

NORBERT G. PIKUŁA (red.), *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2014, ss. 209

Problematyka pracy ludzkiej i jej wartości jest szeroko podejmowana we współczesnym świecie. Składa się na to kilka czynników, a wśród nich ten charakterystyczny dla świata współczesnego, że zarówno praca, jak i wiedza są wyznacznikami rozwoju człowieka i społeczeństwa. Można zauważyć, że na przestrzeni lat w odniesieniu do warunków gwałtownej zmiany społecznej zmienia się sposób ujmowania pracy, na co składają się: postęp naukowo-techniczny, globalizacja, czy procesy transformacji ustrojowej. Przyspieszenie przemian można analizować na wielu różnych płaszczyznach, jednak najbardziej widoczne są w ekonomii i na rynku pracy. Przejawia się to głównie w możliwości wybierania dowolnych miejsc pracy przez nieliczne osoby, natomiast całkowitą niemożność jej znalezienia, więc i godziwego wynagrodzenia przez ich znaczną większość. Zatem, już sam fakt życia w świecie zmiany i procesy jemu towarzyszące narzucają sposób ujmowania pracy, gdzie poza wskazanymi różnicami ekonomicznymi jako efektu pracy widoczna jest też nowa jej specyfika, związana z brakiem stałości i stabilności, a także całkowity jej brak. W przypadku utraty pracy dochodzi do sytuacji utraty pozycji i szans życiowych, niejednokrotnie do wykluczenia z rynku pracy czy marginalizowania, w tym również społecznego.

W problematykę negatywnych efektów przemian w odniesieniu do rynku pracy wpisuje się książka *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, pod redakcją naukową Norberta G. Pikuły. Ten niezwykle interesujący zbiór artykułów stanowi rodzaj szczególnego wprowadzenia Czytelnika w wielopłaszczyznową analizę czynników, które przyczyniają się do wykluczenia osób z różnych grup społecznych na polskim rynku pracy. Ponadto, stanowi doskonale wprowadzenie w obszar dobrych praktyk, przyczyniających się do minimalizowania na nim zjawiska marginalizacji.

Polecając prezentowaną pracę szerokiemu gronu odbiorców: pracodawców, pracowników naukowych, studentów, jak również decydentów reprezentujących poszczególne ministerstwa, mające w zasięgu oddziaływać edukację, opiekę, profilaktykę, zatrudnienie, wynagrodzenie za pracę, dokonam analizy problematyki wybranych artykułów zamieszczonych w poszczególnych częściach pracy, wyluszczać będąc tematy wymagające szczególnie gruntownej refleksji i podjęcia odpowiednich działań na rzecz ludzi pracy.

Recenzowana publikacja składa się z trzech głównych części oraz dwóch artykułów o charakterze wprowadzenia w rozważania o pracy, jej etosie i wartości.

Pierwszy artykuł – wprowadzający w problematykę książki – autorstwa Andrzeja Zwolińskiego zatytułowany jest *Jana Pawła II wkład w naukę o pracy*. Autor na tle poglądów myślicieli starożytnych i utopistów, a także wypowiedzi psychologów na temat pracy, przedstawia oryginalność stanowiska Jana Pawła II. Ujmuje pracę jako podstawową aktywność i powołanie człowieka. Analizując myśl Jana Pawła II (przypominając, że w wykonywaniu pracy eksponował on twórczy i podmiotowy wymiar człowieczeństwa), autor przedstawia pracę jako wartość służącą pomnażaniu własności człowieka, jak również wskazuje efekty wypaczenia właściwego traktowania pracy. Wśród tych ostatnich wskazuje takie, jak np. pojawianie się warstwy prekariuszy („pokolenie bez przyszłości” s. 20), czyli osób, które są wyzyskiwane w gospodarce usługowej ze względu na niepewne i niewłaściwe umowy prawne, a także niegodziwe płace. W konsekwencji prowadzi to do wykluczania i marginalizacji zarówno na rynku pracy, jak i społecznego funkcjonowania. Również drugi artykuł stanowiący wprowadzenie w zagadnienia omawianej publikacji, autorstwa Zygmunta Kowalczyka: *Etyczny wymiar pracy człowieka w nauczaniu Jana Pawła II*, podobnie jak poprzedni nawiązuje do myśli Jana Pawła II na temat pracy zawartych w encyklikach „*Laborem exercens*” oraz „*Sollicitudo rei socialis*”. Autorzy prowokują Czytelnika do refleksji nad godnością człowieka kształtowaną bądź umniejszaną poprzez pracę i rynek pracy.

W pierwszej części recenzowanej książki – *Dyskryminacja na rynku pracy*, składającej się z czterech artykułów, autorzy skoncentrowali się na trudnościach wynikających z niemożności wykorzystywania potencjału osób starszych na rynku pracy, głównie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego. Zwrócono również uwagę na indywidualne i społeczne konsekwencje bezrobocia.

Na szczególną uwagę w tej części pracy zasługują dwa artykuły, stanowiące swoistą całość tematyczną. Pierwszy, autorstwa Norberta Pikuly, koncentruje się na problematyce zatrudnienia seniorów na rynku pracy (*Senior na rynku pracy*). Autor już we wstępie zwraca uwagę, iż proces starzenia się społeczeństw – w tym polskiego – jest jednym z najważniejszych zjawisk globalnych. Wskazuje liczne czynniki, które decydują o pozostaniu osób starszych na rynku pracy lub przyczyniają się do ich odejścia. Niestety, niepokojące jest to, zdaniem autora, że w przypadku osób starszych żyjących w Polsce, ich aktywność zawodowa wykazuje jeden z najniższych poziomów w Europie, a jej spadek obserwowany jest już po 50. roku życia. W większości przypadków uwarunkowania decydujące o odchodzeniu z rynku pracy nie zawsze mają charakter obiektywnie istniejących konieczności. Oczywiście, wiele osób starszych nie może pracować ze względu na stan zdrowia, jednak znaczna część cieszy się dobrym zdrowiem, a ich aktywność, potencjał, doświadczenie mogą być przydatne na rynku pracy. Niestety, często niekorzystny wpływ na ich obecność, dalsze zatrudnienie w miejscu pracy ma atmosfera wytwarzana wokół nich w zakładzie pracy. Zdaniem autora, problem polega na tym, że pracodawcy nie doceniają zasobów pracy osób starszych, nie czerpią z ich wiedzy, umiejętności, czy doświadczenia dla pomnażania kapitału zakładu pracy. Słusznie zatem autor w zakończeniu artykułu formułuje postulat, by emerytura stała się kolejnym etapem

rozwoju zawodowego człowieka (s. 68), zaś kompetencje emerytów wykorzystać do „kształcenia pracowników będących na początkowym etapie swojej kariery zawodowej” (s. 68).

Artykuł doskonale korespondujący z wyżej omawianym nosi tytuł: *Wartość pracy w życiu seniora*. Autorka, Katarzyna Jagielska, rozpatruje pracę w kategorii dobra, wartości w życiu osób starszych. W swych rozważaniach koncentruje się na pozytywnych i negatywnych następstwach wydłużania okresu pracy, a także wskazuje motywy skłaniające osoby starsze do kontynuowania pracy. Szczególnie cenne w artykule K. Jagielskiej jest to, że zwraca uwagę, iż osoby starsze pracę postrzegają nie tylko jako źródło dochodów, ale głównie w „aspekcie relacji społecznych” (s. 84), zaś wśród cech, które posiadają jako pracownicy, a są niezwykle ważne dla pracodawców, wymieniają: brak napięć i stresów, samodzielność, możliwość rozwoju osobistego, wysokie kwalifikacje zawodowe (s. 81). Zatem, skoro praca jest wartością, dobrem dla osób starszych, stanowiącym o jakości życia, a czynnik materialny nie jest decydujący, autorka proponuje, by pracodawcy wykorzystali „potencjał seniorów w dziedzinach, w których oni sami chcą się realizować” (s. 84).

Na drugą część pracy, zatytułowaną: *Kobieta na rynku pracy*, składają się trzy artykuły. Ich autorzy koncentrują się w nich z jednej strony na wartościach, możliwościach i pozytywnych efektach wynikających z zatrudniania kobiet na rynku pracy, z drugiej zaś wskazują czynniki uniemożliwiające ich zatrudnienie, rozwój zawodowy, karierę zawodową.

Na szczególną uwagę zasługuje tu opracowanie Pawła Ulmana. Autor odwołując się do danych GUS, Eurostat oraz innych źródeł, przedstawia sytuację kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy. Z przeprowadzonych analiz wynika, że pomimo iż kobiety posiadają przeciętnie wyższe wykształcenie aniżeli mężczyźni, to ich zarobki są niższe, a także bywają „bardziej narażone na ryzyko bezrobocia oraz mają mniejszą szansę na wyjście z tego stanu w danej jednostce czasu jego trwania” (s. 127). Zdaniem Ulmana, gorsza pozycja kobiet względem mężczyzn może wynikać z dyskryminacji ekonomicznej, jednak zwraca uwagę na to, że nie każde zróżnicowanie wynagrodzeń powinno się tłumaczyć czy wiązać z dyskryminacją kobiet w odniesieniu do mężczyzn. Uważa, że aby zmienić sytuację nierówności ekonomicznej, jakiej doświadczają kobiety, nie wystarczy stwierdzić, że dyskryminacja istnieje, ale należy poznać jej przyczyny, by odpowiednio sytuacji tej przeciwdziałać. Należy też zmieniać świadomość opinii społecznej i pracodawców oraz sposób postrzegania przez nich kobiet na rynku pracy.

W tej części publikacji warto zwrócić również uwagę na artykuł Elżbiety Sałaty: *Rola pracy zawodowej w życiu kobiet*. Rozpatruje ona rolę pracy zawodowej w życiu kobiet z perspektywy wiedzy o roli pracy w życiu człowieka, a także o ich sytuacji na rynku pracy. Podobnie jak w poprzednim artykule, poruszony został aspekt niższej aktywizacji zawodowej polskich kobiet względem mężczyzn oraz dyskryminacji kobiet na rynku pracy. W końcowej części artykułu autorka prezentuje wyniki sondażowych badań prowadzonych wśród kobiet-nauczycielek (badania pilotażowe) na temat roli pracy zawodowej w życiu kobiet oraz motywów jej podjęcia. Z badań wynika, że praca stanowi dla nich podstawę życia, jest ważną częścią codziennej egzystencji. Poza tym, pozwala na utrzymanie rodziny, jako że właśnie dzięki pozy-

skiwanemu wynagrodzeniu, kobiety mogą sprawiać sobie różne „małe przyjemności” (s. 139). Niepokojące jest jednak to, że mimo wielu zmian na rynku zatrudnienia, kobiety wciąż odczuwają dyskryminację (80% badanych kobiet), począwszy od rekrutacji, rozmowy w sprawie pracy, aż po wynagrodzenie.

Ostatnia część pracy: *Młodzi – edukacja – praca*, podobnie jak poprzednia, składa się z trzech artykułów. Autorzy koncentrują się w nich głównie na możliwościach zapobiegania zjawisku marginalizowania młodzieży wywodzącej się z rodzin doświadczających wykluczenia oraz osób niepełnosprawnych na rynku pracy poprzez zastosowanie odpowiednich strategii edukacyjnych, wychowawczych, a także adekwatnych do potrzeb form wsparcia.

Uważam, że na szczególnie omówienie w tej części zasługuje artykuł Anny M. Mróz: *Wsparcie młodzieży zagrożonej marginalizacją w procesie samorozwoju*. Autorka zwraca uwagę na znaczenie samopoznania i samookreślenia jednostki w procesie budowania tożsamości oraz orientacji życiowej i zawodowej, szczególnie młodzieży zagrożonej wykluczeniem. Cenne w artykule tym są przykłady dobrych praktyk dydaktyczno-wychowawczych, profilaktycznych podejmowanych przez pedagogów na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu młodzieży ze środowisk społecznie zaniedbanych, marginalizowanych. Zdaniem autorki, wsparcie udzielane dzieciom i młodzieży przez kompetentne osoby pozwala im lepiej poznać siebie, określić możliwości, a przez to umożliwia projektowanie rozwoju, dobre wykorzystanie potencjału oraz konstruktywne odnalezienie swojego miejsca w zmieniającej się rzeczywistości. Świadomość siebie, własnego potencjału, motywacja do rozwoju, jakie uzyskują dzięki wsparciu profesjonalistów, umożliwia wejście na rynek pracy, godne życie w społeczeństwie, a nie poza jego „nawiasem”.

Uważam, że zbiór opracowań przygotowanych pod redakcją naukową Norberta Pikuły jest niezwykle wartościowy z kilku powodów. Po pierwsze, podejmuje ważne, wciąż aktualne tematy. Niezwykle istotne jest to, że zjawisko marginalizacji na rynku pracy, jego przyczyny i skutki społeczne, psychologiczne, ekonomiczne, gospodarcze i inne rozważono wieloaspektowo, w odniesieniu do różnych grup, zarówno pod względem płci, wieku (od młodzieży po osoby starsze), sprawności psychofizycznej, czy stanu zdrowia. Po drugie, poza rozważaniami teoretycznymi, danymi statystycznymi przytaczanymi przez autorów, wnikliwymi analizami omawianych przez nich zjawisk, pojawiają się także niezwykle cenne, praktyczne rozwiązania odnoszące się do osób marginalizowanych bądź narażonych na marginalizację na rynku pracy.

Należy podkreślić, że artykuły zamieszczone w omawianej pracy tworzą aktualną i bogatą treściowo całość. Stanowią szerokie implikacje dla teorii i praktyki społecznej, ekonomicznej, edukacyjnej i innych. Publikację można wykorzystać zarówno do doskonalenia polityki społecznej w skali kraju, jak i lokalnych środowisk. Uważam, że recenzowana praca stanowi doskonale źródło wiedzy dla studentów, pracowników naukowych, jak i praktyków, począwszy od praktyków z placówek oświatowych, instytucji pomocowych, aż po pracodawców.

Joanna M. Łukasik