2 mln osób – do poziomu 22,7 mln – w latach 2010–2020 i do 20,8 mln osób w 2030 r. W rezultacie udział tej grupy wieku spadnie do 58% w 2030 r.<sup>14</sup>

To pociąga za sobą wiele konsekwencji. Wśród nich można wymienić chociażby fakt, że

[...] starszy zasób pracy jest mniej mobilny, a tym samym gorzej dostosowujący się do potrzeb gospodarki. Ponadto aktywność zawodowa starszych przedstawicieli populacji produkcyjnej jest zasadniczo niższa niż osób młodszych<sup>15</sup>.

Wynika to pośrednio również z sytuacji odnoszącej się do aktywności zawodowej, czasu zatrudnienia oraz wieku dezaktywizacji zawodowej. W Polsce, podobnie jak w innych krajach rozwiniętych, obniża się przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę, a jednocześnie wydłuża się czas przeciętnego trwania życia. Powoduje to, że okres przebywania na emeryturze ulega przedłużeniu<sup>16</sup>. Pomimo że wydłuża się wiek życia i relatywnie lepszemu zdrowiu, zmianie nie ulega liczba lat przeznaczonych na pracę zarobkową. Ludzie nie przechodzą na emeryturę później.

Ustalenie wieku emerytalnego na 60–65 lat sięga wieku XIX, kiedy Bismarck stworzył pierwszy system opieki społecznej w Europie. Prawie nikt nie dożywał wówczas tak późnego wieku. Obecnie – podkreśla Łucja Krzyżanowska – można już mówić o deformacji cyklu życia, w którym wydłużeniu ulega czas poświęcony na naukę i czas poświęcony na odpoczynek po pracy (emeryturę), ale czas poświęcony na pracę nie wydłuża się proporcjonalnie do trwania życia<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> M. Lange, *Rynek pracy w obliczu starzenia się ludności Polski*, w: *Starzenie się ludności Polski – między demografią a gerontologią społeczną*, red. J.T. Kowaleski, P. Szukalski, Łódź: Wyd. UŁ 2008, s. 50.

<sup>15</sup> Ł. Jurek, *Determinanty niskiej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica” 2013, nr 291, s. 46.

<sup>16</sup> Rządowy Program..., dz. cyt., s. 5.

<sup>17</sup> Ł. Krzyżanowska, „Urlop” czy „zesłanie”. *Stosunek Polaków do emerytur*, w: *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011, s. 107–108.

W 2009 roku podjęto ważne decyzje dotyczące tzw. wcześniejszych emerytur. W większości zostały one zlikwidowane, a co za tym idzie około 900 000 osób z 300 zawodów straciło przywileje.

Na ich miejsce został wprowadzony tymczasowy system emerytur pomostowych oparty o ryzyko występujące w miejscu pracy (nie zaś jak poprzednio – o listę zawodów). Prawo do emerytur pomostowych uzyskało około 270 tys. wykonujących jedną z 60 wybranych prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Protesty związków zawodowych doprowadziły jednak do uchwalenia przywilejów emerytalnych m.in. dla górników i nauczycieli. Drugim krokiem było przyjęcie przez parlament planów stopniowego zwiększenia ustawowego wieku emerytalnego do 67 lat, zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet. Proces ma następować systematycznie – o 1 miesiąc co kwartał. Oznacza to, że pułap 67 lat zostanie osiągnięty dla mężczyzn w 2020 r., a dla kobiet w 2040 r.<sup>18</sup>

W raporcie przedstawiającym wyniki badania SHARE podkreślono, że aby zrozumieć wyzwania związane ze starzeniem się ludności, należy spojrzeć holistycznie na populację 50+. Konieczne jest zatem z jednej strony

[...] uwzględnienie stanu zdrowia tych osób, ich kapitału ludzkiego i umiejętności kognitywnych, więzi społecznych, a z drugiej – przyjmując także perspektywę ekonomiczną – ich aktywności zawodowej oraz dezaktywizacji. Ważnym wymiarem tego ujęcia są również relacje międzypokoleniowe – populacja 50+ to rodzice, dziadkowie, ale także często synowie i córki. Ich pozycja w strukturze międzypokoleniowej ma wpływ na ich decyzje i zachowania społeczne oraz te związane z aktywnością zawodową<sup>19</sup>.

## Aktywność zawodowa seniorów

W Polsce aktywność zawodowa starszej generacji jest na jednym z najniższych poziomów w Europie. Wskaźnik zatrudnienia w grupie mężczyzn w wieku 45–54 wynosi co prawda 76,3%, a w grupie kobiet w tym samym wieku 70,6%, jednakże w grupach wiekowych 55–59 lat w przypadku kobiet i 55–64 w przypadku mężczyzn, wskaźnik ten jest niższy i wynosi odpowiednio: 21,9% oraz 44,3%, ogółem zaś oscyluje wokół 32,3%. W 2007 roku średni wiek opuszczenia rynku pracy wynosił odpowiednio 57,5 lat dla kobiet i 61,4 dla

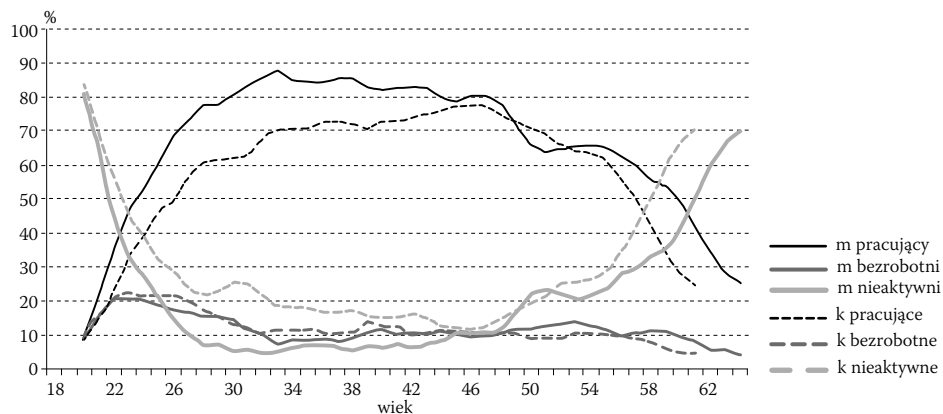
<sup>18</sup> K. Turek, *Starzenie się...*, dz. cyt., s. 81.

<sup>19</sup> A. Abramowska-Komon i in., *Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE)*, Warszawa: IBE 2014, [http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=773](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=773) [dostęp: 28.10.2014].

mężczyzn<sup>20</sup>. Można zatem stwierdzić, że aktywność zawodowa ulega obniżeniu po przekroczeniu 50. roku życia. Wśród osób w wieku 55–59 lat aktywnych zawodowo jest ponad połowa mężczyzn (52,7%) i nieco ponad jedna czwarta (25,5%) kobiet. W kolejnej 5-letniej grupie wiekowej aktywnych zawodowo pozostaje już tylko 27,3% mężczyzn i 10,7% kobiet. W wieku powyżej 65 lat aktywnych zawodowo jest jeszcze 7% mężczyzn i 3% kobiet. Dla osób w wieku 25–44 lat odsetek biernych mieści się w przedziale 13–16%, natomiast już co czwarta osoba w młodszej grupie wieku niemobilnego pozostaje poza rynkiem pracy<sup>21</sup>. Wyniki badań ukazujące zależność pomiędzy wiekiem a sytuacją zawodową kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce są przedstawione na wykresie 1. Analiza danych zamieszczonych na wykresie pokazuje, że odsetek kobiet pracujących w wieku 60 lat wynosi około 30%, a mężczyzn – 55%. Można również zauważyć, że po 50. roku życia notuje się spadek aktywności zawodowej Polaków. Należy jednak podkreślić, że

[...] ostatnie trzy lata przyniosły wyraźny wzrost wskaźnika zatrudnienia w 5-letnich grupach przedemerytalnych: z 26% do 30% wśród mężczyzn w wieku 60–64 lata i z 30% do 41% wśród kobiet w wieku 55–59 lat. Jest to związane m.in. z likwidacją znacznej części przywilejów emerytalnych, co opóźniło średni wiek przechodzenia na emeryturę<sup>22</sup>.

Wykres 1. Wiek a sytuacja zawodowa (według definicji BAEL) kobiet i mężczyzn w 2012 roku (średnia ruchoma z 3 lat)



Oznaczenia: m – mężczyźni, k – kobiety

Źródło: K. Turek, *Starzenie się...*, dz. cyt., s. 82.

<sup>20</sup> J. Perek-Białas, K. Turek, *Starszy pracownik z punktu widzenia pracodawcy*, w: *Ku socjologii starości*, dz. cyt., s. 133–134.

<sup>21</sup> M. Lange, *Rynek pracy...*, dz. cyt., s. 53.

<sup>22</sup> K. Turek, *Starzenie się...*, dz. cyt., s. 81.

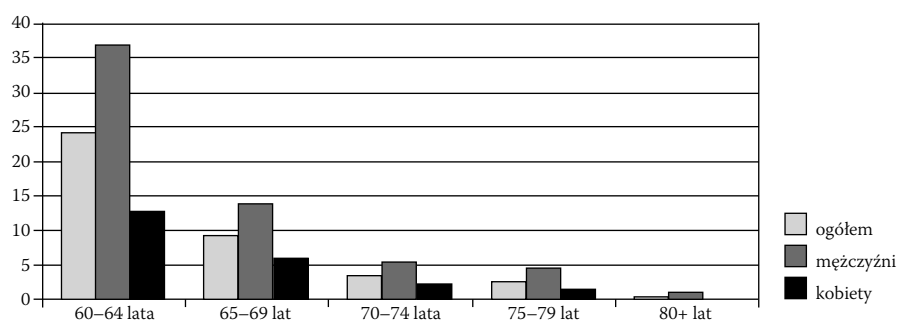
Pomimo tego, że przeważająca większość seniorów utrzymuje się z emerytury bądź renty, istnieje pewna grupa, która jest aktywna zawodowo lub „dobiera” do świadczeń społecznych<sup>23</sup>.

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 45+ w okresie 2005–2012 (%)

Rok	Ogółem w kraju	45–54	55–59/60	60/65 i więcej
2005	54,9	75,7	37,6	7,1
2006	54	74,3	35,4	6,2
2007	53,7	74,8	37,2	5,9
2008	54,2	76,1	39,4	5,9
2009	54,9	77,8	41,1	6,0
2010	55,8	79,3	44,0	6,4
2011 I kwartał	56,1	79,8	48,0	6,6
2011	55,6	79,6	46,2	6,4
2012 I kwartał	56	80,1	48,8	6,5

Źródło: U. Kłosiewicz-Górecka, *Diagnoza wybranych grup bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy*, w: *Rynek pracy w Polsce w początkach XXI wieku. Wybrane zagadnienia*, red. U. Klonowska, Warszawa: IBRKIK 2012, s. 104.

Wykres 2. Procent seniorów wykonujących w ciągu ostatnich 7 dni płatną pracę według płci i wieku



Źródło: J. Czapiński, P. Błędowski, *Aktywność społeczna...*, dz. cyt., s. 30.

Dane demograficzne pokazują, że na rynku pracy w Polsce obserwujemy „odpływ” pracowników 50+. Warto się zastanowić, jakie czynniki mają decy-

<sup>23</sup> J. Czapiński, P. Błędowski, *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2014, s. 30.

dujący wpływ na podjęcie decyzji o odejściu z pracy lub pozostaniu czynnym zawodowo. Powinno nam zależeć na jak najdłuższym zatrzymaniu starszych pracowników na rynku pracy, gdyż są to osoby, które posiadają ogromne doświadczenie zawodowe. Niemniej jednak ci pracownicy decydują się odejść w momencie, kiedy uzyskują prawo do otrzymywania świadczeń emerytalnych. Tylko nieliczna grupa podejmuje decyzję o dalszej aktywności zawodowej.

## Uwarunkowania odchodzenia z rynku pracy

Polscy pracownicy opuszczają rynek pracy wcześniej niż Szwedzi czy Niemcy. Stan zdrowia w Polsce tylko w nieznacznym stopniu wpływa na czas odejścia z rynku pracy<sup>24</sup>. Z badań SHARE wynika, że wśród czynników decydujących o wycofaniu się z rynku pracy dominują:

- możliwość odejścia z rynku pracy po uzyskaniu uprawnień do wcześniejszej emerytury;
- możliwość skorzystania z uprawnień do renty, często mimo braku przesłanek zdrowotnych;
- warunki pracy, takie jak forma zatrudnienia i wymiar godzinowy pracy, czy subiektywnie odczuwana satysfakcja z jej wykonywania;
- aspekty zdrowotne, przy czym dobry stan zdrowia przekłada się na zmniejszenie prawdopodobieństwa odejścia z pracy o 7,4 punktów procentowych<sup>25</sup>.

Czynniki ograniczające zatrudnienie osób po 50. roku życia są bardzo zróżnicowane. Można je zaklasyfikować do trzech obszarów:

- organizacja pracy i technologia: m.in. tempo pracy, konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, brak odpowiednich szkoleń dla pracowników;
- cechy osób starszych: m.in. relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, obawa przed konkurencją ze strony młodych;
- uwarunkowania ekonomiczne i społeczne: m.in. bezrobocie, dyskryminacja na rynku pracy z powodu wieku (*ageizm*), zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób oraz opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> A. Abramowska-Komon i in., *Portret generacji...*, dz. cyt., s. 29.

<sup>25</sup> Tamże.

<sup>26</sup> *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, red. S. Golinowska, Warszawa: UNDP 2004, s. 240–241, [http://www.unic.un.org.pl/nhdr/nhdr2004/nhdr2004\\_pl.pdf](http://www.unic.un.org.pl/nhdr/nhdr2004/nhdr2004_pl.pdf) [dostęp: 15.10.2014].

Badania SHARE pokazują, że liczba osób pracujących gwałtownie maleje w przedziale 55–59 lat. W okresie przedemerytalnym aktywność zawodowa jest niewielka. W okresie przedemerytalnym pozostaje liczna grupa osób bezrobotnych poszukujących zatrudnienia oraz trwale chorych i niepełnosprawnych.

Z badań przeprowadzonych przez Janusza Halika wynika, że wśród przyczyn braku aktywności zawodowej ludzi starszych dominują: niechęć do pracy (50,4%), stan zdrowia (46,4%) oraz wspomniany już brak ofert pracy (16,3%). Ponadto część respondentów nie chce pracować, ponieważ ma ochotę poświęcać się własnemu hobby (9,8%) lub też nie może podjąć się pracy zawodowej z powodu innych obowiązków (5,6%)<sup>27</sup>.

Warto w tym miejscu przedstawić badania Eurobarometru dotyczące odchodzenia z rynku pracy osób po 55. roku życia. Najbardziej znaczące dla ankietowanych były następujące powody:

- wraz z wiekiem pracownicy są wykluczani ze szkoleń w miejscu pracy (82%);
- ludzie w wieku powyżej 55 lat często nie posiadają umiejętności przydatnych w nowoczesnym środowisku pracy (75%);
- ludzie starsi nie są pozytywnie postrzegani przez pracodawców (69%);
- obowiązki związane z opieką nad wnukami i niedołączonymi członkami rodziny utrudniają kontynuowanie pracy (67%);
- brak wystarczających możliwości do stopniowego przejścia na emeryturę przez zmniejszenie czasu pracy (67%);
- systemy emerytalny i podatkowy powodują, że kontynuowanie pracy nie jest opłacalne (64%);
- miejsca pracy często nie są przygotowane dla osób powyżej 55. roku życia (62%)<sup>28</sup>.

Można zatem zauważyć, że sytuacja osób starszych na rynku pracy jest dość trudna. Badania pokazują, że w Polsce istnieje wiele negatywnych stereotypów naznaczających starszych ludzi. Wśród nich dominują praktyki dyskryminacyjne (brak szkoleń, awansów, podwyżek). Emerytura staje się dla osób starszych sposobem ucieczki z nieprzyjaznego rynku pracy i z zakładów pracy, w których brakuje pomysłu na wykorzystanie starszych pracowników. W polskich przedsiębiorstwach nie ma sensownego „zarządzania wiekiem”, a starszego pracownika traktuje się jako kogoś, kto zabiera możliwości rozwoju i kariery ludziom młodym. Starych pracowników traktuje się jako zło konieczne. Nie tylko pracują mniej wydajnie, ale również generują koszty, utrzymanie

<sup>27</sup> J. Halik, *Społeczne teorie starzenia się*, w: *Starzy ludzie w Polsce. Społeczne i zdrowotne skutki starzenia się społeczeństwa*, red. J. Halik, Warszawa: ISP 2002, s. 212.

<sup>28</sup> J. Osiecka-Chojnacka, *Społeczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się*, „Studia BAS” 2012, nr 2, s. 122–124.



starego pracownika jest znacznie droższe niż pracownika rozpoczynającego swoją karierę zawodową.

Niska pozycja osób starszych na rynku pracy stanowi bardzo istotny czynnik generujący niechęć do wydłużenia wieku emerytalnego. Ważnym czynnikiem przyspieszającym dezaktywację i ucieczkę na emeryturę jest niepewność wynikająca z braku zaufania do władz, które mogą zmienić zasady. To dlatego nawet osoby, które chcą dłużej pracować, chciałyby też wcześniej uzyskać uprawnienia emerytalne. Wcześniejszy wiek emerytalny daje im większe pole wyboru, bowiem możliwość pozostania na rynku pracy istnieje nawet po uzyskaniu uprawnień. Oczywistym źródłem sceptycyzmu wobec dłuższej pracy jest też pogarszający się często już w okresie okołoemerytalnym stan zdrowia, spadek wydolności fizycznej i psychofizycznej, pojawienie się chorób<sup>29</sup>.

Osoby w wieku okołoemerytalnym twierdzą, że przejście na emeryturę zależy od pracodawcy i sytuacji na rynku pracy:

- przejście na emeryturę jest decyzją pracownika – 10,3%;
- pracownik w nieznacznym stopniu ma wpływ na decyzję o przejściu na emeryturę – 35,3%;
- pracownik nie ma wpływu na decyzję o przejściu na emeryturę – 34,6%<sup>30</sup>.

Do późniejszego przechodzenia na emeryturę skłoniłaby:

- elastyczna organizacja czasu pracy (25%);
- lepsze warunki bhp w miejscu pracy (15%);
- większa dostępność usług opiekuńczych (14%);
- większe możliwości podnoszenia kwalifikacji (11,4%)<sup>31</sup>.

Wyniki badań pokazują, że

[...] problem stworzenia dogodnych warunków przedłużania aktywności zawodowej ludzi dotyczy elastycznych form zatrudnienia w okresie przejściowym między pełną aktywnością zawodową a całkowitą biernością<sup>32</sup>.

Głównym powodem „wypychającym” starszych pracowników z rynku pracy jest postęp technologiczny. Starsi ludzie zatrudnieni są zwykle w schyłkowych gałęziach gospodarki. Zmiany zachodzące w przedsiębiorstwach wymagają

<sup>29</sup> Tamże.

<sup>30</sup> Tamże, s. 123.

<sup>31</sup> Tamże.

<sup>32</sup> Tamże, s. 124.

niejednokrotnie przekwalifikowania się, podniesienia kwalifikacji zawodowych. Polityka rynku pracy powinna również nastawić się na te zmiany. Pracodawcy muszą widzieć „opłacalność” inwestowania w starszego pracownika. Musieliby mieć gwarancję, że inwestycja w zasoby ludzkie starszych pracowników jest inwestycją zwrotną i pracownik zaraz po szkoleniu nie odejdzie na emeryturę. Szybki postęp technologiczny nie daje również starszym pracownikom możliwości wykazania się doświadczeniem i kwalifikacjami, które niejednokrotnie są przestarzałe i niedopasowane do potrzeb rynku pracy.

Ta grupa powszechnie łączona jest z przestarzałą lub wręcz nieaktualną wiedzą, zacofaniem technologicznym, awersją do innowacji, a także z ograniczoną zdolnością zdobywania nowych umiejętności. W efekcie starzejąca się załoga pracownicza jest postrzegana jako zagrożenie dla konkurencyjności firmy i czynnik osłabiający jej pozycję rynkową<sup>33</sup>.

Trzeba podkreślić, że opinie o przestarzałych kwalifikacjach zawodowych przekładają się na także na

[...] negatywne postawy pracodawców wobec osób starszych. Ich wartość na rynku pracy jest częstokroć deprecjonowana. Postrzegani są oni jako pracownicy mało produktywni (słabi fizycznie, chorowici, mało kreatywni), oporni na zmiany, cyniczni. W rezultacie tworzą się specyficzne uwarunkowania dla rozwoju dyskryminacji ze względu na podeszły wiek. Przejawem takiej dyskryminacji jest potoczne określanie osób w wieku przedemerytalnym jako „pierwsi do zwolnienia, ostatni do zatrudnienia”<sup>34</sup>.

Jednymi z najczęstszych przyczyn odchodzenia z rynku pracy są zagrożenie utratą pracy, „niedopasowanie kwalifikacji do wymogów pracodawców czy też niekorzystne warunki pracy”<sup>35</sup>. Kolejny powód wczesnej dezaktywacji stanowi także specyficzna polityka rynku pracy, która umożliwiła wcześniejsze przechodzenie na emeryturę. Często odejście na emeryturę wiązało się również z korzystnymi warunkami finansowymi. Innym czynnikiem

[...] wypychającym osoby starsze z rynku pracy jest ekonomika polityki kadrowej przedsiębiorstw. Starsi pracownicy z reguły są drożsi niż osoby młode. Wynika to zarówno z kosztów płacowych (np. wyższe wynagrodzenie podstawowe, dodatki za wysługę lat), jak i pozapłacowych (np. wyższe koszty ubezpieczenia)<sup>36</sup>.

<sup>33</sup> Ł. Jurek, *Determinanty...*, dz. cyt., s. 49.

<sup>34</sup> Tamże.

<sup>35</sup> *Rynek pracy w Polsce...*, dz. cyt., s. 110.

<sup>36</sup> Ł. Jurek, *Determinanty...*, dz. cyt. s. 50.

Polacy podejmują również decyzję o odejściu z rynku pracy z powodu niewystarczającego dostępu do usług społecznych w sferze opieki nad małym dzieckiem i usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych nad osobami niepełnosprawnymi i sędziwymi starcami. Innymi powodami są stereotypowe myślenie o kompetencjach starszych pracowników oraz przekonanie, że są oni mniej elastyczni, kreatywni, niezdolni do dopasowania się do zmian zachodzących na rynku pracy.

## Zakończenie

Pracę człowieka należy rozpatrywać nie tylko w wymiarze materialnym, lecz również pozamaterialnym. W przypadku osób starszych praca jest

[...] bez wątplenia podstawowym czynnikiem określającym jego miejsce w strukturze społecznej. Późna faza dojrzałości i starość są tymi okresami w życiu człowieka, gdy miejsce to jest już ugruntowane, a kontynuowanie pracy zawodowej związane jest z utrzymaniem zdobytej pozycji społecznej, nie zaś zdobywaniem nowej. Nawet po zaprzestaniu pracy zawodowej pozostaje ona podstawowym czynnikiem społecznej samoidentyfikacji człowieka. Praca zawodowa zaspokaja ważne potrzeby psychospołeczne, takie jak poczucie własnej wartości i użyteczności, sprzyja samorealizacji. Rola zawodowa dostarcza też okazji do kontaktów społecznych<sup>37</sup>.

Badania pokazują, że dla osób starszych praca ma szczególne znaczenie, gdyż „jest czynnikiem organizującym budżet czasu i mobilizującym do systematycznej aktywności”<sup>38</sup>. Przejście na emeryturę w znaczący sposób wpływa na postrzeganie swojej sytuacji życiowej. Należy zauważyć, że podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę jest kolejnym etapem kariery zawodowej osób starszych, jednakże nie zawsze jest dobrowolne i w pełni uzasadnione. Nowa sytuacja powoduje, że emeryci zaczynają różnie funkcjonować, w zależności od sposobu adaptacji do niej. Przyjmując to kryterium, J.W. Walker wyróżnił 4 grupy emerytów:

- 1) grupa w fotelu na biegunach, tj. osoby, które dobrowolnie przechodzą na emeryturę w dobrym stanie zdrowia, są zadowolone z życia i nowej sytuacji;
- 2) grupa reorganizatorów, czyli osób, które dobrowolnie przeszły na emeryturę i z zadowoleniem oczekują nowej sytuacji, w której zamierzają realizować wcześniej podjęte plany, np. pracy jako wolontariusz, realizacji hobby;

<sup>37</sup> J. Osiecka-Chojnacka, *Społeczne opinie...*, dz. cyt., s. 121.

<sup>38</sup> Tamże.

- 3) grupę trzymającą się pracy, która pomimo przejścia na emeryturę kontynuuje działalność zawodową;
- 4) grupę niezadowolonych, którzy cechują się nie najlepszą kondycją fizyczną i którzy niezależnie od tego, czy pracują, czy nie, są generalnie niezadowoleni z faktu bycia na emeryturze<sup>39</sup>.

Wczesna dezaktywizacja zawodowa wcale nie musi oznaczać bierności zawodowej. Aby wśród seniorów było jak najmniej „niezadowolonych” oraz zbyt wczesnie zasiadających „w fotelu na biegunach” (jeszcze w sile wieku i w dobrym stanie zdrowia), działania polityków powinny się skoncentrować na wykorzystaniu ich potencjału. Badania pokazują, że istnieje potrzeba tworzenia poradnictwa dla emerytów, które pomogłoby przystosować się osobom wycofującym się z aktywności zawodowej do nowego życia na emeryturze<sup>40</sup>. Z analizy literatury oraz na podstawie prowadzonych badań wynika, że wielu badaczy zauważa, bardzo ważny z punktu widzenia ekonomicznego, problem marnotrawienia zasobów pracy emerytów. Wskazują na to, że warto wykorzystać doświadczenie seniorów, wiedzę, odpowiedzialność, umiejętność podejmowania decyzji, umiejętność współpracy, kontakty, a także gotowość i umiejętność dzielenia się tą wiedzą i doświadczeniem. Podkreślają również, że powinno się wykorzystać kompetencje emerytów do kształcenia pracowników będących na początkowym etapie swojej kariery zawodowej. Emerytura nie musi być czasem stagnacji zawodowej, może być kolejnym etapem rozwoju zawodowego. Warto to wziąć pod uwagę, tworząc kolejne programy skierowane do seniorów.

## Streszczenie

W artykule tym przedstawiono, jaki wpływ na rynek pracy ma proces starzenia się społeczeństwa. Zaprezentowano dane na temat udziału osób starszych w rynku pracy w Polsce. Wskazano czynniki, które mają decydujące znaczenie przy podejmowaniu decyzji o odejściu lub pozostaniu na rynku pracy.

**Słowa kluczowe:** seniorzy, rynek pracy, bezrobocie, aktywność zawodowa.

<sup>39</sup> Cyt. za: H. Kędzierska, *Kariery zawodowe nauczycieli. Konteksty – Wzory – Pola dyskursu*, Toruń: A. Marszałek 2012, s. 103.

<sup>40</sup> H. Kędzierska, *Kariery zawodowe nauczycieli...*, dz. cyt.

## Summary

In this paper, the impact of demographic aging on the labor market was presented. It is presented a date on the participation of seniors in the labor market in Poland. It is to identified the factors which determine seniors' decisions to leave or continue to participate in the labour market.

Keywords: seniors, labor market, unemployment, professional activity.

## Bibliografia

- Abramowska-Komon A. i in., *Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE)*, Warszawa: IBE 2014, [http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=773](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=773) [dostęp: 28.10.2014].
- Boni M., *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse*, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, red. B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2007.
- Czapiński J., Błędowski P., *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2014.
- Giddens A., *Socjologia*, przeł. A. Szulżycka, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2007.
- Halik J., *Społeczne teorie starzenia się*, w: *Starzy ludzie w Polsce. Społeczne i zdrowotne skutki starzenia się społeczeństwa*, red. J. Halik, Warszawa: ISP 2002.
- Jurek Ł., *Determinanty niskiej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym*, „Acta Universitatis Lodzianae. Folia Oeconomica” 2013, nr 291.
- Kędzierska H., *Kariery zawodowe nauczycieli. Konteksty – Wzory – Pola dyskursu*, Toruń: A. Marszałek 2012.
- Krzyżanowska Ł., „Urlop” czy „zesłania” – stosunek Polaków do emerytur, w: *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011.
- Lange M., *Rynek pracy w obliczu starzenia się ludności Polski*, w: *Starzenie się ludności Polski – między demografią a gerontologią społeczną*, red. J.T. Kowaleski, P. Szukałski, Łódź: Wyd. UŁ 2008.
- Lepczyński K., *Kiedy zaczyna się starość? Coraz później. Niedługo 60-latek będzie w średnim wieku*, 1.10.2013, [http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14702667,Kiedy\\_zaczyna\\_sie\\_starosc\\_\\_Coraz\\_pozniej\\_\\_Niedlugo.html](http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14702667,Kiedy_zaczyna_sie_starosc__Coraz_pozniej__Niedlugo.html) [dostęp: 28.10.2014].
- Osiecka-Chojnacka J., *Społeczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się*, „Studia BAS” 2012, nr 2.

- Perek-Białas J., Turek, K., *Starszy pracownik z punktu widzenia pracodawcy*, w: *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011.
- Rynek pracy w Polsce w początkach XXI wieku. Wybrane zagadnienia*, red. U. Klonowska, Warszawa: IBRKIK 2012.
- Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, M.P. z 2014 r., poz. 52.
- Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011–2012*, Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa 2012, <http://old.stat.gov.pl/Raport.pdf> [dostęp: 15.10.2014].
- Szukalski P., *Starzenie się ludności – wyzwania XXI wieku*, w: *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności*, red. P. Szukalski, Warszawa: ISP 2008.
- Timonen V., *Ageing Societies: A Comparative Introduction*, Maidenhead: McGraw-Hill 2008.
- Turek K., *Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli*, w: *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 r.*, red. J. Górniak, Warszawa – Kraków: BKL, 2013.
- W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, red. S. Golinowska, Warszawa: UNDP 2004.



Katarzyna Jagielska

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

## Wartość pracy w życiu seniora

### The value of work in the life of seniors

*Praca jest jedyną rzeczą, która nadaje sens życiu.*

Albert Einstein

## Wstęp

Postępująca globalizacja ma istotny wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy. W literaturze jest ona określana jako pewnego rodzaju następstwo różnicowania się kulturowego, a także

[...] uniwersalizacji wzorów kulturowych. Dlatego terminem „globalizacja” zaczęto obejmować zarówno rozpowszechnianie, powielanie i unifikację zachowań ludzi, akceptację postaw popularyzowanych przez media, przenikanie i mieszanie się elementów kulturowych, jak również szybkość z jaką zachodzą te procesy dzięki najnowszym zdobyczom techniki<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> A. Bogaj, *Człowiek w środowisku pracy*, w: S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Warszawa: W AiP 2007, s. 45.

Można zatem stwierdzić, że

[...] globalizacja kształtuje nie tylko ekonomiczne i gospodarcze oblicza współczesnego świata, ale również jego więzi społeczne, standardy kulturowe, postawy i style życia, szerzej – kondycję współczesnego człowieka<sup>2</sup>.

Zofia Dach podkreśla, że

[...] globalizacja powoli „wymazuje granice państw”, a łatwość przepływu kapitału stanowi o eliminacji formalnych granic między krajowymi rynkami pracy. Powiązania globalnych rynków pracy można rozpatrywać w kontekście bezpośrednich międzynarodowych przepływów ludności i zasobów siły roboczej (globalizacja migracji ludności) oraz powiązań pośrednich – przez międzynarodową integrację produkcji<sup>3</sup>.

Przemiany te przyczyniają się do większej konkurencji na rynku pracy. W ostatnim czasie obserwuje się wypieranie z rynku pracy osób starszych o niższych kwalifikacjach zawodowych i zastępowanie ich pracownikami młodymi, którzy „nadążają” za dynamicznymi zmianami oraz wyzwaniem rynku pracy. Coraz częściej „obserwując świat współczesny, można zauważyć, że człowiek albo przytłoczony jest nadmiarem pracy, albo upodlony jej brakiem”<sup>4</sup>.

W ostatnich latach obserwujemy również zmiany społeczne, które wywołane są nieodłączną „cechą współczesnego świata, jaką jest wszechobecna i »permanentna« zmiana”<sup>5</sup>. Zjawisko starzenia się społeczeństwa jest procesem dynamicznym, złożonym i nieodwracalnym. Wywołane są one m.in. postępem technologicznym, jaki nastąpił w ostatnim latach. Jak słusznie zauważa Mirosław Szymański:

[...] w XX wieku, a zwłaszcza w jego drugiej połowie, we wszystkich dziedzinach życia nastąpiło gwałtowne przyspieszenie tempa zmian. Zjawisko to nie ma precedensu w całej dotychczasowej historii<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> A. Bogaj, *Człowiek w środowisku pracy*, dz. cyt., s. 54.

<sup>3</sup> Z. Dach, *Przemiany współczesnych rynków pracy*, „Zeszyty Naukowe / Polskie Towarzystwo Ekonomiczne” 2008, nr 6, s. 250–251.

<sup>4</sup> J.M. Łukasik, A. Koćwin, *O wartości pracy. Recepcja myśli społecznej Kardynała Stefana Wyszyńskiego*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1, s. 42.

<sup>5</sup> J.M. Łukasik, *Codziennie doświadczenia nauczycieli w pracy z młodzieżą*, w: *Kryza pedagogiki?*, red. M. PISOŃOVÁ, P. TOMÁNEK, Z. BRUNCLIKOVÁ, Bratysława: Univerzita Komenského v Bratislavě. Katedra pedagogiky a sociálnej pedagogiky. Pedagogická fakulta 2013, s. 256.

<sup>6</sup> M. Szymański, *Sociologia edukacji. Zarys problematyki*, Kraków: Impuls 2013, s. 55.



Potwierdzają to również spostrzeżenia Anthony'ego Giddensa, który pisze:

Historia ludzkości liczy około pół miliona lat. Rolnictwo, warunek osiadłego trybu życia, ma jedynie około dwunastu tysięcy lat. Pierwsze cywilizacje powstały mniej więcej sześć tysięcy lat temu. Gdyby cały czas istnienia ludzkości skrócić do jednej doby, rolnictwo powstałoby o 23.56, a cywilizacje o 23.57. Rozwój społeczeństw nowoczesnych zacząłby się o 23.59 i 30 sekund. A jednak w ciągu tych ostatnich trzydziestu sekund dnia ludzkości zaszło prawdopodobnie tyle zmian, co przez cały wcześniejszy okres<sup>7</sup>.

Giddens wskazuje, że proces zmian w ostatnim czasie nabralł szybszego tempa. Właśnie on przyczynił się do zjawiska starzenia się społeczeństwa, które jest zjawiskiem bezprecedensowym i stało się problemem kluczowym dla polityki wielu państw na całym świecie. Struktura wiekowa populacji w Europie zmienia się radykalnie, co jest spowodowane niskim współczynnikiem dzietności, wzrostem oczekiwanej długości życia oraz przechodzeniem na emeryturę pokolenia wyżu demograficznego<sup>8</sup>.

Bezprecedensowa zmiana demograficzna, której wyrazem jest potężniejsza fala „siwego tsunami”, zmusza do analitycznego spojrzenia na społeczne i ekonomiczne kwestie wynikające z postępującego starzenia się społeczeństw<sup>9</sup>.

Długie życie coraz większej liczby jednostek wzbudza podziw, jednakże wymaga przeorientowania myślenia nastawionego na dobrobyt młodych pokoleń. W erze „dynamicznych” i „nieodwracalnych” zmian trzeba znaleźć również miejsce dla osób starszych, które mają mniejsze możliwości uczestnictwa w nowoczesnym, konkurencyjnym świecie<sup>10</sup>.

Zachodzące w ostatnich latach na świecie zmiany społeczno-ekonomiczne przyczyniły się do wzrostu zainteresowania badaczy tematyką starości i starzenia się, a także problematyką związaną z szukaniem miejsca dla starszego pracownika na rynku pracy. Badania pokazują, że powinno się podejmować działania, które będą sprzyjały utrzymaniu osób starszych jak najdłużej na rynku pracy. Jest to jedno z najważniejszych wyzwań rynku pracy.

Innym problemem rynku pracy jest wczesny „odpływ” pracowników w wieku okołoemerytalnym. Niesie to poważne konsekwencje społeczno-gospodarcze. Biorąc pod uwagę, że obecnie ludzie żyją dłużej, również dłużej

<sup>7</sup> A. Giddens, *Socjologia*, przeł. A. Szulżycka, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2006, s. 64.

<sup>8</sup> R. Pagan, *Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction for Older Workers with Disabilities in Europe*, „Journal of Happiness Study” 2013, no. 14, s. 861.

<sup>9</sup> B. Urbaniak, *Aktywizacja zawodowa starszego pokolenia – czy Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej dobrze ją promuje?*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 2013, nr 291, s. 8.

<sup>10</sup> Tamże.

pobierają świadczenia emerytalne. Niejednokrotnie jednak decyzja o przejściu na emeryturę wiąże się z faktem, że pracownicy w wieku powyżej 60 lat mają zazwyczaj trudności konkurencyjne na rynku pracy<sup>11</sup>. Nie sposób nie zauważyć, że

[...] starsze osoby doświadczają różnych konsekwencji podeszłego wieku, także w wymiarze społecznym. Pozycja społeczna osób w starszym wieku [...] niejednokrotnie zależy od stereotypu starości funkcjonującego w danym środowisku społeczno-kulturowym. Osiągnięcie wieku emerytalnego powoduje, że osoby pracujące zawodowo muszą odejść, pomimo wyrażania gotowości do kontynuowania pracy. Wynika to z założeń systemowych wielu państw i społeczeństw. Pozycja starszych osób w społeczeństwie zależy od decyzji podejmowanych na poziomie struktury makrospołecznej przez instytucje polityczne i ekonomiczne. Decyzje o porzuceniu pełnionych dotychczas ról społecznych są więc narzucone odgórnie<sup>12</sup>.

W zmieniającym się świecie szybko dezaktualizuje się znaczna część wiedzy, umiejętności czy też kwalifikacji. To nakłada na pracowników – bez względu na wiek – obowiązek systematycznego, ciągłego uzupełniania związanych z tym braków, aby być jak najdłużej produktywnym<sup>13</sup>.

Celem niniejszego artykułu jest pokazanie, jakie są powody opuszczania bądź też pozostawiania seniorów na rynku pracy. Stanowi on próbę odpowiedzi na pytanie o to, czy słuszne jest stwierdzenie, że wraz z przejściem na emeryturę kończy się aktywność zawodowa seniorów, i czy nieformalne formy aktywności zawodowej mogą być traktowane jako praca zawodowa.

## Pojęcie pracy

Pokazując, jaką rolę odgrywa senior na rynku pracy i jak praca wpływa na seniorów, warto wyjść od definicji tego pojęcia. Zygmunt Wiatrowski zalicza pracę – rozumianą jako praca zawodowa – do podstawowych form działalności ludzkiej<sup>14</sup>. Jego zdaniem praca ta „wypełnia człowiekowi ponad połowę życia i najczęściej decyduje o jego kształcie oraz wyrazie”<sup>15</sup>. Można ją rozpa- trywać w kilku wymiarach, mianowicie:

<sup>11</sup> S. Bredt, *Between Labour Market and Retirement Pension – Flexible Transition as a New Paradigm for Ageing Societies?*, „International Social Security Review” 2008, vol. 61, no. 4, s. 2.

<sup>12</sup> N.G. Piкуła, *Etos starości w aspekcie społecznym. Gerontologia dla pracowników socjalnych*, Kraków: WAM 2011, s. 93.

<sup>13</sup> P. Szukalski, *Aktywność zawodowa*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludności w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Poznań: Termedia 2012, s. 407.

<sup>14</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wyd. AB im. Kazimierza Wielkiego 2005, s. 76.

<sup>15</sup> Tamże, s. 78.

- praca jest działaniem zmieniającym świat materialny, nastawionym na zaspokajanie ludzkich potrzeb podstawowych (materialnych) i wyższych (kulturowych i duchowych);
- praca stanowi najbardziej optymalną możliwość uzewnętrzniania się właściwości osobowych człowieka;
- praca jest tą wartością, dzięki której powstają i powstawać mogą wszystkie inne wartości, w tym także duchowe<sup>16</sup>.

**Człowieka do pracy skłania jego natura, gdyż w aktywności człowiek ujawnia swój potencjał.**

Charakter i sens tej aktywności określa jej celowość. Ta zaś nie tylko wiąże się z wolnością człowieka, ale także z jego rozumnością. Rozum wskazuje człowiekowi, że praca jest jedynym, naturalnym i koniecznym środkiem zarówno utrzymania się przy życiu, jak i rozwoju osobowego<sup>17</sup>.

Pracę można więc rozpatrywać jako nadrzędną wartość w życiu człowieka, wartość o charakterze egzystencjalnym i rozwojowym, gdyż jest ona „sposobem tworzenia przez człowieka jego własnego życia”<sup>18</sup>. To daje każdemu człowiekowi sprawnemu fizycznie i psychicznie niezbywalne prawo do pracy, które powinno zagwarantować organizację życia społecznego<sup>19</sup>.

Kontynuując egzystencjalne ujęcie pracy człowieka, warto odwołać się do myśli Jana Pawła II, który pracę uważał za podstawowe dobro człowieka. To właśnie przez pracę

[...] człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej „staje się człowiekiem”<sup>20</sup>.

**Myśl tę kontynuuje Waldemar Furmanek, podkreślając, że**

[...] poprzez pracę człowiek nie tylko wytwarza dobra materialne, ale także dokonuje świadomych i wartościowych zmian w swoim środowisku (to grupa wartości materialnych, ekonomicznych), tworzy wspólnotę pracujących ludzi (wartości społeczne),

<sup>16</sup> Tamże, s. 80.

<sup>17</sup> W. Furmanek, *Etyczne wymiary współczesnej pracy człowieka*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1, s. 50.

<sup>18</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki...*, dz. cyt., s. 80.

<sup>19</sup> Tamże, s. 81.

<sup>20</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II o pracy ludzkiej „Laborem exercens”*, Warszawa: Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych 1982, s. 37.

dzieli się swoimi możliwościami z innymi (wartości moralne), rozwija swoją psychikę (wartości psychiczne, duchowe)<sup>21</sup>.

**Dzięki pracy – bez względu na jej charakter, okoliczności, w których jest wykonywana – człowiek odkrywa sens swojego życia. Wynika to z tego, że praca zawiera**

[...] ten podstawowy wymiar ludzkiego bytowania, z którego życie człowieka jest zbudowane na co dzień, z którego czerpie właściwą godność – ale w którym zawiera się zarazem nieustająca miara ludzkiego trudu, cierpienia, a także krzywdy i niesprawiedliwości, sięgających głęboko w życie społeczne w obrębie poszczególnych narodów i w zakresie międzynarodowym<sup>22</sup>.

**Praca poza wymiarem egzystencjalnym (nadaje sens życiu człowieka) może być rozpatrywana w kilku aspektach. Wśród nich Adam Solak wyróżnia m.in.:**

[...] kształcący (gdyż praca doskonali wykonującego ją człowieka, rozwija osobowość przez podejmowaną działalność), społeczny (ponieważ praca służy zaspokajaniu potrzeb materialnych i duchowych innych ludzi) oraz solidarnościowy (gdyż człowiek pracujący wchodzi w relacje z innymi ludźmi, ulepszając i udoskonalając otaczający świat)<sup>23</sup>.

Ten ostatni jest jego zdaniem jednym z najważniejszych aspektów pracy. Dotychczasowa analiza sensu i znaczenia pracy w życiu człowieka prowadzi do wniosku, że praca powinna być rozumiana jako „wartość uniwersalna – punkt odniesienia do innych wartości”<sup>24</sup>. We współczesnym świecie coraz częściej mówi się o pracy w rozumieniu globalnym, co pozwala wyróżnić wiele jej postaci:

[...] prace wytwórcze i prace usługowe, i prace badawcze oraz twórcze, ale także prace kierownicze i sterownicze, prace organizacyjne, prace zwane uczeniem się i studiowaniem, wreszcie prace na działce, prace hobbystyczne i przeróżne inne<sup>25</sup>.

**Wobec tego, że praca jest wartością uniwersalną i istnieje wiele jej postaci, może warto spojrzeć na pracę seniorów nie tylko jako działalność wyłącznie**

<sup>21</sup> W. Furmanek, *Etyczne wymiary...*, dz. cyt., s. 46–47.

<sup>22</sup> Jan Paweł II, *Przemówienie na 68. sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy Człowiek zawsze w centrum, Genewa, 15 VI 1982*, cyt. za: Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki...*, dz. cyt., s. 92.

<sup>23</sup> A. Solak, *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności*, Warszawa: Wyd. UKSW 2004.

<sup>24</sup> S.M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna*, w: S.M. Kwiatkowski, A. Bogdaj, B. Baraniak, *Pedagogika...*, dz. cyt., s. 13.

<sup>25</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki...*, dz. cyt., s. 90.

zawodową, ale także taką, dzięki której i za której pomocą wytwarza się między ludźmi więź, więź społeczna<sup>26</sup>, a przez to wzrastają zaangażowanie do bycia aktywnym i chęć rozwoju bez względu na wiek życia, stąd też

[...] nikt nie może zostać wykluczonym z rynku pracy i zepchnięty na margines życia społecznego, jeśli chce w pełni uczestniczyć w kreowaniu swojej przestrzeni życiowej<sup>27</sup>.

## Sytuacja demograficzna w kontekście rynku pracy

Analiza danych demograficznych pokazuje, że obecnie w społeczeństwie polskim mamy do czynienia ze starością demograficzną. Przyjmuje się, że „społeczeństwa, w których odsetek osób po 60. roku życia przekroczył 12%, a po 65. roku życia 8% – to społeczeństwa demograficznie stare”<sup>28</sup>. Dane GUS pokazują, że w ostatnim 25-leciu obserwuje się najwyższe tempo przyrostu w subpopulacji osób w wieku co najmniej 80 lat, a ich udział w ogólnej liczbie ludności Polski podwoił się – z niespełna 2% w 1989 roku do prawie 4% w 2013 roku. Dla porównania w latach 1989–2013 liczba osób w wieku 65 lat i więcej wzrosła o prawie 1,9 mln, a jej udział w ogólnej populacji zwiększył się z 10% w 1989 roku do 14,7% w 2013 roku. Udział młodszej grupy starszego wieku (65–79 lat) zwiększył się w tym okresie z 8% do niespełna 11% w ogólnej populacji. Warto również dodać, że odsetek dzieci i młodzieży zmniejszył się w tym czasie z prawie 30% do niewiele ponad 18%<sup>29</sup>.

Zmiany wielkości i struktury wieku populacji uwarunkowane są przede wszystkim wydłużaniem się trwania życia. Od 1992 roku obserwujemy w Polsce dynamiczny wzrost przeciętnego trwania życia człowieka. W latach 1991–2013 średnia długość życia wzrosła dla mężczyzn o 7,2 lat i wynosi 73,1 lat, natomiast dla kobiet wzrosła o 6 lat i wynosi 81,1 lat<sup>30</sup>.

Zmiany w wielkości i strukturze populacji mają istotny wpływ na sytuację na rynku pracy. Zwiększający się udział subpopulacji 65+ ma istotne konse-

<sup>26</sup> S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej. Myśl o wartości pracy*, Poznań: Księgarnia św. Wojciecha 1957, s. 35.

<sup>27</sup> N.G. Piłkuła, *Bezrobocie przyczyną degradacji indywidualnej i społecznej*, w: *Wybrane zagadnienia z pomocy i integracji społecznej*, red. J. Matejek, N.G. Piłkuła, Kraków: Scriptum 2014, s. 15.

<sup>28</sup> *O sytuacji ludzi starszych*, red. J. Hrynkiewicz, Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa 2012, s. 33.

<sup>29</sup> *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się struktury ludności w świetle prognozy na lata 2014–2050*, Warszawa: GUS 2014, s. 3, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/sytuacja-demograficzna-osob-starszych-i-konsekwencje-starzenia-sie-ludnosci-polski-w-swietle-prognozy-na-lata-2014-2050,18,1.html> [dostęp: 17.10.2014].

<sup>30</sup> Tamże, s. 26.

kwencje społeczno-gospodarcze. Trzeba zauważyć, że osoby w wieku 65 lat i więcej to te, które lata aktywności zawodowej mają już za sobą. Utrzymują się one z niezarobkowych źródeł (m.in. emerytur) będących – zarówno w 2002, jak i w 2011 roku – dla 95% tych osób wyłącznym źródłem utrzymania. Z pracy utrzymywało się wyłącznie niecałe 2% osób starszych, czyli nieznacznie więcej niż w 2002 roku i byli to głównie mężczyźni<sup>31</sup>. Istotne znaczenie ma również fakt, że systematycznie wydłuża się przeciętna długość życia osób w krajach uprzemysłowionych, a to oznacza również dłuższy okres korzystania z emerytury. W połączeniu ze zmniejszającą się liczbą osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej (20–59 lat) prowadzi to wręcz do niemożliwego

[...] do udźwignięcia obciążenia dla obecnych systemów emerytalnych. Z tego względu zaczęto coraz uważniej analizować relację między ustawowym wiekiem emerytalnym a dalszym średnim trwaniem życia<sup>32</sup>.

Niestety wydłużenie wieku emerytalnego nie oznacza wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Wymaga to

[...] jednoczesnego stworzenia takich warunków zatrudnienia, aby osoby w wieku powyżej 50 lat w oczekiwaniu na późniejszą emeryturę nie stały się klientami opieki społecznej. Tymczasem w Polsce już obecnie problemem jest wysoki poziom dezaktywacji zawodowej na parę lat przed ustawową emeryturą, bowiem średni wiek wyjścia z rynku pracy wynosi dla mężczyzn 61,4 lat, a dla kobiet 57,5 lat<sup>33</sup>.

Jak wynika z badań Jolanty Adamiec, wśród najważniejszych przyczyn

[...] wcześniejszego niż w innych krajach kończenia aktywności zawodowej jest to, że pracodawcom nie zależy na starszych pracownikach (34% odpowiedzi) oraz że stan zdrowia Polaków jest gorszy (31% odpowiedzi). Natomiast powodem kontynuowania pracy są głównie uzyskiwane dochody (70% odpowiedzi) oraz zapewnienie wyższej emerytury wynikającej z dłuższego stażu pracy (34% odpowiedzi)<sup>34</sup>.

Warto podkreślić, że aby utrzymać starszych pracowników na rynku pracy, trzeba ich nauczyć „dopasowywać się” do jego wymogów. Obecnie rynek pracy wymaga od pracowników stałego doskonalenia kompetencji oraz dostosowywania się do nowego zakresu i sposobu realizacji zadań. Niestety, jak potwierdza Jolanta Adamiec, niewielu starszych pracowników ma świadomość

<sup>31</sup> *Sytuacja demograficzna osób starszych...*, dz. cyt., s. 22.

<sup>32</sup> J. Adamiec, *Polityka przedłużania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia BAS” 2012, nr 2, s. 151.

<sup>33</sup> Tamże, s. 155.

<sup>34</sup> Tamże.

dezaktualizacji swojej wiedzy, a wobec zmian w organizacji pracy wykazuje niechętną postawę. Ponadto autorka zauważa, że

[...] kobiety nierzadko rezygnują z pracy, aby zająć się wnukami, co z kolei jest wynikiem braku wystarczającej liczby żłobków i przedszkoli. Decyzja o odejściu z pracy pozwala wtedy na podjęcie zatrudnienia przez następne pokolenie<sup>35</sup>.

## Senior na rynku pracy

Obecnie w Polsce obserwujemy odpływ starszych pracowników z rynku pracy. Polacy decydują się na przejście na emeryturę w momencie uzyskania do niej prawa. W poprzednich latach Polacy korzystali z możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury, a więc rezygnowali z pracy, zanim osiągnęli ustawowy wiek emerytalny<sup>36</sup>.

Warto w tym miejscu wskazać czynniki, które skłaniają osoby w wieku poprodukcyjnym do kontynuowania pracy. Jednym z powodów jest potrzeba utrzymania dotychczasowego, codziennego trybu życia. Uwidacznia się to szczególnie w tej grupie osób, dla których praca zarobkowa wymagała bardzo dużego zaangażowania. Odejście z rynku pracy i przejście w stan bierności zawodowej są bardzo odczuwalne, gdyż osobom tym brakuje codziennego rytmu pracy. Warto jednak podkreślić, że jeśli pracownik cenił sobie aktywne spędzanie czasu wolnego, wolontariat czy też rozwijanie swojego hobby, te aspekty życia będzie rozwijał na emeryturze. Jeśli jednak najwyżej cenił sobie pracę zawodową, to będzie ona stanowiła dla niego priorytet w dalszym ciągu. Osoby, dla których celem w życiu zawodowym była kariera, najczęściej poszukują możliwości kontynuacji jakiegoś rodzaju zaangażowania w pracę, co jest związane głównie z potrzebą czucia się potrzebnym, a także wartościowym członkiem społeczeństwa. Osoby te urzeczywistniają swoje plany najczęściej przez różnego rodzaju formy aktywności zawodowej, np. pracę w niepełnym wymiarze czasu, pracę czasową bądź konsulting. Innym powodem pozostawania aktywnym zawodowo dla osób w wieku emerytalnym jest potrzeba utrzymania poziomu i jakości kontaktów społecznych w aktywnym zawodowo okresie życia. Jest to realizowane „poprzez utrzymywanie istniejących już relacji zawodowych, a także poprzez rozwijanie związków rodzinnych i przyjacielskich<sup>37</sup>.

<sup>35</sup> Tamże, s. 159.

<sup>36</sup> Ł. Krzyżanowska, „Urlop” czy „zestanie” – stosunek Polaków do emerytur, w: *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011, s. 110.

<sup>37</sup> K. Bałandynowicz-Panfil, *Znaczenie aktywności zawodowej dla jakości życia osób starszych*, w: *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*, red. D. Kałuża, P. Szukalski, Łódź: Biblioteka 2010, s. 118–119.

Wśród najważniejszych czynników, które motywują pracowników do kontynuacji pracy w wieku poprodukcyjnym, wymienia się: kwestie finansowe, wartościowe i znaczące zajęcie, utrzymanie aktywności fizycznej, kontakt z innymi oraz stymulację umysłową<sup>38</sup>. Natomiast wśród czynników decydujących o opuszczeniu przez osoby starsze rynku pracy wyróżnić należy: możliwość przejścia na emeryturę, naciski ze strony pracodawców, niedopasowanie kwalifikacji do wymogów rynku pracy, choroby, brak możliwości szkoleń czy też przekwalifikowania pracowników, brak możliwości awansu, „zwalnianie” miejsc pracy młodszemu pokoleniu. Z badań prowadzonych przez GUS wynika, że odsetek osób w wieku 65 lat i więcej, które uznały się przede wszystkim za pracujące, był znikomy (około 3,5%). Częściej pracowali mężczyźni (około 6%) niż kobiety (około 2%). Zdecydowana większość osób starszych deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej była jednocześnie na emeryturze. Nieco wyższy był odsetek pracujących osób w wieku 60 lat i więcej (około 8,5%), przy czym emeryturę pobierała mniej więcej połowa spośród zatrudnionych. Pracowało około 14% mężczyzn należących do tej grupy wiekowej i około 5% kobiet<sup>39</sup>. Z tego wynika, że niewielka część osób starszych posiadała dodatkowe źródło dochodu. Ponadto warto dodać, że w 2011 roku praca była głównym lub dodatkowym źródłem utrzymania tylko dla niespełna 5% ludności w wieku 65 lat i więcej. Z punktu widzenia statusu na rynku pracy jedynie ta grupa należy do osób aktywnych zawodowo<sup>40</sup>. W tabeli 1 przedstawiono współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 65 lat i więcej. Analiza danych wskazuje na tendencje spadkowe tego współczynnika w poszczególnych grupach wiekowych.

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 65 lat i więcej (w %)<sup>41</sup>

Rok	Ogółem (65 lat i więcej)	W tym w wieku			
		65–69	70–74	75–79	80 lat i więcej
2002	6,9	11,6	7,0	3,8	1,5
2011	4,9	10,8	6,1	1,6	0,6

Źródło: *Sytuacja demograficzna osób starszych...*, dz. cyt., s. 24.

Analiza literatury umożliwia również wskazanie, w jakich sektorach zwykle zatrudnia się osoby starsze. Okazuje się, że są one zatrudniane najczęściej w tych branżach gospodarki, które szczytowy etap rozwoju mają już za sobą. Z kolei sektory obecnie rozwijające się najbardziej dynamicznie, np. ICT, za-

<sup>38</sup> K. Baładynowicz-Panfil, *Znaczenie aktywności...*, dz. cyt., s. 112–121.

<sup>39</sup> *Jak się żyje osobom starszym w Polsce?*, Warszawa: GUS 2012, s. 3, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WA\\_jak\\_sie\\_zyje\\_os\\_starszym\\_w\\_pl\\_30\\_XI\\_2012.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WA_jak_sie_zyje_os_starszym_w_pl_30_XI_2012.pdf) [dostęp: 17.10.2014].

<sup>40</sup> *Sytuacja demograficzna osób starszych...*, dz. cyt., s. 24.

<sup>41</sup> Tamże.



trudniają zdecydowanie rzadziej starszych pracowników. Wynika to z tego, że nie mają oni odpowiednich kwalifikacji, wymagających często świeżo ukończonych studiów<sup>42</sup>. Można zatem stwierdzić, że „miejsca pracy starzeją się wraz z zajmującymi je pracownikami”<sup>43</sup>. Na uwagę zasługuje to, że dużą część stanowisk w sektorach schyłkowych likwiduje się wraz z odejściem na emeryturę pracownika. Kolejnym sektorem, w którym najczęściej są zatrudnieni seniorzy, jest sektor publiczny, charakteryzujący się m.in. większą stabilnością dochodów. W sektorze tym rzadziej dochodzi do zwolnień z pracy i pracowników rzadziej naraża się na dyskryminację ze względu na wiek. W przypadku sektora prywatnego trzeba zwrócić uwagę, że duża część ludzi starszych aktywnych zawodowo to osoby samozatrudnione. Osoby, które prowadzą swoją działalność gospodarczą, mają skłonność do dłuższego pozostawania na rynku pracy. Ważnym czynnikiem, który wpływa na aktywność zawodową osób starszych, jest zdolność fizyczna do wykonywania pracy, dlatego też istnieją branże, w których osoby starsze wykonują prace zdecydowanie rzadziej. Będziemy do nich zaliczać prace budowlane czy też prace w służbach mundurowych, kopalniach<sup>44</sup>. Można zatem zauważyć, że proces „wypychania” starszych pracowników z rynku pracy jest procesem, na który wpływ ma wiele czynników.

Warto zwrócić uwagę na cechy, które osoby starsze uważają za ważne w pracy zawodowej. Są to czynniki skłaniające pracowników do pozostawania na rynku pracy (tabela 2).

Tabela 2. Cechy, które osoby w wieku 60–79 lat uznają za najważniejsze w pracy zawodowej (w %)

Najważniejsze cechy pracy zawodowej	Mężczyźni	Kobiety
Brak napięć i stresów	48,5	50,7
Duża samodzielność	34,6	38,5
Możliwość osobistego rozwoju	14,3	15,6
Praca zgodna z umiejętnościami	37,3	30,2
Możliwość szybkiego awansowania	2,2	1,9
Stabilność zatrudnienia	44,9	39,9
Dogodne godziny pracy	12,4	16,4
Możliwość wykonywania pracy w domu	3,0	1,4
Długi urlop	1,4	1,4
Zajęcie poważane przez ludzi	6,8	8,5

<sup>42</sup> P. Szukalski, *Starzenie się zasobów pracy w Europie – czy dotyka w tym samym stopniu wszystkie sektory gospodarki?*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica” 2013, nr 291, s. 58.

<sup>43</sup> Tamże.

<sup>44</sup> Tamże, s. 58–59.

Tabela 2. Cechy, które osoby w wieku 60–79 lat uznają za najważniejsze..., cd.

Najważniejsze cechy pracy zawodowej	Mężczyźni	Kobiety
Odpowiednia płaca	56,8	52,3
Inne czynniki	3,0	3,7

Źródło: U. Kłosiewicz-Górecka, *Diagnoza wybranych grup bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy*, w: *Rynek pracy w Polsce w początkach XXI. Wybrane zagadnienia*, red. U. Klonowska, Warszawa: IBRKIK 2012, s. 108.

Istotna z punktu widzenia rozważań dotyczących miejsca seniorów na rynku pracy jest analiza związana z postrzeganiem i zatrudnianiem starszych pracowników przez pracodawców. Badania pokazują, że przy zatrudnianiu najważniejszym parametrem dla pracodawców jest wiek kandydatów. Im starsi pracownicy, tym generalnie mniej atrakcyjni dla pracodawcy<sup>45</sup>. Okazuje się, że pracodawcy nie chcą zatrudniać starszych pracowników z różnych powodów. Katalog wad starszych pracowników jest równie bogaty.

Pracodawcy zwracają uwagę przede wszystkim na gorsze wykształcenie (w tym nieznaną języków obcych); niechęć do nauki; małą otwartość na nowości i małą elastyczność; problemy ze zdrowiem; spadek wydajności fizycznej; problemy z komunikatywnością i słabiej rozwinięte miękkie umiejętności niezbędne w kontaktach z klientami; nawyki z PRL (korzystanie z telefonów firmowych w celach prywatnych; załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy); mniejszą kreatywność; niższe kompetencje dotyczące korzystania z nowoczesnych technologii; niezrozumienie zasad obowiązujących na rynkach kapitalistycznych; niechęć do nowoczesnych form zarządzania zespołem<sup>46</sup>.

Badania pokazują też jednak, że pracodawcy w starszych pracownikach cenią sobie najbardziej: cierpliwość, dokładność, dyspozycyjność, mądrość życiową, pracowitość, sumienność, odpowiedzialność, doświadczenie, umiejętności, kwalifikacje, wykształcenie i uprawnienia potrzebne na danym stanowisku, posiadanie dużej wiedzy i praktyki, dyspozycyjność, lojalność i przywiązanie do miejsca pracy, poszanowanie pracy, zdyscyplinowanie i pracowitość.

Niestety należy zwrócić uwagę, że pracodawcy, przyjmując do pracy, biorą również pod uwagę koszty utrzymania, dlatego też sytuacja starszych pracowników na rynku pracy jest tak trudna. Pracodawcy ponoszą niższe koszty, przyjmując do pracy młodych, niedoświadczonych pracowników. Starszy pracownik generuje niestety większe nakłady dla przedsiębiorstwa, a dodatkowo

<sup>45</sup> J. Perek-Białas, K. Turek, *Starszy pracownik z punktu widzenia pracodawcy*, w: *Ku socjologii starości*, dz. cyt., s. 139.

<sup>46</sup> Ł. Krzyżanowska, „Homo sovieticus” czy doświadczony pracownik? – opinie pracodawców o pracownikach 50+, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica” 2013, nr 291, s. 86.

ma przyznany tzw. okres chroniony przed emeryturą i wtedy nie można go zwolnić.

Mówiąc o pracy seniorów na emeryturze, warto odnieść się nie tylko do ich aktywności związanej z pracą zawodową, ale także „do tego wymiaru pracy, dzięki któremu powstają i powstawać mogą wszystkie inne wartości, w tym także duchowe”<sup>47</sup>. Do tego rodzaju pracy będziemy zaliczali czas poświęcony na bezpłatną pracę, czyli tzw. działania nieformalne. Do działań nieformalnych, w jakie angażują się seniorzy, zaliczyć należy również pomoc dla sąsiadów, opiekę nad osobami chorymi i dziećmi w rodzinie. Wartość ekonomiczna pracy nieformalnej jest bardzo trudna do oszacowania i najczęściej pomija się ją w analizach ekonomicznych. Działania te mogą okazać się ważną częścią codziennego życia osób starszych i stanowią istotny wkład do społeczeństwa<sup>48</sup>. Analiza danych pokazuje, że co piąta starsza osoba poświęca swój wolny czas na bezpłatną pracę w różnych organizacjach:

[...] najwięcej w ramach Kościołów, wspólnot, organizacji religijnych lub placówek przez nie prowadzonych (ok. 11%), ale popularne było również angażowanie się w działalność organizacji pozarządowych o charakterze świeckim (ok. 6%). W pozostałych rodzajach organizacji starsi wolontariusze pracowali rzadziej, podobnie jak i młodszy. Badania SHARE pokazują, że zaangażowanie w wolontariat w Polsce plasuje się na jednym z najniższych miejsc w Europie. Nie oznacza to jednak, że w Polsce seniorzy nie angażują się w takie prace. Według danych Europejskiego Sondażu Społecznego ok. 5% populacji w wieku 50+ pracowało na zasadach wolontariatu. Innym rodzajem pracy nieformalnej Polaków była opieka nad osobami chorymi w rodzinie. Badania z 2008 roku pokazują, że 31% kobiet (w wieku 50–65 lat) i 20% mężczyzn (w wieku 55–70 lat) opiekowało się chorymi członkami rodziny<sup>49</sup>.

**Można zatem zauważyć, że**

Aktywność osób starszych była zatem stosunkowo duża i tylko nieznacznie niższa niż w skali całego społeczeństwa. Poziom zaangażowania w bezpłatną pracę na rzecz poszczególnych rodzajów organizacji w dużym stopniu odzwierciedla deklarowaną przynależność do nich – osoby starsze nieznacznie częściej niż pozostałe angażowały się w bezpłatną pracę na rzecz organizacji o charakterze religijnym, natomiast rzadziej – na rzecz świeckich organizacji pozarządowych. Większość wolontariuszy pracowała regularnie, co najmniej raz na trzy miesiące, dla przynajmniej jednego rodzaju organizacji. Częściej pracę bezpłatną wykonywali starsi mężczyźni niż kobiety,

<sup>47</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki...*, dz. cyt., s. 80.

<sup>48</sup> P. Bambrick, B. Bonder, *Older Adults' Perceptions of Work*, „Work” 2005, no. 24, s. 78.

<sup>49</sup> K. Turek, *Aktywność społeczna osób starszych w Polsce*, w: *Ku socjologii starości*, dz. cyt., s. 158.

za wyjątkiem pracy na rzecz organizacji o charakterze religijnym oraz w ramach instytucji sektora publicznego<sup>50</sup>.

## Podsumowanie

Badania pokazują, że seniorzy mają potrzebę pozostania aktywnymi zarówno społecznie, jak i zawodowo. Po osiągnięciu wieku emerytalnego korzystają z możliwości przejścia na emeryturę i jednocześnie podejmują inną formę aktywności. Może zatem warto rozważyć pracę ludzką nie tylko w aspekcie materialnym, jako zdolność do wytwarzania towarów i usług, lecz również w aspekcie relacji społecznych. Może warto zacząć mierzyć wartość pracy nie tylko przez wartość pieniądza<sup>51</sup>. Tym, co decyduje o dobrej jakości życia, niekoniecznie jest tylko praca zarobkowa, ale również praca na rzecz innych, praca nie zawsze płatna. Może warto wykorzystać potencjał seniorów w dziedzinach, w których oni sami chcą się realizować.

## Streszczenie

W artykule pokazano, jakie są przyczyny opuszczania przez starsze osoby rynku pracy lub pozostawania na nim. Przedstawiono, jak postrzegani są starsi pracownicy przez pracodawców, i rozważono słuszność stwierdzenia, że wraz z przejściem na emeryturę kończy się aktywność zawodowa seniorów.

Słowa kluczowe: seniorzy, praca, rynek pracy.

## Summary

In this paper, it is discussed the reasons for leaving or staying in the labour market of older people. It is presented as older workers are perceived by employers and whether it is right to say that with the retirement ends senior professional activity.

Keywords: seniors, job, labour market.

<sup>50</sup> *Jak się żyje osobom starszym...*, dz. cyt., s. 4.

<sup>51</sup> P. Bambrick, B. Bonder, *Older Adults' Perceptions...*, dz. cyt., s. 79.

## Bibliografia

- Adamiec J., *Polityka przedłużania aktywności zawodowej osób starszych*, „Studia BAS” 2012, nr 2.
- Bałandynowicz-Panfil K., *Znaczenie aktywności zawodowej dla jakości życia osób starszych*, w: *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*, red. D. Kałuża, P. Szukalski, Łódź: Biblioteka 2010.
- Bambrick P., Bonder B., *Older Adults' Perceptions of Work*, „Work” 2005, no. 24.
- Bogaj A., *Człowiek w środowisku pracy*, w: S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Warszawa: W AiP 2007.
- Bredt S., *Between Labour Market and Retirement Pension – Flexible Transition as a New Paradigm for Ageing Societies?*, „International Social Security Review” 2008, vol. 61, no. 4.
- Dach Z., *Przemiany współczesnych rynków pracy*, „Zeszyty Naukowe / Polskie Towarzystwo Ekonomiczne” 2008, nr 6.
- Furmanek W., *Etyczne wymiary współczesnej pracy człowieka*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1.
- Giddens A., *Socjologia*, przeł. A. Szulżycka, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2006.
- Jak się żyje osobom starszym w Polsce?*, Warszawa: GUS 2012, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WA\\_jak\\_sie\\_zyje\\_os\\_starszym\\_w\\_pl\\_30\\_XI\\_2012.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WA_jak_sie_zyje_os_starszym_w_pl_30_XI_2012.pdf) [dostęp: 17.10.2014].
- Jan Paweł II, *Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II o pracy ludzkiej „Laborem exercens”*, Warszawa: Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych 1982.
- Kłosiewicz-Górecka U., *Diagnoza wybranych grup bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy*, w: *Rynek pracy w Polsce w początkach XXI wieku. Wybrane zagadnienia*, red. U. Klonowska, Warszawa: IBRKIK 2012.
- Krzyżanowska Ł., *„Homo sovieticus” czy doświadczony pracownik? – opinie pracodawców o pracownikach 50 +*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica” 2013, nr 291.
- Krzyżanowska Ł., *„Urlop” czy „zestanie” – stosunek Polaków do emerytur*, w: *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011.
- Kwiatkowski S.M., *Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna*, w: S. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Warszawa: W AiP 2007.
- Łukasik J.M., *Codziennie doświadczenia nauczycieli w pracy z młodzieżą*, w: *Kryza pedagogiki?*, red. M. PISOŇOVÁ, P. TOMÁNEK, Z. BRUNCLÍKOVÁ, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislavě. Katedra pedagogiky a sociálnej pedagogiky. Pedagogická fakulta 2013.
- Łukasik J.M., Koćwin A., *O wartości pracy. Recepja myśli społecznej Kardynała Stefana Wyszyńskiego*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1.
- O sytuacji ludzi starszych*, red. J. Hryniewicz, Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa 2012.
- Pagan R., *Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction for Older Workers with Disabilities in Europe*, „Journal of Happiness Study” 2013, no. 14.

- Perek-Białas J., Turek K., *Starszy pracownik z punktu widzenia pracodawcy*, w: *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011.
- Pikuła N.G., *Bezrobocie przyczyną degradacji indywidualnej i społecznej*, w: *Wybrane zagadnienia z pomocy i integracji społecznej*, red. J. Matejek, N.G. Pikuła, Kraków: Scriptum 2014.
- Pikuła N., *Etos starości w aspekcie społecznym. Gerontologia dla pracowników społecznych*, Kraków: WAM 2011.
- Solak A., *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności*, Warszawa: Wyd. UKSW 2004.
- Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się struktury ludności w świetle prognozy na lata 2014–2050*, Warszawa: GUS 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/sytuacja-demograficzna-osob-starszych-i-konsekwencje-starzenia-sie-ludnosci-polski-w-swietle-prognozy-na-lata-2014-2050,18,1.html> [dostęp: 17.10.2014].
- Szukalski P., *Aktywność zawodowa*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludności w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błądowski, Poznań: Termedia 2012.
- Szukalski P., *Starzenie się zasobów pracy w Europie – czy dotyka w tym samym stopniu wszystkie sektory gospodarki?*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica” 2013, nr 291.
- Szymański M., *Socjologia edukacji. Zarys problematyki*, Kraków: Impuls 2013.
- Turek K., *Aktywność społeczna osób starszych w Polsce*, w: *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011.
- Urbaniak B., *Aktywizacja zawodowa starszego pokolenia – czy Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej dobrze ją promuje?*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica” 2013, nr 291.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wyd. AB im. Kazimierza Wielkiego 2005.
- Wyszyński S., *Duch pracy ludzkiej. Myśl o wartości pracy*, Poznań: Księgarnia św. Wojciecha 1957.



Katarzyna Białożył

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

## Produktywność osób starszych – czy produktywny jest tylko aktywny zawodowo senior?

Productivity elderly – is productive  
only professionally active senior?

### Wstęp

Cywilizacyjne przeobrażenia, które zachodzą na wielu płaszczyznach życia na poziomie indywidualnym oraz grupowym, przyczyniły się do powstania społeczeństwa opartego na wiedzy, informacji oraz technologii. Wszechobecny rozwój i postęp prowadzą do „zawierzenia” maszynom i urządzeniom technologicznym.

Osiągnięcia XX wieku przyczyniły się do zmian w wielu sferach życia społecznego, gospodarczego, ekonomicznego, politycznego i kulturowego różnorodnych cywilizacji. Zmiany te widoczne są zwłaszcza w tzw. krajach „zachodniej kultury”. Procesy globalizacji, wzrost poziomu technologii, rozwój ekonomiczny i gospodarczy mają ogromny wpływ zarówno na rozwój jednostek, jak i całych społeczeństw<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> N.G. Pikuła, *Aktualna sytuacja i tendencja zmian w rodzinie XXI wieku*, w: *Wybrane zagadnienia pedagogiki rodziny*, red. A. Błasiak, E. Dybowska, Kraków: WAM 2010, s. 43.

Mogłoby się wydawać, że dokonujące się zmiany niosą za sobą w większości pozytywne aspekty, niemniej jednak społeczeństwa, skupiając się na miłowych krokach cywilizacyjnych, spychają na dalszy plan problemy i kwestie związane z funkcjonowaniem i życiem codziennym lub o nich zapominają. Obecnie możemy zauważyć pewnego rodzaju rozdwojenie cywilizacyjne – z jednej strony wzniosłe idee, dokonujący się postęp, który ma służyć ogółowi społeczeństwa, z drugiej zaś bieda, ubóstwo, patologie społeczne, przemoc wobec najsłabszych, prostytucja dzieci i młodzieży, zwiększająca się liczba rozwodów, dezintegrujące zmiany zachodzące w nowoczesnych rodzinach, rosnąca liczba jednostek marginalizowanych i wykluczanych ze społeczeństwa.

Wszechobecna kultura instant stała się symbolem współczesnego człowieka, który w swoim życiu pragnie „natychmiast” osiągnąć sukces, prestiż, a tym samym pozycję społeczną. Szybki tryb życia stanowi jeden z czynników wpływających na osoby, które z różnych przyczyn nie mogą „nadążyć” za ogółem społeczeństwa, są z niego wykluczane. Grupą znacznie narażoną na marginalizację stają się osoby starsze.

## Zmiany demograficzne w Polsce

Proces starzenia się społeczeństw stał się faktem. Sukcesywnie w większości państw świata wzrasta liczba osób po 60. roku życia przy jednoczesnym spadku liczby urodzeń.

Według prognoz demograficznych zjawisko starzenia się współczesnych społeczeństw, w tym głównie Europy, będzie narastać przynajmniej do 2050 roku. Przybędzie 70 mln ludzi starych, choć liczba ludności ogółem spadnie w tym czasie o 80 mln<sup>2</sup>.

Zjawisko odwróconej piramidy demograficznej bezpośrednio dotyka również i Polskę, nasz kraj znajduje się w 30 państw świata, o których mówi się, że są „krajami starymi”. Zmiany demograficzne w Polsce rozpoczęły się już w 1967 roku, kiedy to liczba osób powyżej 65. roku życia w ogólnej strukturze społecznej wyniosła powyżej 7%. Lata 70. i 80. XX wieku przyniosły za sobą znaczny spadek liczby urodzeń, co zapoczątkowało zjawisko określane mianem depresji urodzeniowej, która trwała do 2003 roku<sup>3</sup>. Według prognoz demografów do 2050 roku 35,8% polskiego społeczeństwa będą stanowiły osoby powyżej 60. roku życia. Należy podkreślić, że starzenie się społeczeństw zwią-

<sup>2</sup> E. Trafiałek, *Polityka społeczno-gospodarcza. Wybrane problemy i zadania*, Katowice: Śląsk 2012, s. 13.

<sup>3</sup> Zob. *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku*, Warszawa: GUS 2013, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L\\_podst\\_inf\\_o\\_rozwoju\\_dem\\_pl\\_do\\_2012.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2012.pdf) [dostęp: 12.09.2014].



zane jest z wydłużeniem ludzkiego życia, dlatego też najstarsza grupa wiekowa nie może być utożsamiana z czymś jednorodnym. Gerontolodzy coraz częściej dokonują podziału wśród seniorów na:

- jednostki w wieku 65–75 lat, które są określane jako „młodzi starzy” (ang. *young old*);
- osoby w wieku 75–85 lat – „starzy starzy” (ang. *old old*);
- ludzi powyżej 85. roku życia – „najstarsi starzy” (ang. *the oldest old*).

Istotne wydaje się, jak wskazują dane demograficzne, że w Polsce (podobnie jak w większości państw świata) zwiększa się liczba osób 85+. W 2013 roku liczba osób powyżej 85 lat wyniosła w naszym kraju 602 809<sup>4</sup>. Jak podaje Główny Urząd Statystyczny,

[...] okres po 2020 roku będzie charakteryzował się gwałtownym starzeniem się ludności. Znaczny przyrost nastąpi w najstarszych grupach wieku. Liczba osób w wieku 85 lat i więcej wzrośnie do 2010 r. o 50% i osiągnie pół miliona, a w 2030 r. do prawie 800 tys.<sup>5</sup>

Zwiększająca się populacja osób najstarszych powoduje, że jesteśmy świadkami tworzenia się grupy wiekowej, która w niedalekiej przyszłości będzie najliczniejszą grupą społeczną, kreującą wizerunek Polski na poziomie mikro i makro. Zmiany demograficzne i odwrócenie piramidy wiekowej sprawiają, że seniorzy stają się grupą, która pomimo stosunkowo niskiego statusu społecznego będzie musiała być uwzględniana na arenie państwowej, to od niej zależeć bowiem będzie w dużej mierze obraz polskiej gospodarki. Wzrost liczebności najstarszej populacji niesie za sobą skutki, które widoczne są na wielu płaszczyznach życia społecznego i gospodarczego kraju.

Jak zauważa Elżbieta Trafiałek, następstwa zwiększającej się liczby seniorów można rozpatrywać w aspektach: ekonomicznym, socjalnym, społecznym, medycznym, kulturowym, prawnym oraz polityczno-instytucjonalnym<sup>6</sup>. Obecnie najszerzej i najgłośniej mówi się o konsekwencjach ekonomicznych, co ściśle związane jest ze zwiększającą się liczbą emerytów i wypłacaniem świadczeń państwowych. Dezaktywizacja zawodowa, przechodzenie na wcześniejsze emerytury czy też renty wpływają bezpośrednio na fakt, że według prognoz w przyszłości niepracująca większość będzie utrzymywana przez pracującą mniejszość. By zapobiec drastycznym skutkom ekonomiczno-

<sup>4</sup> Zob. *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30 VI 2013 r.*, Warszawa: GUS 2013, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L\\_ludnosc\\_stan\\_struktura\\_30-06-2013.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_ludnosc_stan_struktura_30-06-2013.pdf) [dostęp: 14.11.2014].

<sup>5</sup> *Prognoza ludności na lata 2003–2030*, 22.03.2004, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2003-2030,1,2.html>, GUS [dostęp: 14.11.2014].

<sup>6</sup> Zob. E. Trafiałek, *Polityka społeczno-gospodarcza...*, dz. cyt., 147–148.

-gospodarczym, w Polsce, podobnie jak w większości państw Unii Europejskiej, zgodnie z założeniami strategii lizbońskiej wydłużono wiek emerytalny.

Od 1 stycznia 2013 roku, na mocy Ustawy z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2012), powszechny wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie do 31 grudnia 1952 roku wynosi 60 lat i w zależności od miesiąca urodzin – w przedziałach trzymiesięcznych – wzrasta o miesiąc aż do wieku 67 lat, który dotyczy kobiet urodzonych po 30 września 1973 roku. Zasada wydłużenia wieku emerytalnego (co miesiąc) w trzymiesięcznych przedziałach urodzenia obowiązuje również mężczyzn<sup>7</sup>.

Wydłużenie wieku emerytalnego ma pozytywnie wpłynąć na budżet państwa oraz ograniczyć wydatki socjalne na osoby starsze.

Społeczne skutki starzenia się widoczne są przede wszystkim na rynku pracy oraz w postawach młodszych pokoleń wobec najstarszej generacji. Przeświadczenie młodych osób, że starsi pracownicy „zajmują” im miejsca pracy, sprawia, iż mamy do czynienia z przejawami ageizmu, dyskryminacji wiekowej oraz marginalizacji seniorów. Zachwiana równowaga międzypokoleniowa implikuje poczucie zagrożenia i braku spójności społecznej, co ma negatywne przełożenie w funkcjonowaniu na poziomie indywidualnym czy też rodzinnym. Obniżenie pozycji społecznej emerytów skutkuje postrzeganiem ich jako biernych świadczeniobiorców, którzy już nic nie wnoszą w rozwój społeczny. To kulturowe przeświadczenie spowodowane jest narastającym kultem ciała i atrakcyjności, degradacją starości oraz kreowaniem zniekształconego wizerunku seniorów, który w większości przypadków sprzyja tworzeniu negatywnych stereotypów. Kulturowe skutki siwienia społeczeństw widoczne są również w zanikaniu rodzin wielopokoleniowych, które wspólnie zamieszkują. Pomimo że dziecko ma babcię, dziadków, coraz częściej i pradiadków, to jednak sporadyczne kontakty oraz brak zainteresowania młodszych pokoleń prowadzą do samotności i osamotnienia najstarszych członków rodziny. Niskie poczucie bezpieczeństwa i akceptacji już w podstawowej komórce społecznej, jaką jest rodzina, sprawia, że seniorzy są wykluczani z najważniejszych obszarów życia społecznego.

Źródłem izolacji osób starszych jest brak dostępu do informacji, mediów, infrastruktury społecznej, usług, do opieki medycznej, leków, edukacji, kultury, do profesjonalnej opieki i pomocy socjalnej<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Ł. Krzyżowski, W. Kowalik, K. Suwada i in., *Młodzi emeryci w Polsce. Między biernością a aktywnością*, Warszawa: Scholar 2014, s. 83.

<sup>8</sup> E. Trafiałek, *Polityka społeczno-gospodarcza...*, dz. cyt., s. 18.

Sytuacja społeczna seniorów w naszym kraju wzbudza wiele zastrzeżeń, niemniej jednak dopóki nie zmienią się mentalność i postrzeganie starzejących się jednostek tylko przez pryzmat „kosztów” i „strat” dla państwa, dopóty niemożliwe będzie stworzenie środowiska w pełni przyjaznego i otwartego na potrzeby najstarszej generacji. Co zastanawiające, wiele mówi się o wzroście liczebności osób starszych w ogólnej strukturze ludności, jednakże trudno jest nam spojrzeć na starość w kontekście zysków i korzyści, jakie mogą wnieść ludzie starzy w społeczne i gospodarcze funkcjonowanie, wystarczy tylko dostrzec szanse „srebrnej gospodarki”<sup>9</sup>.

Jak zauważają Zofia Szarota i Remigiusz Janusz Kijak:

[...] w srebrnej gospodarce ludzie są traktowani jako aktywna, produktywna i przydatna społecznie grupa. [...] *Silver economy* łączy interesy producentów i biznesu z sektorem opieki nad seniorem. [...] Proces starzenia się społeczeństw wpływa na rozwój nowych segmentów rynku usług<sup>10</sup>.

Rozwój ten posłuży całej gospodarce, która zyska nowych konsumentów i usługobiorców.

## Obraz polskiego emeryta

Zaprezentowane powyżej dane demograficzne wskazują, że starość, rozumiana jako ostatnia faza ludzkiego życia, znacząco się wydłużyła (i będzie się wydłużać). Dokonujący się rozwój medycyny oraz propagowanie zdrowego stylu życia spowodowały, że po osiągnięciu wieku senioralnego jednostka prawdopodobnie przeżyje jeszcze 20–30 lat, co stanowi jedną czwartą jej życia. Zbiorowość osób starszych, która przebywa na emeryturze, można scharakteryzować przez pryzmat dziesięciu kategorii:

1. Pierwsza odnosi do ludzi starszych jako jednostek uzależnionych ekonomicznie.
2. Druga kategoria charakteryzuje jednostki przez pryzmat nowych ról społecznych, które przyjmuje się w momencie dezaktywizacji zawodowej, i jednoczesnej modyfikacji dotychczasowo pełnionych funkcji.
3. Emeryci jako kapitał rodzinny. Często w momencie przejścia na świadczenia państwowe seniorzy podejmują się opieki i wychowania wnucząt, angażują się w życie rodzinne.
4. Osoby starsze jako jednostki mobilne i nieograniczone przez sztywne godziny pracy.

<sup>9</sup> Termin „srebrna gospodarka” odnosi się do produktów i usług przeznaczonych dla ludzi starszych.

<sup>10</sup> R.J. Kijak, Z. Szarota, *Starość. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich 2013, s. 31.

5. Emerycy jako rosnąca grupa konsumentów, którzy posiadają w miarę stabilny i pewny dochód, dlatego też mają prawo oczekiwać, że rynek będzie się coraz bardziej na nich otwierał.
6. Ludzie starsi jako wspólnota, która znajduje się na ściśle określonym etapie życia (jest to okres schyłkowy).
7. Najstarsze pokolenie jako liczny elektorat wyborczy oraz potencjał polityczny, który może zostać wykorzystany przez młodsze pokolenia.
8. Seniorzy jako pacjenci, odbiorcy usług medycznych.
9. Osoby starsze jako kapitał społeczny realizujący się w organizacjach pozarządowych i działający na rzecz innych.
10. Najstarsze pokolenia jako grupa marginalizowana i wykluczana ze społeczeństwa<sup>11</sup>.

Wymieniona kategoryzacja osób starszych pozwala zobaczyć, jak wiele różnych aspektów funkcjonowania seniorów należy rozważyć, abyśmy mogli holistycznie spojrzeć na starość. Tylko patrzenie horyzontalne i całościowe pozwala dostrzec wiele korzyści, jakie niesie za sobą posiadanie licznej grupy emerytów w ogólnej strukturze społecznej.

Przejęcie na emeryturę stanowi wyzwanie zarówno dla jednostki, jak i całego społeczeństwa. Osoby starsze obawiają się życia na emeryturze, co wynika bezpośrednio ze społecznego obrazu seniora – emeryta. Literatura przedmiotu wskazuje, że emerytura w całym toku życia stanowi proces, a nie pojedyncze wydarzenie<sup>12</sup>. Proces ten bywa złożony, a jego przeżywanie jest uzależnione od wielu indywidualnych i społecznych czynników.

Do osobniczych uwarunkowań możemy zaliczyć: stan zdrowia, sytuację rodzinną, motywy przejścia na świadczenia państwowe czy też satysfakcję i jakość życia. Wśród społecznych czynników wpływających na przeżywanie emerytury przez osoby wychodzące z rynku pracy bez wątplenia najistotniejszym są postawy i zachowania społeczne względem seniorów, którzy podejmują decyzję o dezaktywizacji zawodowej.

Obecny obraz polskiego emeryta nie napawa optymizmem.

W Polsce w ostatnich latach panuje powszechne przekonanie, że osoby starsze są grupą szczególnie zagrożoną biedą i ubóstwem. Przejściu na emeryturę lub rentę nie-rzadko towarzyszy pogorszenie sytuacji materialnej, obniżenie standardu życiowego, a nawet ubóstwo. W okresie emerytalnym pojawiają się różnorodne trudności finansowe. Brakuje pieniędzy na wyżywienie, opłaty za mieszkanie, odzież i na lekarstwa<sup>13</sup>.

Należy jednak zaznaczyć, że postrzeganie seniorów jako osób biednych, których poziom życia pogarsza się w momencie przejścia na świadczenia pań-

<sup>11</sup> Zob. Ł. Krzyżowski, W. Kowalik, K. Suwada i in., *Młodzi emeryci...*, dz. cyt., s. 28.

<sup>12</sup> Zob. tamże, s. 32.

<sup>13</sup> N.G. Pikuła, *Senior w przestrzeni społecznej*, Warszawa: Borgis 2013, s. 127.

stwowe, jest spowodowane utrwalonymi i negatywnymi przekonaniem, jakie na stałe zakorzeniły się w świadomości społecznej. Istotne wydaje się, że poziom ekonomicznego funkcjonowania najstarszej grupy wiekowej jest uzależniony, oprócz emerytury, od posiadanych oszczędności z wcześniejszych lat. Jak zauważa Katarzyna Uzar:

Biorąc pod uwagę wysokość dochodów uzyskiwanych przez polskich seniorów, można stwierdzić, iż są one stosunkowo niskie w porównaniu z innymi krajami, aczkolwiek paradoksalnie sytuacja materialna osób starszych w naszym kraju jest lepsza niż pozostałych grup społecznych<sup>14</sup>.

Krzywdzące wydaje się uogólnianie, że seniorzy w naszym kraju są ubodzy. Oczywiście ich sytuacja społeczna jest ciężka, niemniej jednak nie możemy generalizować i opierać się na panujących opiniach i przekonaniach z wcześniejszych lat.

## Dezaktywizacja zawodowa

Zwiększające się grono osób, które w naszym kraju są na „przedpolu” emerytury, wymusiło społeczną debatę na temat poziomu zatrudnienia jednostek po 55. roku życia.

Pomimo negatywnych tendencji w gospodarce i zatrudnieniu ogółem, w latach 2007–2012 liczba osób pracujących w tej grupie wieku zwiększyła się o ponad 800 tysięcy. Nadal jednak widoczna jest duża dysproporcja między sytuacją Polski a sytuacją innych krajów UE (na koniec 2012 r. wskaźnik zatrudnienia w grupie 50–64 lata wyniósł w Polsce 50%, podczas gdy w krajach UE-15 był na poziomie 61%)<sup>15</sup>.

Mimo tego, że osoba, która pozostaje dłużej aktywna zawodowo, uzyskuje wyższą emeryturę, to i tak znacząca większość populacji wykorzystuje możliwość wcześniejszego przejścia na świadczenia państwowe. Taka sytuacja spowodowana jest licznymi czynnikami, które autorzy publikacji *Młodzi emeryci w Polsce* określają jako „czynniki wypychające z rynku pracy” (zalicza się do nich m.in.: stan zdrowia, przyczyny rodzinne lub związane z opieką nad innymi, utratę bądź brak możliwości znalezienia pracy, relacje ze współpracownikami)<sup>16</sup>. Dorota Kałuża-Kopias wskazuje, że obecnie pomimo

<sup>14</sup> K. Uzar, *Wychowanie w perspektywie starości, personalistyczne podstawy geragogiki*, Lublin: Wyd. KUL 2011, s. 25–26.

<sup>15</sup> Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, M.P. z 2014 r., poz. 115, s. 10.

<sup>16</sup> Zob. Ł. Krzyżowski, W. Kowalik, K. Suwada i in., *Młodzi emeryci...*, dz. cyt., s. 86–95.

wzrostu świadomości społecznej na temat negatywnych stereotypów ludzi starszych, wielu pracodawców nadal niechętnie zatrudnia osoby w tym wieku, utożsamiając je z jednostkami nieproduktywnymi, które przez swój wiek pracują wolniej i mniej wydajnie<sup>17</sup>. Literatura przedmiotu sygnalizuje ponadto, że na gorszą, w porównaniu z innymi grupami wiekowymi, sytuację ludzi po 55. roku życia wpływa mnogość czynników, które wzajemnie ze sobą korelują, znacznie obniżając wartość starszego pracownika<sup>18</sup>.

Korzystanie z możliwości wcześniejszego przejścia na świadczenia państwowe lub też rezygnacja z pracy w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego są czymś powszechnym i zrozumiałym. Niemniej jednak w ogólnym przeświadczeniu społecznym utrwaliło się przekonanie, że osoba przechodząca na świadczenia państwowe staje się jednostką nieproduktywną, ponieważ w sensie ekonomicznym nie przynosi żadnych korzyści dla państwa.

## Produktywność osób starszych

Produktywność osób starszych należy jednak rozpatrywać w szerszym znaczeniu niż tylko ekonomiczne. Wobec zachodzącego procesu starzenia się populacji rządu i społeczeństwa nie mogą opierać ocen produktywności najstarszej generacji tylko i wyłącznie na jej pracy zarobkowej. Tym bardziej że w dobie wydłużenia ludzkiego życia (w 2012 roku średnia długość życia kobiet wynosiła 81 lat, natomiast mężczyzn 72,7<sup>19</sup>) nie ma możliwości, by osoby w takim wieku podejmowały lub też kontynuowały pracę zawodową, co jest spowodowane naturalnym procesem starzenia się organizmu i wiążącymi się z tym zmianami w funkcjonowaniu biologicznym.

Produktywność ludzi starszych powinna być rozpatrywana w kontekście produktywnego starzenia się, a więc takiego przeżywania starości przez jednostkę i zbiorowości, które będzie uwzględniało potencjał najstarszej generacji i zaangażowanie w jego wykorzystanie. Socjologiczna koncepcja produk-

<sup>17</sup> D. Kałuża-Kopias, *Osoby po pięćdziesiątym roku życia jako grupa w szczególnej sytuacji na rynku pracy*, w: *Zagrożenia człowieczeństwa*, t. 2, red. E. Kantowicz, G. Orzechowska, Kraków: Impuls 2012.

<sup>18</sup> Zob. T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych 2006; K. Białożył, *Aktywność zawodowa kobiet po 50. roku życia w Polsce*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1; G. Gęsicka, *Bezrobocie i niska aktywność zawodowa w grupie osób 50+ wymaga działań i przemyślanych strategii*, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, red. J. Tokarz, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2007; I. Jaroszevska-Ignatowska, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, w: *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, red. B. Tokarz, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2005.

<sup>19</sup> *Trwanie życia w 2012 roku*, Warszawa: GUS 2013, s. 14, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/LUD\\_trwanie\\_zycia\\_2012.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/LUD_trwanie_zycia_2012.pdf) [dostęp: 15.11.2014].

tywności bierze pod uwagę aktywności na rynku pracy, wolontariat, działanie na rzecz poszczególnych członków rodziny, pomoc nieformalną, jeśli jest ona istotna dla innych. Produktywnością człowieka zajmują się również psychologowie, którzy przyjęli, że produktywna jest ta jednostka, która podejmuje działania skoncentrowane na podnoszeniu jakości życia przez aktywność fizyczną i dbałość o kontakty interpersonalne<sup>20</sup>.

Uwzględniając aspekt socjologiczny i psychologiczny produktywności, możemy stwierdzić, że polscy seniorzy, pomimo dezaktywizacji zawodowej, czas emerytury starają się spędzić w sposób produktywny i wykorzystać go jako okres konstruktywnego działania.

Najstarsza grupa Polaków angażuje się w opisane niżej działania.

## Wolontariat

Zaangażowanie polskich seniorów w działania wolontarystyczne, w porównaniu z państwami europejskimi, znajduje się na dość niskim poziomie – w 2012 roku wyniosło zaledwie 12%. Ta forma działania społecznego jest najbardziej rozpowszechniona w krajach skandynawskich i Holandii, gdzie aktywność na rzecz innych deklaruje 56% osób powyżej 55. roku życia<sup>21</sup>. Pomimo stosunkowo małej liczby wolontariuszy seniorów ta forma zaangażowania na rzecz innych, w świetle badań<sup>22</sup>, pozwala na jednoczesne wykorzystanie potencjału i możliwości najstarszego pokolenia, podejmującego działania skoncentrowane na osobach potrzebujących, które przez obecność wolontariusza zyskują wsparcie i pomoc. Korzyści doświadczą również sam senior, zyskując poczucie przynależności i społecznej akceptacji.

Działanie charytatywne wpływa na życie każdego wolontariusza, zmienia jego światopogląd, ułatwia mu obiektywne spojrzenie na problemy innych ludzi. Daje poczucie sensu życia, podwyższa samoocenę oraz wyznacza pozycję w społeczeństwie<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Zob. Ł. Krzyżowski, W. Kowalik, K. Suwada i in., *Młodzi emeryci...*, dz. cyt., s. 26.

<sup>21</sup> F. Pazdarski, P. Sobieska-Peszko, *Wolontariat osób dojrzałych w Polsce – ekspertyza dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, s. 15, [http://www.pozytek.gov.pl/files/pozytek/PO%20FIO/Wolontariat\\_osob\\_dojrzalych-ekspertyzawww.pdf](http://www.pozytek.gov.pl/files/pozytek/PO%20FIO/Wolontariat_osob_dojrzalych-ekspertyzawww.pdf) [dostęp: 14.11.2014].

<sup>22</sup> Badania na wolontariuszach powyżej 60. roku życia przeprowadzili m.in.: A. Fabiś, S. Kędzierska, *Wolontariat hospicyjny seniorów*, w: *Aktywność społeczna, kulturalna i oświatowa seniorów*, red. A. Fabiś, Bielsko-Biała: Biblioteka Gerontologii Społecznej 2008; K. Białożył, *Pozytywny obraz własnej starości i jego wpływ na społeczne funkcjonowanie seniorów*, w: *Inkluzja społeczna jako remedium pedagogiczne w dobie kryzysu*, red. L. Pytka, T. Zacharuk, E. Jówko, Siedlce: Wyd. UPH 2014.

<sup>23</sup> P. Broniecka, *Prawne aspekty działalności wolontariackiej*, w: *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, red. B. Matyjas, Kielce: Apla 2009, s. 113.

Wolontariat ludzi starszych w aspekcie społeczeństwa odwołuje się przede wszystkim do wytwarzania przez seniorów przestrzeni do działań, w której będzie możliwość wykorzystania kapitału i doświadczenia emerytów. Produktowność osób starszych wyrażona przez działania prospołeczne staje się przeciwwagą dla szybkiego trybu życia, w którym hołduje się dobrom i korzyściom materialnym. Zaangażowanie na rzecz innych pozwala seniorom kreować nowy wizerunek ostatniej fazy życia, co może służyć młodszym pokoleniom w procesie przygotowania i osvajania z ich własną starością.

### Udział w zajęciach uniwersytetu trzeciego wieku

Psychologiczne ujęcie produktywności wskazuje na potrzebę podnoszenia jakości życia, która zależna jest od wielu czynników wzajemnie na siebie oddziałujących.

Jakość życia ocenia się przez pryzmat wielu obszarów życia, między innymi stanu fizycznego (zdrowie, ból), stanu psychicznego, relacji społecznych (stosunki w rodzinie i z innymi ludźmi), warunków ekonomicznych, aktywności (praca zawodowa, codzienne czynności, kultura)<sup>24</sup>.

Bez wątpienia czynne zaangażowanie w działalność UTW (uniwersytety trzeciego wieku) pozwala seniorom na zaspokajanie wielu indywidualnych potrzeb, które wpływają na satysfakcję życiową jednostki. Główne cele UTW to:

- włączenie osób starszych do systemu kształcenia ustawczego;
- aktywizacja intelektualna, psychiczna, społeczna i fizyczna osób starszych;
- poszerzenie wiedzy i umiejętności seniorów;
- ułatwienie kontaktów z instytucjami, takimi jak: służba zdrowia, ośrodki kultury, ośrodki rehabilitacyjne i inne;
- angażowanie słuchaczy w aktywność na rzecz otaczającego ich środowiska;
- podtrzymywanie więzi społecznych i komunikacji międzyludzkich wśród seniorów;
- opracowanie metod edukacji i wdrażania profilaktyki gerontologicznej;
- prowadzenie obserwacji naukowych<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> N.G. Pikuła, *Senior w przestrzeni społecznej...*, dz. cyt., s. 85.

<sup>25</sup> K. Ujek, *Starość niejedno ma imię. Studenci Zielonogórskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku przełamują stereotypy na temat ludzi starych* (praca niepublikowana), cyt. za: A. Wachowiak, M. Hałas, *Studenci wrzesińskiego uniwersytetu trzeciego wieku a jakość życia seniorów*, w: *Socjologia starości*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011, s. 258.



Obecnie w Polsce działa ponad 450 UTW<sup>26</sup>, które w większości funkcjonują przy uczelniach wyższych. Z oferty UTW korzysta ponad 100 000 osób<sup>27</sup>. Seniorzy studenci przez udział w wykładach, prelekcjach, wyjazdach, seminariach czy też szkoleniach zdobywają nowe umiejętności i wiedzę. Ustawiczne kształcenie pozwala osobom starszym na czynne uczestnictwo w życiu społecznym, nawet w momencie przejścia na emeryturę. Produktywność uczestników UTW można rozpatrywać w dwóch aspektach:

1. Studia na UTW w większości przypadków są odpłatne (oczywiście stawki są symboliczne, np. 100 zł za semestr), niemniej jednak seniorzy stają się tutaj odbiorcami usługi, za którą płacą. Popyt na nią zwiększa zapotrzebowanie, co jednocześnie pobudza rozwój piątego sektora gospodarki, w którym znajdują się edukacja i kształcenie.
2. Drugi aspekt produktywności uczestników UTW odwołuje się do samorozwoju i zwiększania mobilności osób starszych w celu podejmowania inicjatyw w środowisku lokalnym i zrzeszania się, co sprzyja kreowaniu przestrzeni przyjaznej seniorom. Dzięki rozbudzonej świadomości osoby starsze są w stanie realizować zadania mające na celu podnoszenie jakości ich życia zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym. Rozbudzanie świadomości seniorów na temat ich praw oraz możliwości tworzenia przyjaznych im miejsc jest bardzo istotne. Jak pisze Norbert Pikuła:

Współczesny senior potrafi samodzielnie kształtować własną przestrzeń życiową, a tym samym stawać się nieodzownym elementem kultury, która pomimo iż nastawiona jest na życie w ciągłym biegu, musi stopniowo „zwalniać”, ponieważ w niedalekiej przyszłości w większości będzie ona kształtowana przez ludzi starych. Biorąc pod uwagę prognozy demograficzne oraz zwiększającą się świadomość i zaangażowanie seniorów w życie społeczne, można stwierdzić, iż osoby starsze sukcesywnie stają się liderami oraz kreatorami otoczenia, w którym żyją<sup>28</sup>.

Liderstwo seniorów, o którym wspomina autor, jest możliwe do realizowania właśnie przez uczestnictwo w UTW, klubach seniora lub innych placówkach, których adresatami są osoby starsze.

<sup>26</sup> D. Jachimowicz, W. Nalepa, *Tworzenie Uniwersytetu Trzeciego Wieku krok po kroku*, Nowy Sącz: Ogólnopolska Federacja Uniwersytetów Trzeciego Wieku 2012, s. 9.

<sup>27</sup> Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020, M.P. z 2014 r., poz. 118, s. 35.

<sup>28</sup> N.G. Pikuła, *The Seniors: Creators and Leaders of Contemporary Culture*, „Pedagogy – Bulgarian Journal of Education Research and Practice” 2014, no. 1, s. 100.

### **Udział w klubach seniora, ośrodkach wsparcia oraz innych placówkach ukierunkowanych na człowieka starszego i jego rozwój**

Wraz z zwiększającą się liczbą osób starszych w ogólnej strukturze ludności wzrosło zapotrzebowanie na placówki, które w środowisku lokalnym będą podejmować zadania związane z szeroko definiowaną aktywnością ludzi w podeszłym wieku. Wskutek funkcjonowania tego typu instytucji możliwe staje się podejmowanie działań mających na celu integrację wewnątrzpokoleniową oraz międzypokoleniową. W ramach uczestnictwa jednostki podejmują różnego rodzaju formy aktywności kulturowej, fizycznej i psychicznej, które są dostosowane do indywidualnych możliwości i predyspozycji. Agata Chabior wskazuje, że przez zaangażowanie w szeroko definiowaną aktywność ludzi starszych zostają wypełnione istotne funkcje, które sprzyjają lepszej adaptacji do starości. Autorka do funkcji tych zalicza:

- funkcję adaptacyjną,
- funkcję integracyjną,
- funkcję kompensacyjną,
- funkcję kształcącą,
- funkcję rekreacyjno-rozrywkową,
- funkcję psycho-higieniczną,
- funkcję prestiżową<sup>29</sup>.

Spełnianie tych funkcji pozwala również na odczuwanie zadowolenia i satysfakcji z dotychczasowego życia, a tym samym generuje odczuwanie dobrostanu psychospołecznego.

Ważnym aspektem funkcjonowania tego typu placówek dotyczącym produktywności są zwiększające się mobilność i zaradność seniorów. Podejmują oni samodzielnie decyzję o „powołaniu do życia” organizacji, która będzie się koncentrować na potrzebach najstarszej generacji. Produktywność jednostek w kontekście ich uczestnictwa w placówkach o charakterze rozwojowo-pomocowym uwidacznia się we wszystkich działaniach, które podejmowane są przez organizacje i uczestników na rzecz środowiska lokalnego. Chodzi tutaj o projekty socjalne, organizowane spotkania okolicznościowe, wystawy prac seniorów, kiermasze i spotkania świąteczne. Produktywność można utożsamiać z akcjami, które z jednej strony mają na celu integrację ludzi starszych z ich środowiskiem zamieszkania, z drugiej zaś konstruktywnie wpływają na wszystkie grupy wiekowe znajdujące się w tej społeczności.

<sup>29</sup> Zob. A. Chabior, *Aktywizacja i aktywność ludzi w okresie późnej dorosłości*, Kielce: Wszechnica Świętokrzyska 2011, s. 71.

### Aktywność na polu rodzinnym

Ten aspekt rozpatrywania produktywności emerytów wiąże się z ich zaangażowaniem w życie rodzinne, np. przez opiekę nad wnukami. Babcie i dziadkowie chętnie zajmują się opieką nad najmłodszym pokoleniem w rodzinie. Przez udział w procesie wychowania wnucząt stają się przekazicielami wartości oraz tradycji rodzinnych. Kwestia ta nabiera szczególnego znaczenia obecnie, kiedy mamy do czynienia z zanikaniem pewnych funkcji rodziny, szczególnie jeśli chodzi o funkcję religijną. Seniorzy stają się gwarantem wartości moralnych i kulturowych.

Pomimo że dla wielu osób dziadkowie, którzy poświęcają się opiece nad wnukami, nie są produktywni, to właśnie dzięki ich poświęceniu rodzice mogą wrócić do pracy bez obciążania budżetu rodzinnego wydatkami związanymi z wynajmowaniem niani czy też opiekunki. Produktywność seniorów w kontekście życia rodzinnego jest trudna do jednoznacznego zdefiniowania, ponieważ każda rodzina ma swoją specyfikę, która określa rolę i wpływ najstarszego pokolenia na życie rodzinne.

### Podsumowanie

Zmieniająca się struktura wiekowa w społeczeństwie polskim implikuje liczne zmiany w różnych obszarach życia. W skali państwowej wiele mówi się o ekonomicznych konsekwencjach dezaktywizacji zawodowej osób starszych, podkreślając, że emeryci są nieproduktywni. Wąskie ujęcie produktywności seniorów ogranicza się jedynie do rynku pracy. To ograniczone spojrzenie sprawia, że status społeczny emeryta w Polsce stoi na niskim poziomie. Stereotypowa wizja starości, która jawi się jako kłeska, zubożenie i malkontentstwo, nie napawa optymizmem młodszych pokoleń.

W dobie „siewiejących społeczeństw” istotne staje się, aby na produktywność osób starszych patrzeć przez pryzmat nie tylko ekonomiczny, lecz również socjologiczny i psychologiczny. Takie podejście waloryzuje starość i współczesnego starszego człowieka, który znacznie różni się od emeryta sprzed 30–40 lat. Horyzontalne postrzeganie produktywności pozwala stwierdzić, że nie tylko osoby czynne zawodowo są produktywne i wnoszą kapitał pozwalający na budowanie społeczeństwa opartego na partycypacji.

## Streszczenie

W artykule omówiono zagadnienia związane z produktywnością ludzi starszych. Niski odsetek osób powyżej 55. roku życia na rynku pracy wynika z negatywnego postrzegania tej grupy wiekowej przez społeczeństwo oraz jej słabej pozycji w ogólnej strukturze społecznej. Celem artykułu jest wskazanie szerszego podejścia do kwestii związanych z produktywnością osób starszych, która nie może być zawężana do zatrudnienia i czynności zawodowej.

**Słowa kluczowe:** starzenie się społeczeństw, emeryt, produktywność, pozycja ludzi starszych w Polsce.

## Summary

The article discusses issues related to the productivity of older people. The low proportion of people over 55 years in the labor market that the group is negatively perceived by the public. The purpose of this article is an indication of a broader approach which promotes productivity indexation of old age.

**Keywords:** aging societies, a pensioner, productivity, the position of the elderly in Poland.

## Bibliografia

- Białyżył K., *Aktywność zawodowa kobiet po 50. roku życia w Polsce*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1.
- Białyżył K., *Pozytywny obraz własnej starości i jego wpływ na społeczne funkcjonowanie seniorów*, w: *Inkluzja społeczna jako remedium pedagogiczne w dobie kryzysu*, red. L. Pytko, T. Zacharuk, E. Jówko, Siedlce: Wyd. UPH 2014.
- Broniecka P., *Prawne aspekty działalności wolontariackiej*, w: *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, red. B. Matyjas, Kielce: Apla 2009.
- Chabior A., *Aktywizacja i aktywność ludzi w okresie późnej dorosłości*, Kielce: Wszechnica Świętokrzyska 2011.
- Fabiś A., Kędzierska S., *Wolontariat hospicyjny seniorów*, w: *Aktywność społeczna, kulturalna i oświatowa seniorów*, red. A. Fabiś, Bielsko-Biała: Biblioteka Gerontologii Społecznej 2008.

- Gęsicka G., *Bezrobocie i niska aktywność zawodowa w grupie osób 50+ wymaga działań i przemyślanych strategii*, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, red. J. Tokarz, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2007.
- Jachimowicz D., Nalepa W., *Tworzenie Uniwersytetu Trzeciego Wieku krok po kroku*, Nowy Sącz: Ogólnopolska Federacja Uniwersytetów Trzeciego Wieku 2012.
- Jaroszewska-Ignatowska I., *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, w: *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, red. B. Tokarz, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2005.
- Kałuża-Kopias D., *Osoby po pięćdziesiątym roku życia jako grupa w szczególnej sytuacji na rynku pracy*, w: *Zagrożenia człowieczeństwa*, t. 2, red. E. Kantowicz, G. Orzechowska, Kraków: Impuls 2012.
- Kijak R.J., Szarota Z., *Starość między diagnozą a działaniem*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich 2013.
- Krzyżowski Ł., Kowalik W., Suwada K., Pawlina A., *Młodzi emeryci w Polsce. Między biernością a aktywnością*, Warszawa: Scholar 2014.
- Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30 VI 2013 r.*, Warszawa: GUS 2013, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L\\_ludnosc\\_stan\\_struktura\\_30-06-2013.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_ludnosc_stan_struktura_30-06-2013.pdf) [dostęp: 14.11.2014].
- Pazdarski F., Sobieska-Peszko P., *Wolontariat osób dojrzałych w Polsce – ekspertyza dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, [http://www.pozytek.gov.pl/files/pozytek/PO%20FIO/Wolontariat\\_osob\\_dojrzalych-ekspertyzawww.pdf](http://www.pozytek.gov.pl/files/pozytek/PO%20FIO/Wolontariat_osob_dojrzalych-ekspertyzawww.pdf) [dostęp: 14.11.2014].
- Pikuła N., *Aktualna sytuacja i tendencja zmian w rodzinie XXI wieku*, w: *Wybrane zagadnienia pedagogiki rodziny*, red. A. Błasiak, E. Dybowska, Kraków: WAM 2010.
- Pikuła N., *Senior w przestrzeni społecznej*, Warszawa: Borgis 2013.
- Pikuła N.G., *The Seniors: Creators and Leaders of Contemporary Culture*, „Pedagogy – Bulgarian Journal of Education Research and Practice” 2014, no. 1.
- Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku*, Warszawa: GUS 2013, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L\\_podst\\_inf\\_o\\_rozwoju\\_dem\\_pl\\_do\\_2012.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2012.pdf) [dostęp: 12.09.2014].
- Prognoza ludności na lata 2003–2030*, 22.03.2004, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2003-2030,1,2.html>, GUS [dostęp: 14.11.2014].
- Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, M.P. z 2014 r., poz. 115.
- Przechodzeń A., *Człowiek XXI wieku*, „Wprost” 1999, nr 46, <http://www.wprost.pl/ar/7206/Czlowiek-XXI-wieku> [dostęp: 14.11.2014].
- Schimanek T., *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych 2006.
- Trafiałek E., *Polityka społeczno-gospodarcza. Wybrane problemy i zadania*, Katowice: Śląsk 2012.
- Trwanie życia w 2012 roku*, Warszawa: GUS 2013, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/LUD\\_trwanie\\_zycia\\_2012.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/LUD_trwanie_zycia_2012.pdf) [dostęp: 15.11.2014].
- Uzar K., *Wychowanie w perspektywie starości, personalistyczne podstawy geragogiki*, Lublin: Wyd. KUL 2011.

Wachowniak A., Hałas M., *Studenci wrzesińskiego uniwersytetu trzeciego wieku a jakość życia seniorów*, w: *Socjologia starości*, red. J. Mucha, Ł. Krzyżowski, Kraków: Wyd. AGH 2011.  
Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020, M.P. z 2014 r., poz. 118.



Adam Szwedzik

Wyższy Instytut Teologiczny w Częstochowie

## Bezrobocie przyczyną problemów człowieka i jego rodziny

Unemployment cause problems of man  
and his family

### Wstęp

Człowiek żyje w świecie nieustannych przemian dokonujących się w wielu dziedzinach jego życia. Przez swoją pracę i aktywność zawodową pragnie zmieniać świat i poprawiać swój status ekonomiczny, zawodowy, społeczny i państwowy. W tym celu kształci się, poszerza swoje horyzonty myślowe i szuka nowych wyzwań dla siebie. Chce decydować o sobie, przyszłości swojej rodziny, społeczeństwie i w dalszej perspektywie o państwie, w którym żyje. Otrzymując za pracę wynagrodzenie, pragnie cieszyć się z zakupionych za nie rzeczy materialnych. Niestety wielokrotnie zderza się ze smutną prawdą braku pracy i jakichkolwiek perspektyw na przyszłość. Jego plany odchodzą w sferę często niezrealizowanych marzeń. Pojawiają się zniechęcenie i niemożność odniesienia sukcesów osobistych, zawodowych i społecznych. Odbija się to nie tylko na nim samym jako jednostce, ale także na jego najbliższych. Skutki bezrobocia dotyczą dzieci i godzą w ich przyszłość.

## Terminologia bezrobocia

Problem bezrobocia stał się przedmiotem zainteresowania pod koniec XIX wieku. Słowo „bezrobocie” pojawiło się w słowniku języka angielskiego w 1890 roku. Trudno je jednoznacznie zdefiniować, ponieważ inaczej mogą je określać ekonomiści, socjologowie, psychologowie, politologowie, prawnicy czy statystycy. Poziom bezrobocia determinowany jest przez wiele czynników i leży po stronie zarówno podaży siły roboczej, jak i popytu za pracę<sup>1</sup>.

*Encyklopedia pedagogiczna* termin „bezrobocie” odnosi do dwóch znaczeń:

- sytuacji osoby bezrobotnej;
- ogółu bezrobotnych.

Bezrobotnych można scharakteryzować jako pewną grupę osób, która wbrew własnej woli została pozbawiona płatnego zatrudnienia. Poziom bezrobocia definiuje się albo jako ogólną liczbę osób zarejestrowanych w instytucjach do tego powołanych, albo jako oszacowaną na podstawie badań ankietowych liczbę osób niepracujących i poszukujących zatrudnienia oraz gotowych podjąć pracę w tygodniu, w którym przeprowadzono badanie. Można mówić o bezrobociu ukrytym, czyli nadmiernym zatrudnieniu w zakładach pracy lub w gospodarstwach rolnych, oraz o masowym bezrobociu, które ma skutki gospodarcze i społeczne<sup>2</sup>.

Międzynarodowa Organizacja Pracy podkreśla, że osoba bezrobotna to ta, która w tygodniu, kiedy dokonano badanie, nie wykonywała pracy zarobkowej dłużej niż przez godzinę. Ponadto akcentuje, że ludzie bezrobotni to osoby w wieku od 15. do 74. roku życia, które:

- a) były bez pracy podczas tygodnia referencyjnego – to znaczy, że nie zostały zatrudnione i nie dostawały wynagrodzenia ani nie pracowały na swój rachunek;
- b) mają gotowość do podjęcia pracy;
- c) aktywnie szukały pracy.

Ponadto, aby osoba była uznana za bezrobotną, musi spełniać następujące czynności:

- jest w stałym kontakcie z publicznym urzędem pracy w celu znalezienia zajęcia;
- szuka pracy, kontaktując się w tym celu z agencją prywatną, żeby ją uzyskać;
- zwraca się w tym celu bezpośrednio do pracodawców;
- pyta przyjaciół, znajomych i związki zawodowe o pracę;
- umieszcza ogłoszenia lub odpowiada na zapytania o pracę;
- podejmuje czynności polegające na studiowaniu ogłoszeń o pracę;

<sup>1</sup> Por. M. Danecka, *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN 2005, s. 13.

<sup>2</sup> Por. I. Reszke, *Bezrobocie*, w: *Encyklopedia pedagogiczna*, t. 1, A–F, red. E. Różycka, Warszawa: Żak 2003, s. 351.



- wykazuje chęć poddania się rozmowie kwalifikacyjnej lub egzaminowi rekrutacyjnemu;
- poszukuje lokalu, ziemi lub sprzętu;
- składa podania o zezwolenie, licencje lub środki finansowe<sup>3</sup>.

Definicja prawna bezrobocia akcentuje, że status bezrobotnego może mieć ten, kto ukończył 15 lat, nie wykonuje pracy, jest ją w stanie podjąć w ciągu dwóch tygodni od momentu otrzymania oferty oraz przez cztery tygodnie czynnie jej poszukiwał. W ujęciu ekonomicznym bezrobocie polega na tym, że na rynku pracy znajdują się osoby, które chcą pracować, ale nie mają takiej możliwości. Podejście socjologiczne rozpatruje problem bezrobocia od strony osób dotkniętych brakiem pracy. Bezrobocie jest pewnym stanem bezczynności zawodowej jednostki zdolnej do pracy i zgłaszającej gotowość jej podjęcia z podkreśleniem, że chodzi przede wszystkim o tych, dla których najważniejszym czynnikiem życia są dochody z pracy<sup>4</sup>.

Augustyn Bańka zwraca uwagę, że bezrobocie to: utrata pracy, utrata dobrowolnej wymiany przywilejów i zobowiązań, utrata zależności instytucjonalnej i utrata pracy kontraktowej<sup>5</sup>.

Ze względu na przyczyny powstania bezrobocia wyróżnia się kilka jego typów:

- frykcyjne, czyli okresowe;
- koniunkturalne, inaczej cykliczne;
- strukturalne (naturalne);
- instytucjonalne, które wynika z braku zainteresowania się ze strony pracodawców działaniami na rzecz bezrobotnych;
- technologiczne – ma swoje źródło w zbyt szybkim postępie technologicznym i organizacyjnym<sup>6</sup>.

Krystyna Mlonek akcentuje, że osoba bezrobotna to taka, która pozostaje bez pracy, poszukuje jej i jest gotowa ją podjąć<sup>7</sup>.

Peter J.N. Sinclair wyodrębnił pięć grup ludzi, którzy doświadczają bezrobocia:

1. Zatrudnieni w pełni – to ludzie, którzy podejmują pracę w pełnym wymiarze czasu oraz w jego niepełnym wymiarze, ale nie chcą pracować dłużej;

<sup>3</sup> Por. K. Kmieciak-Baran, *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Gdańsk: Wyd. UG 2009, s. 15–16.

<sup>4</sup> Por. tamże, s. 15–18.

<sup>5</sup> Por. tamże, s. 18.

<sup>6</sup> Por. M. Danecka, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 14.

<sup>7</sup> Por. tamże, s. 15.

2. Zatrudnieni nie w pełni – podejmują zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, ale chcą pracować dłużej;
3. Jednoznacznie bezrobotni – to ludzie niezatrudnieni, pragnący wykonywać pracę w każdej chwili;
4. Quasi-bezrobotni – do tej grupy zaliczyć można te osoby, które poszukują pracy, ale nie chcą jej rozpocząć w danej chwili oraz te, które chcą pracować, ale obecnie pracy nie poszukują;
5. Ani nie zatrudnieni, ani nie bezrobotni – należą tu ludzie chcący pracować, ale pracy nie szukają lub osoby, które pracować nie chcą<sup>8</sup>.

## Skutki bezrobocia wobec człowieka jako jednostki

Praca jest dla człowieka dobrem, dzięki któremu realizuje siebie i swoje marzenia. Jej brak najpierw bardzo mocno uwidacznia się w wymiarze finansowym. Z czasem pojawiają się negatywne stany, emocje i odczucia. Przekłada się to na prawidłowe funkcjonowanie człowieka zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym<sup>9</sup>.

Dla Jarosława Korala skutki bezrobocia dotyczą ubóstwa w życiu człowieka. W aspekcie osobowym wyraża się to w tym, że jednostka wraz z pracą traci grono otaczających ją dotąd osób.

W miejsce tego tworzy się wokół niej inny krąg złożony z osób zainteresowanych nią z powodu bezrobocia. Poprzednie kontakty powoli wygasają, osoby z poprzedniego kręgu mają swoje sprawy, cele, wartości, możliwości. [...] w osobowości długotrwale bezrobotnego zachodzą poważne zmiany, prowadzące często do patologicznych zachowań, jak: alkoholizm, narkomania, przemoc, w ostateczności samobójstw<sup>10</sup>.

Odebranie sobie życia wynika z braku jakichkolwiek perspektyw na przyszłość. Na wsi lub w małym mieście już sama perspektywa bezrobocia bywa czynnikiem decydującym o pozbawieniu siebie życia<sup>11</sup>.

Konsekwencją bezrobocia jest możliwość adaptowania się człowieka do tzw. kultury ubóstwa. Jest to sprawne poruszanie się po wielu instytucjach, które pomagają ekonomicznie bezrobotnym. W niektórych krajach zasiłek wystarcza do utrzymania rodziny na poziomie minimum socjalnego. W Polsce tak nie jest, dlatego ludzie podejmują różne formy aktywności zastępczej, jak

<sup>8</sup> Por. M. Danecka, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 16.

<sup>9</sup> N.G. Piкуła, *Bezrobocie przyczyną degradacji indywidualnej i społecznej*, w: *Wybrane zagadnienia z pomocy i integracji społecznej*, t. 2, red. J. Matejek, N.G. Piкуła, Kraków: Scriptum 2014, s. 18.

<sup>10</sup> Cyt. za: K. Kmieciк-Baran, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 52.

<sup>11</sup> Por. M. Jarosz, *Samobójstwa. Ucieczka przegranych*, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2004, s. 157.

choćby korzystanie z różnorakich pożyczek oraz z wszelkich możliwych darów w różnych instytucjach. Wokół takiego bezrobocia kształtuje się i buduje styl życia. To pewna adaptacja ludzi do określonych potrzeb. Zasiłek traktują oni jako pewien obowiązek państwa wobec człowieka pozbawionego pracy<sup>12</sup>.

Tadeusz Kamiński ubóstwo określa jako

[...] stan niezaspokojenia niektórych potrzeb człowieka, uznanych za podstawowe, niezbędne do normalnego rozwoju i funkcjonowania w danym społeczeństwie<sup>13</sup>.

Dla Petera Townsenda i Briana Nolana bieda to niemożność uczestniczenia w społeczeństwie i brak zaspokojenia podstawowych potrzeb fizjologicznych człowieka<sup>14</sup>.

Z bezrobociem wiąże się pozbawienie człowieka jako jednostki jego godności i wrażliwości. Pojawiają się bezradność, utrata szacunku do siebie, upokorzenie i przestępczość. Bezrobocie prowadzi również do załamania u człowieka jego niezależności, utraty wartości, przydatności zawodowej i społecznej<sup>15</sup>.

Dochodzi do zachwiania poczucia własnej tożsamości i zaburzenia normalnego funkcjonowania człowieka. Pojawiają się depresje, apatie. Bezrobotnemu wydaje się, że cały świat jest przeciw niemu i jego życiu, że wszyscy starają się go skrzywdzić i oszukać. W związku z tym nie umie odnaleźć się i zasymilować do nowej rzeczywistości. Pojawia się tzw. objaw Jonasza. Polega on na tym, że bezrobotny ma niską samoocenę oraz brakuje mu wiary we własne umiejętności i zdolności. Znika u niego możliwość prezentacji swoich możliwości przed pracodawcą i innymi ludźmi. Człowiek niepracujący widzi w sobie osobę niekompletną, której w codziennym życiu nic nie wychodzi. To prowadzi do kompleksów i powolnego wyłączania się z obowiązków w życiu rodzinnym i społecznym<sup>16</sup>.

Bezrobocie przyczynia się do podważenia i utraty wielu cennych wartości, takich jak:

- materialne zabezpieczenie swego życia;
- zdrowie i dobre samopoczucie;
- prestiż, szacunek i pozytywne kontakty z innymi;
- rozwój i podnoszenie własnych kwalifikacji;
- poczucie niezależności, swobody, kontroli nad własnym życiem;

<sup>12</sup> Por. *Czy jesteśmy skazani na bezrobocie? Dyskusja*, „Więź”, 2002, nr 11, s. 27.

<sup>13</sup> T. Kamiński, *Ubóstwo – definicje, przyczyny i pomiar zjawiska*, w: *Ubóstwo*, red. W. Łazewski, H. Skorowski, Warszawa: Fundacja „Pro Caritate” 1998, s. 12.

<sup>14</sup> Por. K. Kmiecik-Baran, *Bezrobocie...*, dz. cyt. s. 50.

<sup>15</sup> Por. E. Tarkowska, *Polscy bezrobotni*, „Więź” 2002, nr 11, s. 15.

<sup>16</sup> Por. N.G. Piкуła, *Bezrobocie przyczyną...*, dz. cyt., s. 19.

- wysoka samoocena;
- poczucie bezpieczeństwa i stabilności życiowej<sup>17</sup>.

Według Zofii Ratajczak utrata pracy staje się dla człowieka zagrożeniem, gdy obawia się on o swoją przyszłość, ponieważ:

- został nieoczekiwanie zwolniony z pracy;
- przekroczył określoną barierę wieku, co jest problemem w znalezieniu dla niego pracy;
- nie ma odpowiedniego wykształcenia i jest innej płci niż osoby poszukiwane przez pracodawców;
- nie jest całkowicie zdrowy;
- nie posiada wystarczających środków finansowych potrzebnych do zaspokojenia bieżących potrzeb<sup>18</sup>.

Richard Stanley Lazarus pisze, że człowiek po otrzymaniu wiadomości o utracie pracy różnie się zachowuje. Mają na to wpływ:

- percepcja nowej sytuacji;
- ocena własnego położenia;
- wymagania, jakie nakładają na człowieka nowe wyzwania ze strony otoczenia;
- poczucie zagrożenia ze strony środowiska<sup>19</sup>.

Brak pracy to nadmiar niezagospodarowanego wolnego czasu, z którym nie wiadomo co zrobić i w jaki sposób go wykorzystać. Prowadzi to do przeżywania nowej sytuacji w samotności i odmienności wobec otoczenia oraz w poczuciu zupełnej nieprzydatności<sup>20</sup>.

Człowiek bezrobotny niszczy dotychczasowy porządek społeczno-gospodarczy i generuje wrogość wobec niego. Dostrzega, że w jego życiu nie stworzono odpowiednich warunków do pracy i rozwoju. Rodzą się napięcia i niepokoje społeczne. Skutkiem tego jest zagrożenie stabilności politycznej państwa<sup>21</sup>.

Bezrobocie dotyka ludzi, którzy ukończyli dopiero co szkołę i szczytą się wyższym wykształceniem. Dramatyzm sytuacji młodego człowieka polega na tym, że nie widzi on swojej przyszłości. Jeśli już ją dostrzega, to w ciemnych barwach. Zdobyćie upragnionego zawodu, które planował, gdy zaczynał swoją edukację, miało być furtką do lepszego życia. Tymczasem okazało się to tylko marzeniem, i to już bez możliwości realizacji<sup>22</sup>.

<sup>17</sup> Por. A. Chudzińska-Czubała, *Bezrobocie. Różne oblicza wsparcia*, Katowice: Wyd. UŚ 2004, s. 23–24.

<sup>18</sup> Por. tamże, s. 26.

<sup>19</sup> Por. R.S. Lazarus, *Paradygmat stresu i radzenia sobie*, „Nowiny Psychologiczne” 1986, nr 3–4, s. 10.

<sup>20</sup> Por. E. Tarkowska, *Polscy...*, dz. cyt., s. 16.

<sup>21</sup> Por. F. Kampka, *Moralny sens gospodarki*, w: *Problemy współczesnego Kościoła*, red. M. Rusecki, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1996, s. 497.

<sup>22</sup> Por. E. Tarkowska, *Polscy...*, dz. cyt., s. 12–13.

Brak planów na przyszłość i zmianę sytuacji na lepsze, a tym samym swojego statusu osobistego i społecznego, sprawia, że młody człowiek decyduje się na emigrację i opuszczenie swojego kraju. Jest rozczarowany strukturami państwowymi, które nie zaproponowały mu jakiegokolwiek pomocy. Wyjeżdżając w poszukiwaniu lepszej przyszłości dla siebie i swojej rodziny, nie chce być zależny i żyć na utrzymaniu swoich rodziców<sup>23</sup>.

## Rodzina zagrożona bezrobociem

Życie rodzinne otacza człowieka i towarzyszy mu od momentu narodzin aż do śmierci. Rodzina decyduje o dążeniach i aspiracjach człowieka. Określa wzory i wartości, jakimi żyje człowiek w jej wspólnocie. Sens ogniska rodzinnego sprowadza się do zaspokojenia najgłębszych potrzeb ludzkich oraz do pełnienia przez rodzinę niezbędnych dla rozwoju społeczeństwa funkcji<sup>24</sup>.

Rodzina ma do wypełnienia określone funkcje wobec całego społeczeństwa. Zbigniew Tyszka zalicza do nich następujące zadania:

- materialno-ekonomiczne;
- opiekuńczo-zabezpieczające;
- prokreacyjne;
- seksualne;
- legalizacyjno-kontrolne;
- socjalizacyjne;
- klasowe;
- kulturalne;
- rekreacyjno-towarzyskie;
- emocjonalno-ekspresyjne<sup>25</sup>.

Konsekwencje bezrobocia dotyczą nie tylko człowieka jako jednostki, lecz również jego najbliższej rodziny. Wszyscy przeżywają sytuację utraty pracy.

Bezrobocie swymi skutkami dotyka w istotny sposób funkcjonowanie rodziny:

Dłuższe pozostawanie bez pracy obniża stopę zawierania małżeństw i stymuluje procesy dezintegracyjne w istniejących rodzinach bezrobotnych, wyrażające się w m.in. w rozwodach<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Por. N.G. Pikula, *Bezrobocie przyczyną...*, dz. cyt., s. 20.

<sup>24</sup> Por. A. Brzezińska, *Pomoc dzieciom z grupy ryzyka*, „Remedium” 2002, nr 11, s. 43.

<sup>25</sup> Z. Tyszka, *Socjologia rodziny*, Warszawa: PWN 1974, s. 61.

<sup>26</sup> E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2002, s. 88.

#### A. Kwak zwraca uwagę na kryzys instytucji małżeństwa:

Przez alternatywne formy życia rodzinnego przyjmuje się odmienne od tradycyjnej rodziny pełnej sposoby prowadzenia życia rodzinnego, jak np. związki kohabitacyjne, małżeństwa bezdzietne z wyboru, rodziny niezamężnych matek, rodziny rekonstruowane<sup>27</sup>.

Ze względu na rodzaj reakcji na utratę pracy wyodrębnia się cztery kategorie rodzin osób bezrobotnych:

1. Rodziny niepoddające się;
2. Rodziny zrezygnowane;
3. Rodziny zrozpaczone;
4. Rodziny apatyczne<sup>28</sup>.

Problem bezrobocia wiąże się z migracją zarobkową i prowadzi do rozłąki małżonków. Nieobecność w codziennym życiu i w sprawach domowych skutkuje nieznanymi powszednich problemów i brakiem reagowania na nie. Dłuższa rozłąka może prowadzić do rozpadu małżeństwa. Powrót do domu po określonym czasie przyczynia się do powstania wielu stresowych sytuacji, w wyniku których dochodzi do konfliktów małżeńskich i trudności w kontaktach z pozostałymi domownikami<sup>29</sup>.

Wraz ze spadkiem dochodów zmienia się struktura rodziny domowej. Można wyróżnić trzy kategorie gospodarstw domowych:

1. Żyjące na poziomie zadowalającym;
2. Żyjące w pobliżu minimum socjalnego;
3. Żyjące poniżej minimum socjalnego<sup>30</sup>.

Kolejny skutek braku pracy to osłabienie autorytetu ojca, który jest żywicielem rodziny. Chcąc zachować swój status jako głowy ogniska domowego, demonstruje swoją siłę fizyczną i używa jej do wprowadzenia rygoru u domowników. Pragnie w ten sposób pokazać swoją władzę i wymusić posłuszeństwo. Ponadto dalej chce zachować status ojca i kogoś najważniejszego w rodzinie<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> G. Kowalska, *Bezrobocie polskich rodzin i jego konsekwencje*, „Edukacja” 2006, nr 2, s. 21.

<sup>28</sup> Por. K. Kmieciak-Baran, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 50.

<sup>29</sup> Por. tamże, s. 21.

<sup>30</sup> Por. K. Mucha, *Bezrobotne małżeństwa jako grupa szczególnego zagrożenia socjalnego*, w: *Różne oblicza bezrobocia*, red. M. Szyłko-Skoczny, Warszawa: Elipsa 1999, s. 150.

<sup>31</sup> Por. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 88.

Krzysztof Zajączkowski akcentuje, że w rodzinie, w której jest problem bezrobocia, pojawiają się różne patologie.

Rodzina staje się patologiczna wówczas, gdy w sposób nieprawidłowy wypełnia swe funkcje bądź nie czyni tego w ogóle. Zaburzenia w zachowaniu dzieci i młodzieży mogą być spowodowane błędami wychowawczymi rodziców, ich nieprawidłowymi postawami wychowawczymi, dysfunkcyjnością systemu interakcji w rodzinie, rozbięciem rodziny, przestępczością, prostytutką, czy wreszcie uzależnieniem jednego lub dwojga rodziców od narkotyków, alkoholu<sup>32</sup>.

Bezrobocie prowadzi do upośledzenia realizacji funkcji ekonomiczno-konsumpcyjnej rodziny. Zadłuża się ona u krewnych i znajomych, a w dalszej kolejności przestaje korzystać z dóbr kultury, czasów, życia towarzyskiego, nie ma pieniędzy na czynsz. Rodzina nie może spełniać także swej funkcji opiekuńczo-wychowawczej. Pojawia się problem z wyżywieniem, realizacją potrzeb edukacyjnych oraz z rozwijaniem swoich zainteresowań i hobby. W dalszej konsekwencji prowadzi to do powstawania zachowań roszczeniowych wobec społeczeństwa i państwa<sup>33</sup>.

Skutki bezrobocia ujawniają się w zubożeniu całej rodziny. Mieczysław Kabaj wyróżnia następujące ubóstwa:

- ubóstwo losowe, które jest spowodowane nagłymi nieprzewidywanymi wydarzeniami, jak np. choroba, klęski żywiołowe;
- ubóstwo subiektywne, które wynika z małej zaradności i aktywności ludzi, słabego wykształcenia, niechęci do wykonywania pracy;
- ubóstwo strukturalne, którego przyczyną są czynniki gospodarcze, jak bezrobocie, niska zapłata za pracę, wysokie ceny<sup>34</sup>.

Zubożenie rodziny powstałe w wyniku bezrobocia poszczególnych jej członków odbija się niekorzystnie na rozwoju dziecka. Jest ono niedożywione, pozbawione możliwości uczestniczenia w wycieczkach i koloniach. Nie może pogłębiać swoich zainteresowań i wiedzy poza godzinami lekcyjnymi. Pojawiają się u niego lęk, brak poczucia bezpieczeństwa. To z kolei prowadzi do kształtowania się u dziecka postaw irracjonalnych, podejmowania działań pozaprawnych, a nawet przestępczych<sup>35</sup>.

Na skutki bezrobocia, które dotyka rodziny, należy spojrzeć ze strony systemu edukacji. Gimnazja, które pojawiły się po reformie szkolnictwa, miały

<sup>32</sup> G. Kowalska, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 22.

<sup>33</sup> Por. K. Kmiecik-Baran, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 48.

<sup>34</sup> Por. M. Kabaj, *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*, Warszawa: IPiSS 2000, s. 12.

<sup>35</sup> Por. G. Kowalska, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 26.

wyrównywać szanse kształcenia. Niestety tak się nie stało. Co gorsza, istnieją ogromne dysproporcje w nauczaniu między licealistami a uczniami zasadniczych szkół zawodowych. Im niższy poziom wykształcenia, tym ryzyko bezrobocia staje się większe. Edukacja wymaga ponoszenia kosztów z dochodów indywidualnych rodzin. Biedni uczniowie nie mają takich samych możliwości i warunków kształcenia jak ich rówieśnicy wywodzący się z zamożnych rodzin<sup>36</sup>. Ponadto

Szkoła jest instytucją społeczną i jako taka powiela na ogół zarówno większość cech pozytywnych, jak i słabości każdego społeczeństwa. Można zaryzykować nawet tezę, iż w naszych warunkach w instytucjach edukacyjnych cechy dodatnie słabną, ujemne zaś nabierają większego znaczenia<sup>37</sup>.

## Zakończenie

Praca jest dla człowieka czymś oczywistym i naturalnym. Jest wkomponowana w jego życie. Otrzymuje on za nią wynagrodzenie, może zabezpieczyć swój byt materialny i rodzinę. Jej utrata stanowi dla niego wielkie przeżycie, które w konsekwencji prowadzi do problemów osobistych i rodzinnych. Znika poczucie stabilności i zabezpieczenia socjalnego. Pojawiają się apatia, znudzenie i zniechęcenie. To wszystko pogłębia się, gdy przez dłuższy czas nie można znaleźć pracy. Jej brak odbija się na całej rodzinie, więc również na dzieciach. Za nową sytuacją na rynku pracy nie nadąża system edukacyjny, który nie jest dość dobrze zreformowany i otwarty na potrzeby człowieka. Przekłada się to na poziom wykształcenia i dalszą przyszłość. Nic dziwnego, że wielu ludzi, nie widząc szans na poprawienie swojej sytuacji ekonomicznej, wybiera emigrację zarobkową i zrywa więzy łączące ich z krajem.

## Streszczenie

Brak pracy i pogłębiające się bezrobocie bardzo mocno oddziałują na współczesnego człowieka. W związku z tym nie może on realizować swoich planów

<sup>36</sup> Por. M.J. Szymański, *W poszukiwaniu drogi. Szanse i problemy edukacji w Polsce*, Kraków: Wyd. Nauk. AP 2004, s. 71.

<sup>37</sup> Por. G. Kowalska, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 26–27.



życiowych i społecznych. Popada w nostalgię i przygnębienie, a bardzo często emigruje z rodzinnego kraju w poszukiwaniu lepszych warunków życiowych.

Słowa kluczowe: bezrobocie, człowiek, praca.

## Summary

Lack of work and deepening unemployment strongly affects the modern man. Therefore, he cannot pursue his life and social plans. He falls into nostalgia and sadness, it is not surprising that very often he emigrates from his home country and looks for a better life abroad.

Keywords: unemployment, man, work.

## Bibliografia

- Brzezińska A., *Pomoc dzieciom z grupy ryzyka*, „Remedium” 2002, nr 11.
- Chudzińska-Czubała A., *Bezrobocie. Różne oblicza wsparcia*, Katowice: Wyd. UŚ 2004.
- Czy jesteśmy skazani na bezrobocie? *Dyskusja*, „Więź” 2002, nr 11.
- Danecka M., *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN 2005.
- Jarosz M., *Samobójstwa. Ucieczka przegranych*, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2004.
- Kabaj M., *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*, Warszawa: IPiSS 2000.
- Kamiński T., *Ubóstwo – definicje, przyczyny i pomiar zjawiska*, w: *Ubóstwo*, red. W. Łazewski, H. Skorowski, Warszawa: Fundacja „Pro Caritate” 1998.
- Kampka F., *Moralny sens gospodarki*, w: *Problemy współczesnego Kościoła*, red. M. Rusiecki, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1996.
- Kmieciak-Baran K., *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Gdańsk: Wyd. UG 2009.
- Kowalska G., *Bezrobocie polskich rodzin i jego konsekwencje*, „Edukacja” 2006, nr 2.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2002.
- Lazarus R.S., *Paradygmat stresu i radzenia sobie*, „Nowiny Psychologiczne” 1986, nr 3–4.
- Mucha K., *Bezrobotne małżeństwa jako grupa szczególnego zagrożenia socjalnego*, w: *Różne oblicza bezrobocia*, red. M. Szyłko-Skoczny, Warszawa: Elipsa 1999.
- Pikuła N.G., *Bezrobocie przyczyną degradacji indywidualnej i społecznej*, w: *Wybrane zagadnienia z pomocy i integracji społecznej*, red. J. Matejek, N.G. Pikuła, Kraków: Scriptum 2014.
- Reszke I., *Bezrobocie*, w: *Encyklopedia pedagogiczna*, t. 1, A–F, red. E. Różycka, Warszawa: Żak 2003.


- Szymański M.J., *W poszukiwaniu drogi. Szanse i problemy edukacji w Polsce*, Kraków: Wyd. Nauk. AP 2004.
- Tarkowska E., *Polscy bezrobotni*, „Więź” 2002, nr 11.
- Tyszka Z., *Socjologia rodziny*, Warszawa: PWN 1974.

Część II

# Kobieta na rynku pracy



Paweł Ulman

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II 

## Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce

The situation of women and men  
in the labor market in Poland

### Wprowadzenie

Praca to jeden z podstawowych aspektów życia człowieka. Jak mówi św. Jan Paweł II, jest „aspektem odwiecznym i pierwszoplanowym, zawsze aktualnym i wciąż na nowo domagającym się, by o niej myśleć i świadczyć”<sup>1</sup>. Praca jest więc podstawą bytu ludzkiego, z której rodzi się godność człowieka, ale która wiąże się z trudem i często z niesprawiedliwością oraz poczuciem krzywdy. W dalszej kolejności papież podkreśla, że

[...] praca ludzka stanowi klucz, i to chyba najistotniejszy klucz, do całej kwestii społecznej, jeżeli staramy się ją widzieć naprawdę pod kątem dobra człowieka<sup>2</sup>.

I tak jest niewątpliwie, jeśli spojrzymy na wzrost wartości pracy w odczuciu społecznym, gdy okazało się, że w okresie transformacji praca nie stanowi do-

---

<sup>1</sup> Jan Paweł II, *Laborem exercens*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 1, Kraków: Wyd. św. Stanisława BM – M 1996.

<sup>2</sup> Tamże, nr 3.

bra powszechnego. Jej brak lub nieadekwatność względem posiadanego przez danego pracownika kapitału ludzkiego spowodowało powstanie poważnego problemu społecznego, jakim jest bezrobocie. Bezrobocie z kolei stanowi przyczynę wielu negatywnych skutków zarówno dla osoby nim dotkniętej, jak i jej rodziny. Jednym z niewielu pozytywnych aspektów bezrobocia jest wspomniany już wzrost szacunku do pracy.

Na problem pracy można spojrzeć w punktu widzenia wielu nauk. Jedną z nich jest ekonomia. W związku z tym, że jednym z podstawowych celów podejmowania pracy jest pozyskanie środków do godnego życia, a badaniem sposobów wymiany (np. płacy za pracę) zajmuje się właśnie ekonomia, dlatego niniejsza praca koncentruje się na ekonomicznych aspektach pracy. Od strony podażowej, czyli od strony osób oferujących swoje zdolności i czas, interesujące wydają się analiza zróżnicowania możliwości zatrudnienia lub, szerzej, podjęcia pracy oraz analiza zróżnicowania wynagrodzeń. Obydwa te zagadnienia rynku pracy mają zasadnicze znaczenie dla kształtowania się sytuacji ekonomicznej rodziny czy gospodarstwa domowego i często wpływają (negatywnie lub pozytywnie) na inne wymiary życia osobistego oraz rodzinnego.

W Polsce od 25 lat rozwija się gospodarka rynkowa. Zgodnie z jej zasadami cenę (w tym za pracę) ustala się na rynku, gdzie pracodawcy oferują możliwości zatrudnienia, a pracownicy swoją pracę. Zestawienie strony popytowej i podażowej rynku pracy określa płacę, którą może ponieść pracodawca i za którą dana osoba jest skłonna poświęcić swój czas, wykonując określoną pracę. W toku rozwoju gospodarki rynkowej wypracowano wiele regulacji rynku pracy, które w dużej mierze dotyczą ochrony pracownika. Niektóre z nich wynikają pośrednio lub bezpośrednio z ogólnych zasad życia społecznego, do których należy prawo do godziwego wynagrodzenia (stanowi ona podstawę wyznaczania płacy minimalnej) czy prawo do równego traktowania (co wynika z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 32)<sup>3</sup>.

Celem opracowania są przedstawienie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce oraz próba określenia przyczyn zróżnicowania. W tym kontekście krótko zostanie podjęta tematyka dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

## Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – ujęcie statystyczne

Statystyka, a zwłaszcza statystyka społeczna, to nauka, która m.in. opisuje badaną rzeczywistość za pomocą liczb. Zagadnienia rynku pracy stwarzają szerokie możliwości takiego opisu. Niemniej jednak należy mieć świadomość, że aby coś przedstawić w sposób liczbowy, należy to zmierzyć. Okazuje się,

<sup>3</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997, Nr 78, poz. 483.

że wiele zagadnień nie poddaje się łatwemu pomiarowi, co może skutkować tym, że uzyskane w ten sposób wartości liczbowe nie dość dokładnie odzwierciedlają istotę badanego problemu (zjawiska). Często przyczyną utrudniającą dokładny pomiar jest brak jednoznacznej definicji zjawiska (zbyt ogólny sposób definiowania) lub istnienie wielu nieraz wyraźnie różnych definicji. Wspomniane braki (niedoskonałości) definicyjne wynikają ze złożoności zjawisk społeczno-ekonomicznych, które trudno ująć w jakiś bardziej lub mniej ogólny szablon. Z tego też względu zjawiska te opisuje się najczęściej zestawem mierników (wskaźników), które częściowo odkrywając złożoność tych zjawisk, dostarczają w sumie ich pełniejszy obraz. Kolejny problem stanowi dostępność wiarygodnych danych. Często badacz nie przeprowadza procedury pomiarowej we własnym zakresie, zwłaszcza gdy analiza dotyczy dużej populacji (np. osób zatrudnionych w Polsce) badanej w kilku okresach. W takiej sytuacji wykorzystuje się dostępne zbiory danych, które niekoniecznie dostarczają informacji w takim zakresie, jaki byłby właściwy do pełnego opisu badanego zjawiska.

Zagadnienia zróżnicowania zatrudnienia i jego możliwości oraz zróżnicowania wynagrodzeń nastroczają problemów, o których już wspomniano. W opozycji do zatrudnienia stoi bezrobocie. Często badanie sytuacji poszczególnych osób (grup społecznych) na rynku pracy w zakresie zatrudnienia odbywa się przez badanie bezrobocia i jego przyczyn. Pomimo tego, że dysponujemy tzw. operacyjną definicją osoby bezrobotnej, stosowanej przez GUS w ramach BAEL<sup>4</sup>, to można mieć wątpliwości, czy obejmuje ona dość dokładnie ten problem. Przykładowo, jeśli osoba jest zatrudniona nie z własnej woli na część etatu, to czy nie pozostaje ona częściowo bezrobotna, lub jeśli jest zatrudniona poniżej swoich kwalifikacji, to czy nadwyżka owych kwalifikacji nie jawi się jako „bezrobotna”.

Zróżnicowanie wynagrodzeń stanowi najczęstszą przesłankę do dyskusji nad problemem dyskryminacji. Również w tym przypadku definicja tego zjawiska (dyskryminacji) jest na tyle ogólna, że tak naprawdę nie wiadomo do końca, co znaczy „gorzej traktować” daną osobę w stosunku do innej<sup>5</sup> – ze względu na co, w jakim zakresie i kto powinien oceniać tę sytuację gorszego traktowania. Poniżej przedstawiono statystyczny obraz sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce. Wykorzystano w tym celu dane z GUS, Eurostatu, PGSS-u<sup>6</sup> oraz badania Diagnoza społeczna.

<sup>4</sup> Badanie aktywności ekonomicznej ludności przeprowadza GUS w Polsce od 1992 roku.

<sup>5</sup> Ekonomiczne podejście do problemu dyskryminacji można znaleźć w pracy *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w okresie transformacji*, red. S.M. Kot, Warszawa – Kraków: Wyd. Nauk. PWN 1999.

<sup>6</sup> Polski generalny sondaż społeczny jest badaniem cyklicznym, przeprowadzanym w Polsce od 1992 roku.

GUS w odstępach dwuletnich przeprowadza badanie zatrudnienia i wynagrodzeń w Polsce<sup>7</sup>. Zgodnie z tym badaniem zatrudnione kobiety w Polsce są wyraźnie lepiej (formalnie) wykształcone niż mężczyźni, co pokazuje tabela 1.

Tabela 1. Struktura wykształcenia zatrudnionych osób ze względu na płeć w Polsce w 2012 roku (%)

Płeć	Wykształcenie					
	wyższe magisterskie	wyższe licencjackie	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	podstawowe
Kobieta	36,6	8,6	26,9	9,8	13,6	4,5
Mężczyzna	21,5	7,7	26,9	6,9	30,1	6,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r.*, Warszawa: GUS 2014, s. 59, tab. 1.

Wśród kobiet wykształcenie co najmniej wyższe licencjackie ma ponad 45% zatrudnionych, podczas gdy w przypadku mężczyzn udział ten wynosi niecałe 30%. Można oczywiście postawić pytanie o adekwatność ukończonych kierunków studiów (specjalności) do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców, ponieważ może się okazać, że kierunkowe wykształcenie kobiet spotyka się zazwyczaj w zawodach, które charakteryzują się wysokim poziomem podaży, co od strony ekonomicznej prowadzi do niższego poziomu płac. W każdym razie wykształcenie formalne – zgodnie z teorią kształtowania się płac Mincera – jest jednym z kluczowych czynników konstytuujących tzw. kapitał ludzki<sup>8</sup>. Drugi czynnik stanowi doświadczenie zawodowe pracownika. Im wyższy poziom wykształcenia oraz doświadczenia zawodowe, tym wyższy poziom wykreowanego kapitału ludzkiego, więc wyższy poziom płac. Patrząc więc na dane z tabeli 1, można oczekiwać wyższych płac kobiet niż mężczyzn. Jednak jak pokazują dane ze wspomnianego opracowania GUS dotyczące struktury wynagrodzeń, mężczyźni w Polsce w październiku 2012 roku uzyskiwali średnio 4248,94 zł, natomiast kobiety 3539,91 zł, co stanowiło 83% wynagrodzeń mężczyzn<sup>9</sup>. W kontekście powyższych rozważań można zastana-

<sup>7</sup> Chodzi tu o badanie, którego wyniki są publikowane w opracowaniach o tytule *Struktura wynagrodzeń według zawodów*. Ostatnie tego typu badanie zostało przeprowadzone w październiku 2012 roku, a wyniki opublikowano z początkiem 2014 roku.

<sup>8</sup> Wiele informacji dotyczących teorii kapitału ludzkiego można znaleźć w pracy: J. Grodzicki, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Gdańsk: Wyd. UG 2003, a w szczególności w pracy: M. Kunasz, *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*, w: *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Warszawa: Wyd. UW 2004.

<sup>9</sup> Podkreślić należy, że wynagrodzenia te dotyczą osób pracujących na pełnym etacie przez cały miesiąc. Są więc porównywalne ze względu na skalę wykonywanej pracy.



wiać się, czy w Polsce kobiety są dyskryminowane ekonomicznie ze względu na wysokość wynagrodzenia. Ponadto struktura zatrudnienia ze względu na stanowiska pokazuje, że kobiety nieco rzadziej zajmują najwyższe w hierarchii stanowiska i nieco częściej najniższe. Można przyjąć, że w przypadku tych stanowisk (określanych jako wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz pracownicy przy pracach prostych) nie wymaga się szczególnych predyspozycji zależnych od płci – nie ma powodów, aby uznać je za sfeminizowane lub zmaskulinizowane. Jednak blisko 55% wyższych urzędników i kierowników to mężczyźni i jest ich około 40% wśród pracowników przy pracach prostych. I znowu można postawić pytanie, czy to zróżnicowanie zatrudnienia ze względu na stanowisko jest wynikiem dyskryminacji ekonomicznej.

Problem zróżnicowania wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami nie jest jedyne specyfiką polskiego rynku pracy. Jak pokazują dane z Eurostatu<sup>10</sup>, indeks luki płacowej<sup>11</sup> w państwach europejskich kształtuje się w granicach od nieco poniżej 5% dla Słowenii do około 28% w przypadku Estonii. Średni poziom dla 27 państw Unii Europejskiej wyniósł nieco ponad 20%, natomiast w Polsce około 16%. Analizując zróżnicowanie luki płacowej w grupie państw europejskich, można zauważyć, że poziom owej luki nie zależy od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Zarówno wśród państw najwyżej rozwiniętych, jak i o relatywnie niskim poziomie rozwoju znajdziemy takie, w których poziom luki płacowej jest niski lub wysoki. Niskie względne różnice w płacach obserwujemy np. w Chorwacji, Rumunii, ale również w Luksemburgu czy Belgii, natomiast wysokie w Estonii, na Słowacji, a także w Niemczech, Austrii czy Wielkiej Brytanii. W przypadku Polski poziom luki płacowej z uwzględnieniem głównych grup stanowisk zaprezentowano w tabeli 2.

Średnia płaca kobiet jest niższa niż mężczyzn w każdej z zaprezentowanych wielkich grup stanowisk. Gdybyśmy spojrzeli na stanowiska na najniższym poziomie agregacji, można byłoby znaleźć maksymalnie kilkanaście przypadków, w których kobiety dysponują średnio wyższą płacą niż mężczyźni, jednak różnica w tych wynagrodzeniach nie jest duża. Poziom luki płacowej dla ogółu pracowników wynosi nieco mniej niż 17%, co mniej więcej pokrywa się z wynikiem uzyskanym na podstawie danych z Eurostatu. Warto zauważyć, że największa różnica absolutna płac kobiet i mężczyzn dotyczy najwyższego w hierarchii stanowiska, natomiast relatywnie kobiety najmniej zarabiają w przypadku stanowiska robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Można również zauważyć, że największa różnica w płacach kobiet i mężczyzn dotyczy

<sup>10</sup> Dane o wynagrodzeniach w państwach europejskich z 2010 roku można znaleźć na stronie: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database) [dostęp: maj 2014].

<sup>11</sup> Indeks luki płacowej wyraża w ujęciu procentowym różnicę płac mężczyzn i kobiet w odniesieniu do płac mężczyzn.

stanowisk raczej zmaskulinizowanych, natomiast najmniejsza – stanowisk feminizowanych. Dlatego też w przypadku stanowiska pracownicy biurowi, obserwujemy najniższą różnicę w płacach.

Tabela 2. Średnie wynagrodzenie kobiet i mężczyzn oraz luka płacowa (w %) w układzie wielkich grup stanowisk w Polsce w październiku 2012 roku

Stanowisko	Średnia płaca		Luka płacowa
	kobiety	mężczyźni	
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	9295,30	6748,69	27,40
Specjaliści	5677,13	4320,92	23,89
Technicy i średni personel	4458,30	3436,85	22,91
Pracownicy biurowi	3236,68	3174,71	1,91
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2482,36	2158,84	13,03
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy	2659,36	2519,32	5,27
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3294,91	2185,36	33,67
Operatorzy i monterzy maszyn	3346,22	2611,44	21,96
Pracownicy przy pracach prostych	2568,69	2019,01	21,40
Ogółem	4248,94	3539,91	16,69

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Struktura wynagrodzeń według zawodów...*, dz. cyt., s. 25.

Można się zastanawiać nad przyczynami niższych płac kobiet w stosunku do mężczyzn. Tę dość powszechną prawidłowość próbowano wyjaśnić, formułując różne teorie, które można ogólnie rozpatrywać z perspektywy: socjologicznej, ekonomicznej lub feministycznej<sup>12</sup>. Jedną z teorii ekonomicznych (dyskryminacji monopsonistycznej) tłumaczy niższe płace kobiet tym, że charakteryzują się one mniejszą elastycznością krzywej podaży siły rynkowej, czyli słabiej reagują na zmiany sytuacji na rynku pracy (np. odnośnie do warunków zatrudnienia). Z kolei niższy poziom elastyczności upatruje się m.in. w niższym poziomie mobilności kobiet na rynku pracy. Mobilność zawodową można rozpatrywać w wymiarze wertykalnym (zmiana stanowiska pracy) oraz w wymiarze horyzontalnym (zmiana miejsca zatrudnienia). Mobilność między stanowiskami pracy można zmierzyć za pomocą tzw. indeksów mobilności<sup>13</sup>, które przyjmują wartości z przedziału [0; 1], gdzie zero oznacza całkowity brak mobilności, natomiast 1 wskazuje skrajnie wysoką mobilność.

<sup>12</sup> Więcej informacji ten temat można znaleźć w pracy: J. Mazur-Łuczak, *Kobiety na rynku pracy*, Poznań: Wyd. Nauk. WSNHiD 2010, s. 13.

<sup>13</sup> Sposób konstrukcji indeksów mobilności oraz ich zastosowanie można znaleźć w: P. Ulman, *Sytuacja ekonomiczna osób niepełnosprawnych i ich gospodarstw domowych w Polsce*, Kraków: Wyd. UE 2011, s. 192–197.

W tabeli 3 przedstawione zostały wyniki oszacowań indeksów mobilności, dokonane na podstawie danych z badania Diagnoza społeczna<sup>14</sup>. Indeks ogółem wskazuje na całkowity poziom mobilności między stanowiskami, niezależnie, czy mobilność ta była w kierunku awansu (przejścia na wyższe w hierarchii stanowisko), czy w kierunku degradacji (przejścia na niższe w hierarchii stanowisko).

Tabela 3. Ocena poziomu mobilności pionowej kobiet i mężczyzn

Wyszczególnienie	Indeks mobilności			Udział mobilności awansu (%)
	ogółem	awansu	degradacji	
2000–2005				
Kobiety	0,090409	0,050904	0,039505	56,30
Mężczyźni	0,112242	0,063335	0,048906	56,40
Razem	0,102724	0,057916	0,044808	56,38
2007–2013				
Kobiety	0,085804	0,049901	0,035903	58,16
Mężczyźni	0,094795	0,048813	0,045982	51,49
Razem	0,090747	0,049303	0,041444	54,30

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z badania Diagnoza społeczna z 2013 r.

W związku z tym, że mobilność mierzymy w przedziale czasu, w tabeli 3 pokazano wyniki dla dwóch okresów: między 2000 a 2005 rokiem oraz między 2007 a 2013 rokiem. Ogólnie mobilność pionowa kobiet jest niższa niż mężczyzn w obydwu okresach. Ponad 50% ogólnej mobilności stanowi mobilność w kierunku awansu. W pierwszym okresie udział ten wynosi mniej więcej tyle samo dla kobiet i mężczyzn, natomiast w drugim okresie blisko 60% ogólnej mobilności kobiet kieruje się ku awansowi, gdy w przypadku mężczyzn udział ten stanowi nieco ponad 51%. Z jednej strony potwierdza się mniejsza mobilność kobiet niż mężczyzn, natomiast z drugiej okazuje się, że kobiety w większym stopniu niż mężczyźni kierują swoją mobilność między stanowiskami pracy ku awansowi.

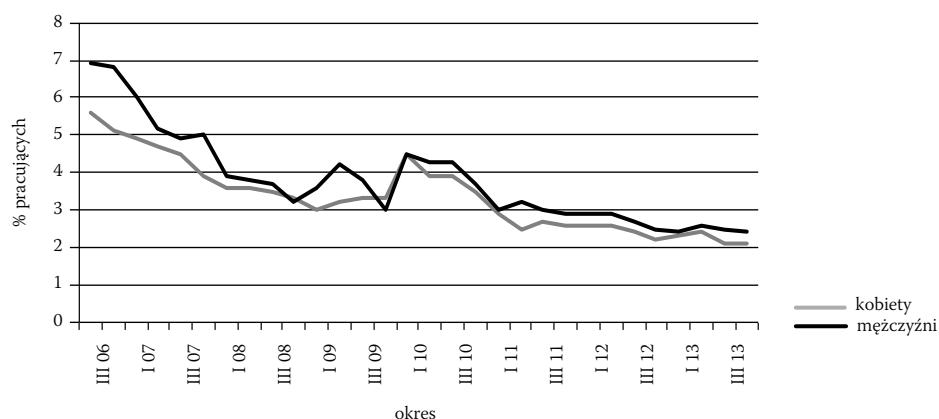
Poziom mobilności poziomej (między zakładami pracy) można zmierzyć przez identyfikację udziału zatrudnionych osób, które mając pracę, poszukują innej pracy. Słabością takiego podejścia jest pomiar mobilności przez badanie zamiarów, a nie rzeczywiście dokonanych wyborów (faktów). Na wykresie 1 przedstawiono kształtowanie się udziału osób pracujących i poszukujących innej pracy w podziale ze względu na płeć. Ogólnie wspomniany udział spadał

<sup>14</sup> Raport, jak również zbiory danych z badania Diagnoza społeczna można znaleźć na stronie: <http://www.diagnoza.com> [dostęp: maj 2014].

w badanym okresie i w większości przypadków był większy dla mężczyzn niż dla kobiet, chociaż z biegiem czasu zróżnicowanie to (ze względu na płeć) zdaje się zmniejszać.

Poszukując przyczyn zróżnicowania płac, można podjąć próbę zestawienia rzeczywistej płacy kobiet i mężczyzn do płacy postulowanej według zasług. Można przyjąć, że płace postulowane (określane przez poszczególne osoby) wyrażają poziom płac uzyskiwanych w warunkach braku dyskryminacji. Mając więc rzeczywiste płace i ich zróżnicowanie oraz płace niedyskryminowane, można podjąć próbę odniesienia rzeczywistych płac kobiet i mężczyzn do tych postulowanych i uzyskać wnioski co do istnienia dyskryminacji. Należy jednak podkreślić, że taki sposób wnioskowania o dyskryminacji jest sposobem nie wprost. Nie pytamy kobiet ani mężczyzn o ocenę zróżnicowania płac, ale próbujemy dokonać takiej oceny na podstawie informacji, które dla respondenta nie są bezpośrednio związane z problemem dyskryminacji, i co więcej, kobiety i mężczyźni, określając postulowany poziom płac, nie odnoszą go do płac osób o przeciwnej płci, lecz jedynie do własnych rzeczywistych płac. Uzyskanie tego typu danych wymaga specjalnych badań. W ramach PGSS-u zadaje się pytanie respondentom o rzeczywiste płace netto oraz o płacę, na którą zasługują. W tabeli 4 pokazano wyniki oszacowań średnich płac godzinowych rzeczywistych i płac według zasług, udziały płac kobiet w płacach mężczyzn oraz wskaźnik dyskryminacji obliczany zgodnie z formułą:  $WD = (K^*/M^*) / (K/M) - 1$ , gdzie K i K\* są płacami kobiet odpowiednio rzeczywistymi i postulowanymi; M i M\* – analogicznie dla mężczyzn.

Wykres 1. Pracujący i poszukujący innej pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Warszawa: GUS z lat 2007–2014.

Kobiety zarabiają przeciętnie mniej niż mężczyźni. Udział ich rzeczywistych płac w płacach kobiet waha się w badanym okresie od około 75% do 89%. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni chcieliby zarabiać więcej niż w rzeczywistości. Jednak okazuje się, że kobiety określają swoją przeciętną płacę według zasług na niższym poziomie niż mężczyźni w takim zakresie, iż udział ich postulowanych płac w płacach mężczyzn jest często analogiczny do udziału płac rzeczywistych. Taka sytuacja znajduje odzwierciedlenie w wartościach wskaźnika dyskryminacji. Jego wartość ujemna lub bliska zera sugeruje brak dyskryminacji kobiet (udział rzeczywistych płac kobiet w odniesieniu do mężczyzn zbliża się do sytuacji płac postulowanych, niedyskryminowanych). Im wyższa wartość, tym większa dyskryminacja (kobiety w odniesieniu do mężczyzn oczekują więcej, niż w rzeczywistości otrzymują). Ostatecznie w większości przypadków (badanych lat) nie można mówić o istnieniu dyskryminacji mierzonej na podstawie płac według zasług.

Tabela 4. Średnie płace godzinowe rzeczywiste według zasług dla kobiet i mężczyzn, udziały tych płac oraz wskaźnik dyskryminacji

Rok	Płaca rzeczywista		Płaca postulowana		Udział (K/M)	Udział (K*/M*)	Wskaźnik dyskryminacji
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni			
1997	17,38	21,77	28,24	37,97	0,7983	0,7437	-0,0684
1999	21,95	26,30	37,78	45,02	0,8346	0,8392	0,0055
2002	27,09	36,28	46,20	57,12	0,7467	0,8088	0,0832
2005	28,14	31,80	46,80	53,82	0,8849	0,8696	-0,0173
2008	36,08	42,31	61,37	64,37	0,8528	0,9534	0,1180
2010	48,04	54,44	75,48	83,50	0,8824	0,9040	0,0244

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z PGSS-u z poszczególnych lat dostępnych na stronie: <http://www.iss.uw.edu.pl> [dostęp: maj 2014].

Powstaje więc pytanie, dlaczego kobiety są mniej mobilne na rynku pracy niż mężczyźni, a przede wszystkim, dlaczego postulują niższe niż oni płace. Wydaje się, że problem leży w różnym nastawieniu kobiet i mężczyzn do aktywności zawodowej. Z pewnością nie ma podstaw, by oceniać, czyje nastawienie do pracy jest lepsze. Można natomiast próbować wskazać, że różne podejście do pracy ma konsekwencje co do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Korzystając z danych Diagnozy społecznej, można próbować po części odpowiedzieć na wyżej określone pytanie. Okazuje się, że kobiety istotnie rzadziej postrzegają pracę jako warunek udanego, szczęśliwego życia. Wśród kobiet wskazało ten warunek około 27%, natomiast wśród mężczyzn – około 37%. Na pytanie o podjęcie lepiej płatnej lub dodatkowej pracy w minionym roku pozytywnie odpowiedziało nieco więcej mężczyzn (9,7%) niż kobiet

(7,6%). W tabeli 5 z kolei pokazano procent pozytywnych odpowiedzi na podane kwestie w kontekście ich znaczenia w pracy zawodowej. Zadano pytanie: „Co jest najważniejsze w pracy zawodowej?”

Przeoglądając wyniki zawarte w tabeli 5, można zauważyć, że kobiety nieco częściej niż mężczyźni podkreślają ważność takich czynników, które związane są ze stabilnością, pewnością pracy oraz dogodnymi warunkami fizycznymi czy organizacyjnymi pracy (brak napięć i stresów, stabilność zatrudnienia, dogodne godziny pracy), z kolei rzadziej wskazują na czynniki kojarzone z wyższymi płacami (duża samodzielność, możliwość szybkiego awansowania, odpowiednia płaca). Wnioski te potwierdzają badania PGSS-u z 2010 roku, w których zadano pytanie: „Jak ważny w pracy jest: dochód, [...] pewność pracy?”. Wyniki prezentuje tabela 6.

Tabela 5. Procent pozytywnych odpowiedzi na pytanie: „Co jest najważniejsze w pracy zawodowej?” w podziale ze względu na płeć

Co jest najważniejsze w pracy zawodowej?	Kobieta	Mężczyzna
Brak napięć i stresów	54,83	52,28
Duża samodzielność	18,00	23,65
Możliwość rozwoju osobistego	24,68	20,77
Praca zgodna z umiejętnościami	26,96	28,06
Możliwość szybkiego awansowania	2,55	3,60
Stabilność zatrudnienia	57,06	54,16
Dogodne godziny pracy	19,79	14,17
Możliwość wykonywania pracy w domu	2,91	2,20
Długi urlop	2,04	2,02
Zajęcie poważane przez ludzi	3,12	2,73
Odpowiednia płaca	63,48	65,81

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Diagnoza społeczna z 2013 r.

Tabela 6. Struktura odpowiedzi na pytanie o stopień ważności w pracy: dochodu i pewności pracy

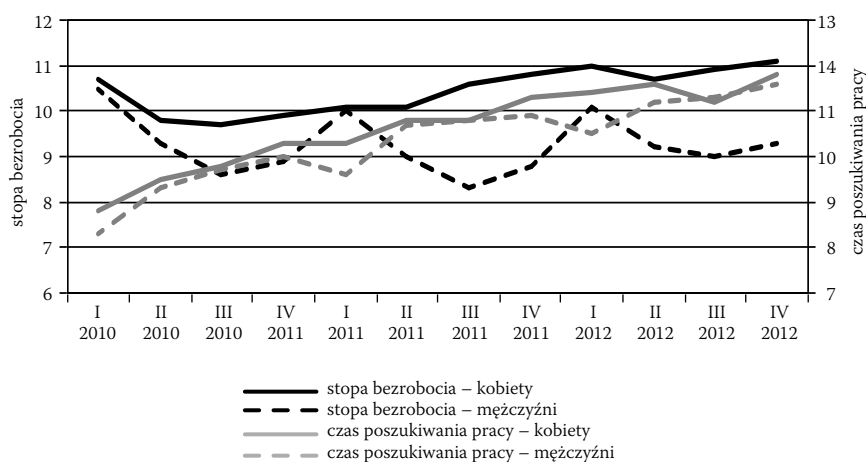
Stopień ważności	Dochód		Pewność pracy	
	kobieta	mężczyzna	kobieta	mężczyzna
Na pierwszym miejscu	30,31	38,86	25,17	23,52
Na drugim miejscu	28,09	25,92	33,95	31,24
Na trzecim miejscu	21,15	18,67	20,88	21,07
Na czwartym miejscu	14,74	11,71	12,28	15,37
Na piątym miejscu	5,71	4,85	7,72	8,80

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PGSS-u z 2010 r.

Znowu można zaobserwować, że kobiety częściej niż mężczyźni przedkładają pewność pracy nad dochód z niej.

Jeśli chodzi o możliwości znalezienia pracy przez osoby bezrobotne, to kobiety również są w gorszym położeniu niż mężczyźni. Biorąc pod uwagę możliwości znalezienia pracy mierzone stopą bezrobocia oraz czasem poszukiwania pracy, trzeba zauważyć, że kobiety mają wyższy poziom stopy bezrobocia i że bezrobotne kobiety dłużej niż mężczyźni poszukują pracy. Odpowiednie dane kwartalne dla lat 2010–2012 zaprezentowano na wykresie 2.

Wykres 2. Stopa bezrobocia (w %) i średni czas poszukiwania pracy (w miesiącach) w latach 2010–2012 w podziale ze względu na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010–2012*, Warszawa: GUS 2014, s. 118 i 147, tab. 3.3, 3.9.

Wyniki te są zgodne z uzyskiwanymi we wcześniejszych badaniach, w których za pomocą modeli logitowych oraz modeli hazardu proporcjonalnego Coxa pokazano, że kobiety w stosunku do mężczyzn są bardziej narażone na ryzyko bezrobocia oraz mają mniejszą szansę na wyjście z tego stanu w danej jednostce czasu trwania tego stanu<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> P. Ulman, *Analiza przyczyn i czasu pozostawania na bezrobociu*, w: *Taksonomia 16. Klasyfikacja i analiza danych – teoria i zastosowanie*, red. K. Jajuga, M. Walesiak, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 47(1207), Wrocław: Wyd. UE 2009, s. 418–426.

## Zakończenie

Niewątpliwie kobiety przeciętnie zarabiają mniej niż mężczyźni. W tym powszechnie prezentowanym stwierdzeniu, przywoływanym w dyskusjach nad zróżnicowaniem płac czy w dyskusjach nad dyskryminacją, należy wziąć pod uwagę, że nie wszystkie kobiety i nie zawsze zarabiają mniej niż mężczyźni. Jednak sytuacja kobiet na rynku pracy pod względem płacowym oraz możliwości znalezienia pracy jest trudniejsza (gorsza) niż mężczyzn. Gorsza sytuacja kobiet przy założeniu lepszego ich wykształcenia sugeruje istnienie dyskryminacji ekonomicznej kobiet na rynku pracy. Powstaje tylko pytanie, kto gorzej traktuje kobiety: mężczyźni, system ekonomiczny, uwarunkowania naturalne i kulturowe czy wreszcie same kobiety. Identyfikacja przyczyn zróżnicowania płac może prowadzić do jego skutecznego niwelowania, jeżeli takowa przyczyna nie leży w naturze badanych osób i zjawisk. Jeśli dana osoba (np. mężczyzna) gorzej traktuje inną osobę (np. kobietę) w zakresie zagadnień rynku pracy, to ewidentnie ją dyskryminuje i należy przeciwdziałać takim zachowaniom. Natomiast sprawa komplikuje się, gdy zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy zaczyna zależeć od uwarunkowań naturalnych, a w tym od samych osób będących w gorszej sytuacji. Czy uzasadnia się zmianę naturalnych predyspozycji i zachowań? Jeśli kobiety preferują inne podejście do pracy niż mężczyźni, to czy same się dyskryminują (gorzej traktują). Jak było powiedziane we wstępie, rynek pracy wyznacza płacę (cenę za pracę). Cena ta zależy przede wszystkim od popytu i podaży pracy, ale nie wolno zapominać o innych czynnikach wpływających na wyznaczanie tej ceny. Przywołajmy sytuację rynku kapitałowego, na którym handluje się m.in. akcjami i obligacjami. Pierwsze z tych instrumentów są ryzykowne, drugie mało ryzykowne. Jednak w przypadku tych pierwszych oczekiwany zysk jest wyższy niż w przypadku obligacji. To samo można byłoby odnieść do rynku pracy. Jeśli bowiem mężczyźni są bardziej „ryzykowni” na rynku pracy, a kobiety bardziej preferują pewność pracy, to czy mężczyźni nie zyskują premii za ryzyko (oczywiście średnio rzecz ujmując)? Innymi słowy, czy kobiety nie „kupują” pewności pracy i lepszych jej warunków, „płacąc” niższą pensją? Jeśli tak (przynajmniej w jakiejś części), to czy należy ingerować w taki mechanizm rynkowy? Wydaje się, że nie.

W związku z powyższym istotnym zagadnieniem staje się identyfikacja czynników różnicujących wynagrodzenia kobiet i mężczyzn tak, aby można było przeciwdziałać tym, które są wynikiem celowej dyskryminacji, by poprawiać złe funkcjonowanie systemu ekonomicznego i nie zmieniać tego, co jest konsekwencją naturalnych uwarunkowań.



## Streszczenie

W artykule podjęto problematykę sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce, rozpatrując tę sytuację na gruncie ekonomicznym. Wzięto pod uwagę to, że gorsza pozycja kobiet w odniesieniu do mężczyzn może wynikać z dyskryminacji ekonomicznej. Rozpatrzono dwa aspekty podażowej strony rynku pracy: wynagrodzenia oraz możliwości zatrudnienia mierzonego wielkością bezrobocia. W pracy wykorzystano dane GUS, Eurostatu oraz badań Diagnoza społeczna i Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego (PGSS). W podsumowaniu wskazano na to, że nie każde zróżnicowanie wynagrodzeń można i należy tłumaczyć czy wiązać z dyskryminacją kobiet w odniesieniu do mężczyzn.

Słowa kluczowe: wynagrodzenie, dyskryminacja, rynek pracy.

## Summary

The article presents the issues of women and men in the labor market in Poland considering the situation on economic grounds. As a background mentioned situation was taken into account that the inferior position of women in relation to men may be due to economic discrimination. There were examined two aspects of the supply side of the labor market: wages and employment opportunities measured by the size of unemployment. The study was based on CSO and Eurostat data as well as the research Social Diagnosis and the Polish General Social Survey (PGSS). The summary indicated that not every differentiation of wages can and should be explained or attributed to discrimination against women in relation to men.

Keywords: wage, discrimination, labor market.

## Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Warszawa: GUS z lat 2007–2014.  
*Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010–2012*, Warszawa: GUS 2014.  
*Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w okresie transformacji*, red. S.M. Kot, Warszawa – Kraków: Wyd. Nauk. PWN 1999.  
 Grodzicki J., *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Gdańsk: Wyd. UG 2003.

- [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database) [dostęp: maj 2014].
- <http://www.diagnoza.com> [dostęp: maj 2014].
- <http://www.iss.uw.edu.pl> [dostęp: maj 2014].
- Jan Paweł II, *Laborem exercens*, w: Jan Paweł II, *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 1, Kraków: Wyd. św. Stanisława 1996.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997, Nr 78, poz. 483.
- Kunasz M., *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*, w: *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Warszawa: Wyd. UW 2004.
- Mazur-Łuczak J., *Kobiety na rynku pracy*, Poznań: Wyd. Nauk. WSNHiD 2010.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r.*, Warszawa: GUS 2014.
- Ulman P., *Sytuacja ekonomiczna osób niepełnosprawnych i ich gospodarstw domowych w Polsce*, Kraków: Wyd. UE 2011.
- Ulman P., *Analiza przyczyn i czasu pozostawania na bezrobociu*, w: *Taksonomia 16. Klasyfikacja i analiza danych – teoria i zastosowanie*, red. K. Jajuga, M. Waleśsiak, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 47(1207), Wrocław: Wyd. UE 2009.



**Elżbieta Sałata**

*Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu*

## **Rola pracy zawodowej w życiu kobiet**

### **The role of professional work in women's life**

#### **Wstęp**

Praca zawodowa towarzyszy ludziom od zarania dziejów. Jest czymś naturalnym, to kolejny etap w życiu każdego dorosłego człowieka. Dzięki pracy człowiek rozwija się, nabywa nowych kompetencji, kształtuje swoje zachowania oraz postawy. Stanowi ona źródło utrzymania, zaspokojenia podstawowych potrzeb. Jest ważna zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Jednak na rynku pracy występuje często dyskryminacja zawodowa tych pierwszych. Kobiety mają większe problemy ze znalezieniem pracy niż mężczyźni. Pracodawcy niechętnie je zatrudniają, tłumacząc to m.in. mniejszą dyspozycyjnością czy wychowywaniem dzieci.

Cele opracowania to przedstawienie wyników przeprowadzonej diagnozy dotyczącej roli pracy zawodowej w życiu kobiet oraz określenie głównego powodu podjęcia przez nie pracy zawodowej.

#### **Rola pracy w życiu współczesnego człowieka**

W literaturze pedagogicznej pracę rozpatruje się w dwóch znaczeniach: szerszym i węższym. W ujęciu szerszym bierze się pod uwagę czynności z nią związane oraz zewnętrzne warunki pracy, ramy organizacyjne, korzyści materialne, prestiż zawodu, szanse zawodowe oraz inne elementy, które wpływają

na proces i wyniki pracy zawodowej. W węższym rozumieniu na pracę zawodową składają się czynności tworzące wewnętrznie spójny system, opierający się na określonej wiedzy i umiejętnościach. Pracę ukierunkowuje się na wytworzenie pewnych przedmiotów lub usług. Jest ona określana jako:

[...] wolna, choć naturalnie konieczna, działalność człowieka wypływająca z poczucia obowiązku, połączona z trudem i radością, a mająca na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych. W każdej pracy zaangażowany jest cały człowiek<sup>1</sup>.

Praca jest, jak pisze Wojciech Drzeżdżon, podstawowym wymiarem bytowania człowieka.

Jest to aktywne zachowanie się człowieka w świecie, wynikające z jego niesamowystarczalności przejawiającej się w potrzebach. Jest to aktywność zawarta w ludzkim czynie w celu podporządkowania świata pośredniemu zaspokojeniu potrzeb<sup>2</sup>.

Za Zygmuntem Wiatrowskim można powiedzieć, że:

[...] praca zawodowa stanowi podstawowe źródło zaopatrzenia materialnego człowieka oraz dostarcza mu względnie obiektywnych warunków do realizacji jego potrzeb. W zasadzie określa jego pozycję społeczną i jego szanse w życiu<sup>3</sup>.

Pojęcie pracy łączy się z pojęciem pracy zawodowej. Jest to działalność ludzi prowadząca do powstawania wytworów i usług społecznie wartościowych, a także do podnoszenia jakości życia wykonujących ją jednostek i członków ich rodzin. Praca zawodowa dotyczy głównie ludzi dorosłych i wiąże się z okresem aktywności zawodowej. Wypełnia ona człowiekowi ponad połowę życia, decydując o jego kształcie i wyrazie.

## Kobiety na rynku pracy

Dostęp kobiet do sfery publicznej ma swoją historię. Miały na niego wpływ zarówno kulturowe, jak i historyczne uwarunkowania. Przez setki lat kobiety miały ograniczoną możliwość kształcenia się oraz publicznego zabierania gło-

<sup>1</sup> W. Furmanek, *Praca jako wartość w pedagogice pracy*, w: *Wartości w pedagogice pracy*, red. B. Baraniak, Warszawa – Radom: IBE – ITE – PIB 2008, s. 37.

<sup>2</sup> W. Drzeżdżon, *Homo laborant – personalistyczne inspiracje pedagogiki pracy*, w: *Wartości w pedagogice pracy*, dz. cyt., s. 157.

<sup>3</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wyd. AB im. Kazimierza Wielkiego 2005, s. 78.

su. Dawniej kobiety zajmowały się domem, mężem, wychowywaniem dzieci, a mężczyźni zarabiali na rodzinę. Teraz czasy się zmieniły i kobiety również zajmują się pracą zawodową. Jednak w wielu krajach nadal pokutuje przekonanie, że role opisywane przez daną kulturę jako męskie są uważane za bardziej wartościowe niż role kobiece<sup>4</sup>.

Wiek XX był przełomem w procesie emancypacji i wyzwolenia kobiet z kulturowej opresji. Kobiety otrzymały prawa wyborcze oraz możliwość kształcenia na wszystkich szczeblach edukacji, co jest w dużej mierze zasługą pierwszej fali ruchów feministycznych. W Polsce kobiety uzyskały prawa wyborcze w 1918 roku, a dostęp do studiów wyższych – od 1920 roku. Tak zwana druga fala feminizmu przyczyniła się m.in. do trwałego zaistnienia kobiet na rynku pracy, jak również w sferze podejmowania decyzji. Uzyskiwanie praw wyborczych stanowiło pewien proces, ponieważ nie od razu oraz nie we wszystkich krajach kobiety otrzymały pełnię praw obywatelskich. Ten proces nie został jeszcze zakończony. W wielu krajach Unii Europejskiej, także w Polsce, można dostrzec przejawy dyskryminacji kobiet<sup>5</sup>.

Aby poprawić sytuację na rynku pracy, potrzebne jest odpowiednie ustawodawstwo. Ogromnie ważna jest też świadomość społeczeństwa, a w szczególności samych kobiet w zakresie praw, jakie im przysługują<sup>6</sup>.

W społeczeństwie panuje przekonanie, że istnieją zawody typowo kobiece i męskie. Często podejmuje się kwestię segregacji zawodowej. Zjawisko to przejawia się w nierównomiernej reprezentacji kobiet i mężczyzn w różnych kategoriach zawodowych. W sferze zatrudnienia mamy do czynienia z segregacją zawodową ze względu na płeć, którą nazywamy nierównomierną reprezentacją kobiet i mężczyzn w poszczególnych dziedzinach aktywności zawodowej (horyzontalnej i wertykalnej)<sup>7</sup>. Poza segregacją płciową w strukturze zawodowej wyróżnić można także segregację w obrębie całych gałęzi gospodarki lub w ramach przedsiębiorstwa. Pośród agentów nieruchomości kobiety zazwyczaj zajmują się sprzedażą domów dla prywatnych klientów, a mężczyźni – sprzedażą budynków dla firm. W drugim przypadku praca daje wyższy dochód. W górnictwie kobiety są zatrudniane przy pracach biurowo-administracyjnych, a mężczyźni pracują pod ziemią bądź w ratownictwie górniczym<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> M. Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Poznań: Wyd. Nauk. UAM 1992, s. 48.

<sup>5</sup> E. Lisowska, *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?*, w: *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. M. Musiał-Karg, Toruń: A. Marszałek 2009, s. 8.

<sup>6</sup> *Kobiety w społeczeństwie polskim*, red. A. Pałęcka, H. Szczodry, M. Warat, Kraków: Wyd. UJ 2011; A. Gromkowska-Melosik, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Kraków: Impuls 2011.

<sup>7</sup> E. Lisowska, *Kobiety na rynku pracy...*, dz. cyt., s. 14.

<sup>8</sup> Tamże, s. 15.

Kobiety uznaje się za mniej dyspozycyjne, ponieważ mają częstsze przerwy w pracy związane z urlopem macierzyńskim i wychowawczym. Sądzi się także, że są mniej wydajne w pracy, ponieważ są zmęczone i przeciążone obowiązkami rodzinnymi<sup>9</sup>. Panuje ponadto przekonanie, że kobiety wcale nie muszą dużo zarabiać, gdyż ich dochody stanowią jedynie dodatek do pensji ich mężów, którzy są głównymi żywicielami rodziny. Ten schemat myślowy powoduje, że kandydatka do pracy wskaże niższą kwotę oczekiwanych dochodów niż mężczyzna ubiegający się o to samo stanowisko<sup>10</sup>. Jak można zauważyć, większość społecznych przekonań na temat pracy zawodowej bazuje na stereotypach. Pracodawcy na ogół uważają, że mniejsze zarobki kobiet spowodowane są tym, iż wybierają one zawody ułatwiające im łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Kobiety identyfikują się głównie z domem i rodziną, w związku z tym poszukują pracy, która nie wymaga zbyt dużego zaangażowania osobistego i czasowego. Korzyści finansowe wynikające z tego rodzaju prac są zatem odpowiednio niższe. Zatrudnienie na rynku pracy jest również niekorzystne dla kobiet. Świadczy o tym odsetek zatrudnionych kobiet i mężczyzn (tabela 1).

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej według płci w latach 2003–2011 (%)

Lata	Kobiety	Mężczyźni
2003	47,9	62,4
2004	47,9	62,7
2005	48,1	62,9
2006	46,7	62,3
2007	46,7	62,2
2008	47,1	63,1
2009	47,5	63,5
2010	48,2	64,3
2011	48,7	64,7

Źródło: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa: GUS 2012.

Bardzo często podawanym przez pracodawców argumentem w dyskusji o ograniczeniu kobietom dostępu do zatrudnienia jest ten, że w przeszłości nie pracowały na danym stanowisku lub w danej branży. Można zatem powiedzieć, że nie posiadają doświadczenia zawodowego<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> M. Ołdak, *Praca zawodowa w życiu polskich kobiet: jako wartość i doświadczenie*, w: *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, red. G. Firlit-Fesnak, Warszawa: Aspra 2008, s. 138.

<sup>10</sup> E. Lisowska, *Kobiety na rynku pracy...*, dz. cyt., s. 19.

<sup>11</sup> C.M. Renzetti, D.J. Curran, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, przeł. A. Gromkowska-Melosiak, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2005, s. 335 i 338.

Wyniki prowadzonych badań oraz ich analiza wykazują, że różnice w płacach obu płci w małym stopniu można wytłumaczyć preferencjami i swobodnym wyborem kandydatów na pracowników. Wynikają one w większym stopniu z preferencji i postaw pracodawców oraz stereotypów kobiecości i męskości<sup>12</sup>.

Kolejną trudnością, jaką napotykają na swojej drodze zawodowej kobiety, jest utrudniony dostęp do stanowisk kierowniczych. Jedną z głównych barier awansu na kierownicze stanowiska są społeczne uprzedzenia i stereotypy. Ogólnie można spotkać się z poglądem, że kobiety mniej nadają się do sprawowania funkcji kierowniczych niż mężczyźni. Istnieje przekonanie, że są one w mniejszym stopniu dyspozycyjne z powodu posiadania rodziny, zamiast rozdzielać zadania, mają tendencję do opieki nad podwładnymi, a także pozostają zbyt „miękkie” w negocjacjach. Kobiety nie mają doświadczenia w pracy na stanowiskach kierowniczych, ponieważ to głównie mężczyźni je zajmują. Kobiety nie zdążyły wytworzyć sieci kontaktów ani też kobiecej solidarności, muszą więc same przebijać się na rynku pracy<sup>13</sup>.

Analiza sytuacji na rynku pracy prowadzi do wniosku, że wciąż przeważa na nim dyskryminacja kobiet, a nie równość. Dane statystyczne i wyniki badań pokazują, że kobietom trudniej znajduje się pracę oraz wychodzi z bezrobocia. Mają niższe płace i rzadziej zajmują stanowiska w zarządach firm. Podczas rekrutacji od kobiet wymaga się wyższych kwalifikacji, zadaje się pytania o stan rodzinny – co jest z resztą niezgodne z przepisami prawa pracy.

Podsumowując, można stwierdzić, że istnieją zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki łączenia przez kobietę dwóch ról. Do negatywnych zalicza się: zbyt duże obciążenie psychiczne i fizyczne, stres, nerwice, brak czasu dla siebie i na regenerację sił. Pozytywne efekty pracy zawodowej to: wszechstronny rozwój osobowości, mądrzejsze macierzyństwo, dojrzałe partnerstwo i większa ogólna satysfakcja z życia.

## Analiza wyników z przeprowadzonych badań ankietowych

Celami prowadzonych badań były zebranie opinii kobiet pracujących jako nauczycielki o roli pracy zawodowej w ich życiu oraz określenie głównego powodu podjęcia przez nie pracy.

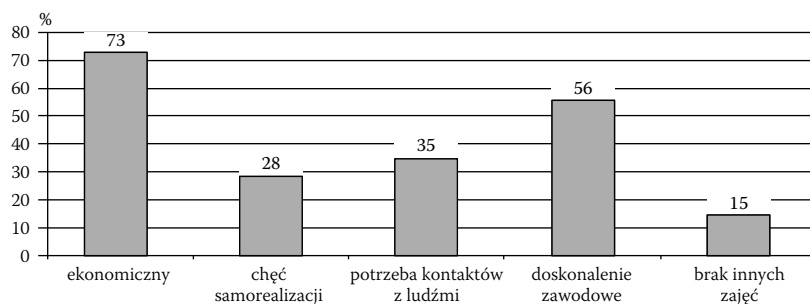
<sup>12</sup> E. Lisowska, *Kobiety na rynku pracy...*, dz. cyt., s. 22.

<sup>13</sup> M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit, ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa: CeDeWu 2007, s. 29–30; A. Malada, W. Sobczyk, *Uprawa roślin energetycznych jako forma aktywizacji środowisk wiejskich*, „Zeszyty Naukowe Katedry Inżynierii Procesowej Uniwersytetu Opolskiego” 2005, s. 92–98; L. Várkonyi, G. Sláviková, D. Lajčín i in., *Management in Higher Education*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2012, nr 3, s. 132–140.

Badania przeprowadzono wśród kobiet pracujących w placówkach oświatowych. Zdecydowaną większość osób tam zatrudnionych stanowią właśnie kobiety. Jest to zawód mocno sfeminizowany. W badaniach wzięło udział 158 kobiet. Na wstępie zapytano respondentki o motywby podjęcia pracy zawodowej. Motywacja stanowi proces, który wywołuje, ukierunkowuje i podtrzymuje określone zachowania ludzi spośród innych form zachowań – mogą one być kierowane na osiągnięcie wyznaczonego celu. Motywacja jako element pracy jest procesem aktywizującym zachowanie, sprawia, że przez dłuższy okres jednostka pragnie indywidualnie zaspokoić swoje potrzeby przez osiągnięcie i realizowanie zadań organizacyjnych związanych z wykonywaną pracą. Każdy człowiek posiada cechy indywidualne i żeby go skutecznie motywować, należy poznać jego osobowość.

Jaka jest motywacja kobiet do pracy? Rozkład odpowiedzi na to pytanie został zilustrowany na wykresie 1. Respondentki mogły wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Wykres 1. Motywy podjęcia pracy zawodowej przez kobiety



Źródło: badania własne.

Badania potwierdziły, że dla większości kobiet głównym powodem podjęcia pracy zawodowej jest czynnik ekonomiczny. Wskazało go aż 73% badanych. Ponad 56% ankietowanych jako motywację pracy podała doskonalenie swoich umiejętności zawodowych, zdobycie doświadczenia zawodowego. Można przypuszczać, że osoby pracujące w zawodzie nauczycielskim już w czasie studiów często spotykały się z opinią o tym, iż muszą się ciągle doskonalić. Chęć samorealizacji wskazało 28% respondentek, a brak innych zajęć – 15%. Ostatnią grupę tworzą prawdopodobnie kobiety, które mają zapewniony byt materialny (dobrze zarabiający mąż, dobrze sytuowana rodzina) i pracują dla prestiżu, aby nie czuć się gorsze od znajomych, a także często dla zabicia nudy. Być może w tej grupie były również osoby, które jako motyw podjęcia pracy wskazały potrzebę kontaktów z innymi ludźmi. Ta kategoria została zaznaczona przez 35% badanych.



Zastanawiając się nad rolą pracy w życiu kobiet, należy rozważyć problem atrakcyjności pracy. Najwięcej ankietowanych kobiet (75%) wskazało możliwość doksztalcania i doskonalenia swoich umiejętności jako czynnik świadczący o atrakcyjności pracy. Nie jest to duże zaskoczenie, ponieważ w zawodzie nauczycielskim każdy powinien uczestniczyć w różnych formach doksztalcania, które podnoszą kwalifikacje. Takie zajęcia często organizuje się na terenie placówek oświatowych, są to chociażby rady szkoleniowe. Bardzo szeroką ofertę mają również ośrodki doskonalące nauczycieli. Ponad połowa ankietowanych zaznaczyła perspektywę awansu oraz podwyżki. Coraz więcej kobiet ceni sobie w pracy możliwość wspinania się po szczeblach kariery. Właśnie wtedy praca stała się dla kobiet ważną częścią ich życia. Zaczęły postrzegać pracę nie tylko przez pryzmat korzyści materialnych, ale także jako drogę do samodoskonalenia, rozwoju oraz satysfakcji płynącej z wykonywania zadań zawodowych. Bardzo ważna jest również możliwość godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Taką odpowiedź zaznaczyło 45% badanych. W większości to kobiety biorą na siebie obowiązki wychowania dzieci, prowadzenia domu, robienia zakupów. Ważne jest więc, aby kobieta mogła godzić ze sobą te dwie role: zawodową i domową. Prawie tyle samo osób wskazało na wysokie zarobki. Dla kobiet atrakcyjna jest taka praca, która znajduje się w pobliżu miejsca ich zamieszkania (28%). Biorąc pod uwagę obowiązki domowe, które zdecydowana większość ma do wykonania, ta odpowiedź wydaje się w pełni uzasadniona. Jak zachowałyby się kobiety, gdyby były zabezpieczone finansowo? Prawie wszystkie chciały nadal pracować. Tylko niewielki odsetek (5%) rozważa pozostanie w domu bez pracy. Ponad 65% z nich chciałaby pracować w zawodzie nauczycielskim, jedna trzecia poszukiwałaby lepiej płatnej pracy, a pozostałe myślą o założeniu własnej szkoły, przedszkola lub innej prywatnej działalności.

Na podstawie powyższych wyników badań ankietowych można uznać, że praca dla kobiet ma duże znaczenie, stanowi ważną część ich życia. Nie chodzi tylko o korzyści materialne, ale także o rozwój osobisty i zawodowy, awansowanie oraz doskonalenie umiejętności.

Kobiety radzą sobie dość dobrze z godzeniem obowiązków domowych i zawodowych. Połowa ankietowanych odpowiedziała, że raczej nie odczuwa konfliktu między wspomnianymi wcześniej rolami, 30% raczej odczuwa ten konflikt, natomiast 15% w ogóle go nie odczuwa. Jedynie 5% zdecydowanie odczuwa konflikt pomiędzy pracą a domem.

Respondentki w większości godzą rolę zawodową i obowiązki domowe, ale często czują się zmęczone. Stres w pracy źle wpływa na ich relacje rodzinne, mają poczucie, że źle wywiązują się ze swoich obowiązków w szkole lub w domu. Czują się przeciążone podwójną rolą oraz brakuje im czasu na przyjemności i rozwój osobisty. Takich kobiet jest 40%. Po 25% kobiet wskazało, że odczuwa przemęczenie czasami lub rzadko, 5% ankietowanych nigdy go nie czuje, a pozostałe 5% odczuwa je ciągle.

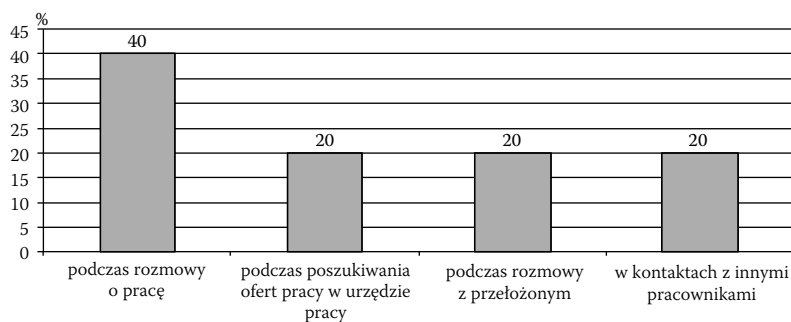
Praca stanowi ważny aspekt życia ankietowanych kobiet. Jednak gdyby miały wybierać pomiędzy zostaniem w pracy po godzinach a pójściem z dzieckiem np. na przedstawienie, to 75% z nich zdecydowanie wybrałoby dobro dziecka, 25% ankietowanych zostałoby w pracy. Można sądzić, że decyzja zależałaby od sytuacji w firmie, w rodzinie, od tego, czy partner ma pracę, czy też nie. Jednym słowem – na decyzję składałoby się wiele różnych okoliczności. Wśród wypowiedzi respondentek znalazła się następująca, która potwierdzała powyższe wyniki badań ankietowych:

[...] nie wyobrażam sobie, żebym mogła zawieść swoje dziecko w takiej sytuacji. Tym bardziej w dzisiejszym świecie, gdy nikt nie ma czasu, każdy się gdzieś spieszy. Myślę, że pracodawcy można wytłumaczyć, że to wyjątkowa sytuacja, natomiast dziecko niekoniecznie musi to rozumieć. Jako matka nie mogłabym zawieść swojego dziecka.

Przeważająca część respondentek, bo aż 80%, sądzi, że istnieje dyskryminacja kobiet na rynku pracy, pozostałe 20% twierdzi, iż takie zjawisko nie ma miejsca na polskim rynku pracy.

Z tych 80% kobiet, które uważają zjawisko dyskryminacji za obecne na rynku pracy, 44% spotkało się z nim bezpośrednio, natomiast 56% nie miało do czynienia z dyskryminacją ze względu na płeć. Zjawisko dyskryminacji dotyczy różnych obszarów, zostały one szczegółowo przedstawione na wykresie 2.

Wykres 2. Przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy



Źródło: badania własne.

Dyskryminacji zawodowej doświadczyło 35% badanych. Pozostałe osoby nie spotkały się osobiście z tym zjawiskiem. Wśród osób nim dotkniętych 40% poczuło się dyskryminowane w trakcie rozmowy o pracę. Pozostałe osoby doświadczyły tego zjawiska podczas przeszukiwania ofert pracy, rozmowy z przełożonym, w kontaktach z innymi pracownikami, natomiast 8% skarżyło się na niższe zarobki w stosunku do współpracowników płci męskiej.

## Podsumowanie

Niezależnie od sytuacji rodzinnej, zarówno dla większości kobiet, jak i mężczyzn, praca zawodowa stanowi podstawę życia. Jest dla nich ważną częścią codziennej egzystencji, pozwala utrzymać rodzinę. Dzięki pensji mogą sobie też pozwolić na małe przyjemności (np. wyjście do kina czy teatru). W ostatnich latach dużo mówiło się o dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz o sposobach jej zapobiegania. Z przeprowadzonych badań wynika jednak, że aż 80% kobiet nadal uważa, iż zjawisko dyskryminacji kobiet ze względu na płeć jest obecne na polskim rynku pracy. Są to niepokojące dane.

## Streszczenie

W społeczeństwie panuje przekonanie, że są zawody typowo kobiece i typowo męskie. Zjawisko to przejawia się w nierównomiernej reprezentacji kobiet i mężczyzn w różnych kategoriach zawodowych. Kobiety są uznawane za mniej dyspozycyjne, ponieważ mają częstsze przerwy w pracy związane z urlopem macierzyńskim i wychowawczym. Pracodawcy na ogół uważają, że mniejsze zarobki kobiet spowodowane są tym, że kobiety wybierają zawody ułatwiające im łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Celami opracowania były przedstawienie wyników przeprowadzonej diagnozy dotyczącej roli pracy zawodowej w życiu kobiet oraz określenie głównego powodu podjęcia przez nie pracy zawodowej. Analizowano wyniki badań ankietowych z udziałem kobiet pracujących w placówkach oświatowych.

Słowa kluczowe: praca, kobiety, motywacja, rola pracy zawodowej.

## Summary

It is generally believed, that there are typically female and typically male jobs. This view manifests itself in unequal representation of women and men in a wide range of vocational categories. Women are thought to be less ready to work flexible hours as they tend to have breaks at work because of maternal and parental leave. Employers often believe, that women's earnings tend to be lower because they choose professions allowing them to bring family and vocational duties together. Women are regarded as less ready to work flexible hours. They tend to have breaks at work because of maternal and parental leave.

The paper aims to show the results of survey on the role of professional work in women's life and to define key reasons for their search of occupation. The study outcomes are based on the poll conducted among women employed in educational institutions.

**Keywords:** work, women, motivation, role of professional work.

## Bibliografia

- Drzeżdżon W., *Homo laborant – personalistyczne inspiracje pedagogiki pracy*, w: *Wartości w pedagogice pracy*, red. B. Baraniak, Warszawa – Radom: IBE – ITE – PIB 2008.
- Furmanek W., *Praca jako wartość w pedagogice pracy*, w: *Wartości w pedagogice pracy*, red. B. Baraniak, Warszawa – Radom: IBE – ITE – PIB 2008.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit, ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa: CeDeWu 2007.
- Gromkowska-Melosik A., *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet: studium dynamiki dostępu*, Kraków: Impuls 2011.
- Kobiety w społeczeństwie polskim*, red. A. Pałęcka, H. Szczodry, M. Warat, Kraków: Wyd. UJ 2011.
- Lisowska E., *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?*, w: *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. M. Musiał-Karg, Toruń: Adam Marszałek 2009.
- Malada A., Sobczyk W., *Uprawa roślin energetycznych jako forma aktywizacji środowisk wiejskich*, „Zeszyty Naukowe Katedry Inżynierii Procesowej Uniwersytetu Opolskiego” 2005.
- Ołdak M., *Praca zawodowa w życiu polskich kobiet: jako wartość i doświadczenie*, w: *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, red. G. Firlit-Fesnak, Warszawa: Aspra 2008.
- Renzetti C.M., Curran D.J., *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, przeł. A. Gromkowska-Melosik, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2005.
- Strykowska M., *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Poznań: Wyd. Nauk. UAM 1992.
- Várkonyi L., Sláviková G., Lajčín D. i in., *Management in Higher Education*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2012, nr 3.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wyd. AB im. Kazimierza Wielkiego 2005.



Aleksandra Jakubik

Zespół Szkół Publicznej Szkoły Podstawowej w Wojakowej

## Aktywizacja i wsparcie bezrobotnych mieszkańców powiatu brzeskiego ze szczególnym uwzględnieniem kobiet i ludzi młodych

Mobilisation and support of powiat Brzesko's unemployed inhabitants with particular consideration of women and young people

### Bezrobocie i rynek pracy

Bezrobocie stanowi jeden z kluczowych problemów społeczeństwa XXI wieku. Osoby bezrobotne, a szczególnie te, które od dłuższego czasu pozostają bez zatrudnienia, często mają trudności z zapewnieniem godnych warunków życia sobie i swoim rodzinom.

Sytuacja bezrobocia i przedłużającego się czasu pozostawania bez pracy, wbrew własnej woli, jest dla człowieka bardzo trudnym okresem. Rodzi szereg problemów natury ekonomicznej, prawnej, społecznej i psychologicznej zarówno w skali ogólnospołecznej, jak i indywidualnej<sup>1</sup>.

Przyczynami tej niesatysfakcjonującej sytuacji, utrudniającymi podjęcie zatrudnienia, są m.in. brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia za-

---

<sup>1</sup> J. Kirenko, E. Sarzyńska, *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*, Lublin: Wyd. UMCS 2010, s. 14.

wodowego osób bezrobotnych bądź przerwa w zatrudnieniu spowodowana wychowywaniem dzieci. Szczególnie narażeni na te problemy są młodzi ludzie oraz kobiety, czyli osoby, które właśnie powinny „znajdować się u szczytu swojej kariery zawodowej i możliwości twórczych”<sup>2</sup>. Ich sytuację na rynku pracy określa się jako bardzo trudną.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotnym jest osoba pełnoletnia, niezatrudniona i niewykonywująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, zarejestrowana we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej<sup>3</sup>. Bezrobotny jako osoba zdolna i gotowa do podjęcia pracy po zatrudnieniu na określonym stanowisku może stać się pracownikiem, który obok pracodawcy (przedsiębiorstwo, zakład pracy) stanowi podmiot rynku pracy. Zgodnie z definicją figurującą w *Leksykonie pedagogiki pracy* Tadeusza Waclawa Nowackiego rynek pracy to:

[...] całokształt zmian w zatrudnieniu i płacach wyznaczony gospodarką rynkową; w tym zmiany w ofertach przedsiębiorstw poszukujących pracowników oraz dążenia pracowników do zdobywania pożądanej pracy. Zagadnienie rynku pracy obejmuje badanie lokalnego rynku pracy ze względu na strukturę zatrudnienia, zachodzące w nim zmiany i przewidywane zapotrzebowanie na pracowników, stosownie do kwalifikacji<sup>4</sup>.

W celu zmniejszenia bezrobocia w skali kraju państwo realizuje wiele zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Ich podstawę stanowi uchwalony przez Radę Ministrów Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia<sup>5</sup>. Plan ten wdrażany jest przez instytucje rynku pracy, do których zaliczamy publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego<sup>6</sup>. Wszelkie działania podejmowane w celu aktywizacji ludzi bezrobotnych stanowią ważny aspekt w dążeniu do zminimalizowania liczby osób pozostających bez

<sup>2</sup> J. Pilch, *Bezrobocie – nowa kwestia społeczna*, w: *Pedagogika społeczna*, red. T. Pilch, I. Lepalczyk, Warszawa: Żak 2003, s. 369.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.

<sup>4</sup> T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom – Warszawa: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji 2004, s. 219.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., dz. cyt., art. 3, ust. 1.

<sup>6</sup> Tamże, art. 6 ust. 1.

zatrudnienia, a tym samym podniesienia jakości ich życia, co zarazem ma wpływ na poprawę stanu ogólnego społeczeństwa i gospodarki kraju.

Niniejszy artykuł prezentuje aktualną sytuację bezrobotnych mieszkańców powiatu brzeskiego na rynku pracy oraz przedstawia formy ich aktywizacji i wsparcia. Jego treść bazuje na danych statystycznych odnoszących się do 2013 roku, określających stan bezrobocia w powiecie brzeskim, województwie małopolskim oraz w kraju. Odwołano się w nim także do zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

## Bezrobocie w powiecie brzeskim

Powiat brzeski położony jest w północno-wschodniej części województwa małopolskiego. Obecnie zajmuje obszar 590 km<sup>2</sup>, na którym zamieszkuje blisko 90 000 mieszkańców<sup>7</sup>. W jego skład wchodzi 7 gmin (Borzęcin, Brzesko, Czchów, Dębno, Gnojnik, Iwkowa, Szczurowa). Podobnie jak poprzednie lata rok 2013 był trudnym okresem na rynku pracy zarówno dla kraju, jak i dla powiatu brzeskiego, o czym świadczy wzrost liczby osób pozostających bez pracy. Na dzień 31 grudnia 2013 roku w powiecie brzeskim 4864 osoby posiadały status bezrobotnych, co stanowiło 2,96% bezrobocia województwa małopolskiego. Wśród ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie brzeskim aż 53,5% (czyli 2603 osoby) stanowiły kobiety. Wskaźnik ten jest wyższy niż w województwie (51,4%) i w kraju (51,0%), co można zauważyć na podstawie danych zamieszczonych w tabeli 1.

Tabela 1. Poziom bezrobocie w powiecie brzeskim w 2013 roku

	Bezrobotni ogółem	Bezrobotne kobiety	
		liczba	%
Powiat brzeski	4 864	2 603	53,5
Województwo małopolskie	164 434	84 534	51,4
Polska	2 157 883	1 099 456	51,0

Źródło wszystkich tabel: opracowano na podstawie Główny Urząd Statystyczny, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenia/bezrobocie-stopa-bezrobocia/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2013-r-3,14.html> [dostęp: 10.05.2014]; Powiatowy Urząd Pracy w Brzesku, *Struktura bezrobocia* (za 2013 rok), [http://www.pup-brzesko.pl/urzed\\_pracy/struktura\\_bezrobocia.html](http://www.pup-brzesko.pl/urzed_pracy/struktura_bezrobocia.html) [dostęp: 10.05.2014]; *Bezrobocie w Małopolsce w IV kwartale 2013 roku*, Kraków: WUP 2014, [http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/biuletyn/biul\\_4\\_2013.pdf](http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/biuletyn/biul_4_2013.pdf) [dostęp: 10.05.2014].

<sup>7</sup> Portal powiatu brzeskiego, <http://www.powiatbrzeski.pl/index.php/content/view/slug/informacja-ogolna> [dostęp: 10.05.2014].

Istotną kwestią wiążącą się z bezrobociem jest stopa bezrobocia rejestrowanego, którą Krystyna Kmieciak-Baran za definicją Głównego Urzędu Statystycznego określa jako

[...] iloraz liczby zarejestrowanych bezrobotnych w stosunku do liczby aktywnych zawodowo, czyli sumy liczby pracujących w gospodarce narodowej oraz zarejestrowanych bezrobotnych<sup>8</sup>.

Należy zauważyć, iż bezrobocie jest naturalnym zjawiskiem w gospodarce wolnorynkowej i jeżeli jego wielkość waha się w granicach od 3 do 5% ogółu ludności aktywnej zawodowo, to oznacza, że na rynku pracy występuje stan pełnej równowagi. Problem pojawia się wówczas, gdy ta wysokość stopy bezrobocia zostaje przekroczona<sup>9</sup>.

Na dzień 31 grudnia 2013 roku stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 13,4%, w Małopolsce 11,6%, a w powiecie brzeskim 13,5%, co przedstawia tabela 2. Wyraźny jej wzrost obserwuje się w miesiącach jesienno-zimowych, a spadek w miesiącach wiosennych i letnich. Można stwierdzić, że taki stan rzeczy spowodowany jest występowaniem prac sezonowych, co bezpośrednio wiąże się z chwilowym tworzeniem lub likwidacją miejsc pracy w danych okresach w ciągu roku.

Tabela 2. Zarejestrowani bezrobotni i stopa bezrobocia w powiecie brzeskim w 2013 roku

	IV kwartał 2012 roku	2013 rok (według kwartałów)			
		I	II	III	IV
Ogółem	4 460	5 078	4 555	4 590	4 864
w tym:					
Mężczyźni	1 987	2 472	2 154	2 054	2 261
Kobiety	2 473	2 606	2 401	2 536	2 603
Stopa bezrobocia		(%)			
Powiat brzeski	12,5	14,0	12,8	12,8	13,5
Województwo małopolskie	11,4	12,4	11,4	11,3	11,6
Polska	13,4	14,3	13,2	13,0	13,4

W 2013 roku w ewidencji PUP w Brzesku zarejestrowano łącznie 5804 osoby, które uzyskały status osoby bezrobotnej. Spośród tej liczby 23,3% (1351 osób) rejestrowało się tam po raz pierwszy. Z ewidencji wykreślono 5400 osób. Reasumując, zanotowano wzrost liczby bezrobotnych o 404 osoby.

<sup>8</sup> K. Kmieciak-Baran, *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Gdańsk: Wyd. UG 2009, s. 19.

<sup>9</sup> J. Kirenko, E. Sarzyńska, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 12.



Jednym z czynników powodujących wyłączenie bezrobotnych z rejestru Powiatowego Urzędu Pracy w Brzesku było podjęcie przez nie pracy (50% wszystkich wyłączeń), przez co rozumie się wszystkie formy zatrudnienia podejmowane przez bezrobotnych, tj. prace interwencyjne, roboty publiczne, podjęcie własnej działalności gospodarczej itd. Pozostałymi istotnymi przyczynami były: niepotwierdzenie gotowości do podjęcia pracy, rozpoczęcie szkolenia, stażu, pracy społecznie użytecznej, odmowa bez uzasadnionej przyczyny podjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego, podjęcie nauki, nabycie praw emerytalnych lub rentowych<sup>10</sup>.

Zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należy zwrócić uwagę na osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zalicza się do nich m.in. kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. „Właśnie ich stan rodzinny, konieczność sprawowania funkcji opiekuńczych i wychowawczych zniechęca pracodawców”<sup>11</sup>. Innymi osobami, których sytuację na rynku pracy wspomniana ustawa określa jako szczególną, są bezrobotni do 25. roku życia. Pracodawcy przed zatrudnieniem pracownika zwracają uwagę przede wszystkim na jego przygotowanie zawodowe i zdobyte doświadczenie. Niestety znaczna część kandydatów ubiegających się o pracę nie dysponuje praktycznym przygotowaniem do wykonywania zawodu, które byłoby zgodne z oczekiwaniami pracodawcy. Ponadto wielu młodych ludzi nie posiada umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. By zmienić tę sytuację, nieodzowna jest pomoc doradcy zawodowego zatrudnionego w placówkach edukacyjnych. Wymagania pracodawców w XXI wieku uświadamiają potencjalnym pracownikom, że edukacja ustawiczna i systematyczne uzupełnianie posiadanych kwalifikacji są podstawą do tego, by sprostać wymaganiom rynku pracy. Tabela 3 wyraźnie pokazuje, że poziom bezrobocia wśród młodych ludzi (18–34 lata) z powiatu brzeskiego w stosunku do ogółu zarejestrowanych tam bezrobotnych stanowił 57,1% (2776 osób) i był on wyższy w porównaniu z województwem (51,9%) oraz krajem (47,0%).

Problem bezrobocia dotyczy również osób z wyższym wykształceniem (12,5% w powiecie brzeskim, w województwie 13,9%, natomiast w kraju 12,0%). Wbrew powszechnym opiniom poziom wykształcenia i przygotowania zawodowego ma wciąż duży wpływ na pozyskanie pracy. Najwięcej osób bezrobotnych w powiecie brzeskim – jak przedstawia tabela 4 – ma wykształcenie zasadnicze zawodowe (33,8%).

<sup>10</sup> Por. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w powiecie brzeskim w 2013 roku oraz działaniach podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Brzesku w celu łagodzenia jego skutków*, Brzesko: PUP 2014, <http://www.pup-brzesko.pl/download/1071.pdf> [dostęp: 10.05.2014].

<sup>11</sup> J. Pilch, *Bezrobocie – nowa kwestia...*, dz. cyt., s. 371.

Tabela 3. Bezrobotni z powiatu brzeskiego według wieku w 2013 roku

	Ogółem	24 lata i mniej	25–34 lata	35–44 lata	45–54 lata	54 i więcej lat
Powiat brzeski	4 864	1 413	1 363	842	774	472
Województwo małopolskie	164 434	38 352	47 043	31 140	29 003	18 896
Polska	2 157 883	401 037	613 563	435 364	403 014	304 905

Tabela 4. Bezrobotni z powiatu brzeskiego według poziomu wykształcenia

	Ogółem	Wykształcenie				
		wyższe	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe
Powiat brzeski	4 864	610	1 298	492	1 642	822
Województwo małopolskie	164 434	22 902	40 612	18 865	48 131	33 924
Polska	2 157 883	258 815	476 074	228 802	605 664	588 528

Osoby długotrwale bezrobotne, z krótkim stażem pracy oraz nigdy niepracujące mają większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Im dłuższy okres pozostawania bezrobotnym, tym trudniej o mobilizację do aktywnego poszukiwania pracy, a zdobyte wcześniej wiadomości i umiejętności ulegają dezaktualizacji. Dlatego ważne jest podjęcie zdecydowanych działań mających na celu zaktywizowanie osób bezrobotnych.

## Aktywizacja zawodowa bezrobotnych

Aktywizacja zawodowa, zgodnie z definicją T.W. Nowackiego, to

[...] proces wzmożenia działalności zawodowej jednostki podjęty przez nią samodzielnie (efekt zainteresowań, dążeń itp.) lub pod naciskiem czynników zewnętrznych, jak poradnictwo, współzawodnictwo itp.<sup>12</sup>

PUP w Brzesku powołał wyspecjalizowaną komórkę organizacyjną o nazwie Centrum Aktywizacji Zawodowej, przez którą współpracuje z osobami bezrobotnymi oraz z pracodawcami<sup>13</sup>. Realizuje ona zadania w zakresie usług

<sup>12</sup> T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki...*, dz. cyt., s. 11.

<sup>13</sup> Por. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia...*, dz. cyt.

rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy, z których może skorzystać każda osoba bezrobotna. Art. 35 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa, że do podstawowych usług rynku pracy należą: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń. Bezrobotni powiatu brzeskiego – w tym kobiety i ludzie młodzi – w 2013 roku mogli skorzystać z wymienionych form pomocy, których zadaniem było ułatwienie podjęcia aktywności zawodowej, a tym samym umożliwienie powrotu na rynek pracy. Poniżej zostały one kolejno zanalizowane i pokrótce scharakteryzowane.

#### Pośrednictwo pracy ma na celu

[...] doprowadzenie do zetknięcia poszukujących pracy z poszukującymi pracownikami, przy czym zagadnieniem centralnym jest uzyskanie zgodności między kwalifikacjami poszukujących a kwalifikacjami wymaganymi przez przedsiębiorstwa oferujące wolne miejsca pracy<sup>14</sup>.

W ramach pośrednictwa pracy podejmuje się działania, które pozyskują i upowszechniają oferty pracy, udziela się pracodawcom informacji o kandydatach odpowiadających zgłoszonym ofertom, informuje się bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy, inicjuje się i umożliwia kontakty wspomnianych podmiotów. Bezrobotni informowani są także o przysługujących im prawach i obowiązkach. Prowadzona jest również współpraca pomiędzy powiatowymi urzędami pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkoleniach na terenie ich działania<sup>15</sup>. Jak wynika z danych PUP w Brzesku, w 2013 roku 524 pracodawców zgłosiło 1441 ofert pracy, co w porównaniu z rokiem poprzednim stanowi 12% spadek. Wśród ofert najczęściej pojawiały się propozycje pracy na stanowiskach sprzedawcy (10,7%), robotnika gospodarczego (8,8%) oraz pracownika obsługi biurowej (4,2%). Niepokojące jest to, że zdecydowanie zbyt mało ofert kieruje się do kobiet oraz ludzi młodych z wyższym wykształceniem. Pośrednicy pracy wydali zainteresowanym 1350 skierowań na rozmowę do pracodawcy, z czego 765 osób zostało zatrudnionych<sup>16</sup>.

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa polegają m.in. na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, a pracodawcom w doborze kandydatów do pracy, we wspieraniu rozwoju pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych. W ramach poradnictwa zawodowego można skorzystać

<sup>14</sup> T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki...*, dz. cyt., s. 186.

<sup>15</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., dz. cyt., art. 36 ust. 1.

<sup>16</sup> Por. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia...*, dz. cyt.

z informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym z badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych, specjalistycznych badań psychologicznych i lekarskich umożliwiającymi wydanie opinii o przydatności zawodowej do pracy, zawodu albo kierunku szkolenia. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa świadczone są w dwóch formach (grupowej i indywidualnej) przez doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowym urzędzie pracy<sup>17</sup>. W powiecie brzeskim w 2013 roku usługi poradnictwa świadczyło trzech doradców zawodowych, którzy łącznie przeprowadzili 1754 rozmowy. W ramach poradnictwa indywidualnego zgłosiło się 721 osób (59,1% stanowiły kobiety), wśród których ponad połowa (454 osoby) zgłosiła się do doradców po raz pierwszy. Z usług w ramach poradnictwa grupowego skorzystało 125 osób (74,4% to kobiety) uczestniczących w zajęciach w formie warsztatów. Z informacji zawodowej w formie indywidualnej skorzystało 616 osób (55,4% kobiet), a 467 osób (52,2% kobiet) wzięło udział w formach grupowych. Podsumowując usługi doradcze, trzeba zauważyć, że w 2013 roku spośród 1929 osób korzystających z usług doradców zawodowych zdecydowaną większość stanowiły kobiety (1181 osób). Organizowano również grupowe spotkania informacyjne dla uczniów gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych, w ramach których zapoznawani byli z zawodami przyszłości oraz przygotowywani do przyszłego wejścia na rynek pracy<sup>18</sup>.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, zgodnie z art. 39 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, polega na przygotowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia, w szczególności przez uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy (PUP w Brzesku przeprowadził 5 edycji szkolenia, które ukończyły 62 osoby bezrobotne), uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych (zorganizowano 42 edycje, z których skorzystało 440 osób), dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskiwaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia (skorzystało 189 osób). Pomoc ta jest udzielana m.in. w ramach klubów pracy organizowanych przez powiatowe urzędy pracy (art. 39 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Klub pracy to

[...] miejsce spotkań osób poszukujących pracy, ma za zadanie uaktywnić swoich członków w poszukiwaniu pracy. Jego podstawową formą działalności są zajęcia i konsultacje. Uczestnicy Klubu Pracy poznają swoje mocne i słabe strony, sposoby prezentacji

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., dz. cyt., art. 38 ust. 1.

<sup>18</sup> Por. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia...*, dz. cyt.

swojej osoby, określają swoje zdolności i zainteresowania, uczą się przygotowywać dokumenty i zakładać własną firmę<sup>19</sup>.

W sumie z Klubu Pracy PUP w Brzesku w 2013 roku skorzystało 691 zainteresowanych osób<sup>20</sup>.

Szkolenia – głównym celem szkolenia jest uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych bądź ogólnych do wykonywania pracy. Na szkolenie może być skierowana osoba, która nie ma żadnych kwalifikacji zawodowych, zobowiązana jest do zmiany lub uzupełnienia posiadanych kwalifikacji w związku z brakiem odpowiedniego zatrudnienia, utraciła zdolność do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie lub wykazuje brak umiejętności aktywnego poszukiwania pracy<sup>21</sup>. W 2013 roku na różnorodne szkolenia skierowanych zostało 220 osób, z czego aż 218 osób ukończyło je z pozytywnym wynikiem. Spośród osób kończących kursy zatrudnienie w ciągu kolejnych trzech miesięcy uzyskało kolejno: 20 z 118 osób po kursach grupowych (16,95% podjęło pracę), 8 z 37 osób po szkoleniach indywidualnych (21,62%) oraz 5 spośród 62 osób szkolących się w ramach umiejętności aktywnego poszukiwania pracy (co stanowi 8,06% ogółu)<sup>22</sup>.

Pozostałe działania prowadzone w ramach aktywizacji zawodowej przez PUP, z których korzystali bezrobotni mieszkańcy powiatu brzeskiego, w tym kobiety i ludzie młodzi, to:

1. **Staż** – nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą<sup>23</sup>. W 2013 roku staż odbyło 287 zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu brzeskiego.
2. **Prace interwencyjne** – zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy<sup>24</sup>. W powiecie brzeskim w 2013 roku umożliwiono 77 osobom zajęcie stanowiska w ramach prac interwencyjnych.
3. **Roboty publiczne** – zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki,

<sup>19</sup> T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki...*, dz. cyt., s. 98.

<sup>20</sup> Por. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia...*, dz. cyt.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., dz. cyt., art. 40 ust. 1.

<sup>22</sup> Por. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia...*, dz. cyt.

<sup>23</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., dz. cyt., art. 2 ust. 1 pkt 34.

<sup>24</sup> Tamże, art. 2 ust. 1 pkt 26.

jeżeli prace te są inansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków<sup>25</sup>. PUP w Brzesku utworzył 32 miejsca pracy dla bezrobotnych w 2013 roku w ramach robót publicznych.

4. **Prace społecznie użyteczne** – prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej<sup>26</sup>. Osoby bezrobotne z terenu powiatu brzeskiego, pozostające bez prawa do zasiłku, które korzystały ze świadczeń pomocy społecznej, mogły zostać zaktywizowane w ramach prac społecznie użytecznych. W tym celu utworzono aż 76 miejsc pracy w okresie marzec–listopad 2013 roku.

5. **Giełda pracy** –

[...] organizacja spotkań pracodawcy lub pracodawców z większą liczbą poszukujących pracy lub kandydatów do pracy. Giełdy Pracy mogą być organizowane na terenie urzędów pracy, w zakładach lub innych instytucjach w miejscu dogodnym dla obu stron. [...] Pracodawcy przedstawiają swoje oferty, potem mogą nastąpić bezpośrednie rozmowy<sup>27</sup>.

6. **Targi pracy**–

[...] imprezy jedno- lub kilkudniowe, podczas których udostępniane są informacje o proponowanych miejscach pracy. Zorganizowanie imprezy wymaga porozumienia z pracodawcami, zainteresowanymi szkołami lub uczelniami. Pracodawcy prezentują swoje oferty. Niejednokrotnie targi pracy są organizowane w uczelniach przez biura pracy<sup>28</sup>.

Przykładem tej formy aktywności PUP w Brzesku mogą być Targi Pracy w Bochni, w których aktywnie brali udział przedstawiciele Centrum Aktywizacji Zawodowej oraz działania w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości, do którego włączeni zostali również uczniowie reprezentujący szkoły ponadgimnazjalne działające na terenie powiatu brzeskiego.

Ponadto 135 osób bezrobotnych w 2013 roku otrzymało jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, dzięki którym rozpoczęły własną działalność gospodarczą. PUP w Brzesku w ramach refundacji kosztów

<sup>25</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., dz. cyt., art. 2 ust. 1 pkt 32.

<sup>26</sup> Tamże, art. 2 ust. 1 pkt 23a.

<sup>27</sup> T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki...*, dz. cyt., s. 73.

<sup>28</sup> Tamże, s. 247.

wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ustanowił 55 stanowisk pracy w ramach działalności, takich jak handel (13 stanowisk), produkcja (2 stanowiska) i usługi (40 stanowisk). PUP w Brzesku realizował również projekt na rzecz osób bezrobotnych współfinansowany z EFS pod nazwą „Aktywność kluczem do kariery” przewidziany na lata 2007–2013. W ostatnim roku z projektu skorzystało 347 bezrobotnych (w tym 187 kobiet). Spośród ogółu 46,97% (163 osoby) byli to ludzie młodzi, czyli osoby w wieku 15–24 lata. Formy wsparcia oferowane w ramach projektu to staże, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz szkolenia zawodowe<sup>29</sup>.

## Podsumowanie

Skuteczna aktywizacja zawodowa osób długotrwale pozostających bez pracy nie jest łatwym zadaniem. Wymaga indywidualnego podejścia i zdiagnozowania jednostkowych przyczyn bezrobocia oraz znalezienia sposobów umożliwiających powrót na rynek pracy. Należy pamiętać, że długotrwałe bezrobocie ma wiele skutków ubocznych, niekorzystnie wpływających na zdrowie. Prowadzi bowiem do frustracji, obojętności, zahamowania rozwoju osobowości, obniżenia aspiracji edukacyjnych oraz lęku o przyszłość<sup>30</sup>. Priorytetowym zadaniem jest zaktywizowanie osób, którym szczególnie trudno znaleźć zatrudnienie. Tymi osobami są kobiety i ludzie młodzi, którzy często samodzielnie nie mogą poradzić sobie z wejściem lub powrotem na rynek pracy. Dlatego tak ważna jest każda działalność wspierająca bezrobotnych i stwarzająca im nowe perspektywy podjęcia zatrudnienia. Aktualna sytuacja na rynku pracy nie przedstawia się optymistycznie. Nie można jednak zaniedbywać motywacji do aktywnego poszukiwania pracy, lecz wręcz przeciwnie – należy ją wspierać. Zawsze istnieje nawet mała szansa powodzenia i odniesienia sukcesu, a kto nie poszukuje, ten nigdy nie znajdzie.

## Streszczenie

W związku z wieloletnimi przemianami społeczno-gospodarczymi naszego kraju, prywatyzacją oraz likwidacją zakładów pracy wiele osób utraciło zatrudnienie. Do dziś bezrobocie stanowi jeden z kluczowych problemów

<sup>29</sup> Por. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia...*, dz. cyt.

<sup>30</sup> J. Pilch, *Bezrobocie – nowa kwestia...*, dz. cyt., s. 375.

naszego państwa. Bez pracy pozostają zarówno kobiety, jak i mężczyźni, osoby starsze i młodzi ludzie, posiadający wykształcenie zawodowe, średnie, a nawet wyższe. W tej sytuacji celem nadrzędnym polityki państwa powinny być szybka reakcja zapobiegająca nasilającemu się bezrobociu i zapewnienie miejsc pracy każdemu, kto pragnie ją podjąć, w szczególności ludziom młodym. Nie jest to jednak łatwym zadaniem. Państwo poprzez działalność instytucji rynku pracy realizuje zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. W niniejszym artykule przedstawione zostały dane statystyczne za rok 2013 ukazujące odsetek osób pozostających bez pracy w powiecie brzeskim, województwie małopolskim oraz w kraju. Przedstawiono także działania pomocowe skierowane do bezrobotnych mieszkańców powiatu brzeskiego z uwzględnieniem grup szczególnie defaworyzowanych, takich jak kobiety i ludzie młodzi.

**Słowa kluczowe:** bezrobocie, rynek pracy, wsparcie, aktywizacja, powiat brzeski.

## Summary

Due to our county's perennial socioeconomic changes, privatization and much liquidation in business sector a lot of people have lost their workplaces. Thus, it can be observed that to this day unemployment is one of the most pressing issues with which our government deals. This problem concerns both men and women of all ages, as well as educational statuses, hence among them are people with university diploma as well as without it. In this situation the most important objective of government's policy should be a quick reaction preventing the increasing unemployment, likewise securing workplaces for everybody who wishes to work. However, it is not an easy task. State is undertaking the action of promoting employment, mitigating the results of unemployment as well as vocational activation by action of labour market. In this paper statistic data for year 2013 has been presented which show percentage of people without work in powiat Brzesko, Lesser Poland voivodeship and in the whole country. There also have been presented different actions which are supposed to help unemployed citizens of powiat Brzesko along with unfavourable groups to which women and young people are included.

**Keywords:** unemployment, labour market, support, activation, powiat Brzesko.




## Bibliografia

- Bezrobocie w Małopolsce w IV kwartale 2013 roku*, Kraków: WUP 2014, [http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/biuletyn/biul\\_4\\_2013.pdf](http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/biuletyn/biul_4_2013.pdf) [dostęp: 10.05.2014].
- Główny Urząd Statystyczny, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenia/bezrobocie-stopa-bezrobocia/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2013-r-,3,14.html> [dostęp: 10.05.2014].
- Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w powiecie brzeskim w 2013 roku oraz działaniach podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Brzesku w celu łagodzenia jego skutków*, Brzesko: PUP 2014, <http://www.pup-brzesko.pl/download/1071.pdf> [dostęp: 10.05.2014].
- Kirenko J., Sarzyńska E., *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*, Lublin: Wyd. UMCS 2010.
- Kmieciak-Baran K., *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Gdańsk: Wyd. UG 2009.
- Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom – Warszawa: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji 2004.
- Pilch J., *Bezrobocie – nowa kwestia społeczna*, w: *Pedagogika społeczna*, red. T. Pilch, I. Lepalczyk, Warszawa: Żak 2003.
- Portal powiatu brzeskiego, <http://www.powiatbrzeski.pl/index.php/content/view/slug/informacja-ogolna> [dostęp: 10.05.2014].
- Powiatowy Urząd Pracy w Brzesku, *Struktura bezrobocia* (za 2013 rok), [http://www.pup-brzesko.pl/urząd\\_pracy/struktura\\_bezrobocia.html](http://www.pup-brzesko.pl/urząd_pracy/struktura_bezrobocia.html) [dostęp: 10.05.2014].
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.



Część III



**Młodzież —  
edukacja — praca**





Anna M. Mróz

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

## Wsparcie młodzieży zagrożonej marginalizacją w procesie samorozwoju

Support for the youth at a risk of marginalization  
in the process of self-development

### Wstęp

Wybór drogi życiowej, planowanie kariery zawodowej, rozpoznawanie swoich mocnych i słabych stron to jedne z najistotniejszych problemów, jakich doświadczają młodzi ludzie w okresie dorastania. Zagadnienie to związane jest z takimi procesami, jak poszukiwanie przez młodzież swojego miejsca w świecie, określanie przez nią swoich orientacji życiowych, odnajdywanie ról społecznych, czyli „wrastanie w społeczeństwo”. Rozpoznawanie siebie, określanie swoich możliwości, swoich ambicji, aspiracji wiążą się z głównymi zadaniami okresu dorastania, jakimi są samopoznanie i samookreślenie<sup>1</sup>.

Kluczowe znaczenie samopoznania i samookreślenia w okresie dorastania jako głównych zadań rozwojowych w tym wieku podkreślało wielu autorów – między innymi Jean Piaget i Erik Erikson<sup>2</sup>. Obaj badacze wskazywali na wielkie

---

<sup>1</sup> Por. M. Czerwińska-Jasiewicz, *Wspieranie młodzieży w zakresie samopoznania, planowania własnego życia oraz podejmowania decyzji dotyczących własnej przyszłości*, w: *Psychologia rozwoju człowieka*, red. J. Trempała, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2011.

<sup>2</sup> Zob. E. Erikson, *Tożsamość a cykl życia*, przeł. M. Żywicki, Poznań: Zysk i S-ka 2004; J. Piaget, *Studia z psychologii dziecka*, przeł. T. Kołakowska, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2006.

znaczenie samopoznania, zarówno dla procesu określenia przez młodych ludzi swojej tożsamości, dla procesu poszukiwania własnego miejsca w społeczeństwie, jak i dla procesu określania przyszłości i tworzenia indywidualnego projektu swojego życia. Odnalezienie własnego miejsca w społeczeństwie jest bardzo ważne w procesie dorastania do ról społecznych. Wrastanie w społeczeństwo – jeśli proces ten przebiega bez zaburzeń – ma ogromne znaczenie dla tworzenia przez młodzież koncepcji swojego życia, czyli definiowania swoich celów i planów życiowych, wyboru stylu życia, określenia priorytetów, podejmowania decyzji życiowych<sup>3</sup>.

Wsparcie procesów samopoznania jest szczególnie istotne w przypadku dzieci i młodzieży pochodzących ze środowisk defaworyzowanych, zagrożonych wykluczeniem i marginalizacją. W rodzinach dysfunkcyjnych, z których nierzadko wywodzą się młodzi ludzie zagrożeni marginalizacją, rodzice i opiekunowie mogą być niewydolni wychowawczo, a wtedy wzrasta rola nauczycieli i doradców zawodowych. Do ich zadań należy wspieranie procesów rozwojowych dzieci i młodzieży.

## Marginalizacja społeczna młodzieży

Termin marginalizacja jest trudny do jednoznacznego zdefiniowania. Mamy bowiem do czynienia z kilkoma nakładającymi się wymiarami tego zjawiska. Marginalizacja społeczna, polegająca – najprościej ujmując – na niepodjęciu zwyczajowej i społecznie akceptowanej drogi życiowej lub wypadaniu z niej, dotyczy osób, rodzin lub grup ludności, które:

- żyją w niekorzystnych warunkach ekonomicznych (ubóstwo materialne);
- zostają dotknięte niekorzystnymi procesami społecznymi, wynikającymi z masowych i dynamicznych zmian rozwojowych, np. dezindustrializacji, kryzysów, gwałtownego upadku branż czy regionów;
- nie zostały wyposażone w kapitał życiowy umożliwiający im: normalną pozycję społeczną, odpowiedni poziom kwalifikacji, wejście na rynek pracy lub założenie rodziny, co dodatkowo utrudnia dostosowywanie się do zmieniających się warunków społecznych i ekonomicznych;
- nie mają dostępu do odpowiednich instytucji pozwalających na wyposażenie w kapitał życiowy, jego rozwój i pomnażanie, co wynika z niedorozwoju tych instytucji spowodowanego brakiem priorytetów, brakiem środków publicznych, niską efektywnością funkcjonowania;
- doświadczają przejawów dyskryminacji, zarówno wskutek niedorozwoju właściwego ustawodawstwa, jak i kulturowych uprzedzeń oraz stereotypów;

<sup>3</sup> M. Czerwińska-Jasiewicz, *Wspieranie...*, dz. cyt., s. 432.

- mają cechy utrudniające im korzystanie z powszechnych zasobów społecznych ze względu na zaistnienie: niesprawności, uzależnienia, długotrwałej choroby albo innych cech indywidualnych;
- są obiektem niszczącego działania innych osób, np. przemocy, szantażu, indoktrynacji<sup>4</sup>.

Marginalizacja oznacza spadek znaczenia jakiejś grupy w społeczeństwie, między innymi z powodu zmniejszania się jej liczebności, osłabiania jej funkcji i pozycji w hierarchii społecznej, reprezentowania skrajnych poglądów, podejmowania zachowań nieakceptowanych przez większość<sup>5</sup>. Zjawisko marginalizacji i procesy marginalizowania mają dwojaki wymiar i różne skutki. Dotycząją jednostek, stając się w ten sposób indywidualnym dramatem ze wszystkimi socjalnymi, społecznymi i kulturowymi konsekwencjami jego działań. Marginalizacja jednostek to w zdecydowanej większości sytuacja, w której osoba z własnej woli (np. głosząc radykalne poglądy) lub z przyczyn losowych została wykluczona ze społeczeństwa i pozbawiona praw panujących w danej społeczności<sup>6</sup>.

Marginalizacja społeczna jest nieodzownie związana ze zjawiskiem wykluczenia społecznego i niejednokrotnie definiowana jako wyłączenie jednostek poza margines społeczny. Wykluczenie społeczne to z kolei termin związany z ekskluzją społeczną. Ekskluzja jest pojęciem stosowanym w literaturze francuskojęzycznej i w swej istocie stanowi synonim marginalności lub marginalizacji. Ekskluzja określa zarówno stan rzeczy, jak i proces powodujący jego powstanie<sup>7</sup>.

Jak spostrzega Zbigniew Kwieciński, na każdym etapie edukacyjnym zauważa się i dokumentuje badawczo znaczące różnice w poziomie rozwoju osiągnięć szkolnych dzieci i młodzieży<sup>8</sup>. Nie jest odkryciem, że duża liczba ludności żyje poniżej przeciętności socjalnej, a nawet w skrajnej nędzy i beznadziei – naznaczonej piętnem bycia „gorszym”, wykluczonym z udziału w społeczności. Patologie społeczne ogarniają wciąż powiększające się grupy ludzi, niezależnie od płci i wieku oraz statusu społecznego.

Do głównych czynników sprzyjających marginalizacji młodzieży należą: uzależnienia (własne oraz rodziców), ubóstwo, bezrobocie, pochodzenie (mniejszości narodowe). Pedagogowie i psychologowie zauważają, że wykluczenie i marginalizacja związane są z rozpadem tradycyjnej rodziny oraz

<sup>4</sup> Zob. raport Fundacji Studiów Europejskich: *Wykluczenie społeczne oraz grupy zagrożone marginalizacją*.

<sup>5</sup> E. Karmolińska, *Młodzież ze środowisk zagrożonych marginalizacją wobec własnej przyszłości*, Poznań – Leszno: WSH im. Stanisława Leszczyńskiego 2009.

<sup>6</sup> Tamże, s. 30–33.

<sup>7</sup> Tamże.

<sup>8</sup> Z. Kwieciński, *Szkoła a wykluczenie*, w: *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*, red. K. Marzec-Holka, Bydgoszcz: Wyd. UKW 2005, s. 35.

słabnięciem więzi pomiędzy rodzicami a dziećmi. Wskazuje się tutaj na rozliczne związki przyczynowo-skutkowe, które stymulowane są również czynnikami ekonomicznymi, choćby bezrobociem, jak też narastaniem transferu siły roboczej w przestrzeni kraju i poza jego granice (długotrwała nieobecność jednego z rodziców w domu, późne kończenie pracy przez oboje rodziców)<sup>9</sup>.

Warto zauważyć, że w świecie współczesnym marginalizacja, połączona ze stygmatyzacją czy też wykluczeniem, może mieć także podbudowę religijno-kulturową. Towarzyszą temu coraz silniejsze dysfunkcje społeczne oraz zwiększanie się liczby osób, które można zaliczyć do świata wykluczenia. Zjawiska, o których tutaj mowa, obecne są ponadto w różnych kulturach i społeczeństwach.

Konsekwencje marginalizacji mogą być dwojakiej natury i są związane ze skutkami trwałej marginalizacji albo niejako tymczasowego uwikłania jednostki w splot wydarzeń i – zależną od kontekstu społeczno-kulturowo-historycznego – sytuację, która sprawiła, że w danym momencie swojego życia znajduje się u progu wykluczenia – jest to sytuacja kryzysowa. Sposób radzenia sobie w sytuacji kryzysowej zależy w głównej mierze od jej przyczyn, od własnych możliwości i predyspozycji do radzenia sobie w sytuacji kryzysu (walka: szukanie pomocy, możliwych rozwiązań – poddanie się), od wydarzeń losowych, wsparcia innych osób z otoczenia, strategii socjalnej przyjętej w kraju, od udzielonego jednostce wsparcia<sup>10</sup>.

## Samopoznanie a proces kształtowania się tożsamości młodzieży

W kontakcie ze światem współczesnym człowiek staje wobec konieczności odkrywania i respektowania własnej tożsamości tym bardziej, im intensywniej doświadcza relatywizowania czy w ogóle pomijania norm, wartości oraz podstawowych zasad postępowania, charakterystycznych dla niego i dla jego środowiska społecznego, kulturowego czy religijnego. W tej sytuacji nie dziwi to, że problem ludzkiej tożsamości ma istotne miejsce w naukach teologicznych, filozoficznych i humanistycznych. Poszukiwanie struktur, które integrują zachowanie jednostki oraz określają jej tożsamość, znajduje się także w centrum zainteresowania głównych kierunków i szkół psychologicznych.

Analizując literaturę przedmiotu dotyczącą ludzkiej tożsamości<sup>11</sup>, należy stwierdzić, że istnieją wieloznaczność i nieprecyzyjność terminologiczna

<sup>9</sup> M. Jędrzejko, *Narkotyki a marginalizacja i wykluczenie społeczne młodzieży*, „Problemy Alkoholizmu” 2005, nr 4/5, s. 16–23.

<sup>10</sup> E. Karmolińska, *Młodzież ze środowisk zagrożonych...*, dz. cyt., s. 62–63.

<sup>11</sup> Zob. W. Łukaszewski, D. Doliński, T. Maruszewski i in., *Tożsamość. Trudne pytanie kim jesteśmy*, Sopot: Smak Słowa 2012.



w tym względzie. Dla przykładu Abraham Harold Maslow traktuje jako synonimy takie pojęcia, jak: tożsamość, indywidualność, prawdziwe „ja”, samo-realizacja. Z kolei Erving Goffman podkreśla, że tożsamość ludzka nie jest zjawiskiem jednorodnym i jednowymiarowym, lecz obejmuje wiele aspektów strukturalnych. Można ją bowiem analizować zarówno w wymiarze subiektywnego doświadczenia (poczucie tożsamości), jak też w wymiarze treściowym. W tym ostatnim aspekcie Goffman wyróżnia tożsamość prywatną, tożsamość społeczną oraz tożsamość subiektywną (ja-tożsamość)<sup>12</sup>.

Jeszcze bardziej rozbudowaną koncepcję strukturalną tożsamości proponuje Amedeo Cencini. Według tego autora należy wyróżnić pięć warstw strukturalnych ludzkiej tożsamości: tożsamość somatyczną, psychiczną, ontologiczną, metapsychiczną oraz tożsamość metasomatyczną. Odwołując się do tej ostatniej koncepcji, można stwierdzić, że najprostszym i najbardziej spontanicznie doświadczanym wymiarem ludzkiej tożsamości jest tożsamość fizyczno-somatyczna. Człowiek normalnie funkcjonujący psychicznie jest w nieustannym kontakcie z własnym ciałem oraz uświadamia sobie swoje specyficzne cechy i zdolności fizyczne, a także własne stany fizjologiczne<sup>13</sup>.

We współczesnym świecie, kwestia tożsamości staje się szczególnie ważna i aktualna<sup>14</sup>. Różnorodność promowanych obecnie stylów życia, norm etycznych i światopoglądów, jak również wielorakość wizji człowieka sprawiają, że kultura ponowoczesności prowadzi do kryzysu ludzkiej tożsamości. W konsekwencji zamiast rozwoju i powszechnej szczęśliwości, którą obiecuje, ponowoczesność staje się cywilizacją, w której człowiek nie jest w wystarczającym stopniu świadomy samego siebie, swoich możliwości i ograniczeń, swoich aspiracji i pragnień, swych potrzeb i zobowiązań, jak również swoich praw i obowiązków. Zaczyna wówczas postępować niedojrzale, a w rezultacie krzywdzi samego siebie oraz innych ludzi. Osiągnięcie dojrzałej tożsamości jest podstawowym warunkiem rozwoju człowieka i jego zdrowia psychicznego, gdyż tożsamość to centralna struktura naszej osobowości, która w decydującym stopniu wpływa na nasze zachowanie, na naszą hierarchię wartości, a także na nasz sposób przeżywania samego siebie oraz naszych kontaktów ze światem zewnętrznym<sup>15</sup>.

Określenie własnej tożsamości to typowy proces poznawczy. Podstawę poczucia własnej tożsamości tworzą bowiem informacje na temat własnej osoby, nabyte pod wpływem własnych doświadczeń życiowych. Rozwój zdolności myślenia kategoriami abstrakcyjnymi daje niezbędną podstawę świadomej

<sup>12</sup> Zob. Z. Melosik, T. Szkudlarek, *Kultura, tożsamość i edukacja. Migotanie znaczeń*, Kraków: Impuls 2010.

<sup>13</sup> Tamże.

<sup>14</sup> Zob. M.J. Szymański, *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy*, Warszawa: IBE 2006.

<sup>15</sup> Z. Melosik, T. Szkudlarek, *Kultura, tożsamość...*, dz. cyt.

autorefleksji. Wchodząc w okres dorastania, sami dookreślamy swoją tożsamość, między innymi przez porównywanie się z osobami z otoczenia, z postaciami znanymi z literatury lub z mediów, przez konfrontację z różnymi postawami i stylami życia, wreszcie metodą prób i błędów<sup>16</sup>.

Według Erika Eriksona<sup>17</sup> esencją kryzysu tożsamości jest poszukiwanie odpowiedzi na dwa pytania: „kim jestem?” i „co jest dla mnie ważne?”, czyli – ku jakim wartościom kieruję swoje życie. Osiągnięta tożsamość wyraża się sformułowaniem jasnych – co nie oznacza niezmiennych – odpowiedzi na te pytania. Młody człowiek, wiedząc, kim jest, i dysponując świadomie przyjętymi kryteriami wartościowania, może dokonywać wyborów, refleksyjnie kierować swą aktywnością.

W okresie poszukiwania odpowiedzi na pytania tożsamościowe, czyli w tzw. moratorium, młody człowiek angażuje się w różne próby określenia własnej tożsamości. Nie jest to wysiłek wyłącznie intelektualny. Młodzież podejmuje próby przymierzania się do różnych postaw, relacji międzyludzkich czy życiowych preferencji.

Ważne pojęcia związane z poznawaniem siebie, które mogą ukierunkować proces odnajdywania swojej tożsamości, to samopoznanie, samoświadomość i samowiedza.

Samopoznanie to proces poznawania przez człowieka samego siebie. Człowiek w tym procesie jest zarówno podmiotem, jak i głównym przedmiotem poznania. Głównym źródłem informacji o sobie jest w tym wypadku człowiek, który formułuje sądy o sobie na podstawie wyników własnych działań oraz porównywania siebie z innymi.

Z kolei samoświadomość to elementarne poczucie własnej odrębności, zarówno psychicznej, jak i fizycznej, które kształtuje się już w pierwszym roku życia człowieka i jest podstawą obrazu Ja, czyli podstawowej samowiedzy, na którą składają się poczucie tożsamości płci, własne imię i konkretne, obserwowalne charakterystyki.

Spośród wymienionych kategorii najbardziej ogólny charakter ma **samopoznanie**. Jeśli za cechę konstytutywną poznania uznamy pozyskanie informacji o czymś, to cechę konstytutywną samopoznania jest pozyskanie informacji przez system poznawczy o samym sobie. Przedmiotem samopoznania mogą być wszystkie zdarzenia, procesy, a także stany, które zachodzą w obrębie samopoznającego się systemu, jak również relacje i oddziaływania, w jakich pozostaje on ze środowiskiem. Inaczej poznajemy procesy zachodzące „we-

<sup>16</sup> Zob. *Dialog z samym sobą*, red. P. Oleś, M. Puchalska-Wasył, E. Brygoła, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2011.

<sup>17</sup> E. Erikson, *Dzieciństwo i społeczeństwo*, przeł. P. Hejmej, Poznań: Rebis 2000; tegoż, *Tożsamość a cykl życia*, dz. cyt.

wnątrz” nas, inaczej subiektywne stany świadome, a jeszcze inaczej własną przeszłość oraz relacje, w jakich pozostajemy ze środowiskiem<sup>18</sup>.

Pewne rodzaje samopoznania wymagają udziału świadomości, inne dokonują się automatycznie. Mózg, jako centralna „stacja przekaźnikowa” organizmu, jako jego system kontrolny, nieustająco pozyskuje informacje i tworzy wewnętrzne reprezentacje procesów zachodzących w naszych ciałach bez udziału świadomości. Istotne jest to, że każdy akt samopoznania (zarówno uświadomiony, jak i nieświadomy) miał charakter aspektowy, tzn. zawsze dotyczy tylko określonego „fragmentu” nas samych. W efekcie całościowy model, jaki system poznawczy konstruuje na swój temat, zmienia się w czasie, stanowiąc syntezę ujęć cząstkowych. Samopoznanie jest procesem, który nie kończy się nigdy.

Mówiąc o samopoznaniu, można mieć na uwadze czynność pozyskiwania informacji o samym sobie (samopoznawanie) bądź wytwór tejże czynności. Wytworami czynności samopoznawania są różnego rodzaju autoreprezentacje – wyobrażenia, pojęcia, sądy, teorie i modele, jakie system poznawczy generuje na swój temat. Nie ulega wątpliwości, że co najmniej niektóre spośród tworzonych przez nas autoreprezentacji są błędne lub fałszywe. Samopoznanie nie jest jednowartościowe. Dopuszcza więc możliwość występowania błędów poznawczych.

Z kolei przez samowiedzę rozumie się rezultat procesu samopoznawania spełniający trzy podstawowe warunki:

1. Samowiedza ma charakter pojęciowy i propozycjonalny (może zostać wyrażona w postaci twierdzeń lub teorii, co zakłada dysponowanie kompetencją językową oraz zdolnością do kategoryzacji własnych stanów wewnętrznych);
2. Samowiedza powinna być odpowiednio uzasadniona – podlega przecież intersubiektywnym normom epistemicznym i kryteriom akceptowalności;
3. Samowiedza jest prawdziwa lub przynajmniej pretenduje do prawdziwości – nie uznajemy za samowiedzę błędnej reprezentacji propozycjonalnej, jaką system wytworzył na swój temat<sup>19</sup>.

Podobnie jak w procesie samopoznania przedmiotem samowiedzy mogą być różne aspekty lub poziomy organizacji systemu poznawczego. Ponadto ma ona charakter jedynie cząstkowy – nikt nie może mieć pełnej, kompletnej wiedzy na swój temat.

Z kolei **samoświadomość**, to – zdaniem Roberta Poczobuta<sup>20</sup> – bezpośrednie (nieingerencyjne), pierwszoosobowe poznanie własnych stanów świadomych.

<sup>18</sup> R. Poczobut, *Rodzaje samoświadomości*, „Analiza i Egzystencja” 2008, nr 7, s. 6–7.

<sup>19</sup> Tamże.

<sup>20</sup> Tamże, s. 9.

Antoni Bazyli Stępień<sup>21</sup> wyróżnia cztery rodzaje samoświadomości. Pierwszy z nich to spostrzeżenie wewnętrzne, czyli introspekcja. Drugi to retrospekcja, a więc świadomość czynności spełnionej w przeszłości. Spostrzeżenie immanentne to modyfikacja spostrzeżenia wewnętrznego, dokonywana za pomocą zabiegu redukcji transcendentalnej. Ostatni rodzaj samoświadomości to proste przeżywanie, czyli składnik każdego aktu świadomości.

Młode osoby w okresie dorastania poszukują odpowiedzi na pytania o to, kim są, kim mogą być, jakie chcą być, dokąd zmierzają. Odpowiedzi na te kwestie – dzięki procesom samopoznania i samookreślenia – są zatem głównymi zadaniami rozwojowymi okresu dorastania. Procesom tym towarzyszy – sprzyja – intensywny rozwój samowiedzy młodzieży. Jest on możliwy dzięki rozwojowi myślenia, doskonaleniu się samoświadomości oraz silnej w tym okresie potrzebie samopoznania<sup>22</sup>. Prócz sądów i opinii innych ludzi dominującym – mającym bodaj największy wpływ w tym okresie w ciągu całego życia – źródłem wiedzy o sobie są własne sądy. Opinie innych ludzi tracą na znaczeniu. Głównymi źródłami samowiedzy zaczynają być oceny wyników własnych działań oraz procesy porównywania interpersonalnego<sup>23</sup>.

W okresie dorastania samowiedza ma szczególnie istotny wpływ na życie człowieka; sprzyja temu przede wszystkim skłonność młodzieży do auto-refleksji i autoanalizy<sup>24</sup>. Ludzie w okresie dorastania przejawiają wyjątkową skłonność do oceniania własnej osoby i analizowania swojego postępowania<sup>25</sup>. Samowiedza pełni funkcję poznawczą, umożliwia młodym ludziom lepsze poznanie siebie. Samopoznanie stanowi podstawę do określenia przez młodzież własnej tożsamości<sup>26</sup>.

## Samopoznanie a orientacja przyszłościowa

Przyszłościowa perspektywa czasowa w okresie dorastania umożliwia jednostce poszukiwanie swojego miejsca w społeczeństwie i tworzenie „programu” własnego życia. Umiejętność perspektywicznego postrzegania własnej osoby zależy od rozwoju poznawczego człowieka, przede wszystkim zaś od rozwoju procesów myślenia. Rozwój myślenia formalnego umożliwia człowiekowi antycypowanie przyszłości i myślenie w kategoriach przyszłych stanów rzeczy.

<sup>21</sup> A.B. Stępień, *Rodzaje bezpośredniego poznania*, w: tegoż, *Studia i szkice filozoficzne*, t. 1, red. A. Gut, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1999, s. 137.

<sup>22</sup> Zob. M. Czerwińska-Jasiewicz, *Wspieranie...*, dz. cyt., s. 407–408.

<sup>23</sup> J. Kozielecki, *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warszawa: PWN 1981.

<sup>24</sup> Tamże.

<sup>25</sup> I. Obuchowska, *Adolescencja*, w: *Psychologia rozwoju człowieka*, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, t. 2, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2000.

<sup>26</sup> Zob. M. Czerwińska-Jasiewicz, *Wspieranie...*, dz. cyt., s. 408.

To właśnie dzięki temu młody człowiek może myśleć perspektywicznie, wyobrazić sobie siebie w przyszłości, antycypować przyszłe wydarzenia, projektować swoją przyszłość, tworzyć wizje swojego rozwoju. Już w wieku 14–16 lat młodzież osiąga zdolność do prognozowania przyszłości i jej realistycznej oceny. Realizm oznacza przewidywanie zdarzeń możliwych do osiągnięcia, formułowanie celów i planów życiowych, innych niż fantazje czy marzenia<sup>27</sup>.

Przyszłościowa perspektywa czasowa to zdolność człowieka do przeniesienia się w myślach w przyszłość, na różne odległości, oraz konstruowania w wyobraźni przyszłych stanów rzeczy. Jest to subiektywna reprezentacja poznawcza ilości przyszłego czasu wypełnionego zdarzeniami. Na przyszłościową perspektywę czasową składają się cele oraz plany ich realizacji. Jest to aktywna część PPC<sup>28</sup>. Przyszłościowa perspektywa czasowa oznacza aktualnie spostrzeganą przestrzeń, wypełnioną celami, strategiami ich realizacji, nadziejami, obawami i przekonaniem dotyczącymi warunków<sup>29</sup>. Perspektywa czasowa wiąże ze sobą przeszłość, teraźniejszość i przyszłość, stanowiąc część przestrzeni życiowej człowieka. Natomiast perspektywa czasu przyszłego określa stopień i sposób, w jaki chronologiczna przyszłość zintegrowana jest w bieżącej przestrzeni życiowej. Wymiar treściowy PPC dotyczy zawartości celów<sup>30</sup>. Cel to subiektywne wyobrażenie wyniku o określonej wartości, który ma zostać osiągnięty i któremu towarzyszy intencja behawioralna. Cele można klasyfikować na przykład ze względu na umiejscowienie – rozróżniamy wtedy cele bliskie i dalekie. Orientacja przyszłościowa rozumiana jest natomiast jako tendencja człowieka do kierowania swojej świadomości ku przyszłości i świadome tworzenie poznawczej reprezentacji antycypowanych przyszłych stanów rzeczy. Podstawowymi elementami orientacji przyszłościowej człowieka są cele i plany życiowe. Można je uznać za wskaźniki rozwoju orientacji przyszłościowej człowieka. Umiejętność stawiania celów życiowych i tworzenia planów życiowych świadczy więc o rozwoju orientacji przyszłościowej człowieka. Janusz Trempała i Lars Malmberg podkreślają, że wyjątkowe znaczenie, jeśli chodzi o rolę samowiedzy w formułowaniu oczekiwań co do przyszłości, mają samoocena oraz poczucie kontroli własnego działania<sup>31</sup>.

Konieczność podjęcia ważnych życiowych decyzji, takich jak wybór ścieżki kształcenia, a w dalszej perspektywie zawodu, partnera itd., sprzyja roz-

<sup>27</sup> Z. Zaleski, *Psychologia zachowań celowych*, Warszawa: PWN 1991.

<sup>28</sup> J. Nuttin, *Motivation, Planning, and Action: A Relational Theory of Behaviour Dynamics*, Leuven – Hillsdale: Leuven University Press – Erlbaum 1984.

<sup>29</sup> W. Lens, *Odraczenie nagrody, samokontrola a przyszłościowa perspektywa czasowa*, w: *Wykłady z psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim*, t. 7, red. A. Januszewski, P. Oleś, T. Witkowski, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1994, s. 297–308.

<sup>30</sup> J. Nuttin J. *Motivation, Planning...*, dz. cyt.

<sup>31</sup> J. Trempała, L.-E. Malmberg, *Dorosłość w oczekiwaniu młodzieży polskiej i fińskiej*, „Forum Psychologiczne” 1996, nr 1, s. 59–63.

wojowi myślenia perspektywicznego. Rozwój perspektywy czasowej stanowi jeden z głównych czynników kształtowania się tożsamości człowieka. Określenie swojej tożsamości jest bardzo utrudnione bez umiejętności spostrzeżenia własnej osoby w czasie i integracji między Ja przeszłym, teraźniejszym i przyszłym. Według Josepha Nuttina rozwój perspektywy czasowej jest warunkiem osiągnięcia dojrzałości osobowej człowieka. Niepełny rozwój perspektywy czasowej, szczególnie przyszłościowej, wiąże się – zdaniem tego autora – z brakiem umiejętności formułowania i oceniania celów i planów życiowych<sup>32</sup>.

Na podstawie analizy dostępnej literatury przedmiotu i przeprowadzanych w tej kwestii badań można stwierdzić, że w projektowanej przez młodzież ogólnej koncepcji dotyczącej własnego życia dają się wyodrębnić następujące elementy: system wartości, cele życiowe, styl życia, plany życiowe i decyzje dotyczące przyszłości<sup>33</sup>.

System wartości, rozumiany jako zespół wartości uporządkowany według stopnia ważności, jest podstawą i głównym kryterium tworzenia własnej koncepcji życia. Wartości to przedmioty i przekonania, determinujące względnie podobne przeżycia psychiczne i działania jednostek. W rozumieniu kulturowym wartości to powszechnie pożądanym w społeczeństwie przedmioty o symbolicznym charakterze oraz powszechnie akceptowane sądy egzystencjonalno-normatywne (orientacje wartościujące). Z kolei styl życia rozumiany jest jako preferowany i realizowany sposób – czyli model – życia. Styl życia to zakres i formy codziennych zachowań jednostek lub grup, specyficzne dla ich usytuowania społecznego, tzn. manifestujące położenie społeczne oraz postrzegane jako charakterystyczne dla tego położenia, a dzięki temu umożliwiające szeroko rozumianą społeczną lokalizację innych ludzi<sup>34</sup>. Pojęcie to obejmuje nie tylko zachowania ludzkie, ale i psychofizyczne mechanizmy leżące u podstaw owych zachowań: ludzkie motywacje, potrzeby, akceptowane wartości.

Można zatem stwierdzić, że głównym kryterium wyboru celów i konstruowania planów życiowych są cenione wartości<sup>35</sup>. Również podejmowane przez młodzież decyzje dotyczące własnej przyszłości determinowane są przez cenione przez nich wartości.

Wymienione powyżej elementy wiążą się ze sobą. Preferowany styl życia ma ścisły związek z celami i planami życiowymi oraz podejmowanymi de-

<sup>32</sup> Zob. M. Czerwińska-Jasiewicz, *Wspieranie...*, dz. cyt., s. 423.

<sup>33</sup> M. Czerwińska-Jasiewicz, *Rozwój psychiczny młodzieży a jej koncepcje dotyczące własnego życia*, Warszawa: Instytut Psychologii PAN 2005.

<sup>34</sup> Por. E. Fatyga, P. Zieliński, *Empiryczne typologie stylów życia młodzieży po 1989 roku*, w: *Wychowanie. Pojęcia – procesy – konteksty*, t. 5, red. M. Dudzikowa, M. Czerepaniak-Walczak, Gdańsk: GWP 2010.

<sup>35</sup> Tamże.

czynjami. Możliwość realizowania stylu życia zależy od realizacji celów, wypełniania planów życiowych i podjętych decyzji dotyczących własnej przyszłości<sup>36</sup>.

## **Rola nauczyciela, pedagoga oraz pracownika socjalnego w procesie samopoznania młodzieży wykluczanej/marginalizowanej**

Jak twierdzi Joanna Małgorzata Łukasik,

[...] w okresie transformacji systemowej, kiedy przechodzi się od szkoły tradycyjnej i przystosowanej do wymagań państwa autorytarnego i społeczeństwa kolektywistycznego do szkoły demokratycznej, nowoczesnej i maksymalizującej rozwój jednostki, stawia się przed nauczycielem nowe zadania i zwiększone wymagania [...]. Nauczyciel przestaje pełnić jedynie rolę związaną z przekazywaniem wiedzy<sup>37</sup>.

W odpowiedzi na zmieniające się warunki społeczne nauczyciel musi ciągle weryfikować zadania, które stawia przed nim szkolna rzeczywistość.

Jednym z tych zadań jest otoczenie szczególną opieką dzieci i młodzieży pochodzących ze środowisk defaworyzowanych i zagrożonych marginalizacją.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach<sup>38</sup> oraz rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych<sup>39</sup>, szkoły mają obowiązek prowadzenia profesjonalnego doradztwa z zakresu poradnictwa edukacyjnego i zawodowego na każdym etapie edukacyjnym.

Oddziaływania psychologiczne i pedagogiczne, które wydają się wyjątkowo ważne w kontekście wspierania uczniów w procesach samopoznania, autodiagnozy i planowania swojego życia, związane są przede wszystkim ze wspieraniem umiejętności niezbędnych podczas wybierania kierunku kształ-

<sup>36</sup> Tamże, s. 78.

<sup>37</sup> J.M. Łukasik, *Między szkołą a domem. Role zawodowe i rodzinne współczesnego nauczyciela*, Kraków: Wyd. Nauk. UP 2009, s. 23.

<sup>38</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, Dz.U. z 2013 r., poz. 532.

<sup>39</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych, Dz.U. z 2013 r., poz. 199.

cenia: wyboru szkoły, studiów i zawodu przez młodego człowieka. Oddziaływania te powinny przebiegać w następujących kierunkach<sup>40</sup>:

1. Trening samopoznania, ponieważ badania informują, że poziom samowiedzy młodzieży i umiejętność samooceny nie są wystarczające do podjęcia samodzielnej decyzji w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej.
2. Gromadzenie wiedzy o typach szkół, kierunkach studiów i specyfice poszczególnych zawodów, a także sytuacji na regionalnym i krajowym rynku pracy (możliwości znalezienia zatrudnienia w danym zawodzie; perspektywy rozwoju zawodowego i awansu) oraz umiejętność prawidłowej oceny tej decyzji. Warto zauważyć, że informacje stanowią bazę, podstawę podejmowanej decyzji. Dotyczy to informacji o alternatywach wyboru, jak również informacji o sobie.
3. Wspieranie młodzieży w podejmowaniu decyzji, uczenie jej rozumienia procesu decyzyjnego i strategii decyzyjnych. Jest to istotne, ponieważ wiedza młodzieży na ten temat pozostaje niewielka, a doświadczenia decyzyjne młodych ludzi są sporadyczne<sup>41</sup>.

Praca z młodzieżą powinna przybierać różne formy. Po pierwsze, formy te zależą od tego, czy osoba wspierająca pracuje z jednostką, czy z grupą. Po drugie, ważne są wiek i stan (psychiczny, fizyczny) osoby potrzebującej pomocy w podjęciu ważnej życiowej decyzji, a także jej doświadczenia. Inaczej należy pracować z uczniami szkół gimnazjalnych, którzy poszukują wskazówek w trafnym wyborze kształcenia na kolejnym etapie edukacyjnym, inaczej zaś z absolwentami szkół średnich, których decyzja o wyborze kierunku studiów (i np. ich trybu, a także uczelni) może rzutować na ich dalszą karierę zawodową, a tym samym – prawdopodobnie na życie osobiste.

Zawód pedagoga, nauczyciela, wychowawcy<sup>42</sup> czy pracownika socjalnego<sup>43</sup> to profesje, w zakresie których mieści się bardzo wiele różnorodnych obowiązków, w tym wspieranie młodych ludzi w rozpoznawaniu siebie, autorefleksji, a przez to – w samorozwoju.

W szczególności współczesny nauczyciel powinien posiadać kompetencje interpretacyjne<sup>44</sup>, które wpływają na rozumienie świata i dobre rozpoznawanie – diagnozowanie – zjawisk zachodzących w jego środowisku. Dzięki tym

<sup>40</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad..., dz. cyt.

<sup>41</sup> Zob. M. Czerwińska-Jasiewicz, *Rozwój...*, dz. cyt.; A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa: KOWEziU 2003.

<sup>42</sup> Zob. I. Nowosad, *Nauczyciel-wychowawca czasu polskich przełomów*, Kraków: Impuls 2001; J.M. Łukasik, K. Jagielska, R. Solecki, *Nauczyciel – Wychowawca – Pedagog. Szkolne wyzwania*, Kielce: Jedność 2013.

<sup>43</sup> *Praca socjalna – wielość perspektyw. Rodzina – Multikulturowość – Edukacja*, red. J. Brągiel, P. Sikora, Opole: Wyd. UO 2004.

<sup>44</sup> M. Dudzikowa, *Praca młodzieży nad sobą. Z teorii i praktyki*, Warszawa: Terra 1993.



kompetencjom nauczyciel potrafi nadawać znaczenie temu, co obserwuje na co dzień w szkolnej rzeczywistości oraz odpowiednio do sytuacji reagować na potrzeby uczniów. Ponadto nauczyciel musi być wyposażony w kompetencje diagnostyczne<sup>45</sup>, a więc powinien posiadać wiedzę, odznaczać się umiejętnościami i charakteryzować odpowiednimi postawami, które umożliwią mu rozpoznanie mocnych i słabych stron wychowanków. Dzięki odpowiednio prowadzonemu procesowi diagnozy zasobów ucznia nauczyciel może wspierać jego rozwój, wyznaczać obszary, w których uczeń powinien się realizować.

Ponieważ celem ogólnym kształcenia w Polsce jest „wszechstronny rozwój osobowości ucznia”<sup>46</sup>, szczególną rolę we wspieraniu tych uczniów, którzy wychowywani są w rodzinach dysfunkcyjnych, mają nauczyciele i szkolni pedagodzy.

Nauczyciel jako osoba doświadczona, kompetentna w tym zakresie musi niejako przejąć odpowiedzialność za wspieranie procesów samorozwoju uczniów. Uczeń przejawiający trudności wychowawcze, zagrożony marginalizacją, powinien być pod szczególną opieką nauczyciela. Młodego człowieka, którego rodzina jest niewydolna wychowawczo, należy otoczyć szczególną troską. Aby umożliwić mu rozwój, trzeba wspierać go w procesach samopoznania. W ten sposób nie tylko spełnia się postulat wszechstronnego rozwoju, ale także realizuje cele jednostkowe kształcenia ogólnego, według których zadaniem edukacji jest kształtowanie u każdego wychowanka takich kwalifikacji, jakie najbardziej odpowiadają jego zdolnościom, uzdolnieniom, zainteresowaniom, a zarazem rozwijanie postaw i sposobów zachowywania się, jakie mogą zapewnić mu szansę przeżycia bogatej w doznania i przynoszącej osobistą satysfakcję egzystencji<sup>47</sup>.

Jak zauważa Mirosław Józef Szymański,

W kontaktach z innymi, w toku nieustających interakcji, każdy człowiek otrzymuje wiele informacji o sobie płynących z zewnątrz. Są one sygnałami tego, jak postrzegają i widzą go inni [...]. To również ma ogromne znaczenie w tworzeniu obrazu samego siebie, gdyż każda osoba świadomie lub nieświadomie uwzględnia we własnej wizji spostrzeżenia, wyobrażenia, oceny i opinii innych<sup>48</sup>.

W świetle tych słów wzrasta rola pedagogów, a w szczególności nauczycieli – dydaktyków, a także pracowników socjalnych, którzy w swej codziennej pracy zobligowani są do przekazywania uczniom informacji zwrotnej – najle-

<sup>45</sup> Zob. *Kompetencje diagnostyczne i terapeutyczne nauczyciela*, red. D. Walosik-Kawala, T. Zubrzycka-Maciąg, Kraków: Impuls 2013.

<sup>46</sup> Zob. F. Bereźnicki, *Dydaktyka kształcenia ogólnego*, Kraków: Impuls 2007.

<sup>47</sup> Tamże, s. 85.

<sup>48</sup> M.J. Szymański, *Edukacyjne problemy współczesności*, Kraków: Impuls 2014.

piej w postaci tzw. feedbacku<sup>49</sup>. Od tego, w jaki sposób nauczyciele będą oceniać uczniów, udzielać im informacji na ich temat, zależy, jak młodzi ludzie będą postrzegać siebie. Jak wiadomo, należy unikać „etykietowania” uczniów. Trzeba jednak pamiętać, że powinno się wzmacniać poczucie własnej wartości i pewność siebie, zwłaszcza wśród uczniów, którzy doświadczają problemów w ich najbliższym otoczeniu.

By zatem umożliwić młodzieży zagrożonej marginalizacją szansę na dobre wykorzystanie potencjału, należy wspierać ją w procesach samopoznawczych. Nauczyciel powinien stale weryfikować swoją wiedzę i umiejętności diagnostyczne, a w razie potrzeby zwrócić się po pomoc do innych specjalistów – doradców zawodowych, pedagogów i psychologów.

## Sposoby wspierania młodzieży zagrożonej marginalizacją w procesach samopoznania

Jak już wspomniano, wspieranie prawidłowego przebiegu procesów samopoznania wśród młodzieży ze środowisk zagrożonych wykluczeniem i marginalizacją jest szczególnie znaczące. Młodzi ludzie mogą liczyć na wsparcie nie tylko nauczycieli, psychologów, pedagogów i doradców zawodowych w szkołach, ale także na pomoc świadczoną w różnego typu placówkach.

Przykładem dobrych praktyk w zakresie wspierania młodzieży w procesach samopoznania może być funkcjonowanie świetlicy szkolnej o charakterze profilaktyczno-terapeutycznym przy Szkole Podstawowej nr 87 im. 7 Pułku Piechoty AK „Garłuch” w Warszawie. Świetlica ta była pierwszą placówką tego typu działającą na terenie gminy Warszawa-Włochy. Utworzenie placówki było odpowiedzią na potrzeby dzieci i młodzieży zamieszkujących te tereny.

Praca świetlicy polegała na realizacji opracowanego i przyjętego przez pracowników placówki systemu zintegrowanych i wysoce zindywidualizowanych działań o charakterze diagnostycznym, edukacyjnym, wychowawczym, opiekuńczym oraz terapeutycznym wobec wychowanków. Charakter placówki uwzględniał również zakres powyższych działań w pracy z rodzicami, przy współpracy z pedagogiem szkolnym, psychologiem i nauczycielami – wychowawcami klas. Dzieci i młodzież uczęszczające do placówki przejawiały głównie zaburzenia zachowania, zaburzenia emocjonalne, problemy z nauką szkolną, problemy adaptacyjne, problemy osobowościowe (zaniżona samoocena i zaburzony obraz własnej osoby). O przyjęciu wychowanka do placówki decydowały następujące przesłanki: sytuacja rodzinna, problemy emocjo-

<sup>49</sup> N.G. Pikula, *Feedback w pracy socjalnej*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1, s. 139–152.

nalne oraz symptomy niedostosowania społecznego, problemy edukacyjne, szkolne<sup>50</sup>.

Główny cel placówki – wyrównywanie szans na odpowiedzialne i godne życie w społeczeństwie – wynikał bezpośrednio z potrzeb uczestników zajęć<sup>51</sup>. Realizacja celu zakładała między innymi wspieranie młodych ludzi w procesach samopoznania.

Powstanie tego typu placówek może wspomóc młodych ludzi w procesach samopoznania, pomóc im we wzmocnieniu samooceny, rozpoznaniu mocnych stron i nabraniu pewności siebie. Świetlice terapeutyczno-profilaktyczne mogą stać się miejscem, gdzie młodzi ludzie będą czuć się dobrze, „u siebie”, wśród życzliwych ludzi. Tylko w takich warunkach procesy samopoznania mogą przebiegać w prawidłowy sposób, a dzieci i młodzież są w stanie budować właściwy obraz samego siebie.

Młodzież i dzieci poszukujący odpowiedzi na pytania związane z kształtowaniem się własnej tożsamości, mogą liczyć na pomoc fachowców w wielu instytucjach, np. w ochotniczych hufcach pracy, gdzie doradcy zawodowi pomogą im w rozpoznaniu ich predyspozycji, mocnych stron. Na stronach OHP znajdują się cenne informacje o tym, jak pomagać młodym ludziom w samopoznaniu; kwestionariusze zainteresowań, kwestionariusze osobowości i wiele innych<sup>52</sup>. Zainteresowani tą problematyką uczniowie mogą sami, bez pomocy nauczyciela czy pedagoga, dowiedzieć się, jakie są ich predyspozycje, mocne strony, jaki zawód powinni wybrać.

Poradnictwo edukacyjne i zawodowe realizuje się także w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, gdzie zatrudnieni są specjaliści przygotowani do tego, by pomóc młodym ludziom w procesach samopoznania. Jednak zasięg pracy tych specjalistów jest ograniczony – nie zawsze mogą oni pracować ze wszystkimi uczniami. Z tego powodu opracowano model poradnictwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej<sup>53</sup>, dzięki któremu wypracowano narzędzia diagnostyczne do rozpoznawania uzdolnień, predyspozycji, preferencji zawodowych, co więcej jest on dostępny dla wszystkich osób pracujących z młodzieżą. Z ramienia ministerstwa pracy stworzono portal, na którym znajdują się poradniki metodyczne, opracowania teoretyczne oraz narzędzia pozwalające wspierać młodych ludzi w procesach samopoznania<sup>54</sup>. Wspomniane materiały pomagają młodym ludziom

<sup>50</sup> J. Łukasik, „Kącik pod schodami”. *Praca Świetlicy Profilaktyczno-Terapeutycznej przy SP nr 87*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2002, nr 9, s. 52–53.

<sup>51</sup> Tamże.

<sup>52</sup> Zob. OHP dla szkoły. Platforma programowa, <http://www.ohpdlaszkoly.ohp.pl/uinformacja.php> [dostęp: 14.10.2014].

<sup>53</sup> Zob. *Poradnictwo edukacyjno-zawodowe*, [http://archiwum.men.gov.pl/index.php?option=com\\_content&view=section&id=73&layout=blog&Itemid=371](http://archiwum.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=section&id=73&layout=blog&Itemid=371) [dostęp: 14.10.2014].

<sup>54</sup> *Projekt Eurodoradztwo Polska*, <http://www.eurodoradztwo.praca.gov.pl/en> [dostęp: 14.10.2014].

w procesach samopoznania, szczególnie osobom, które znajdują się w trudnej sytuacji życiowej (procesy stają się efektywniejsze i bardziej skuteczne).

W szkołach i różnego typu placówkach pomocowych prowadzone są szkolenia i warsztaty, których celem jest lepsze poznanie samego siebie przez młodych ludzi<sup>55</sup>. Adresatami takich warsztatów są najczęściej uczniowie lub absolwenci szkół gimnazjalnych i średnich, którzy potrzebują pomocy w określeniu siebie, w poznaniu własnej osobowości. Dzięki nim młodzież może wiele dowiedzieć się o sobie. Młodzi ludzie otrzymują feedback, który pomoże im zbudować rzeczywisty obraz samych siebie, przekonać się o tym, że są osobami wartościowymi, posiadają wiele talentów i mają dużo możliwości.

Podobne działania powinny zostać podjęte w szkołach na każdym szczeblu. Zajęcia z autodiagnozy, prowadzone co najmniej kilka razy do roku i obowiązkowe dla każdego ucznia, powinny być elementarnymi działaniami ze strony nauczycieli, wychowawców, pedagogów, których celem jest wspieranie procesów samorozwoju wychowanków.

## Zakończenie

Świat i otaczająca nas rzeczywistość ulegają nieustającym zmianom. Aby za tymi zmianami nadążyć i im podołać, powinniśmy nauczyć się planować naszą karierę i inne obszary życia, rozwijać umiejętność podejmowania decyzji i dokonywania wyborów. Obszar planowania rozwoju dotyczy nie tylko tego okresu w życiu, gdy poświęcamy się pracy zawodowej – na naszą karierę mają wpływ wcześniejsze czynniki związane z wyborami edukacyjnymi, osobistymi oraz determinanty kształtujące otaczający nas świat. Zmienność otoczenia powoduje, że w ciągu całego życia otwierają i zamykają się przed jednostką nowe horyzonty. Świadomie kierując swoimi wyborami edukacyjnymi i zawodowymi, młoda osoba jest w stanie bardziej efektywnie projektować swój rozwój i dążyć do większych osiągnięć. Im wcześniejszy okres, w którym jednostka rozpocznie planowanie i świadome kształtowanie swojego rozwoju, tym więcej może osiągnąć w życiu. Zarówno nadmiar informacji, jak i brak wiedzy o tym, jak korzystać z możliwości, rodzą u osób planujących karierę potrzebę wsparcia przez doradców posiadających wiedzę i kompetencje w tym zakresie. Planowanie nie jest w tym kontekście rozumiane jako akt jednorazowy, ale jako proces wielu wyborów dokonujący się w okresie całego życia.

Wspieranie młodzieży w projektowaniu własnej kariery jest zadaniem niezwykle trudnym i bardzo odpowiedzialnym, jednak nauczyciel, pedagog, do-

<sup>55</sup> Zob. np. *Warsztat samopoznania*, 5.08.2011, <http://zielonalinia.gov.pl/Warsztat-samopoznania-10497,20403,74/str/21/mId/92313/pge/4/catId/default.aspx?docID=5230> [dostęp: 14.10.2014].

radca zawodowy czy też pracownik socjalny, wykonujący swój zawód z pasją i zaangażowaniem, jest osobą kompetentną, która może pomóc młodym ludziom w odnalezieniu ich indywidualnej drogi rozwoju. Pracownicy zawodów pomocowych powinni intensywnie poszukiwać form i sposobów działania, dzięki którym będą mogli skutecznie pomagać ludziom w procesie konstruowania i przekształcania ich własnych karier.

Owe poszukiwania stają się istotne, ze względu na to, że tworzenie własnej kariery staje się dziś dla ludzi nie tyle kluczowym zadaniem, ile warunkiem przetrwania we współczesnym świecie. Potrzeba specjalistów, którzy będą wspierali ludzi, zwłaszcza młodych, w procesie tworzenia kariery, poprzez dostarczanie radzącym się, na różnych etapach ich życia, informacji o nich samych (o ich możliwościach, predyspozycjach i ograniczeniach) oraz będą towarzyszyć im w procesie interpretacji samych siebie. Specjaliści, pomagając tworzyć wewnętrzne ramy konstruowanej kariery, jednocześnie stają się ważnym źródłem wiedzy o kontekście, w jakim owa kariera powstaje, poprzez dostarczanie informacji na temat współczesnej rzeczywistości, a szczególnie na temat świata edukacji i świata pracy oraz reguł, jakie w nich obowiązują<sup>56</sup>. Dzieci i młodzież zagrożone marginalizacją wymagają szczególnej uwagi i opieki ze strony kompetentnych osób, które pomogą im poznać siebie, określić swoje predyspozycje i pomóc w procesach związanych z samoświadomością. Takimi osobami w ich otoczeniu, na których mogą polegać i którym mogą zaufać, z pewnością są nauczyciele, pedagodzy i wychowawcy.

## Streszczenie

Poznanie siebie jest jednym z najważniejszych zadań rozwojowych okresu dorastania. Wspieranie młodych ludzi w procesach samopoznania, samookreślenia, a więc pomoc w autodiagnozie i – w szerszym kontekście – projektowaniu ich rozwoju – jest ważnym aspektem pracy wszystkich osób współpracujących z młodzieżą, a więc nauczycieli, pedagogów, jak również pracowników socjalnych. Dzięki wsparciu kompetentnych osób młodzi ludzie mogą właściwie określić swoje predyspozycje, mocne i słabe strony, a dzięki temu lepiej wykorzystać swój potencjał i odnaleźć swoje miejsce w zmieniającej się rzeczywistości.

**Słowa kluczowe:** samopoznanie, samookreślenie, samowiedza, autodiagnoza, dorastanie.

<sup>56</sup> J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej 2012, s. 7–8.

## Summary

Getting to know yourself is one of the most important developmental tasks of adolescence. Supporting young people in the process of self-discovery, self-determination, and thus help in self-diagnosis and – in a broader context – the design of their development – is an important aspect of the work of all the people working with youth, and therefore also social workers. With the support of competent people, young people can properly identify their abilities, strengths and weaknesses, and thus make better use of their potential and find their place in a changing world.

**Keywords:** self-knowledge, self-determination, self-diagnosis, adolescence.

## Bibliografia

- Bereźnicki F., *Dydaktyka kształcenia ogólnego*, Kraków: Impuls 2007.
- Brańiel J., Kurcz A., *Pracownik socjalny. Wybrane problemy zawodu w okresie transformacji społecznej*, Opole: Wyd. UO 2002.
- Czerwińska-Jasiewicz M., *Decyzje młodzieży dotyczące własnej przyszłości (uwarunkowania psychospołeczne)*, Warszawa: Wydział Psychologii UW 1997.
- Czerwińska-Jasiewicz M., *Rozwój psychiczny młodzieży a jej koncepcje dotyczące własnego życia*, Warszawa: Instytut Psychologii PAN 2005.
- Czerwińska-Jasiewicz M., *Wspieranie młodzieży w zakresie samopoznania, planowania własnego życia oraz podejmowania decyzji dotyczących własnej przyszłości*, w: *Psychologia rozwoju człowieka*, red. J. Trempała, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2011.
- Dialog z samym sobą*, red. P. Oleś, M. Puchalska-Wasył, E. Brygoła, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2011.
- Dudzikowa M., *Praca młodzieży nad sobą. Z teorii i praktyki*, Warszawa: Terra 1993.
- Erikson E., *Dzieciństwo i społeczeństwo*, przeł. P. Hejmej, Poznań: Rebis 2000.
- Erikson E., *Tożsamość a cykl życia*, przeł. M. Żywicki, Poznań: Zysk i S-ka 2004.
- Fatyga E., Zieliński P., *Empiryczne typologie stylów życia młodzieży po 1989 roku, w: Wychowanie. Pojęcia – procesy – konteksty*, t. 5, red. M. Dudzikowa, M. Czerepaniak-Walczak, Gdańsk: GWP 2010.
- Goban-Klas T., *Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radia, telewizji i Internetu*, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2001.
- Granosik M., *Profesjonalny wymiar pracy socjalnej*, Katowice: Śląsk 2006.
- Jędrzejko M., *Narkotyki a marginalizacja i wykluczenie społeczne młodzieży*, „Problemy Alkoholizmu” 2005, nr 4/5.
- Kamiński A., *Funkcje pedagogiki społecznej: praca socjalna i kulturalna*, Warszawa: PWN 1975.

- Kania I., *Jak towarzyszyć uczniowi w rozwoju społeczno-zawodowym*, Warszawa: Difin 2010.
- Karmolińska E., *Młodzież ze środowisk zagrożonych marginalizacją wobec własnej przyszłości*, Poznań – Leszno: WSH im. Stanisława Leszczyńskiego 2009.
- Kompetencje diagnostyczne i terapeutyczne nauczyciela*, red. D. Walosik-Kawala, T. Zubrzycka-Maciąg, Kraków: Impuls 2013.
- Kozielski J., *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warszawa: PWN 1981.
- Kultura popularna. Konteksty teoretyczne i społeczno-kulturowe*, red. Z. Melosik, A. Gromkowska-Melosik, Kraków: Impuls 2010.
- Kwieciński Z., *Szkoła a wykluczenie*, w: *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*, red. K. Marzec-Holka, Bydgoszcz: Wyd. UKW 2005.
- Lens W., *Odraczanie nagrody, samokontrola a przyszłościowa perspektywa czasowa*, w: *Wykłady z psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim*, t. 7, red. A. Januszewski, P. Oleś, T. Witkowski, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1994.
- Łukasik J., „*Kącik pod schodami*”. *Praca Świetlicy Profilaktyczno-Terapeutycznej przy SP nr 87, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”* 2002, nr 9.
- Łukasik J.M., *Między szkołą a domem. Role zawodowe i rodzinne współczesnego nauczyciela*, Kraków: Wyd. Nauk. UP 2009.
- Łukasik J.M., Jagielska K., Solecki R., *Nauczyciel – Wychowawca – Pedagog. Szkolne wyzwania*, Kielce: Jedność 2013.
- Łukaszewski W., Doliński D., Maruszewski T. i in., *Tożsamość. Trudne pytanie kim jestem*, Sopot: Smak Słowa 2012.
- Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*, red. K. Marzec-Holka, Bydgoszcz: Wyd. UKW 2005.
- Marzec-Holka K., *Spółczesność, demokracja, edukacja: nowe wyzwania w pracy socjalnej*, Bydgoszcz: Wyd. AB im. Kazimierza Wielkiego 2000.
- Mastalski J., *Samotność globalnego nastolatka*, Kraków: Impuls 2007.
- Mądrzycki T., *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Gdańsk: GWP 1996.
- Melosik Z., Szkudlarek T., *Kultura, tożsamość i edukacja. Migotanie znaczeń*, Kraków: Impuls 2010.
- Milner G.A., Galanter E., Pribam K.H., *Plany i struktura zachowania*, przeł. A. Grzybowska, A. Szewczyk, Warszawa: PWN 1980.
- Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej 2012.
- Młodzież wobec (nie)gościnnej przyszłości*, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wrocław: DSE TWP 2005.
- Morbitzer J., *Od motyki do komputera, czyli droga do społeczeństwa informacyjnego*, „Konspekt” 2001, nr 8.
- Nowosad I., *Nauczyciel-wychowawca czasu polskich przełomów*, Kraków: Impuls 2001.
- Nuttin J., *Motivation, Planning, and Action: A Relational Theory of Behaviour Dynamics*, Leuven – Hillsdale: Leuven University Press – Erlbaum 1984.
- Obuchowska I., *Adolescencja*, w: *Psychologia rozwoju człowieka*, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, t. 2, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2000.
- OHP dla szkoły. Platforma programowa, <http://www.ohpdlaszkoly.ohp.pl/uinformacja.php> [dostęp: 14.10.2014].

- Paszowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa: KOWEŻiU 2003.
- Piaget J., *Studia z psychologii dziecka*, przeł. T. Kołakowska, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2006.
- Pikuła N.G., *Feedback w pracy socjalnej*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1.
- Pikuła N.G., *Polifromiczność starości jako czynnik sprzyjający wykluczeniu*, w: *Inkluzja społeczna jako remedium*, red. L. Pyta, T. Zacharuk, E. Jówko, Siedlce: Wyd. UPH 2014.
- Piorunek M., *Projektowanie edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań: Wyd. UAM 2004.
- Poczobut R., *Rodzaje samoświadomości*, „Analiza i Egzystencja” 2008, nr 7.
- Poradnictwo edukacyjno-zawodowe*, [http://archiwum.men.gov.pl/index.php?option=com\\_content&view=section&id=73&layout=blog&Itemid=371](http://archiwum.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=section&id=73&layout=blog&Itemid=371) [dostęp: 14.10.2014].
- Praca socjalna – wielość perspektyw. Rodzina – Multikulturowość – Edukacja*, red. J. Brągiel, P. Sikora, Opole: Wyd. UO 2004.
- Projekt Eurodoradztwo Polska*, <http://www.eurodoradztwo.praca.gov.pl/en> [dostęp: 14.10.2014].
- Psychologia rozwoju człowieka*, t. 2, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2000.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 roku w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych, Dz.U. z 2013 r., poz. 199.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, Dz.U. z 2013 r., poz. 532.
- Siciński A., *Styl życia: przemiany we współczesnej Polsce*, Warszawa: PWN 1978.
- Słownik socjologii i nauk społecznych*. Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2006.
- Stępień A.B., *Rodzaje bezpośredniego poznania*, w: tegoż, *Studia i szkice filozoficzne*, t. 1, red. A. Gut, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1999.
- Style życia: koncepcje i propozycje*, red. A. Siciński, Warszawa: PWN 1976.
- Suchodolski B., *Kształt życia*, Warszawa: Nasza Księgarnia 1979.
- Szymański M.J., *Edukacyjne problemy współczesności*, Kraków: Impuls 2014.
- Szymański M.J., *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy*, Warszawa: IBE 2006.
- Trempała J., Malmberg L.-E., *Dorosłość w oczekiwaniu młodzieży polskiej i fińskiej*, „Forum Psychologiczne” 1996, nr 1.
- Warsztat samopoznania*, 5.08.2011, <http://zielonalinia.gov.pl/Warsztat-samopoznania-10497,20403,74/str/21/mId/92313/pge/4/catId/default.aspx?docID=5230> [dostęp: 14.10.2014].
- Wykluczenie społeczne oraz grupy zagrożone marginalizacją*, raport Fundacji Studiów Europejskich.
- Wykłady z psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim*, t. 7, red. A. Januszewski, P. Oleś, T. Witkowski, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1994.
- Zaleski Z., *Psychologia zachowań celowych*, Warszawa: PWN 1991.





Katarzyna Zielińska-Król

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

## Edukacja a szanse osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

### Education as a chance for persons with disabilities in the open labour market

Koncepcja rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w tzw. polskim modelu rehabilitacji zawodowej, określona ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>1</sup>, zakłada aktywność zawodową na jednym z czterech obszarów zatrudnienia:

- w zakładach pracy chronionej;
- w zakładach aktywności zawodowej;
- w warsztatach terapii zajęciowej;
- na otwartym rynku pracy.

Bezspornie wszystkie cztery modele wsparcia osób niepełnosprawnych są ważne, wszystkie także odgrywają istotną rolę w aktywizacji społecznej i zawodowej tej grupy osób. Jednak największym wyzwaniem dla samych zainteresowanych wydaje się otwarty rynek pracy. Jednocześnie dostępność i aktywność na tym obszarze pozwalają ocenić kondycję oraz faktyczne działania

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776 z późn. zm. i rozporządzenia wykonawcze.

na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych, szczególnie wobec konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych<sup>2</sup>.

W myśl art. 27 wspomnianej konwencji<sup>3</sup> uznaje się prawo osób niepełnosprawnych do pracy na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Obecnie odpowiednie wykształcenie jest jednym z najistotniejszych czynników warunkujących istnienie na rynku pracy. Wobec tego wymogu konwencja podkreśla prawo osób niepełnosprawnych do edukacji. W celu realizacji tego prawa bez dyskryminacji i na zasadach równych szans państwa strony, które ratyfikowały treść konwencji, zobowiązane są zapewnić włączający system kształcenia umożliwiający integrację na wszystkich poziomach edukacji.

Punkt 2 art. 24 konwencji mówi, iż realizując wspomniane prawa, państwa strony zapewnią, że:

- a) osoby niepełnosprawne nie będą wykluczane z powszechnego systemu edukacji ze względu na niepełnosprawność, a także że dzieci niepełnosprawne nie będą wykluczane, ze względu na niepełnosprawność, z bezpłatnej i obowiązkowej nauki w szkole podstawowej lub z nauczania na poziomie średnim;
- b) osoby niepełnosprawne będą korzystać z włączającego, bezpłatnego nauczania obowiązkowego wysokiej jakości, na poziomie podstawowym i średnim, na zasadzie równości z innymi osobami, w społecznościach, w których żyją;
- c) wprowadzane będą racjonalne usprawnienia, zgodnie z indywidualnymi potrzebami;
- d) osoby niepełnosprawne będą uzyskiwać niezbędne wsparcie w ramach powszechnego systemu edukacji, celem ułatwienia ich skutecznej edukacji;
- e) stosowane będą skuteczne środki zindywidualizowanego wsparcia w środowisku, które maksymalizuje rozwój edukacyjny i społeczny, zgodnie z celem pełnego włączenia.

W tym samym artykule (pkt 5) podkreślono, że osoby niepełnosprawne będą miały dostęp do powszechnego szkolnictwa wyższego, szkolenia zawodowego, kształcenia dorosłych i możliwości uczenia się przez całe życie, bez dyskryminacji i na zasadzie równości z innymi osobami.

Można przyjąć, że w wymiarze teoretycznym istnieją wszelkie rozwiązania do zapewnienia osobom niepełnosprawnym swobodnego poruszania się w systemie edukacji na wszystkich szczeblach, a także na dostępnym dla wszyst-

<sup>2</sup> Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych została przez Polskę podpisana 20 marca 2007 roku, a ratyfikowana 6 września 2012 roku.

<sup>3</sup> Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, <https://www.rpo.gov.pl/pl/konwencja-o-prawach-osob-niepelnosprawnych> [dostęp: 10.06.2014].

kich rynku pracy. Warto zatem poddać analizie stan wykorzystania szans edukacyjnych przez osoby niepełnosprawne, szczególnie w kontekście szans i możliwości poruszania się na otwartym rynku pracy. Celem artykułu będą próba zestawienia danych w kontekście edukacji oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, a także próba oceny istoty edukacji wobec szans zaistnienia na rynku pracy.

## Praca zawodowa osób niepełnosprawnych

Praca zawodowa jest umownym momentem wejściem człowieka w etap dorosłości społecznej. Wchodzenie w dorosłość to proces, który przebiega podobnie dla wszystkich jednostek, niezależnie od faktu bycia pełno- czy niepełnosprawnym członkiem społeczeństwa. Wejście w dorosłe życie dla wszystkich jednostek odbywa się mniej więcej w tym samym czasie, moment ten wiąże się zwykle z zakończeniem edukacji oraz zdobyciem stałego zatrudnienia. Dorosłość jest związana w sposób oczywisty z niezależnością finansową oraz opuszczeniem domu rodzinnego i założeniem rodziny. Praca stanowi bowiem jeden z najważniejszych obszarów funkcjonowania dorosłego człowieka. Przez pracę jednostka nabywa status społeczny, praca określa jej tożsamość jednostkową i społeczną. O ile w przypadku osób pełnosprawnych wydarzenia powyższe są zwykle klasycznym wejściem w etap dorosłości, który w sposób naturalny określają kolejne etapy życia, o tyle w przypadku osoby niepełnosprawnej rzecz wydaje się bardziej skomplikowana.

Aleksander Hulek w swoich licznych pracach na temat rehabilitacji zawodowej niepełnosprawnych stwierdza, że co najmniej 60% osób z niepełnosprawnością jest zdolnych do pracy, pod warunkiem właściwego, ukierunkowanego przygotowania ich do wykonywania odpowiednich prac lub zajęć<sup>4</sup>. Tylko 20% osób niepełnosprawnych nie może wykonywać żadnej pracy przynoszącej dochód. Przygotowanie osoby niepełnosprawnej do pracy stanowi efekt często długotrwałych działań rehabilitacyjnych. Najlepsze wyniki uzyskuje się wówczas, gdy każdy z etapów rehabilitacji prowadzi się równocześnie lub wprowadza tak wcześnie, jak to tylko jest możliwe w określonym stanie zdrowia. Podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną, poza oczywistym wymiarem finansowym, ma także znaczenie społeczne i psychologiczne. Osoba niepełnosprawna, wykonując pracę, wychodzi niejako poza swoją niepełnosprawność i ograniczenia z niej wynikające, czuje się potrzebna, ważna, jest w stanie zadbać o własne utrzymanie, funkcjonuje w określonym środowisku

<sup>4</sup> Por. A. Hulek, *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów*, Warszawa: PZWL 1969.

społecznym, pełni różnorakie role społeczne, ma większą motywację do korzystania z dóbr kultury, zajęć sportowych, turystyki, edukacji<sup>5</sup>.

Wykonywanie pracy jest nie tylko źródłem dochodu i w konsekwencji niezależności finansowej. To także istotny element rehabilitacji społecznej. Przede wszystkim praca zwiększa poczucie własnej wartości, często zachwianej przez doświadczenie niepełnosprawności, oraz pozwala na pełną integrację społeczną<sup>6</sup>. Według Bernadetty Szczupał praca zawodowa w przypadku osób niepełnosprawnych pełni trojaką funkcję: dochodową, rehabilitacyjną oraz socjalizacyjną<sup>7</sup>. Konrad Maj pisze, że aktywność zawodowa w jakimś sensie kompensuje osobie niepełnosprawnej ograniczenia wynikające z niepełnosprawności. Aktywność zawodowa bowiem, poza poczuciem, że jest się potrzebnym innym, daje możliwość samorealizacji<sup>8</sup>. Pozwala także mieć poczucie większej niezależności, nie tylko w wymiarze finansowym, ale także funkcjonalno-organizacyjnym. Ponadto w sposób bardzo wyraźny stanowi przekaz dla innych, a może głównie dla samej osoby niepełnosprawnej, że poza inną formą poruszania się osoba niepełnosprawna jest równoprawnym członkiem społeczeństwa, który wykonuje pracę, przemieszcza się oraz płaci podatki.

Posiadanie pracy w znaczący sposób zabezpiecza przed marginalizacją społeczną, dotyczy to zarówno pełno-, jak i niepełnosprawnych osób. W odniesieniu do sytuacji osób niepełnosprawnych już samo naznaczenie społeczne z powodu określonych deficytów, z którymi na co dzień borykają się osoby z niepełnosprawnością, jest formą marginalizacji. Dodatkowa etykieta „bezrobotny” może jeszcze bardziej pogłębić i utrwalić poczucie i stan izolacji<sup>9</sup>.

O tym, że wykonywanie pracy zawodowej jest ważnym elementem w rehabilitacji, świadczyć może pojawienie się nowej formy terapii, która polega na podejmowaniu pracy zawodowej. Owa terapia nazywana jest „ergoterapią”.

<sup>5</sup> Por. J. Schramm, I.D. Karwat, *Praca jako rodzaj rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, w: *Niepełnosprawność i rehabilitacja osób dorosłych jako problem medyczny i społeczny w Polsce*, red. I.D. Karwat, Lublin: Liber 2002, s. 311–317.

<sup>6</sup> E. Giermanowska, *Praca zawodowa*, w: *Niepełnosprawność – w zwierciadle dorosłości*, red. R.J. Kijak, Kraków: Impuls 2012, s. 155–156.

<sup>7</sup> B. Szczupał, *Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, w: *Pedagogika specjalna – kontynuacja tradycji dla przyszłości*, red. J. Zabłocki, D. Grajewska, Warszawa: Wyd. APS 2004, s. 76–81.

<sup>8</sup> K. Maj, *O potrzebie badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością*, w: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj, Warszawa: Academica SWPS 2007, s. 14.

<sup>9</sup> R. Ossowski, *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych i zawodowych*, w: *Człowiek niepełnosprawny. Rodzina i praca*, red. M. Kościelska, B. Aouil, Bydgoszcz: Wyd. AB im. Kazimierza Wielkiego 2004, s. 21–35. Więcej na temat znaczenia pracy zawodowej dla osób niepełnosprawnych w: T. Majewski, *Psychologiczne znaczenie pracy zawodowej dla osoby niepełnosprawnej*, w: *Społeczne korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych*, red. A. Barczyński, Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna 2008, s. 40–48.

Jej cel skupia się na leczeniu chorych i niepełnosprawnych, umożliwia pomoc w znalezieniu pracy, aby dać im poczucie niezależności, samodzielności, samorealizacji oraz szczęścia. Wyniki badań angielskich uczonych wskazują, że aktywność zawodowa odpowiada za redukcję poziomu apatii, wycofania społecznego oraz ubóstwa językowego<sup>10</sup>.

Niedostateczna aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych wiąże się w znacznym stopniu w Polsce z czynnikami obiektywnymi: bezrobocie pozostaje ciągle na wysokim poziomie. W okresie transformacji ustrojowej wskaźnik aktywności zawodowej do 2002 roku ciągle spadał, co dotknęło również populację niepełnosprawnych. W 1993 roku współczynnik ten wynosił 24%, a w 2002 roku aktywni w tej grupie stanowili nieco ponad 17%<sup>11</sup>. Z racji dużego zróżnicowania wyjątkowo trudno zidentyfikować i usystematyzować czynniki wpływające na niską – choć z roku na rok wyższą – aktywność zawodową osób niepełnosprawnych oraz ich udział w otwartym rynku pracy. Andrzej Barczyński wymienia cztery rodzaje czynników określających taki stan rzeczy: czynniki wynikające z otoczenia (np. otoczenie prawne, warunki rynku pracy, system aktywizacji), warunki środowiska pracy (np. bariery funkcjonalne, przystosowanie stanowiska pracy), postawy pracodawców (podwyższone koszty pracy, uprzedzenia, dodatkowe obowiązki) oraz czynniki wynikające z postaw samych osób niepełnosprawnych (cechy psychiczne, ograniczenia, dodatkowe potrzeby)<sup>12</sup>.

Piotr Łaszewicz, Iwona Ruść oraz Zbigniew Woźniak wskazują, że połowę ogólnej liczby niepełnosprawnych mieszkańców Polski stanowią osoby w wieku produkcyjnym (53%). Najwyższe wskaźniki ograniczenia na rynku pracy autorzy rejestrują m.in. wśród osób o niskim statusie edukacyjnym<sup>13</sup>. Tendencję tę potwierdzają liczne inne badania. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest jednym z najniższych w Unii Europejskiej. Choć z roku na rok staje się on coraz wyższy, to nadal trudno uznać go za satysfakcjonujący. Warto dodać, że w krajach Unii Europejskiej w 2013 roku 47% wśród osób niepełnosprawnych wykonywało pracę zawodową (łącznie w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy), natomiast średni wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością dla państw członkowskich wynosił 67% (najniższy odnotowano w Chorwacji – 20%, najwyższy w Szwecji – 59%)<sup>14</sup>. Procentowy wskaźnik

<sup>10</sup> K. Maj, *O potrzebie badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością*, w: *Osoby z ograniczoną...*, dz. cyt., s. 15.

<sup>11</sup> Tamże, s. 17.

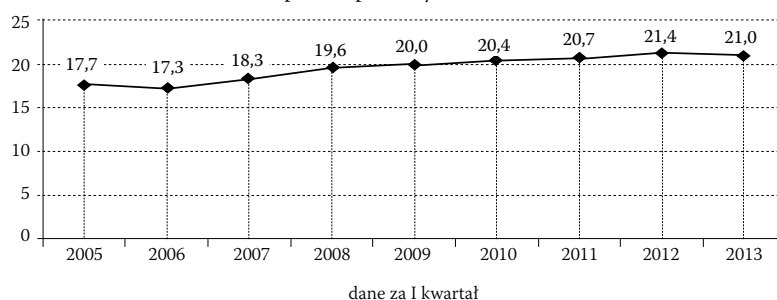
<sup>12</sup> A. Barczyński, P. Radecki, *Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna 2008, s. 39–53.

<sup>13</sup> P. Łaszewicz, I. Ruść, Z. Woźniak, *Sytuacja społeczna osób z ograniczoną sprawnością w Polsce – dane statystyczne*, w: *Osoby z ograniczoną...*, dz. cyt., s. 115–116.

<sup>14</sup> S. Grammenos, *European Comparative Data on Europe 2020 & People with Disabilities*, <http://www.disability-europe.net/theme/statistical-indicators>, s. 6 [dostęp: 3.06.2014].

zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16–64 lata w ogólnej populacji osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 2005–2013 przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 2005–2013



Źródło: Procentowy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16–64 lat w ogólnej populacji osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 2005–2013, dane średnioroczne (%) w: *Poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2005–2013*, „Monitor Rynku Pracy”, 31.07.2013, [http://rynekpracy.pl/monitor\\_ryнку\\_pracy\\_1.php/wpis.224](http://rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.224) [dostęp: 10.06.2014].

Dotychczasowe badania oraz dostępna literatura sygnalizują, że sami niepełnosprawni wykazują dużą motywację do podjęcia pracy. Zatem istotne wydaje się zidentyfikowanie barier utrudniających wejście na otwarty rynek pracy. W kontekście współczesnych wymagań edukacyjnych, które determinują uzyskanie zatrudnienia, uzasadnione jest zestawienie powyższych danych ze wskaźnikami dotyczącymi wykształcenia osób niepełnosprawnych.

## Edukacja osób niepełnosprawnych

Edukacja stanowi elementarne narzędzie pomocy wobec osób niepełnosprawnych w procesie rehabilitacji społecznej i zawodowej. Jak pisze Jarosław Bąbka, edukacja nie jest co prawda „cudownym środkiem ani zaklęciem [...]” zmieniającym świat, ale jest jednym ze sposobów, który służy harmonijnemu, autentycznemu rozwojowi ludzi, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie czy kondycję psychofizyczną<sup>15</sup>. Człowiek niepełnosprawny w zależności od etapu życia staje wobec nieco innych zadań niż pełnosprawny, wynikających z nacisków tzw. zegara społecznego<sup>16</sup>. Ma inne możliwości, inne warunki i inne

<sup>15</sup> J. Bąbka, *Znaczenie doświadczeń edukacyjnych dla formowania się tożsamości osób niepełnosprawnych – analiza przypadku*, w: *Jakość życia a niepełnosprawność. Konteksty psychopedagogiczne*, red. Z. Palak, A. Lewicka, A. Bujnowska, Lublin: Wyd. UMCS 2006, s. 61.

<sup>16</sup> H. Bee, *Psychologia rozwoju człowieka*, przeł. A. Wojciechowski, Poznań: Zysk i S-ka 2004, s. 658.

priorytety. Wiele z tych zadań wykonuje z mniejszym zaangażowaniem, wobec niektórych pozostaje bezsilny, liczne bariery utrudniają mu bowiem realizację tychże zadań. Jeszcze innych w ogóle się nie rozpoczyna, ponieważ chęci, perspektywy czy też wsparcie otoczenia są zbyt małe, aby mogły być pomocne w podejmowaniu wyzwań. O tych kategoriach należy mówić w kontekście podejmowania kształcenia na poziomie wyższym czy też prób wchodzenia na otwarty rynek pracy, który jest wyjątkowo wymagający, a jednocześnie coraz bardziej trudny.

Do pozytywnych zmian zapoczątkowanych w Polsce w latach 90. ubiegłego wieku należy przesunięcie kształcenia niepełnosprawnych dzieci ze szkolnictwa specjalnego w kierunku szkolnictwa integracyjnego. Współcześnie podejmowanych jest wiele działań na rzecz integracyjnej edukacji, ale przede wszystkim wiele mówi się – i zapewne dzieje – w zakresie podejmowanych prób zmian w celu zwiększenia dostępności instytucji edukacyjnych dla osób niepełnosprawnych<sup>17</sup>. Należy jednak podkreślić, że nadal dużo dzieci uczy się w systemie segregacyjnym (szkoły specjalne i oddziały specjalne w szkołach masowych) bądź jest objętych indywidualnym nauczaniem, a nawet ma odroczone obowiązki szkolne. Coraz częściej porusza się też zagadnienie dotyczące zbyt pochopnych decyzji, nie tylko ze strony lekarzy, ale także rodziców, o podejmowaniu nauki przez dzieci niepełnosprawne w systemie indywidualnym.

Badania systemu edukacyjnego w odniesieniu do osób niepełnosprawnych uwidoczniają bardzo niepokojące tendencje. Na etapie edukacji podstawowej – choć widać wyraźne zmiany w tej materii – dziecko niepełnosprawne uznaje się za przypadek trudny, nawet w szkole integracyjnej. Istnieje mocna tendencja do nadmiernego pomagania dziecku niepełnosprawnemu, stawiania mu celowo niższych wymagań, co w perspektywie może łatwo uruchomić negatywną, kumulatywną spiralę<sup>18</sup>. Efektem tego są zdecydowanie mniejsza wiedza, ograniczone możliwości na etapie wyboru szkoły średniej, a następnie studiów. W sposób oczywisty łączy się to z poczuciem niższej wartości oraz mniejszymi szansami na poradzenie sobie z trudnościami życiowymi, w tym w obszarze aktywności zawodowej. Znaczna liczba dzieci i młodzieży niepełnosprawnych kończy edukację na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym. Taki stan rzeczy w sposób oczywisty ogranicza, a nawet wyklucza partycypację w otwartym rynku pracy. Należy zauważyć, że procent osób kończących

<sup>17</sup> Por. J. Lipińska-Lokś, *Integracja edukacyjna osób z niepełnosprawnościami – teoria i możliwości praktyki*, w: *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy. Przygotowanie zawodowe*, red. B. Pietrulewicz, M.A. Paszkowicz, H. Ochoczenko, Zielona Góra: Fundacja Wydawnicza JM 2008, s. 159–173.

<sup>18</sup> J. Bartkowski, *Między stygmatyzacją a odrzuceniem. System szkolny a przygotowanie zawodów młodych osób niepełnosprawnych*, w: *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, red. E. Giermanowska, Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych 2007, s. 197–224.

przedwcześnie naukę stale maleje. Tendencja ta dotyczy zarówno Polski, jak i innych krajów Unii Europejskiej. Plan Strategia Europa 2020 określa 10% próg wśród dzieci i młodzieży, które zbyt wcześnie zakończą naukę (w 2010 roku dla krajów UE średni wskaźnik wynosił 22%, a w 2011 – 19%)<sup>19</sup>.

Edukacja, szczególnie na poziomie wyższym niż podstawowy, stanowi warunek do wyrównywania szans życiowych osób niepełnosprawnych. Pomimo że na przestrzeni dwóch dekad widać wyraźną poprawę w tej materii, nadal większość niepełnosprawnych nie podejmuje nauki na poziomie szkoły średniej, a jeszcze mniejszy odsetek stanowią osoby niepełnosprawne kończące studia. Statystyki wskazują, że tylko 3% osób niepełnosprawnych ma wyższe wykształcenie, 31,5% – zasadnicze zawodowe, a 27,5% – podstawowe i niepełne zawodowe<sup>20</sup>. Marcin Garbat twierdzi, że dyplom wyższej uczelni jest dziś swoistym warsztatem, narzędziem do wykonywania funkcji kierowniczych, badawczych, twórczych, to także furtka do wysokopłatnych stanowisk<sup>21</sup>. Należy jednak mocno podkreślić, że w drugiej dekadzie XXI wieku dyplom wyższej uczelni niejednokrotnie stał się obligatoryjny do znalezienia jakiegokolwiek pracy, szczególnie innej niż fizyczna. Zdobyć pracę jest dziś uzależnione od wielu innych czynników, niemniej ukończenie studiów stanowi punkt wyjścia do określania swoich oczekiwań czy preferencji na otwartym rynku pracy. Na silną korelację między wskaźnikiem zatrudnienia a poziomem wykształcenia zwraca uwagę Bent Greve w raporcie z 2008 o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w krajach Unii Europejskiej. Edukacja została wymieniona jako pierwszy czynnik warunkujący zaistnienie na rynku pracy<sup>22</sup>.

Analizując dane statystyczne GUS, można zaobserwować, że pomimo spadku liczby studentów ogółem liczba studentów z niepełnosprawnością regularnie wzrasta. W 2000 roku studiujących niepełnosprawnych było 2476, natomiast w roku akademickim 2012/2013 liczba ta wzrosła do 31 613, co stanowi 1,88% studiujących w ogóle. Udział procentowy studentów niepełnosprawnych ilustruje tabela 1.

Wykonywane zawody mocno korespondują z wykształceniem, niezależnie od sprawności czy też niepełnosprawności osoby. Jednak w przypadku osób niepełnosprawnych można zauważyć, że na otwartym rynku pracy częściej zatrudnia się je na stanowiskach wykonawczych, rzadziej zajmują stanowiska kierownicze.

<sup>19</sup> S. Grammenos, *European Comparative...*, dz. cyt., s. 7.

<sup>20</sup> *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności IV kwartału 2010 (BAEL)*, Warszawa: GUS 2010.

<sup>21</sup> M. Garbat, *Młodzież z niepełnosprawnością w kształceniu akademickim*, w: *Osoby z niepełnosprawnością w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, red. H. Ochończenko, M. Czerwińska, M. Garbat, Zielona Góra: UZ 2011, s. 89.

<sup>22</sup> B. Greve, *Employment of Disabled People in Europe*, <http://www.disability-europe.net/theme/employment/key-points-country-reports-disability-employment-policies> [dostęp: 3.06.2014].



Tabela 1. Wskaźnik studentów niepełnosprawnych w Polsce

Rok akademicki	Studenci ogółem	Studenci niepełnosprawni	Odsetek studentów niepełnosprawnych (w %)
2003/2004	1 850 574	7 106	0,38
2004/2005	1 917 293	9 247	0,48
2005/2006	1 953 832	14 510	0,74
2006/2007	1 941 445	19 923	1,02
2007/2008	1 937 404	22 988	1,19
2008/2009	1 927 762	25 256	1,31
2009/2010	1 900 014	27 975	1,47
2010/2011	1 841 251	30 096	1,63
2011/2012	1 764 060	30 249	1,71
2012/2013	1 676 927	31 613	1,88

Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse*, Warszawa: GUS (publikacje z lat 2000–2013), <http://www.stat.gov.pl> [dostęp: 10.06.2014].

Problemy, na które zwracają uwagę badacze w procesie przygotowania młodzieży niepełnosprawnej do rynku pracy, związane są głównie z brakiem odpowiedniego doradztwa w zakresie wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej oraz niezadowalającą jakością samej edukacji zawodowej. Skala nietrafionych wyborów edukacyjnych ma wyjątkowo duży wymiar. Potwierdzają to badania Instytutu Spraw Publicznych zrealizowane wśród młodzieży niepełnosprawnej. Ewa Giermanowska podaje, że ponad połowa studentów przyznaje (52,4%), iż posiada zawód wyuczony i jest z niego niezadowolona<sup>23</sup>. Dodatkowym uzupełnieniem w wykształceniu osób niepełnosprawnych są szkoły zawodowe. Jednak na podstawie rynku edukacyjnego i możliwości zatrudnienia stwierdzono, że polski system kształcenia w szkołach zawodowych pozostaje dalece nieadekwatny do współczesnego rynku pracy<sup>24</sup>.

Kolejnym słabym ogniwem systemu edukacji i szkoleń jest niedostosowana do rynku pracy oferta kursów i szkoleń. Coraz częściej zainteresowanie wzbudzają rozmaite formy edukacji zawodowej dorosłych osób niepełnosprawnych organizowane przez różnorakie podmioty sektora publicznego, prywatnego oraz społecznego. Kursy i szkolenia adresowane do osób niepełnosprawnych mają zwiększać szanse na rynku pracy, a także podwyższać dotychczasowe kwalifikacje zawodowe<sup>25</sup>. Nierzadko zdarza się, że organizowane

<sup>23</sup> E. Giermanowska, *Praca zawodowa*, dz. cyt., s. 160.

<sup>24</sup> Z. Woźniak, *Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością*, w: *Osoby z ograniczoną...*, dz. cyt., s. 73.

<sup>25</sup> J. Kirenko, E. Sarzyńska, *Bezrobocie. Niepełnosprawność. Potrzeby*, Lublin: Wyd. UMCS 2010, s. 28–29.

szkolenia realizowane są bez wcześniejszej diagnozy potrzeb wśród pracowników<sup>26</sup>. W konsekwencji uczestnicy szkolenia wykazują przygotowanie do danego zawodu, ale nie ma na niego zapotrzebowania.

Nietrudno ocenić, że oferta kształcenia osób niepełnosprawnych często różni się z potrzebami lokalnego rynku pracy. Nierzadko uzyskane wykształcenie lub przygotowanie zawodowe okazują się niezgodne z zainteresowaniami, są zbyt niskie lub niedostosowane do schorzenia, co w znaczący sposób wpływa na zaistnienie na rynku pracy.

Z przeprowadzonych badań Pentora wyłaniają się następujące główne obszary niedostosowania wykształcenia i kwalifikacji osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy:

- Bardzo mały odsetek niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, które w przypadku stanowisk wykwalifikowanych jest już standardem w oczekiwaniach pracodawców.
- Dominujący w strukturze niepełnosprawnych udział osób z anachronicznym wykształceniem zawodowym.
- Duży udział osób z najniższymi kategoriami wykształcenia (gimnazjalne i niższe) – z jednej strony grupa ta zasilana jest przez osoby z wykształceniem podstawowym nabywające niepełnosprawność w dorosłym życiu i wypadające z rynku pracy (m.in. ze względu na brak kwalifikacji), z drugiej przez osoby młode, które rezygnują z dalszej nauki na wczesnym etapie kształcenia.
- Braki w zakresie kształcenia ustawicznego, które pozwala dostosować się do zmieniających realiów rynku pracy. W przypadku każdego z badanych rodzajów niepełnosprawności jedynie pojedynczy respondenci korzystali z jakichkolwiek kursów w ramach edukacji pozaszkolnej.
- Ogólny brak przedsiębiorczości, elastyczności i otwartości na zmiany.
- Braki i niedostatki w zakresie kompetencji społecznych<sup>27</sup>.

Osoby niepełnosprawne wbrew tendencjom rynkowym i edukacyjnym coraz częściej wybierają mniej efektywne i odrzucane przez osoby pełnosprawne zasadnicze szkoły zawodowe – co więcej, ich kształcenie zawodowe podporządkowane jest nie potrzebom rynku pracy, ale zasobom instytucji kształcących, które – jak pokazują zrealizowane badania – wciąż wykazują bardzo

<sup>26</sup> M. Zielińska, M. Tomasik, *Diagnoza obecnego stanu – osoby niepełnosprawne w instytucjach aktywizacji społecznej i zawodowej*, w: *Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, red. I. Wóycicka, Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową 2010, s. 55.

<sup>27</sup> *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, Pentor Research International dla PFRON, Warszawa 2012, s. 8, [https://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania\\_i\\_analizy/Raport\\_CZESC\\_1z6\\_final.pdf](https://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_1z6_final.pdf) [dostęp: 10.06.2014].

duży opór wobec konieczności zmian w programach nauczania. Świadczy o tym praktycznie niezmienną się od wielu lat lista zawodów, w których kształcić mogą się osoby niepełnosprawne w zawodowych szkołach specjalnych. W konsekwencji niepełnosprawni wciąż zdobywają zawody, na które istnieje bardzo małe zapotrzebowanie na rynku pracy.

Jak wspomniano powyżej, największe szanse na znalezienie zatrudnienia mają osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem – podobnie jak w przypadku osób sprawnych. Zależność tę potwierdzają wyniki wielorakich badań uniwersyteckich<sup>28</sup> oraz wyniki Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)<sup>29</sup>. Jak pokazuje wskaźnik zatrudnienia, w czwartym kwartale 2013 roku niepełnosprawni z wyższym wykształceniem byli prawie dwukrotnie częściej zatrudnieni (26,9%) niż niepełnosprawni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (16,3%). Dla porównania warto przytoczyć analogiczne statystyki dotyczące osób pełnosprawnych. I tak osoby pełnosprawne z wyższym wykształceniem były zatrudniane w 80,4%, natomiast osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – w 42,3%. Jednocześnie z wspomnianego powyżej raportu za czwarty kwartał 2014 roku wynika, że wśród osób niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym (294 tys.) było 11 000 bezrobotnych (3,7%), 171 000 biernych zawodowo (58%) oraz 67 000 pracujących (22%). Dla porównania w grupie osób niepełnosprawnych z wykształceniem najniższym (gimnazjalne i podstawowe) pracujących jest tylko 5,5%, grupę bezrobotnych stanowi prawie 13,5%, natomiast pozostali tworzą znaczącą grupę osób biernych zawodowo. W przypadku analizy zatrudnienia osób pełno- i niepełnosprawnych tendencja wydaje się podobna. Oznacza to, że możliwości na rynku pracy uwarunkowane wykształceniem są analogiczne dla wszystkich. Bez względu na pełno- lub niepełnosprawność wykształcenie zdaje się jednym z ważniejszych kryteriów decydujących o możliwościach podjęcia pracy. Warto zauważyć, że osoby niepełnosprawne otrzymują z reguły niższe wynagrodzenie. Jest to często konsekwencja uwarunkowań obiektywnych, do których można zaliczyć także niższe kwalifikacje<sup>30</sup>.

Poziom wykształcenia nie jest jedynym i decydującym determinantem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Niech świadczy o tym choćby fakt, że pracy zawodowej nie podejmuje niemal 60% osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, podczas gdy w populacji osób zdrowych

<sup>28</sup> Por. J. Grabek-Kozera, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych*, w: *Psychospołeczne problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Materiały z konferencji „Dator laboris – Dawca pracy”*, red. J. Śliwak, Lublin: Norbertinum 2007, s. 42–43.

<sup>29</sup> *Dane z BAEL od 1993 r. do IV kwartału 2013 r.*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach-/bael> [dostęp: 10.06.2014].

<sup>30</sup> A. Barczyński, *Analiza wskaźnika finansowego wspomaganie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna 2006, s. 14.

odsetek ten jest ponad trzykrotnie niższy i wynosi 22%<sup>31</sup>. Wyniki zrealizowanych badań wskazały, że oczekiwaną i pożądaną rolę wykształcenia i kwalifikacji ograniczają liczne bariery o charakterze zewnętrznym (systemowym), jak również o charakterze wewnętrznym (jednostkowym), bez przełamania których wszelkie działania w zakresie edukacji i kształcenia mogą mieć tylko ograniczony efekt, a co więcej – pośrednio mogą prowadzić do niezmiernych negatywnych konsekwencji w postaci frustracji, wtórnej demotywacji i utrwalenia postawy roszczeniowo-biernej. Zaliczyć do nich można:

- Bariery związane z bezpośrednim otoczeniem osób niepełnosprawnych, rodziną, sytuacją ekonomiczno-społeczną gospodarstwa
- Bariery systemowe związane z funkcjonującym prawodawstwem
- Bariery związane z rynkiem pracy
- Bariery architektoniczno-techniczne
- Bariery związane ze społecznym wizerunkiem osób niepełnosprawnych
- Stosunek do niepełnosprawności i obiektywny stan zdrowia
- Uwarunkowania i predyspozycje psychologiczne
- Postawy wobec pracy<sup>32</sup>.

Podobnej analizy czynników wpływających na postawy bierności zawodowej osób niepełnosprawnych dokonuje E. Giermanowska. Zalicza do nich: brak akceptacji rodziny, obawy przed utratą renty socjalnej i innych świadczeń, brak odpowiedniej oferty zatrudniania oraz pomocy profesjonalnych służb<sup>33</sup>. Wyraźnie widać, że na wskaźniki dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych mają wpływ czynniki instytucjonalno-organizacyjne oraz czynniki osobowościowe.

Wyniki badań potwierdzają, że w przypadku osób niepełnosprawnych wykształcenie tylko w pewnym stopniu wiąże się z aktywnością zawodową i gotowością do jej podejmowania. Jak pokazują statystyki GUS, a zarazem wyniki zrealizowanych badań, odsetek osób niepełnosprawnych podejmujących aktywność na rynku pracy jest bardzo niski dla całej populacji i tylko w niewielkim stopniu zwiększa się wraz z poziomem wykształcenia. Na podstawie poziomu wykształcenia prognozować można natomiast z dużym prawdopodobieństwem trwałą bierność zawodową.

W świetle wyników zrealizowanych badań, zarówno jakościowych, jak i ilościowych, dużo ważniejsze od „twardego” merytorycznego wykształcenia wydają się miękkie kompetencje i kwalifikacje, a także predyspozycje psychologiczne, które w skrócie

<sup>31</sup> *Badanie wpływu kierunku i poziomu...*, dz. cyt., s. 16.

<sup>32</sup> Tamże, s. 20.

<sup>33</sup> E. Giermanowska, *Praca zawodowa*, dz. cyt., s. 160–161.

sprowadzić można do sprzyjającej aktywności „umiejętności radzenia sobie w życiu” i sprzyjającej bierności „bezradności życiowej”. Oczywiście na obydwie postawy składa się wiele czynników, takich między innymi jak otwartość na zmiany, umiejętność uczenia się, odporność na stres, śmiałość do ludzi itp.<sup>34</sup>

Wyniki badań Pentor pokazują, że zdecydowanym minusem z punktu widzenia zaistnienia na rynku pracy jest w przypadku osób niepełnosprawnych obniżona motywacja zadaniowa. Wiele spośród nich postrzega siebie jako osoby nieskłonne do rywalizacji, niestawiające sobie trudnych i ambitnych celów oraz unoszące się gniewem wobec krytyki. Zdecydowanym minusem jest także bez wątpienia obniżona wytrzymałość oraz dość niska odporność na trudne warunki pracy<sup>35</sup>.

W procesie rehabilitacji społecznej i zawodowej zasadne zatem wydaje się zwrócenie uwagi na promowanie czy też organizowanie takich rodzajów aktywności, które w perspektywie długofalowej będą wzmacniały kompetencje kluczowe w zapobieganiu bierności zawodowej.

Poza podstawowymi umiejętnościami wymaganymi do podjęcia pracy nie mniej istotne są umiejętności interpersonalne oraz kompetencje związane z gotowością do pracy, takie jak: umiejętności pracy w zespole, umiejętności poszukiwania pracy oraz gotowość do zmiany zawodu. Umiejętności te uznaje się obecnie za kluczowe dla sukcesu integracji zawodowej. Zatem nowoczesne programy kształcenia zawodowego powinny uwzględniać to zapotrzebowanie i umożliwić nabycie tych sprawności. Literatura tematu wskazuje, że na etapie poszukiwania pracy niepełnosprawni potrzebują więcej wsparcia w przygotowaniu procedur aplikacyjnych: przygotowanie dokumentów, techniki wywiadu, w tym szczególnie umiejętności odpowiedzi na obawy potencjalnych przełożonych dotyczących posiadanych dysfunkcji i planów zawodowych. Niezbędne są zatem szkolenia, które we wspomnianym zakresie mogą być pomocne<sup>36</sup>.

W katalogu wielorakich zajęć wzmacniających kompetencje „miękkie” poza popularnymi formami terapii i zajęć z psychologiem, zajęć rekreacyjno-towarzyskich warto zwrócić uwagę na rolę sportu. Efektem regularnego uprawiania sportu rekreacyjnego zazwyczaj jest poprawa samopoczucia psychicznego. Czynność ta wzmacnia szereg kompetencji społecznych, takich jak umiejętność i chęć relacji z drugim człowiekiem, zmniejsza strach związany z podejmowaniem wyzwań, motywują do osiągania lepszych wyników, pomaga radzić sobie z porażką, otwiera na relacje społeczne oraz wpływa na

<sup>34</sup> *Badanie wpływu kierunku i poziomu...*, dz. cyt., s. 21.

<sup>35</sup> Tamże, s. 9.

<sup>36</sup> M.A. Paszkowicz, *Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami – przegląd barier i propozycji ich przełamania*, w: *Społeczne korzyści zatrudniania...*, dz. cyt., s. 264–265.

umiejętności komunikacyjne. Jak słusznie zauważają Magdalena Koper i Tomasz Tasiemski, zarówno w sporcie rekreacyjnym, jak i wyczynowym można doszukać się roli rehabilitacyjnej, ale już nie tak łatwo mierzalnej jak poprawa stanu funkcjonalnego<sup>37</sup>. Udział osób niepełnosprawnych w rekreacji fizycznej z pewnością będzie pożądaną formą spędzania czasu wolnego, ale poza funkcją terapeutyczną (podtrzymywanie odzyskanej sprawności) powinien mieć wpływ na wydajniejszą pracę (czynny wypoczynek od obowiązków zawodowych), a także sprzyjać szerszym kontaktom społecznym. Nie bez znaczenia jest też fakt, że umiejętność i potrzeba aktywnego wypoczynku budują pozytywny wizerunek osoby niepełnosprawnej (współcześnie właściwie każdej osoby). Udział w rekreacji fizycznej ułatwia samoocenę własnych możliwości, a w efekcie – aktywniejsze życie społeczne<sup>38</sup>.

## Zakończenie

W celu podnoszenia aspiracji samych niepełnosprawnych, ich rodzin oraz osób, które na co dzień z nimi pracują, ważne jest, by wyposażyć osoby niepełnosprawne w odpowiednie umiejętności i kwalifikacje, które pozwolą im zrealizować swój potencjał i dadzą im możliwość osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Niemniej jednak ważne jest prowadzenie działań, dzięki którym osoby niepełnosprawne nie będą miały społecznych i psychicznych obaw przed próbami wchodzenia na otwarty rynek pracy, będą potrafiły wykazywać się otwartością, chęcią, odwagą, determinacją, a także będą umiały sobie radzić z porażkami (jakich doświadcza każdy, zarówno pełnosprawny, jak i niepełnosprawny) i właściwie oceniać swoje szanse oraz możliwości na otwartym rynku pracy.

Wskazany powyżej zbiór potencjalnych przyczyn niższej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych unaocznia złożoność problematyki na dwóch etapach: rozpoznania i stosowania skutecznych narzędzi większej aktywności zawodowej tej grupy osób. Obecne doświadczenia, a szczególnie ich efekty, które zostały poparte wymiernymi wskaźnikami statystycznymi, wzmacniają tezę o niskiej skuteczności dotychczasowych działań. W ten sposób otwarte pozostaje pytanie dotyczące wyboru metody zwiększania efektywności zawodowej wśród niepełnosprawnych.

<sup>37</sup> M. Koper, T. Tasiemski, *Miejsce sportu w procesie rehabilitacji osób niepełnosprawnych fizycznie*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2013, nr 3, s. 132.

<sup>38</sup> Tamże, s. 129.

## Streszczenie

Można przyjąć, że w wymiarze teoretycznym istnieje wiele rozwiązań umożliwiających osobom niepełnosprawnym swobodne przemieszczanie się w ramach systemu edukacji na wszystkich poziomach oraz dostęp dla wszystkich do rynku pracy. Warto dokonać analizy stanu realizacji szans edukacyjnych wobec osób niepełnosprawnych, szczególnie w kontekście możliwości i mobilności na rynku pracy. Celami artykułu są próba zestawienia danych w kontekście edukacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz próba oceny poziomu wykształcenia w kontekście wchodzenia na rynek pracy i funkcjonowania na nim.

**Słowa kluczowe:** edukacja osób niepełnosprawnych, zatrudnienie osób niepełnosprawnych, otwarty rynek pracy.

## Summary

It can be assumed that in the theoretical dimension there are many solutions to enable disabled persons to move freely within the education system at all levels as well as accessible to all labour market. Therefore, it is worth to analyze the status of implementation of educational opportunities for people with disabilities, especially in the context of opportunities and mobility in the labour market. The purpose of that article will therefore attempt to combine the data in the context of education and employment of people with disabilities in the open labour market and also attempt to assess the merits of education opportunities to enter the labour market.

**Keywords:** education of persons with disabilities, employment of people with disabilities, the open labour market.

## Bibliografia


- Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, Pentor Research International dla PFRON, Warszawa 2012, [https://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania\\_i\\_analazy/Raport\\_CZESC\\_1z6\\_final.pdf](https://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analazy/Raport_CZESC_1z6_final.pdf) [dostęp: 10.06.2014].
- Barczyński A., *Analiza wskaźnika finansowego wspomagania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna 2006.

- Barczyński A., Radecki P., *Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna 2008.
- Bartkowski J., *Między stygmatyzacją a odrzuceniem. System szkolny a przygotowanie zawodów młodych osób niepełnosprawnych*, w: *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, red. E. Giermanowska, Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych 2007.
- Bąbka J., *Znaczenie doświadczeń edukacyjnych dla formowania się tożsamości osób niepełnosprawnych – analiza przypadku*, w: *Jakość życia a niepełnosprawność. Konteksty psychopedagogiczne*, red. Z. Palak, A. Lewicka, A. Bujnowska, Lublin: Wyd. UMCS 2006.
- Bee H., *Psychologia rozwoju człowieka*, przeł. A. Wojciechowski, Poznań: Zys i S-ka 2004.
- Dane z BAEL od 1993 r. do IV kwartału 2013 r.*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnospawni.gov.pl/niepelnospawnosc-w-liczbach-/bael> [dostęp: 10.06.2014].
- Garbat M., *Młodzież z niepełnosprawnością w kształceniu akademickim*, w: *Osoby z niepełnosprawnością w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, red. H. Ochonczenko, M. Czerwińska, M. Garbat, Zielona Góra: Wyd. UZ 2011.
- Giermanowska E., *Praca zawodowa*, w: *Niepełnosprawność – w zwierciadle dorosłości*, red. R.J. Kijak, Kraków: Impuls 2012.
- Giermanowska E., *Preferencje zawodowe młodzieży niepełnosprawnej a zatrudnienie*, w: *Psychospołeczne problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Materiały z konferencji „Dator laboris – Dawca pracy”*, red. J. Śliwak, Lublin: Norbertinum 2007.
- Grabek-Kozera J., *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych*, w: *Psychospołeczne problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Materiały z konferencji „Dator laboris – Dawca pracy”*, red. J. Śliwak, Lublin: Norbertinum 2007.
- Grammenos S., *European Comparative Data on Europe 2020 & People with Disabilities*, <http://www.disability-europe.net/theme/statistical-indicators> [dostęp: 3.06.2014].
- Greve B., *Employment of Disabled People in Europe*, <http://www.disability-europe.net/theme/employment/key-points-country-reports-disability-employment-policies> [dostęp: 3.06.2014].
- Hulek A., *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów*, Warszawa: PZWL 1969.
- Kirenko J., Sarzyńska E., *Bezrobocie. Niepełnosprawność. Potrzeby*, Lublin: Wyd. UMCS 2010.
- Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, <https://www.rpo.gov.pl/pl/konwencja-o-prawach-osob-niepelnospawnych> [dostęp: 10.06.2014].
- Koper M., Tasiemski T., *Miejsce sportu w procesie rehabilitacji osób niepełnosprawnych fizycznie*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2013, nr 3.
- Lipińska-Lokś J., *Integracja edukacyjna osób z niepełnosprawnościami – teoria i możliwości praktyki*, w: *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy. Przygotowanie zawodowe*, red. B. Pietrulewicz, M.A. Paszkowicz, H. Ochonczenko, Zielona Góra: Fundacja Wydawnicza JM 2008.



- Łaszewicz P., Ruś I., Woźniak W., *Sytuacja społeczna osób z ograniczoną sprawnością w Polsce – dane statystyczne*, w: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj, Warszawa: Academica SWPS 2007.
- Maj K., *O potrzebie badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością*, w: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj, Warszawa: Academica SWPS 2007.
- Majewski T., *Psychologiczne znaczenie pracy zawodowej dla osoby niepełnosprawnej*, w: *Spoleczne korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych*, red. A. Barczyński, Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna 2008.
- Ossowski R., *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych i zawodowych*, w: *Człowiek niepełnosprawny. Rodzina i praca*, red. M. Kościelska, B. Aouil, Bydgoszcz: Wyd. AB im. Kazimierza Wielkiego 2004.
- Paszkwicz M.A., *Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami – przegląd barier i propozycji ich przełamywania*, w: *Spoleczne korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych*, red. A. Barczyński, Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna 2008.
- Poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2005–2013*, „Monitor Rynku Pracy”, 31.07.2013, [http://rynekpracy.pl/monitor\\_ryнку\\_pracy\\_1.php/wpis.224](http://rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.224) [dostęp: 10.06.2014].
- Schramm J., Karwat I.D., *Praca jako rodzaj rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, w: *Niepełnosprawność i rehabilitacja osób dorosłych jako problem medyczny i społeczny w Polsce*, red. I.D. Karwat, Lublin: Liber 2002.
- Szczupał B., *Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, w: *Pedagogika specjalna – kontynuacja tradycji dla przyszłości*, red. J. Zabłocki, D. Grajewska, Warszawa: Wyd. APS 2004.
- Szkoły wyższe i ich finanse*, Warszawa: GUS (publikacje z lat 2000–2013), <http://www.stat.gov.pl> [dostęp: 10.06.2014].
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776 z późn. zm. i rozporządzenia wykonawcze.
- Woźniak Z., *Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością*, w: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj, Warszawa: Academica SWPS 2007.
- Zielińska M., Tomasiak M., *Diagnoza obecnego stanu – osoby niepełnosprawne w instytucjach aktywizacji społecznej i zawodowej*, w: *Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, red. I. Wóycicka, Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową 2010.





**Maria Szymańska**

*Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach*

## **Bezrobocie – materialno-niematerialne koło biedy polskich rodzin**

**Unemployment – material and non-materialistic  
poverty circle of Polish families**

### **Związek ubóstwa z bezrobociem**

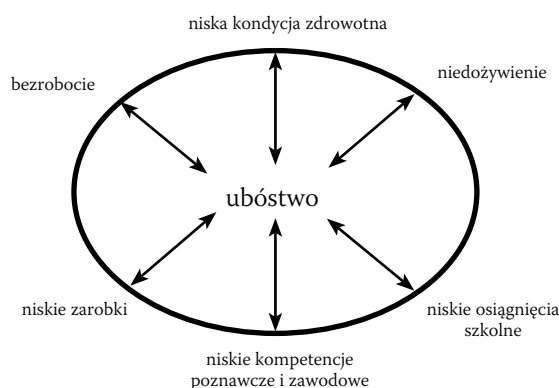
W Polsce bezrobocie jest zjawiskiem masowym, tym samym stanowi przedmiot zainteresowania wielu dyscyplin naukowych: ekonomii, politologii, prawa, demografii, statystyki, a także nauk o wychowaniu. Bezrobocie jest stanem przeciwstawnym pracy rozumianej jako produkcyjna działalność zarobkowa. Jako stan przymusowej bezczynności przeciwstawia się ono pracy pojmowanej jako potrzeba świadczenia użytecznej aktywności, a więc pracy w szerszym ujęciu<sup>1</sup>. Wielu badaczy tego zjawiska definiuje je jako zjawisko niekorzystne społecznie, gdyż stan istniejący na rynku pracy wskazuje, że podaż siły roboczej jest większa niż popyt na nią. W sensie indywidualnym jest to niewykorzystanie, zgodne z wymogami, dobra osoby ludzkiej i istoty społecznej do ekonomicznego rozwoju zdolności i umiejętności członków danej społeczności, którzy chcą swoje kwalifikacje i umiejętności zużytkować w pracy, aby była ona podstawą prawidłowego funkcjonowania w ich życiu.

---

<sup>1</sup> T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej*, w: *Socjologia bezrobocia*, red. T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, Katowice: Śląsk 1999, s. 13.

Praca człowieka stanowi zasadnicze źródło dochodów, które umożliwiają i zapewniają zaspokojenie podstawowych potrzeb, a także systematyczną poprawę warunków życiowych i ekonomicznych, jak również stwarzają możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. Wskutek ekonomicznej funkcji pracy człowiek może osiągnąć dobrobyt i utrzymać rodzinę. Ogromny wzrost bezrobocia na początku lat 90. XX wieku był potężnym szokiem dla społeczeństwa polskiego i stał się wielkim problemem społecznym. Legł u podstaw nowych kwestii, takich jak obniżenie standardu materialnego samego bezrobotnego, ale głównie całej jego rodziny. Stąd też postrzeganie bezrobocia jako problemu społecznego skłania do wyrażenia opinii, że wywołuje ono konsekwencje, których lekceważyć nie wolno. Ekonomiści uważają, że bezrobocie napędza inflację, materialno-niematerialne koło biedy. Socjologowie, pedagodzy, pracownicy socjalni ostrzegają przed patologiami społecznymi niszczącymi jednostkę oraz coraz szersze kręgi tkanki społecznej środowisk, w których bezrobocie zatacza coraz większe koło.

Schemat 1. Koło zależności czynników ograniczających



Źródło: R. Nurkse, *Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries*, Oxford: Oxford University Press 1953, s. 75.

## Wielowymiarowe konsekwencje bezrobocia

Psychologowie podkreślają negatywne konsekwencje osobowościowe, politolodzy twierdzą, że duża liczba bezrobotnych może mieć wpływ na okresowe destabilizowanie systemu społecznego, pedagodzy wskazują na kłopoty i trudności socjalizacyjno-wychowawcze. Skala bezrobocia sprawia, że zmieniają się sposoby wartościowania życia przez ludzi. Świadomość wagi tej kwestii nie pozwala na jej marginalizację, gdyż uwidocznione cechy i ich nasilenie

się w pełni wyczerpują znamiona przypisywane poważnym kwestiom społecznym. Są to bowiem zjawiska i sytuacje, które:

- dotyczą coraz większych grup i zbiorowości społecznych;
- polegają na kumulacji negatywnych cech położenia materialnego, społecznego lub politycznego;
- wywołują społeczny niepokój i wzburzenie;
- są źródłem napięć społecznych, niekiedy nawet ostrych konfliktów, przez co wpływają destrukcyjnie na rozwój całego społeczeństwa;
- nie mogą być realizowane w pełni w ramach grup, przy pomocy dostępnych metod i możliwości;
- mogą być rozwiązywane tylko drogą podjęcia działań przez państwo lub inne podmioty polityki społecznej;
- absorbują społeczność lokalną, władze samorządowe, centralne instytucje państwa – rząd, sejm, senat<sup>2</sup>.

Badacze polskiego bezrobocia zwracają uwagę, że kwestia ta w Polsce pojawiła się po blisko pięćdziesięcioletniej przerwie. Zdecydowana większość społeczeństwa miała i ma przekonanie, że praca w przeszłości była dostępna dla wszystkich. Doktryna polityczna zakładała, że społeczeństwo socjalistyczne z racji swoich ideowych założeń wolne jest od problemu bezrobocia. W związku z preferowaną sytuacją sztucznego niedoboru siły roboczej i nadmiernego zatrudnienia utrzymywano taki stan, nie zwracając uwagi na koszty ekonomiczne tego stanu rzeczy<sup>3</sup>.

Zmiana ustroju spowodowała nie tylko przemiany polityczne, ale przede wszystkim gospodarcze we wszystkich krajach tzw. bloku wschodniego. Ludzie tu żyjący przeżywają podobne problemy i trudności, które wynikają z dużej i rozszerzającej się skali bezrobocia, będącego skutkiem przemian polityczno-gospodarczych. Dobro wspólne nie może być osiągnięte przy naruszeniu dobra osobistego, a dobrobyt nie może być osiągnięty kosztem grupy społecznej pozostającej w nędzy materialnej i frustracji społecznej. Bezrobocie powoduje nędzę, poczucie krzywdy społecznej, beznadziejność życiową. Skutki tego zjawiska są ujemne dla gospodarki i ekonomii kraju, ale o wiele boleśniej odczuwane są w sferach: społecznej, kulturalnej, moralnej i religijnej<sup>4</sup>.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się i akcentuje dwa niezwykle istotne dla dalszych rozważań ujęcia bezrobocia:

<sup>2</sup> T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, *Socjologia bezrobocia*, dz. cyt., s. 56.

<sup>3</sup> Tamże, s. 80.

<sup>4</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II O pracy ludzkiej „Laborem exercens”, w której zwraca się do czcigodnych braci w biskupstwie, do kapłanów, do rodzin zakonnych, do drogiej synów i córek Kościoła oraz do wszystkich ludzi dobrej woli*, Poznań: Pallottinum 1981, nr 7.

- przedmiotowe – rozumiane jako analityczna kategoria rynku pracy wskazująca na przyczynę zjawiska, powiązana z podażą i popytem na pracę;
- podmiotowe – rozpatrywane od strony jednostek dotkniętych brakiem pracy, czyli oznaczające stan bezczynności zawodowej zgłaszających gotowość do jej podjęcia, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy<sup>5</sup>.

Ekonomiści w analizach posługują się tzw. przedmiotowym rozumieniem bezrobocia, zgodnie z którym jest ono kategorią analityczną rynku pracy, czyli oznacza

[...] niepełne wykorzystanie jednego z czynników wytwórczych – niezrealizowaną podaż siły roboczej, stan nierównowagi między podażą (zasoby pracy) a popytowa (miejsca pracy) stroną zatrudnienia. Powyższa przedmiotowa definicja ujmuje bezrobocie jako parametr rynku pracy, skupia uwagę na zmiennych analizowanych w czasie, wyrażonych liczbowo, odnoszących się we wzajemnych proporcjach popytu i podaży „siły roboczej”<sup>6</sup>.

Jest to ujęcie, które wykorzystuje się także w innych naukach społecznych, do których należą pedagogika i socjologia. Bezrobocie ujmuje się w nich w sposób „podmiotowy”. Rozpatruje się ten fakt od strony osób i konsekwencji, z jakimi one sobie nie radzą. Zgodnie z tym ujęciem bezrobocie jest „stanem bezczynności zawodowej” jednostek zdolnych do pracy, zgłaszających gotowość jej podjęcia. To ujęcie odsłania aspekty i głębię zjawiska, a głównie wskazuje na jego społeczne wymiary i konsekwencje. W szczególności kładzie nacisk na:

- społeczne i demograficzne cechy zbiorowości bezrobotnych;
- konsekwencje psychologiczne dla osób, rodzin, społeczności lokalnych;
- konsekwencje społeczno-wychowawcze dla społeczeństwa.

Wyniki badań w krajach zachodnich, w których bezrobocie jest trwałą cechą gospodarki, a jego reperkusje są dość dobrze rozpoznawane, wskazują na to, że bezrobocie powoduje pogorszenie stanu zdrowia psychicznego i fizycznego. W Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej stwierdzono, że wzrostowi bezrobocia o 1% w ciągu 6 lat towarzyszył wzrost umieralności na choroby serca o 1,9%. Badania niemieckie wykazują, że bezrobotni po 1,5-rocznym okresie pozostawania bez pracy odznaczają się znacznie gorszym stanem zdrowia niż pracujący.

Polskie badania wycinkowe również potwierdzają tę zależność i wskazują, że przy długotrwałym bezrobociu wzrasta liczba samobójstw i prób samobój-

<sup>5</sup> W. Szczęsny, *Zarys resocjalizacji z elementami patologii społecznej i profilaktyki*, Warszawa: Żak 2003, s. 144.

<sup>6</sup> *Podstawy ekonomii*, red. R. Milewski, E. Kwiatkowski, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2005.

czych<sup>7</sup>. Ponadto obserwuje się wzrost przestępczości wśród bezrobotnych, wzrost liczby rozwodów, trwałe i groźne społecznie zmiany w psychice, frustrację, obojętność, zahamowanie rozwoju osobowości, obniżenie aspiracji edukacyjnych, lęk o przyszłość. W rezultacie zjawiska te szkodzą ludziom i prowadzą do alkoholizmu, narkomanii i przestępczości.

Zaznaczyć również należy, że wpływ tych warunków może być przyczyną dysharmonii w życiu rodzinnym. U dzieci z rodzin dotkniętych bezrobociem mogą pojawiać się niepowodzenia w szkole, których podłożem bywają: zwiększona ilość obowiązków związanych z prowadzeniem domu, opieka nad młodszym rodzeństwem, zarobkowanie. Ponadto trwanie rodziców w tym stanie jest zagrożeniem instytucji małżeństwa, rodziny, w której warunki nie sprzyjają zacieśnianiu więzi emocjonalnych. Role społeczne w rodzinie zostają zaburzone<sup>8</sup>.

Z powyższych przykładów wynika, że ogólnoeconomiczne i ogólnospołeczne skutki bezrobocia wywierają istotny wpływ na funkcjonowanie całego społeczeństwa. Ekonomiczne i społeczne koszty są niewyobrażalne i czasami niemożliwe do obliczenia, gdyż dotyczą niemierzalnej sfery, jaką są godność człowieka, stan jego świadomości i poczucie bycia kimś gorszym od innych.

Maria Jahoda, Paul Felix Lazarsfeld, Hans Zeisel w interesującym projekcie „Bezrobotni Mariensztatu” wyróżnili psychologiczne konsekwencje bezrobocia, tj.:

- przygnębiające poczucie upokorzenia i bycia zbędnym;
- zwiększoną wrażliwość nawykową i nawykową agresywność, inercję;
- małą świadomość klasową.

Warto przypomnieć również interesujące wyniki konkursu przeprowadzonego w latach 1931–1932 na pamiętniki bezrobotnych. Było to jedno z pierwszych badań nad bezrobociem w Polsce. Badani byli „reprezentatywni fenomenologicznie”. Ujawnione fakty dawały żywy i ciekawy obraz codziennych problemów i doświadczeń trudów sytuacji życiowych bezrobotnych tego czasu.

Oscar Lewis w książce *Sánchez i jego dzieci. Autobiografia rodziny meksykańskiej* omawia na tle losów rodziny koncepcję „kultury ubóstwa” jako sposobu życia i socjalizacji dzieci. Podnosi sprawę braku umiejętności planowania przyszłości przez bohaterów, rezygnacji, fatalizmu oraz tolerancji dla patologii. Dowiadujemy się, że kultura ubóstwa wyraża się tym, iż:

- dotyczy grup najuboższych w społeczeństwie,
- bieda oraz kultura ubóstwa są dziedziczone,

<sup>7</sup> A. Zawada, *Warunki życia i kondycji Polaków lokujących się w sferze ubóstwa (na podstawie badań w Bielsku-Białej i Kielcach)*, Cieszyn: Wyd. UŚ 2002, s. 130.

<sup>8</sup> A. Žilová, *Chudoba a jej premeny na Slovensku*, Badín: Mentor 2005.

- występuje brak okresu dzieciństwa jako etapu chronionego w wychowaniu dzieci w tych rodzinach,
- dominującą formą związku ludzi są konkubinaty lub związki matriarchalne,
- na poziomie psychologicznym ta sytuacja wiąże się z poczuciem zepchnięcia na margines, bezradnością, uzależnieniem, widzeniem siebie jako kogoś gorszego od innych<sup>9</sup>.

## Wpływ bezrobocia na gwałtowną zmianę obrazu polskiej rodziny

Ujęcie bezrobocia bardzo silnie zakorzeniło się w analizach naukowych bezpośrednio powiązanych z ubóstwem. Peter Spieker określa ten stan materialno-niematerialnym kołem biedy<sup>10</sup>. Materialny rdzeń tego faktu, to niedający się zaakceptować niedostatek, wokół którego tworzy się sieć relacji symbolicznych, tj. upokorzenie, brak szacunku, wstyd, napiętnowanie, zamach na godność i poczucie własnej wartości, traktowanie w kategoriach innego, odmowa praw człowieka, osłabienie obywatelstwa, brak głosu i w końcu bezsilność<sup>11</sup>.

Od początku okresu transformacji systemowej bezrobocie swoim zasięgiem obejmowało znaczną część polskiego społeczeństwa. W latach 2001–2003 w Polsce osiągnęło skalę ponad 3 mln osób i kształtowało się na najwyższym poziomie wśród krajów europejskich. Tendencja spadkowa skali zjawiska w kolejnych latach zmniejszyła społeczny zakres problemu bezrobocia. Jednak ostatnie lata charakteryzujące się pewną tendencją wzrostową ukazują, że bezrobocie rejestrowane w Polsce w styczniu 2011 roku obejmowało swoim zasięgiem 2105 tys. osób, według danych GUS za IV kwartał 2010 roku – 1649 tys. Jednakże zdaniem badaczy zjawiska bezrobocia ze społecznego punktu widzenia należy je definiować znacznie szerzej. Przyjmując więc szerszy, bo społeczny sposób oceny zakresu zjawiska, należy zauważyć, że osobami dotkniętymi bezrobociem są nie tylko sami bezrobotni, ale także ich najbliższe środowisko rodzinne<sup>12</sup>. Z tego względu liczba osób odczuwających negatywne konsekwencje problemu powinna zostać przynajmniej trzykrotnie zwiększona. Według danych GUS odsetek rodzin, które doświadczają problemu bezrobocia, kształtował się w 2007 roku na poziomie 32%<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> O. Lewis, *Sánchez i jego dzieci. Autobiografia rodziny meksykańskiej*, przeł. A. Olędzka-Frybessowa, Kraków: Bona 2011.

<sup>10</sup> R. Lister, *Bieda*, przeł. A. Stanaszek, Warszawa: Sic! 2007, s. 28–34.

<sup>11</sup> R. Dolata, *Szkoła – segregacje – nierówności*, Warszawa: Wyd. UW 2008, s. 59.

<sup>12</sup> *Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2011 r.*, Warszawa: GUS 2012, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw\\_bezrobocie\\_rejestrowane\\_1-4kw\\_2011.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_bezrobocie_rejestrowane_1-4kw_2011.pdf) [dostęp: 18.06.2014]; *Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2010 r.*, Warszawa: GUS 2011, [http://old.stat.gov.pl/gus/5840\\_2047\\_PLK\\_HTML.htm](http://old.stat.gov.pl/gus/5840_2047_PLK_HTML.htm) [dostęp: 18.06.2014].

<sup>13</sup> *Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2011 r.*, dz. cyt.



Publikowane dane urzędów pracy, jak również Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności nie dostarczają informacji o liczbie i wieku dzieci osób bezrobotnych. Dane urzędów pracy dotyczące dotkniętych bezrobociem rodzin wyróżniają kategorię szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w jakiej znajdują się osoby samotnie wychowujące przynajmniej jedno dziecko do 18. roku życia<sup>14</sup>.

Przemiany, jakie zachodzą w Polsce od początku lat 90., wynikają z procesów transformacji systemowej oraz powiązań z procesami o charakterze globalnym. Stają się one również źródłem zagrożeń struktury i funkcjonowania współczesnej polskiej rodziny. Dotyczą trudności w realizacji funkcji rodziny w sferze materialnej i socjalizacyjno-wychowawczej, a w jej obrębie – opiekuńczej, wychowawczej, emocjonalnej, kulturalnej, rekreacyjno-towarzyskiej. W kontekście sytuacji dziecko – rodzina dostrzega się wiele problemów oraz różnych odniesień do braku możliwości i warunków rozwoju. Podkreśla się wynikające zagrożenia, powstawanie mechanizmów destrukcyjnych o charakterze dewiacji społecznej czy patologii, które prowadzą do dysfunkcjonalności życia wielu rodzin.

Niepokojące są więc dane prezentowane poniżej, gdyż odnoszą się do rodzin zagrożonych, obarczonych ryzykiem bezrobocia.

Problemy i kwestie dysfunkcji rodzin stały się przedmiotem badań prowadzonych przez instytucje i ośrodki badawcze w Polsce. Problematykę ubóstwa rodzin i ich dzieci podejmowało wielu badaczy: Stanisława Golinowska, Kazimiera Wódcz, Wielisława Warzywoda-Kruszyńska, Elżbieta Tarkowska i inni. Główny Urząd Statystyczny także położył duże zasługi w zakresie publikowania danych o ubóstwie w gospodarstwach domowych. Bożena Balcerzak-Paradowska, dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, od wielu lat zajmuje się badaniami problemów polskiej rodziny. Mówi, że „współczesna polska rodzina prezentuje bardzo różne oblicza”, tym samym potwierdza wcześniejsze ustalenia, że polska rodzina jest oparta głównie na związku małżeńskim, ale w ostatnim czasie staje się rodziną małodziejną. W wywiadzie udzielonym Katolickiej Agencji Informacyjnej<sup>15</sup> badaczka powołuje się na dane statystyczne Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku, z których wynika, że 53% polskich rodzin ma na utrzymaniu jedno dziecko do lat 24, a 35% grup rodzin ma na utrzymaniu dwoje dzieci. Łącznie stanowią one grupę około 80% rodzin małodziejnych, czyli mających na utrzymaniu nie więcej niż dwoje dzieci. Pozostałe 20% polskich rodzin ma na utrzymaniu więcej niż dwoje dzieci. Balcerzak-Paradowska zwraca również uwagę na obserwowany, stale pogłębiający się proces destabilizacji polskiej rodziny z powodu narastającej liczby

<sup>14</sup> Tamże.

<sup>15</sup> <http://ekai.pl/wydarzenia/wywiad/x83364/prof-balcerzak-paradowska-polska-rodzina-co-raz-czesciej-sie-rozpada> [dostęp: 29.10.2014].

rozwodów, boleśnie doświadczających dzieci i pozostawiających głębokie ślady w ich psychice. Podaje, że liczba rodzin zarejestrowanych w 2000 roku (42,7 tys.) wzrosła do 64,4 tys. w 2012 roku. Niepokoi także autorkę wzrost liczby prawnych separacji, których w 2002 roku było 1340, a w 2012 roku – 2515.

Powyższe dane wskazują na szybki i pogłębiający się proces przyrostu rodzin niepełnych, w których wychowaniem dzieci zajmują się głównie samotne matki. W porównaniu z wcześniejszym okresem spisowym, odnoszącym się do lat 2002–2011, zmienia się liczba rodzin niepełnych mających na utrzymaniu dzieci do lat 24 – z 1125,5 do 1288. Autorka stwierdza zatem, że obecnie w Polsce co czwarta rodzina to rodzina niepełna, w której samotny rodzic wychowuje dziecko w wieku do 24 lat. Ta dynamika wzrostu doprowadza do zmiany oblicza polskich rodzin i wskazuje na problemy życiowe 18% rodzin. W rodzinach tych – niestabilnych, borykających się mozolnie z trudnościami dnia codziennego, głównie brakiem środków materialnych – dzieci żyją w bardzo niekorzystnych warunkach.

Powołując się na Warzywodę-Kruszyńską, należy stwierdzić, że „rodziny niepełne są w najwyższym stopniu narażone na ubóstwo”. Ilustrują ten pogląd analizowane wyniki badań wykonywanych w programie WZLOT. Rysują one tragiczne oblicze badanej grupy. Dane statystyczne ujawnione przez autorkę badań są następujące: „w rodzinach z co najmniej czworgiem dzieci w sferze ubóstwa żyła częściej niż co trzecia osoba”, problem ten dotyczy „13% ujawnionych rodzin niepełnych”. Te wskaźniki dowodzą, że dzieci w sposób szczególnie narażone są na ubóstwo i jego skutki. Wyniki badań przywołane tutaj stanowią znakomitą i celową egzemplifikację tezy, że zjawisko pauperyzacji dzieci jest społecznym faktem i należy mu nadać „rangę sprawy o dużej doniosłości społecznej”<sup>16</sup>.

Warto także w rozważaniach kontekstowych powiązań przywołać najnowsze dane wskazywane przez Balcerzak-Paradowską, odnoszące się do spadku liczby rodzin wielodzietnych, czyli takich, w których wychowuje się co najmniej troje dzieci w wieku do 24 lat. Przywoływane statystyki obrazują okres 2002–2011 i wskazują na spadek o 209 tys. (z 944 tys. do 735 tys.) rodzin z trojgiem dzieci oraz o 155 tys. (z 428 tys. do 273 tys.) rodzin z czworgiem dzieci. Przywoływana autorka zauważa, że w ostatnim okresie w pewnych środowiskach, głównie w małżeństwach kobiet z wyższym wykształceniem wzrasta moda na wielodzietność. Jest to oznaka zmiany wizerunku rodzin wielodzietnych, które we wcześniejszych opracowaniach dostępnych w litera-

<sup>16</sup> Projekt „Wzmocnić szanse i osłabić transmisję biedy wśród mieszkańców miast województwa łódzkiego – WZLOT” współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Koordynator projektu prof. dr hab. Wielisława Warzywoda-Kruszyńska, lokalny koordynator badań w projekcie dr Maria Szymańska.

turze przedmiotu kojarzone były z patologią powiązaną z trudnościami życia w niesprzyjających warunkach. Taki wydźwięk mają wcześniej przywoływane niezwykle cenne badania prowadzone przez Warzywodę-Kruszyńską, która w swoim bogatym dorobku przedstawiła pole analizy powiązań pomiędzy liczbą dzieci w badanych rodzinach a popadaniem w ubóstwo, komunikując, że „ubóstwo w Polsce dotyczy rodzin z dziećmi, a w szczególności rodzin wielodzietnych”<sup>17</sup>. Bardzo interesujące i napawające optymizmem są też wyniki badań z projektu „Badanie postaw i przekonań Polaków dotyczących posiadania dzieci i polityki prorodzinnej”<sup>18</sup>. Konkluzje są niezwykle ciekawe, ponieważ wyniki dotyczą aktualnych poglądów Polaków, objętych procedurą i metodą CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*) przez dom badawczy Maison na zlecenie Warsaw Enterprise Institute w toku Panelu Badawczego „Ariadna”. Fragmenty badania dotyczące pytań o liczbę dzieci w rodzinie wskazują, że nie jest prawdą, iż badani Polacy nie chcą mieć więcej dzieci. Zaledwie 4% badanych twierdzi, że w ogóle nie chce mieć dzieci. Preferowany przez 61% badanych jest nadal model rodziny 2 + 2, 30% badanych wskazuje na model rodziny 2 + 3, model z jednym dzieckiem interesuje tylko 5% badanych. Jednak większość pozostaje przy jednym dziecku. Przyczynę różnic między deklaracją a realną decyzją dotyczącą liczby dzieci powyżej trojga wyjaśniają respondenci, wskazując takie bariery, jak:

- niewystarczające warunki materialne oraz obawa przed ich nagłym pogorszeniem się,
- obawa kobiet przed utratą pracy,
- koncentracja na karierze zawodowej,
- brak wsparcia finansowego ze strony państwa, niewłaściwa polityka społeczna państwa,
- trudności mieszkaniowe,
- wysokie koszty wychowania potomstwa,
- niespodziewane zmiany w życiu rodzin (przede wszystkim).

W tych warunkach wyłania się więc grupa zmarginalizowanych i wykluczonych z życia społecznego. Ona to wyzwała między innymi nowe negatywne zjawiska w postaci patologii społecznych. Czas trwania w tej sytuacji pogłębia izolację społeczną, grupa ta przyczynia się do ujawniania na szeroką skalę ubóstwa, czyli stanu, w którym ludzie pozbawieni są wszystkiego poza życiem<sup>19</sup>.

Te liczby i wskaźniki uzmysławiają, że Polska i Europa mają do rozwiązania poważny problem. Występowanie kategorii osób biednych, ubogich nie

<sup>17</sup> Tamże.

<sup>18</sup> Raport *Badanie postaw i przekonań Polaków dotyczących posiadania dzieci i polityki prorodzinnej*, Warszawa: Dom Badawczy Maison – Warsaw Enterprise Institute 2015.

<sup>19</sup> Jan Paweł II, *List do Rodzin Ojca Świętego Jana Pawła II*, Poznań: Księgarnia Świętego Wojciecha 1994, nr 17.

wyróżnia Polski w sposób szczególny na tle innych krajów Unii Europejskiej. Marzena Sobczak wskazuje, że 5,5 mln Europejczyków z państw Unii Europejskiej żyje poniżej krajowych minimów. Świadczy to o istnieniu świata podzielonego na biednych i bogatych, świata segregującego jednostki pod względem stanu majątkowego i przypisanego statusu na partycypujących w życiu społecznym i kulturowym konsumentów oraz zbędne odpady systemów. W polskich warunkach, jak zauważa Wielisława Warzywoda-Kruszyńska, mówić należy o wygranych i przegranych polskiej transformacji<sup>20</sup>. Do tych drugich należą ludzie młodzi, rodziny z małymi dziećmi na wychowaniu, rodziny wielodzietne, gospodarstwa domowe o najniższym poziomie kwalifikacji szkolnych i zawodowych, rodziny osób bezrobotnych, mieszkańcy wsi i środowisk PGR-ów oraz dzieci żyjące w enklawach biedy<sup>21</sup>.

### Juvenilizacja biedy w Polsce – problem globalny i lokalny

Dziecko nie jest miniaturą dorosłego, bo ma przecież swoje specyficzne cechy, potrzeby, problemy. To podmiot mający autonomiczne prawa i obowiązki, które tworzą dla niego dorośli. Na zjawisko juvenilizacji<sup>22</sup> biedy w Polsce zwrócił uwagę zespół prowadzący badania w Łodzi w 1998 roku. Jako jeden z pierwszych wprowadził problem dziecięcej biedy do rozważań nad tą kwestią społeczną<sup>23</sup>. Najważniejszym wynikiem tych badań było stwierdzenie, że zasięg biedy wśród dzieci i młodzieży w przedziale wiekowym 0–17 lat jest dużo większy niż wśród dorosłych oraz że dzieci są nadreprezentowane wśród ludności biednej w stosunku do jej udziału w liczbie ludności Polski, utrzymuje się ze wsparcia pomocy społecznej. Ponadto wskazano, że sytuacja taka miała miejsce w mieście, w którym rodziny wielodzietne są reprezentowane nielicznie i większość dzieci ma, co najwyżej, jednego brata lub siostrę. Analizując fenomen biedy, warto podkreślić, że w Polsce występuje zjawisko juvenilizacji biedy. Wnioski z badań łódzkich dowodzą, że właśnie stopa biedy wśród dzieci jest znacznie wyższa, niż pokazują wskaźniki ogólne, analizowane globalnie i lokalnie. Według kryteriów przyjętych przez badaczkę tego zagadnienia – Warzywodę-Kruszyńską – stopa ubóstwa w Polsce w 2008 roku

<sup>20</sup> A. Karwacki, *Błędne koło. Reprodukcyjność kultury podklasy społecznej*, Toruń: Wyd. UAM 2006.

<sup>21</sup> *Życie i pracować w enklawach biedy*, red. W. Warzywoda-Kruszyńska, Łódź: ISUŁ 1998.

<sup>22</sup> W swoim pierwszym artykule W. Warzywoda-Kruszyńska określała to zjawisko, wzorując się na niemieckich autorach (W. Hanesch i in., *Armut in Deutschland. Der Armutsbericht des DGB und des Caritastischen Wohlfahrtsverbandes*, Reinbek: Rowoholt 1994) jako „infantylizację” biedy. Ponieważ określenie to wzbudziło krytykę, ze względu na negatywne skojarzenia terminu „infantylny” w języku polskim, zostało zastąpione terminem „juvenilizacja”.

<sup>23</sup> W. Warzywoda-Kruszyńska, *Dorastać w biedzie*, w: *(Życie) Na marginesie wielkiego miasta*, red. W. Warzywoda-Kruszyńska, Łódź: Wyd. UŁ 1999, s. 15.

wynosiła 17% całej populacji naszego kraju, przy czym zasięg ubóstwa wśród dzieci sięgał 22%. Analiza danych umieszczonych w sprawozdaniu Departamentu Pomocy Społecznej Urzędu Marszałkowskiego za 2010 rok pozwala stwierdzić, że juvenilizacja nie stanowi szczególnej cechy biedy łódzkiej, lecz występuje ona powszechnie na terenie całego kraju. Okazuje się bowiem, że wśród ludności wspieranej przez pomoc społeczną (a więc żyjącej poniżej ustawowej linii biedy), dzieci i młodzież (0–17 lat) stanowią 44%, podczas gdy ta kategoria wiekowa była reprezentowana tylko w 24% wśród obywateli Polski. Zatem wśród ludności biednej można było spotkać dziecko lub nastolatka prawie dwa razy częściej niż wśród ogółu mieszkańców Polski<sup>24</sup>. Zjawisko juvenilizacji biedy występowało we wszystkich województwach naszego kraju, choć, jak wynika z danych, z niejednakowym nasileniem. Również wśród ludzi żyjących poniżej minimum egzystencji, a więc na granicy zaspokajania tylko potrzeb biologicznych, prawie co druga osoba nie ukończyła 19 lat<sup>25</sup>.

Raport Centrum Badawczego Innocenti<sup>26</sup> ujawnił, że w latach 90. XX wieku Polska była tym krajem w Europie, w którym liczba dzieci żyjących w biedzie zwiększyła się najbardziej (o 6,1%, gdy granicę ubóstwa stanowiło 60% mediany dochodów, o 4,3%, gdy granicę ubóstwa stanowiło 50% mediany dochodów, i o 1,9%, gdy granicę ubóstwa stanowiło 40% mediany dochodów). Raport jednoznacznie stwierdzał, że Polska znalazła się wśród czterech krajów, tj. Węgry, Meksyk i Włochy, w których dzieci były nieproporcjonalnie obciążone kosztami zmian ekonomicznych. Polska w okresie przedakcesyjnym była krajem, w którym zasięg biedy zmniejszał się prostoliniowo wraz z wiekiem. Stopa biedy (przy granicy ubóstwa równej 60% mediany dochodów) wśród dzieci w wieku 0–15 lat wynosiła w 2002 roku 21%, wśród ludności w wieku 16–24 lata – 19%, w wieku 25–49 lat – 16%, w wieku 50–64 lata – 10%, a w wieku 65 i więcej lat – 6%<sup>27</sup>. Zatem podczas gdy w biedzie żyło co piąte dziecko, to wśród ludzi najstarszych – co piętnasty. Ten fakt nie mógł jednak przebić się do świadomości elit politycznych i przeciętnych obywateli.

<sup>24</sup> W. Warzywoda-Kruszyńska, J. Grotowska-Leder, *Bieda wśród dzieci (diagnoza na poziomie globalnym i lokalnym). Prawo dziecka do godziwych warunków życia*, Warszawa: Rzecznik Praw Dziecka 2002.

<sup>25</sup> M. Daszyńska, *Sytuacja bytowa rodzin. Tendencje zmian*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 4, s. 14–18.

<sup>26</sup> UNICEF, *Child Poverty in Rich Countries 2005. The Proportion of Children Living in Poverty has Risen in a Majority of the World's Developed Economies*, Report Card No. 6, Florence: UNICEF Innocenti Research Centre 2005, <http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/rep-card6e.pdf> [dostęp: 16.06.2014].

<sup>27</sup> Commission Staff Working Paper. Social Inclusion in the New Member States. A Synthesis of the Joint Memoranda on Social Inclusion, Brussels, 22.6.2004 SEC (2004)848, Commission of the European Communities, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/jim\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/jim_en.html) [dostęp: 16.06.2014]; zob. Social Inclusion in the New Member States. A Synthesis of the Joint Memoranda on Social Inclusion, Commission Staff Working Paper, Brussels, 22.6.2004; W. Warzywoda-Kruszyńska, J. Grotowska-Leder, *Bieda wśród dzieci...*, dz. cyt.

Rezultaty analiz prowadzonych przez polskich badaczy znalazły dobitne potwierdzenie w ekspertyzach porównawczych opracowanych przez zagraniczne instytucje, choć ich raporty opublikowane w latach 2007 i 2008 opierają się głównie na danych odnoszących się do początku wieku XXI, a więc do okresu, kiedy Polska nie była jeszcze państwem członkowskim Unii. Cechą charakterystyczną tych analiz jest stosowanie wielowymiarowej koncepcji badawczej biedy dzieci jako rewersu dobrostanu (*well-being*). Bieda monetarna traktowana jest w nich jako jeden z wymiarów warunków życia dziecka.

Raport *Child Poverty in Perspective: An Overview of Child Well-being in Rich Countries*, opublikowany przez Centrum Badawcze Innocenti w 2007 roku wskazywał, że ze względu na obiektywnie ustaloną sytuację materialną dzieci oraz subiektywną ocenę dzieci dotyczącą sytuacji materialnej ich rodzin nasz kraj lokował się na ostatnim miejscu wśród krajów OECD.

Opracowanie *Child Poverty and Well-being in the EU* potwierdziło, że Polska tuż przed wstąpieniem do Unii Europejskiej była krajem o najwyższym udziale dzieci biednych (29% wobec średnio 19% w UE). Ten stan rzeczy wynikał, zdaniem autorów raportu, z kumulacji trzech czynników:

- niskiego poziomu zatrudnienia rodziców;
- niskich dochodów;
- niskiego poziomu świadczeń społecznych, tj. zasiłków rodzinnych<sup>28</sup>.

## Streszczenie

Rzeczywistość społeczna ostatnich lat pokazuje bardzo wyraźnie wiele barier i nieoczekiwanych zagrożeń określanych mianem problemów i kwestii społecznych, których żaden polski rząd nie jest w stanie skutecznie rozwiązać. Przedmiotem rozważań prowadzonych w artykule jest związek ubóstwa z bezrobociem, które w Polsce występuje jako zjawisko masowe, niekorzystne społecznie. Autorka rozpatruje je w sensie indywidualnym, czyli uzmysławiającym fakt, że człowiek jako osoba i istota społeczna nie może wykorzystać swoich kwalifikacji, zdolności i umiejętności w pracy z powodu zachwianej równowagi pomiędzy podażą a popytem na rynku pracy. Ogromny wzrost bezrobocia jest potężnym wstrząsem, szokiem dla polskiego społeczeństwa,

<sup>28</sup> W. Warzywoda-Kruszyńska, *Bieda w Polsce przed wstąpieniem i po wstąpieniu do Unii Europejskiej*, w: *5 lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej w perspektywie społecznej*, red. E. Skotnicka-Illasiewicz, Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej 2009, s. 114–115. Trzeba zaznaczyć, tak jak chce Warzywoda-Kruszyńska, że skokowy wzrost udziału dzieci wśród ludności wspieranej przez pomoc społeczną stanowi zapewne rezultat rozszerzenia programu dożywiania, który w większości kierowany jest do dzieci, przede wszystkim do uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych. Zob. tamże, s. 117.

dlatego też stanowi poważny problem społeczny. Autorka przywołuje szereg danych, które ilustrują źródła zagrożeń struktury i funkcjonowania współczesnej polskiej rodziny, ze zwróceniem uwagi na trudności w realizacji funkcji rodziny w sferach materialnej i socjalizacyjno-wychowawczej, a w jej obrębie: opiekuńczej, wychowawczej, emocjonalnej, kulturalnej, rekreacyjno-towarzystwej, szczególnie rodzin wielodzietnych oraz rodzin z dzieckiem z niepełnosprawnością. Ilustruje to na kole ubóstwa.

**Słowa kluczowe:** praca człowieka, bezrobocie, wielowymiarowe konsekwencje bezrobocia, koło ubóstwa, rodzina, juvenilizacja biedy.

## Summary

Social reality of recent years shows very clearly that there are lots of barriers and unexpected threats which can be labelled as problems and social issues, and which cannot be solved successfully by any Polish government. In the article the author presents, as the main topic, the relation between poverty and unemployment, which appears in Poland as a mass phenomenon, socially disadvantageous. Unemployment is being considered here in an individual sense enabling to realize the fact that a person as a human and social being cannot use his or her qualifications, abilities and skills at work due to imbalance between supply and demand on the labour market. The high rise in unemployment is a tremendous shock for Polish society, and that is why it is a serious social problem. In her considerations, the author presents lots of data illustrating the sources of threats to the structure and functioning of a contemporary Polish family, drawing attention to difficulties in executing its functions: in the material sphere as well as socialization and educational, and within this the following functions: protective, educational, emotional, cultural, recreational and social, especially of large families and families with disabled children.

**Keywords:** human work, unemployment, multidimensional consequences of unemployment, circle of poverty, family, juvenilization of poverty.

## Bibliografia

- Badanie postaw i przekonań Polaków dotyczących posiadania dzieci i polityki prorodzinnej*, Warszawa: Dom Badawczy Maison – Warsaw Enterprise Institute 2015.
- Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2010 r.*, Warszawa: GUS 2011, [http://old.stat.gov.pl/gus/5840\\_2047\\_PLK\\_HTML.htm](http://old.stat.gov.pl/gus/5840_2047_PLK_HTML.htm) [dostęp: 18.06.2014].
- Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2011 r.*, Warszawa: GUS 2012, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw\\_bezrobocie\\_rejestrowane\\_1-4kw\\_2011.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_bezrobocie_rejestrowane_1-4kw_2011.pdf) [dostęp: 18.06.2014].
- Borkowski T., Marcinkowski A.S., *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej*, w: *Socjologia bezrobocia*, red. T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, Katowice: Śląsk 1999.
- Commission Staff Working Paper. Social Inclusion in the New Member States. A Synthesis of the Joint Memoranda on Social Inclusion, Brussels, 22.6.2004 SEC (2004)848, Commission of the European Communities, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/jim\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/jim_en.html) [dostęp: 16.06.2014].
- Daszyńska M., *Sytuacja bytowa rodzin. Tendencje zmian*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 4.
- Dolata R., *Szkoła – segregacje – nierówności*, Warszawa: Wyd. UW 2008.
- Fountain S., *Education for Development: A Teacher’s Resource for Global Learning*, London: Hodder & Stoughton 1995.
- Hanesch W. i in., *Armut in Deutschland. Der Armutsbericht des DGB und des Caritaschen Wohlfahrtsverbandes*, Reinbek: Rowoholt 1994.
- <http://ekai.pl/wydarzenia/wywiad/x83364/prof-balcerzak-paradowska-polska-rodzina-coraz-czesciej-sie-rozpada> [dostęp: 29.10.2014].
- Informacja o sytuacji rodziny w Polsce na podstawie Narodowej Strategii Integracji Społecznej (Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa, 2004 r.) oraz wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r.*, [http://www.unic.un.org.pl/rok\\_rodziny/mi\\_informacja.php](http://www.unic.un.org.pl/rok_rodziny/mi_informacja.php) [dostęp: 7.07.2010].
- Jan Paweł II, *Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II O pracy ludzkiej „Laborem exercens”, w której zwraca się do czcigodnych braci w biskupstwie, do kapłanów, do rodzin zakonnych, do drogich synów i córek Kościoła oraz do wszystkich ludzi dobrej woli*, Poznań: Pallottinum 1981.
- Jan Paweł II, *List do Rodzin Ojca Świętego Jana Pawła II*, Poznań: Księgarnia Świętego Wojciecha 1994.
- Karwacki A., *Błędne koło. Reprodukacja kultury podklasy społecznej*, Toruń: Wyd. UAM 2006.
- Lewis O., *Sánchez i jego dzieci. Autobiografia rodziny meksykańskiej*, przeł. A. Olędzka-Frybesowa, Kraków: Bona 2011.
- Lister R., *Bieda*, przeł. A. Stanaszek, Warszawa: Sic! 2007.
- Nurkse R., *Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries*, Oxford: Oxford University Press 1953.
- Podstawy ekonomii*, red. R. Milewski, E. Kwiatkowski, Warszawa: Wyd. Nauk. PWN 2005.
- Projekt „Wzmocnić szanse i osłabić transmisję biedy wśród mieszkańców miast województwa łódzkiego – WZLOT” współfinansowany przez Unię Europejską ze środków



- ków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Koordynator projektu prof. dr hab. Wielisława Warzywoda-Kruszyńska, lokalny koordynator badań w projekcie dr Maria Szymańska. Social Inclusion in the New Member States. A Synthesis of the Joint Memoranda on Social Inclusion, Commission Staff Working Paper, Brussels, 22.6.2004.
- Szczęśny W., *Zarys resocjalizacji z elementami patologii społecznej i profilaktyki*, Warszawa: Żak 2003.
- UNICEF, *Child Poverty in Rich Countries 2005. The Proportion of Children Living in Poverty has Risen in a Majority of the World's Developed Economies*, Report Card No. 6, Florence: UNICEF Innocenti Research Centre 2005, <http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/repcard6e.pdf> [dostęp: 16.06.2014]
- Warzywoda-Kruszyńska W., *Bieda w Polsce przed wstąpieniem i po wstąpieniu do Unii Europejskiej*, w: *5 lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej w perspektywie społecznej*, red. E. Skotnicka-Illasiewicz, Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej 2009.
- Warzywoda-Kruszyńska W., *Dorastać w biedzie*, w: *(Żyć) Na marginesie wielkiego miasta*, red. W. Warzywoda-Kruszyńska, Łódź: Wyd. UŁ 1999.
- Warzywoda-Kruszyńska W., Grotowska-Leder J., *Bieda wśród dzieci (diagnoza na poziomie globalnym i lokalnym). Prawo dziecka do godziwych warunków życia*, Warszawa: Rzecznik Praw Dziecka 2002.
- Zawada A., *Warunki życia i kondycji Polaków lokujących się w sferze ubóstwa (na podstawie badań w Bielsku-Białej i Kielcach)*, Cieszyn: Wyd. UŚ 2002.
- Žilová A., *Chudoba a jej premeny na Slovensku*, Bańin: Mentor 2005.
- Żyć i pracować w enklawach biedy*, red. W. Warzywoda-Kruszyńska, ISUŁ, Łódź: ISUŁ 1998.

