

Dr Michał Boni

Konteksty ekonomii społecznej



Spis treści

1. Ekonomia społeczna – moda czy realna potrzeba	4
2. Specyfika sytuacji społecznej w Polsce	4
3. Dobrobyt	5
4. Strategie życiowe	6
5. Edukacja jako bilet	7
6. Zatrudnienie	7
7. Stosunki społeczne – spójność społeczna	9
8. Starzejące się społeczeństwo	10
9. Postrzeganie jakości życia	12

1. Ekonomia społeczna – moda czy realna potrzeba

W wielu dyskusjach ostatnich miesięcy wraca temat – ekonomii społecznej. Jedni traktować chcą filozofię i instrumenty ekonomii społecznej jako swoiste *panaceum* na wszystkie problemy niespójności społecznej i wykluczenia. Wówczas wszystko, co czynimy poprzez politykę społeczną, a już najlepiej z udziałem organizacji pozarządowych staje się ekonomią społeczną.

Z drugiej strony – pojawia się chęć rozumienia ekonomii społecznej jako ograniczonego do specyficznych form, takich jak np. spółdzielnia socjalna – działania na rzecz wspierania zatrudnienia osób niezintegrowanych z rynkiem pracy. Prawda jak zwykle leży pośrodku.

Narzędzia ekonomii społecznej, tak jak i w obszarze rynku pracy – pojęcie i model *flexicurity* stanowią swoisty wehikuł do zmiany modelu polityki społecznej i redefinicji tradycyjnego państwa opiekuńczego. Podstawą jest wartość uczestnictwa w pracy i uzyskiwanie samodzielności ekonomicznej oraz otwartości na kooperację z innymi, czyli element procesu integracji społecznej.

To nie transfery finansowe mają ograniczać wykluczenie i nierówności – ale warunki dostępu do rynku pracy, do usług społecznych użyteczności publicznej (zdrowie, edukacja, rynek pracy, pomoc społeczna etc.) mają budować poczucie uczestnictwa w życiu wspólnot, w rozwoju lokalnym.

Ta reorientacja polityki społecznej wymaga na nowo zdefiniowania pola, jakim może być ekonomia społeczna.

Właśnie, ekonomia społeczna jako zbiór reguł, instytucji i narzędzi, dzięki którym różne grupy wykluczonych mogą przez pracę wracać w krwioobieg społeczny. Ale to z kolei wymaga, by spojrzeć na podmioty gospodarcze ekonomii społecznej (czy to spółdzielnie socjalne, czy to przedsiębiorstwa socjalne) w dwojaki sposób.

Od strony pracowników, których wydajność nie może rywalizować z ostrą konkurencją rynkową, ale którzy krok po kroku mogą zyskiwać różne umiejętności i kompetencje oraz budować swoją samodzielną pozycję na rynku pracy. A także, od strony biznesowego funkcjonowania takiego podmiotu, który wymaga lidera, dobrego zarządzania i biznesplanów wpasowujących firmę w oczekiwania rynkowe. Bo produktem, czy usługą dalej rządzą reguły rynkowe, nawet jeśli zatrudnienie jest subsydiowane w jakiejś formie.

Dyskusja na temat ekonomii społecznej będzie się jeszcze w Polsce toczyć. Niewątpliwie, nie jest to tylko moda. Widać potrzebę spotkania świata ludzi wykluczonych ze światem

współczesnych wyzwań gospodarczych. Żeby jednak lepiej tę potrzebę scharakteryzować – poddamy analizie niektóre konteksty ekonomii społecznej.

2. Specyfika sytuacji społecznej w Polsce

Charakterystyka sytuacji społecznej wymaga pogłębionej analizy roli transformacji zainicjowanej w 1989 r. na obszarze Europy Środkowo-Wschodniej.

Zbyt proste bywają stosowane często potocznie wyjaśnienia niektórych zjawisk (np. rozwarstwienia, braku pewności w zatrudnieniu, czy ocenie roli rolnictwa) przez ich charakterystykę jako „traumy transformacji”.

Problemem po 1989 r. w różnych krajach transformacji ustrojowej (także i w Polsce) było nałożenie się na siebie dwóch procesów: zmian demokratycznych i rynkowych (budowa zasad rynkowych, z którymi społeczeństwo nie mogło być obeznane) oraz dodatkowo przyspieszonych zmian gospodarczych, związanych ze zmianami technologii, rosnącą globalizacją, zmianą modelu pracy oraz ujawnieniem się nowych, postindustrialnych sił rozwojowych w gospodarce.

Jeśli społeczeństwa zachodnie przechodzą proces trudnej adaptacji do zmieniających się warunków rozwoju i nowego modelu kapitalizmu, to społeczeństwa krajów transformacji przeżywać muszą ten proces co najmniej dwukrotnie silniej.

Mówiąc o „traumie” transformacyjnej, trzeba też mieć na względzie, co działałoby się w Polsce i innych nowych krajach, bez podjęcia wyzwania transformacyjnego – może byłaby to sytuacja Białorusi (politycznie i ekonomicznie).

Drugim, ważnym czynnikiem współokreślającym sytuację społeczną, jest zdefiniowanie obecnej fazy rozwoju społeczno-ekonomicznego, co wyraża się m.in. cechami struktury zatrudnienia (malejący, ale stosunkowo duży udział zatrudnienia w rolnictwie – Polska, ciągle jeszcze ok.15% oraz mniejsza skala zatrudnienia w usługach – Polska ok.55%), ale także poziomem zamożności mierzonym np. PKB na osobę.

Efektom takiego stanu jest pośrednio wskazywany i realizowany cel, jakim jest zmniejszanie cywilizacyjnej luki i „doganianie” krajów UE-15.

Nie da się również zrozumieć specyfiki sytuacji społecznej w Polsce bez uświadomienia sobie skali wewnętrznych różnicowań regionalnych oraz różnic między potencjałem rozwojowym polskich regionów, a regionami z krajów UE-15.

Są to kwestie, które wyraźnie rzutują na sytuację społeczną, a przyczyny tego zróżnicowania (i to jest kluczowe) mają bardzo głęboki charakter. Nie są rezultatem transformacji, czy błędów polityki publicznej, ale wynikają z wieloletniego procesu różnicowania, pogłębiania się dystansu między „peryferiami” a „centrami” (źródłem są wielowiekowe zaniedbania i różnice kulturowe o podstawach historycznych – np. zabory).

Kwestią sporną jest – w jakiej skali powiększają się w kraju, takim jak Polska, różnego typu nierówności. Kluczowe dla oceny skutków nierówności (poza odczuciami społecznymi związanymi ze świadomością zróżnicowań traktowanych jak nierówności) jest to, czy skala osób, grup, środowisk żyjących np. w obszarze ubóstwa (a więc kluczem są dochody) powiększa się, czy zmienia zależnie od sytuacji gospodarczej, czy rosnącej zamożności (w latach 2000-2003 w sferze wysokiego ubóstwa znajdowało się ok. 16%, a w okresie poprawy sytuacji gospodarczej, ale przede wszystkim na rynku pracy: 10-12%). Wówczas bowiem inna powinna być odpowiedź państwa, które musi przeciwstawiać się różnicowaniu związanemu z wykluczaniem grup.

Generalnie jednak, trzeba pamiętać, iż w okresach zmian i wzrostu, ale też i pomniejszania dystansu między krajami – może rosnąć skala wewnętrznych nierówności, bo jest to wyrazem lepszego i szybszego wykorzystania przez liderów własnego potencjału – czy dotyczy to regionów, czy grup społecznych, czy osób.

Więszym zatem problemem są sprawy:

- *Zakresu i skali ubóstwa*, niż dystansu i zróżnicowań skrajnych, bo te ostatnie zjawiska mogą w pewnym sensie charakteryzować przyspieszony rozwój;
- *Braku w polityce działań na rzecz spójności przez wyrównywanie szans* – różnice między osobami wysoko utalentowanymi, a nisko wykwalifikowanymi, czy regionami o wysokim potencjale lub np. aglomeracjami, a ośrodkami niskiego potencjału (w obecnym modelu gospodarczym – mogą to być obszary wiejskie) – istnieją zawsze, chodzi o to, czy dystanse można zmniejszać, lub nawet przy mniejszym tempie rozwoju w ośrodkach peryferycznych – jednak rozwijać się i zmieniać uwarunkowania życia społecznego;
- *Nierówności ograniczających szanse*, tzn. takich, które nie pozwalają zmieniać sytuacji grup i osób o gorszym położeniu ze względu np. na brak dostępu do różnych dóbr i usług (wtedy też nie ma warunków dla integracji społecznej) – wówczas możemy mieć do czynienia z wykluczeniami: edukacyjnym, cyfrowym, zdrowotnym (nierówny dostęp do systemu ochrony zdrowia w takim sensie – że jest on dla ubogich skrajnie ograniczony), mieszkaniowym, kulturowym, dotyczącym nierównego traktowania w obliczu prawa etc.;
- *Trwałej polaryzacji społeczności ze względu na nierówności*, czy np. segmentacji rynku pracy o charakterze trwałym.

Spójność społeczna zależy od wielu czynników, bo np. pewne braki spójności związane ze znacznym zróżnicowaniem dochodowym – można kompensować poczuciem tożsamości, identyfikacją wokół wartości etc. W oczywisty sposób – problem nierówności i jego świadomość, a także konfliktogenny charakter dostrzegania, i sposobów postrzegania nierówności rozwijał się i rozwija wraz z demokratyzacją społeczeństw.

Istotne jest także zrozumienie znaczenia rosnącej „luki kulturowej” między różnymi częściami społeczeństwa, co z jednej strony charakteryzuje rzeczywistość społeczną okresu przejściowego, z drugiej odstawia wiele podziałów wedle osi: wieś/miasto; Polska Zachodnia i Centralna/Polska Wschodnia; klastry aglomeracyjne/obszary średnich i małych miast; wykształceni/niewykształceni; zasoby ludzkie z potencjałem zatrudnialności/bez potencjału zatrudnialności; jednostki samodzielne, z większym poziomem odpowiedzialności indywidualnej za siebie/osoby i środowiska uzależnione od świadczeń i bierne, nastawione na realizację roszczeń; pokolenie młodych/starsi, mniej rozumiejący otaczający, zmieniający się świat, podatni na poszukiwanie „koźłów ofiarnych” odpowiedzialnych za problemy i kłopoty; konserwatywni katolicy/grupy społeczne rozumiejące i akceptujące wyzwania modernizacyjne; osoby z postawami proeuropejskimi/środowiska zdominowane przez zachowania ksenofobiczne, z kompleksami itp.

Generalnie, opisując „lukę kulturową” w Polsce, a w jakiejś mierze dystans między beneficjentami zmian a „przegranymi” – trzeba powiedzieć, iż paradoksalnie Polska (a także w dużym stopniu inne kraje tej części Europy) znajduje się pod presją trzech sił: preindustrialnej mentalności dużych mas społecznych, industrialnych nawyków społecznych (potrzeba *welfare state* w klasycznej postaci) i trwającej jeszcze dominacji industrialnej gospodarki oraz postindustrialnych wyzwań ekonomiczno-społecznych (jeśli chcemy budować przewagę konkurencyjne we współczesnym świecie) i rodzących się postmaterialnych wzorów konsumpcyjnych.

W efekcie zatem, jedno z podstawowych wyzwań współczesnej Europy w odniesieniu do postaw i zachowań społecznych, w kontekście spójności ról i realizowanych wzorów kulturowych, jakim jest wymóg harmonizacji ról: obywatela, pracownika i konsumenta (oraz warunki dla takiej harmonizacji) – jest w Polsce trudniej postrzegane i podejmowane.

3. Dobrobyt

Kwestia zadowolenia społecznego, z jednej strony mierzona jest przez poziom satysfakcji materialnej i powiązana z PKB na osobę (w badaniach porównawczych widać, iż

niski poziom PKB *per capita* jest skorelowany z niskim poziomem poczucia zadowolenia społecznego) – co określa pozycję Polski w procesie zmian i „odrabiania” dystansu ekonomiczno-cywilizacyjnego.

Z drugiej natomiast strony – niski poziom zadowolenia społecznego wynika z określonych zagrożeń: lęku o utratę pracy, niskiego poziomu poczucia bezpieczeństwa i zagrożeń dotyczących dominacji korupcji i nieuczciwości w życiu społecznym i publicznym, niesprawności administracji, ale także braku umiejętności doceniania dotychczasowych osiągnięć transformacyjnych i rozwojowych (negatywna funkcja mediów, a później klasy politycznej w ramach absolutnie skrajnej komercjalizacji przekazu publicznego – „sprzedaje się” to, co „złe” i jest to także najskuteczniejsze narzędzie w walce politycznej).

Niski poziom zadowolenia społecznego potęgowany jest także przez niski poziom kapitału społecznego oraz brak zaufania społecznego (w rankingach europejskich Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc w tych dziedzinach).

Szerokie rozumienie terminu *dobrobyt* musi prowadzić do wskazania czynników warunkującymi dobrobyt – takich jak: możliwości gospodarcze, odmienny charakter pracy we współczesnej gospodarce, wyzwania demograficzne (starzenie się społeczeństw), nowe modele rodzin i style życia rodzinnego, problemy ubóstwa i nierówności, bariery w dostępie do systemu opieki zdrowotnej, ograniczenia mobilności społecznej, jakość życia szeroko definiowana, uwzględniająca subiektywne postawy i oczekiwania, charakterystyczne dla różnych krajów i ich doświadczeń, skala przestępczości, wielokulturowość.

Istotnym składnikiem osiąganego dobrobytu w wymiarze społecznym oraz indywidualnym – jest sytuacja finansowa.

Generalnie, trzeba zaznaczyć, iż ciekawe wydaje się coraz powszechniejsze przekonanie, że o jakości życia (inna postać dobrobytu) decydują trzy elementy: długość życia, i to okres życia w zdrowiu (ważna jest stymulacja rozwoju tego składnika, czyli polityka zdrowotna), siła i głębokość związków z innymi (rodzina, bliscy, przyjaźnie, sąsiedztwo, małe wspólnoty), oraz praca (możliwość zatrudnienia, satysfakcja z kariery zawodowej, wymiar materialny pracy, czyli dochody, a dodać trzeba, że o pozycji w pracy decyduje dzisiaj edukacja).

W polskim doświadczeniu ostatnich lat, najważniejszym czynnikiem wpływającym na dobrobyt (szanse jego osiągnięcia, czy utrzymywania pewnego poziomu zamożności lub bezpieczeństwa finansowego gospodarstwa domowego) – jest posiadanie pracy, choć w ostatnim okresie rośnie znaczenie satysfakcji z pracy związanej z możliwymi do uzyska-

nia dochodami (stąd rosnąca presja na wzrost płac, widoczna także w młodym pokoleniu przez wyjazdy zagraniczne).

Nabrała znaczenia kwestia dostępności do edukacji, gdyż upowszechniło się od połowy lat 90. przekonanie, iż o pozycji na rynku pracy i dostępności zatrudnienia decydują kwalifikacje. Rezultatem tych zmian jest też silniejsza potrzeba mobilności oraz wartość możliwego awansu społecznego i cywilizacyjnego – widoczna od początku lat 2000.

Wiele badań wskazuje, że ważnym czynnikiem jakości życia są wartości rodzinne (aczkolwiek, jeśli 15 lat temu ok. 95% kobiet wchodziło w związek małżeński, to dzisiaj czyni tak tylko 60% i przesuwają się granice wieku tej decyzji – na lata powyżej 25. roku życia). Mają też znaczenie czynniki związane z poczuciem bezpieczeństwa na ulicach.

Negatywnym punktem odniesienia jest pogarszająca się dostępność do systemu zdrowia, co skutkuje tym, iż bogatsi zaczynają korzystać z usług prywatnych, ale objętych takimi formami dostępności jest co najwyżej ok. 7-10% pracujących, choć wyniki badań z „Diagnozy 2007” pokazują, że prawie połowa gospodarstw domowych korzysta w jakiejś formie z prywatnej opieki lekarskiej, choćby fragmentarycznej.

4. Strategie życiowe

Podstawową trudnością w osiągnięciu obiektywnych (ale to jest kwestia poziomu rozwoju danej gospodarki) i subiektywnych miar dobrobytu jest brak wystarczającej ilości pieniędzy. Wiele spraw i ich odczuwanie, np. problemy ubóstwa i świadomość nierówności – są ich pochodną. Czynnikiem istotnym jest miejsce zamieszkania: przynależność do społeczności wiejskiej, a w szczególności zamieszkiwanie terenów wschodnich Polski – zwiększa trudności w uzyskaniu dobrobytu.

Trzeba też jednak przyznać, iż wyróżniają się generalnie dwa rodzaje postaw wobec trudności: *postawa bierna*, nastawiona na roszczenia wobec państwa, nieaktywność zawodową i długoletnie uzależnienie od świadczeń (mniej wykształceni, mieszkańcy obszarów wiejskich i małych miast, starsi) oraz *postawa ujawniająca zaradność* (większa mobilność, poszukiwanie pracy, sezonowe, czasowe wyjazdy migracyjne, inwestycje rodzinne w edukację).

Do czynników utrudniających wzrost dobrobytu, ale i przemianę mentalności należy sfera usług publicznych: złe adresowanych, nieefektywnych, źle zarządzanych itp.

Słabością jest niski poziom kapitału społecznego i związana z tym społeczna niezaradność, kojarzona z brakiem

zdolności do kooperacji, czego podstawą jest brak otwartości na innych, postawy niechętnie innym, niski poziom tolerancji dla odmienności, ranga zawiści w relacjach międzyludzkich (pochodne chłopskiego charakteru polskiego społeczeństwa).

Wydaje się, iż o powodzeniu strategii życiowych decyduje w największej mierze: edukacja, w sporej części dotychczasowy status społeczny, ale w specjalnym powiązaniu z miejscem zamieszkania (tereny wiejskie i małomiasteczkowe, peryferyjne – mieszkanie tam obniża powodzenie realizacji strategii życiowych lub pomniejsza horyzonty aspiracji).

Te czynniki wpływają na pozycję na rynku pracy, a ta z kolei decyduje o trajektorii życiowej i możliwościach tworzenia podstaw dla własnego dobrobytu.

Podkreślając znaczenie *pozycji na rynku pracy* – zaznaczam, iż istnieje tu związek z *modelem kariery zawodowej*: ci, którzy są świadomi zmienności kariery zawodowej we współczesnym świecie i nastawieni na zarządzanie własną karierą zawodową – mogą liczyć na stabilność utrzymywania pozycji na rynku pracy, a więc i warunków dla budowania jakości życia i dobrobytu.

5. Edukacja jako bilet

Przekonanie, iż edukacja jest biletem do zmiany jakości życia jest właściwie truizmem. Bo nawet wtedy, kiedy jak w latach 2004-2006, przy wysokim wzroście gospodarczym, ale i nadmiarze młodych rąk do pracy – można byłoby wątpić w rolę edukacji, to jednak fakt, iż przeszło 40% nowych miejsc pracy powstało dla osób z wykształceniem wyższym, potwierdza sens boomu i skoku edukacyjnego, jaki został w Polsce dokonany.

Ale edukacja zaczyna się od wieku bardzo wczesnego. W wypadku Polski problemem jest niski poziom uczestnictwa w edukacji przedszkolnej (przy roli, jaką ten rodzaj edukacji może odgrywać w wyrównywaniu szans edukacyjnych) dzieci z obszarów wiejskich, na poziomie ok. 18-25%, a w niektórych regionach Polski na poziomie ok. 13%.

Należy rozbudować sieć przedszkoli i zwiększyć dostępność ich usług – jest to jeden z priorytetów wykorzystania środków z EFS w latach 2007-2013.

W Polsce, tylko ok. 5-7% młodzieży opuszcza przedwcześnie szkołę, co nie zmienia faktu, iż należy rozwinąć różne formy wsparcia ich powrotu do nauki i np. pracy – wypracowane są metody działania organizacji, takich jak OHP oraz zasady kształcenia i zatrudniania pracowników młodocianych. Leczą

tak naprawdę model ten wymaga unowocześnienia. Ważna jest dostępność kształcenia na poziomie średnim oraz wyższym.

Trzeba obecnie skupić wysiłki na czterech zadaniach:

- Stworzenia *przejrzystego systemu stypendialnego*, szczególnie dla szkolnictwa wyższego, które zwiększy dostępność studiów (choć Polska szczyci się liczbą 502 studentów na 10 000 mieszkańców, co daje jej 6. miejsce w świecie w rankingu poziomu scholaryzacji) i usprawni efektywność zarządzania szkołami wyższymi, szczególnie publicznymi,
- Poprawie jakości oferty edukacyjnej szkół pozapublicznych, bo to rzutuje na przyszłą pozycję absolwentów na rynku pracy,
- Wzmocnienia modułów programowych, tak by z jednej strony szkoła dawała więcej lepszych kompetencji potrzebnych na współczesnym rynku pracy (języki obce uczone wcześniej, praktyka informatyczna, zdolności komunikacyjne i do kooperacji, orientacja marketingowa, zarządzanie własną karierą zawodową etc.), z drugiej zaś, przynosiła więcej praktycznych umiejętności zawodowych (aby obniżyć koszty transferu edukacja – rynek pracy),
- Takim profilowaniu wyboru ścieżek edukacyjnych, by w większym stopniu system edukacji odpowiadał na potrzeby rynku pracy związane z zawodami technicznymi (zagrożenie brakiem inżynierów, techników, szczególnie informatyków).

W wypadku Polski nie tyle chodzi o zwiększenie dostępności do edukacji ustawicznej. Przy wskaźniku partycypacji w tej formie edukacji na poziomie 5,6% – należy postawić cel: zbudowanie modelu edukacji ustawicznej. Wymaga to rozstrzygnięć zasad finansowania (ile wkładu państwa i środków publicznych, w tym z EFS, ile wkładu pracodawców inwestujących w kapitał ludzki, ile wkładu własnego poszczególnych osób) oraz charakteru przepływów finansowych (miks środków, czy bony edukacyjne dla pewnych grup dorosłych np. osób między 45. a 50. rokiem życia w celu wzmocnienia ich szans utrzymania się na rynku pracy).

Kluczowy powinien być rozwój usług edukacyjnych, czyli warunki dla rynku, ale z dbałością o certyfikowaną jakość usług. Rozwijając trzeba pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, a także – tam, gdzie to będzie efektywne – wykorzystywać nowoczesne techniki edukacyjne: *e-learning* oraz *TV-learning*.

6. Zatrudnienie

Problemem są strukturalne cechy polskiego rynku pracy, w tym i strukturalnego bezrobocia na poziomie ok. 8-10%, obejmującego obecnie osoby o niskich kwalifikacjach i ni-

skiej mobilności. Istotne są: poprawiający się ostatnio, ale ciągle relatywnie niski wskaźnik zatrudnienia (57%), wysoka skala bierności zawodowej i duża skala ukrytego bezrobocia w rolnictwie – *de facto* więc problemy strukturalne polskiego rynku pracy obejmują grupę o wiele szerszą, niż obecne 10% bezrobotnych.

Obecnie często jest też tak, iż to pracodawca ma kłopot ze znalezieniem pracownika o odpowiednich kwalifikacjach.

Z punktu widzenia zarówno pracodawców, jak i pracowników przeszkodą w znajdowaniu godnej i satysfakcjonującej pracy bywa:

- *Niedopasowanie kwalifikacyjne*, często związane z nieprzemyślanym wyborem ścieżek edukacyjnych i zawodu (brak powszechnego systemu doradztwa zawodowego i karierowego) – brak osób w zawodach technicznych, brak robotników wykwalifikowanych na poziomie średnim;
- *Niski poziom mobilności oraz brak krajowego systemu pośrednictwa pracy*, co utrudnia łączenie potrzeb pracodawców z regionów wysokiego rozwoju z pracownikami zamieszkałymi na terenach o niskim potencjale ekonomicznym;
- Dominujące przez wiele lat nastawienie pracodawców w stosunku do kapitału ludzkiego widzące w nim głównie problem kosztowy, a nie zasobu, czy kapitału, w który warto inwestować (co występowało przy wysokim bezrobociu i przewadze pracodawcy na rynku pracy).

Przeszkodą w utrzymywaniu odpowiedniego poziomu umiejętności na rynku pracy jest słabość instytucjonalna modelu edukacji dorosłych, co się wyraża:

- Niskim udziałem (5,6%) dorosłych w kształceniu ustawicznym;
- Brakiem inwestycji w kapitał ludzki ze względu na brak zachęt dla pracodawców, ale i dla pracowników – nie jest jasny model finansowania edukacji dorosłych oraz zdefiniowana rola interwencji państwowej;
- Słabo rozwiniętym rynkiem usług edukacyjnych dla dorosłych oraz rynkiem ich wspierania (doradztwo zawodowe, *e-learning* i jego dostępność, *TV-learning* etc.);
- Brakiem promocji rozwijania potrzeb edukacyjnych 35-40-latków oraz grupy 45-50 (przedłużenie aktywności zawodowej w okresie starzenia się).

Żeby zwiększyć dostępność godnej pracy i wzmacniać potrzeby edukacyjne niezbędna jest kompleksowa i zintegrowana polityka zatrudnienia. Łączenie polityki edukacyjnej, rynku pracy, społecznej i gospodarczej, a także regionalnej – to dzisiaj wymóg dla polityki zatrudnienia, tak jak i efektywna polityka rynku pracy, z odpowiednimi narzędziami i nakładami. Nie można w okresie zmniejszającego się bezrobocia (jak dzieje się obecnie w Polsce), ale dalej ciągle niskiej aktywności zawodowej, likwidować prawie 50% nakładów na APRP (pomysł rządu polskiego z września 2007 r.), zamiast rozwijać pośrednictwo i doradztwo, aktywizować

biernych, integrować społecznie przez pracę – osoby na granicy wykluczenia, zachęcać emigrantów do powrotu na krajowy rynek pracy, czy aktywizować niepełnosprawnych.

Polski rynek pracy potrzebuje więc sprawności, w tym i sprawnego zarządzania usługami rynku pracy.

Polska ma dosyć specyficzną charakterystykę stosowania elastyczności na rynku pracy. Z jednej strony, wśród pracujących w formie *part time job* (ok. 12% zatrudnionych) – przeszło 50%, to osoby o niskich kwalifikacjach, pracujące w budownictwie i rolnictwie, starsze (powyżej 50. roku życia) – czyli nie jest to rozwiązanie, które praktycznie na dzisiaj pozwalałoby wzmacniać pozycję kobiet na rynku pracy (Holandia), czy łączyć funkcje rodzinne i wychowawcze z zawodowymi.

Z drugiej strony, już prawie 30% ogółu zatrudnionych pracuje z kontraktem na czas określony (60% z nich, to osoby do 30. roku życia). Daje to właśnie szanse młodym (jeden milion pracujących na kontraktach czasowych, to ludzie uczący się).

Przy wysokim wzroście gospodarczym i deficytach na rynku pracy, młodzi, których pozycja staje się relatywnie lepsza, niż osób starszych – korzystają ze zmienności form zatrudnienia w celu budowania stopni w awansie karierowym i finansowym.

Trzeba też pamiętać, iż rozrost tej formy zatrudnienia jest pochodną pewnych sztywności w sferze zwalniania pracowników (czas, odprawy itd.) – stąd paradoksalnie zdarzają się przypadki, gdy ktoś jest zatrudniony na czas określony na 20 czy 30 lat, tylko dlatego, iż okres wypowiedzenia jest wówczas dwutygodniowy, a nie np. 3-miesięczny.

Myśląc o równowadze elastyczności i bezpieczeństwa, należy postrzegać ją przez pryzmat obopólnych (pracodawców i pracowników) korzyści mogących płynąć z modelu *flexicurity* i widzieć go w ramach prymatu *employment security* nad *job security*, co oznacza:

- Potrzebę wzrostu warunków dla adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw – także przez wsparcie dla firm, szczególnie małych i średnich w budowaniu przewag konkurencyjnych i dostępie do kapitału oraz *know-how* innowacyjnego;
- Rozwój warunków dla edukacji ustawicznej, powszechnie dostępnej i rozumianej jako narzędzie do stabilizowania pozycji pracowników na rynku pracy;
- Rozwój sprawnego rynku pracy (dopasowywanie podaży i popytu, zarówno przez łączenie systemu edukacji z wymogami rynku pracy, jak i skuteczne pośrednictwo oraz wzrost mobilności), w tym poprawa efektywności APRP, m.in. przez wprowadzenie orientacji na użytkownika w programach aktywizacji, kontraktowanie usług zatrudnieniowych

na zewnątrz, poza Publicznymi Służbami Zatrudnienia (PSZ);

- Przeciwdziałanie zjawiskom segmentacji rynku pracy (szczególnie trwałej) – by nie powstawały grupy pracowników zagrożone statusem niższej kategorii;
- Rozwój stosowania elastycznych form organizacji pracy i czasu pracy, w powiązaniu ze strategią firmy i w porozumieniu z pracownikami, co wymaga sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi, specjalnie w małych firmach.

Zjawiska stresu nasilają się, aczkolwiek w Polsce podstawową przyczyną do tej pory był lęk o pracę. Obecne badania pokazują, że stres rośnie w takich grupach zawodowych, jak nauczyciele, policjanci, ale i pracownicy bankowi – mniejszy jest wśród sprzedawców, pracowników budownictwa, czy informatyków (dane CIOP 2007).

W polskim modelu pracy – przechodzenie od fazy industrialnej (i preindustrialnej – rolnictwo) do postindustrialnej (usługi i gospodarka oparta na wiedzy) skutkuje tym, iż rośnie nowy rodzaj wpływu pracy na zdrowie. Zmniejszają swoje oddziaływanie czynniki związane z dolegliwościami fizycznymi, rośnie skala problemów mentalnych i psychicznych – widać to pokoleniowo.

Nie jest tak, że nowe wymagania, czy nowe formy zatrudnienia odgrywają we wzroście poczucia zagrożeniami zdrowotnymi jakąś istotną rolę. Silniejsze jest poczucie stabilności na rynku pracy związane z możliwością pracy w ogóle lub jego brak (jako czynnik wpływający na stres w pracy), czynniki związane z generacją (wiek, sektorem gospodarki, czy miejscem pracy i zamieszkania (co determinować może istnienie np. perspektyw życiowych o charakterze rozwojowym).

Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych jest szczególnie istotnym problemem.

Niezbędna jest radykalna poprawa warunków dla owego godzenia przez:

- Rozwiązania stymulujące wzrost zatrudnienia w formie part *time job* w okresie urlopu wychowawczego, ale z gwarancjami ochronnymi, jakie przysługują osobom podejmującym urlop wychowawczy – tam gdzie to możliwe przez pracę w domu i telepracę;
- Promocję dzielenia się urlopem wychowawczym kobiety i mężczyzny (co prawnie jest zagwarantowane, ale tylko 1-2% mężczyzn bierze urlopy wychowawcze) oraz dzielenia go na fazy – tak by dopasować do potrzeb karierowych;
- Rozwój w firmach programów równowagi pracy i życia nastawionych na wsparcie rodzin i łączenia obowiązków domowych i zawodowych – np. przez dbałość o stały kontakt osób przebywających na urloпах wychowawczych z firmą (udział w szkoleniach aktualizujących wiedzę i umiejętności);

- Rozwój dostępnych finansowo usług opiekuńczych nad dziećmi (żłobki, przedszkola, ich czas pracy etc.) – blisko miejsca pracy lub miejsca zamieszkania, co oznacza wzrost znaczenia roli samorządu we wsparciu tego elementu polityki prorodzinnej.

7. Stosunki społeczne – spójność społeczna

Procesy transformacji wywołały różnorodne zjawiska i efekty. Społeczne następstwa przemian w systemie wartości mają dwojaki charakter.

Jedne odnoszą się do kręgu spraw związanych z transformacją (wolności gospodarcze, obywatelskie, polityczne) – gdzie ewidentnie na wiele aspektów i dziedzin życia przemian oddziaływały wdrażane mechanizmy rynkowe: konkurencyjność, indywidualizacja, rywalizacja, problemy zaradności i wyuczzonej bezradności w grupach społecznych mentalnie niegotowych do akceptacji reguł rynku – małe miasteczka, mieszkańcy wsi, część wielkoprzemysłowej klasy robotniczej.

Drugi rodzaj przemian ma charakter kulturowy i wiąże się nie tylko z przejmowanymi wzorami kulturowymi z rozwiniętych krajów gospodarki rynkowej, ale i efektem przemian technologicznych zachodzących we współczesnym świecie, zmieniających mentalność, style życia i sposoby pracy (rośnie znaczenie kultury popularnej przenoszonej cyfrowo).

Zmieniają się role społeczne kobiety i mężczyzny. Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest o ok. 15/16 punktów niższy, niżeli mężczyzn. Niemniej jednak w porównaniu z kilkoma innymi krajami Europy – różnica ta nie jest tak duża.

Zmniejszył się dystans płacowy między kobietami a mężczyznami – 15 lat temu wynosił ok. 18/20%, a obecnie – ok. 12% i co najdziwniejsze, największe różnice w wynagrodzeniach występują wśród wysoko wykształconych, w grupie specjalistów. Tempo wzrostu liczby osób z wyższym wykształceniem jest większe wśród kobiet, jest ich ok. 500 tys. więcej z takim poziomem edukacji.

Z obserwacji procesów na rynku pracy wynika kilka tendencji i zjawisk:

- Przy dekonjunkturze i wzroście bezrobocia – kobiety pierwsze tracą pracę, natomiast przy powrocie koniunktury – mężczyźni pierwsi pracę odzyskują, kobiety w dalszej kolejności;
- Przez wiele ostatnich lat największa luka zatrudnieniowa między mężczyznami a kobietami istniała w przedziale wiekowym: 25-29 lat, obecnie w grupie 50-59, kobiety

wcześnie się dezaktywizują – średni wiek wyjścia z rynku pracy to 53-54 lata;

- Największym problemem jest sytuacja kobiet usiłujących wrócić na rynek pracy po odchowaniu dziecka, ale z zdezaktualizowanymi umiejętnościami i bez realnego stażu zawodowego, albo co najwyżej z krótkim stażem;
- Wiele kobiet nie podejmuje w ogóle funkcji wychowawczych z obawy przed utratą pozycji zawodowej – tylko ok. 25-30% kobiet z wyższym wykształceniem bierze urlopy wychowawcze, a ok. 70% z niskimi kwalifikacjami (średnio – poniżej 50% uprawnionych mężczyzn i kobiet). Ponadto zmieniły się wzory kulturowe – kobiety są bardziej samodzielne, wiele otwiera własny biznes i inwestuje w edukację, przesuwając wiek zamążpójścia (jeśli w ogóle – obecnie tylko 60% kobiet zawiera formalne związki), urodzenia I (powyżej 25 lat) i II dziecka (ok. 30. roku życia, a 20 lat temu drugie dziecko rodziło się ok. 25. roku życia kobiety).

Widać emancypację i samodzielność, ale i elementy dyskryminacji kobiet. Generalnie, kobiety poprawiają swoją pozycję zawodową.

Spadek wskaźnika urodzeń, ze względu na konsekwencje i wyzwania demograficzne o charakterze globalnym – nie jest tylko kwestią prywatną. Jest to istotny problem społeczny i winien stać się przedmiotem polityki państwa, i partnerów społecznych.

W wielu krajach potrzebne jest zdefiniowanie zasad i celów polityki rodzinnej – musi uwzględniać ona aspekty dzietności i demograficzne.

Niezbędne są kompleksowe rozwiązania:

- Narzędzia o charakterze makroekonomicznym – system podatkowy i jego rola w stymulacji zachowań prorodzinnych, czy element polityki gospodarczej – np. mieszkalnictwo i inne;
- Polityka zatrudnienia i rynku pracy wspierająca łączenie funkcji rodzinnych z zawodowymi;
- Polityka społeczna nastawiona z jednej strony na wsparcie dochodowe w sytuacjach deficytu dochodów związanych z potrzebami dzieci oraz z drugiej – na dostęp młodych rodzin, dzieci i młodzieży do usług: opiekuńczych, zdrowotnych, edukacyjnych itp.

Szczególnie w Polsce krąg dzieci żyjących w obszarze ubóstwa jest wysoki (przeszło 20% – najwyższy wskaźnik w UE).

Przyczyn jest kilka:

- Faza rozwoju gospodarczego i stan zamożności społeczeństwa i jego grup;
- Struktura osadnictwa oraz gospodarki (np. rola obszarów wiejskich, relatywnie niskich dochodów z rolnictwa przy strukturze rolnictwa, takiej jak w Polsce – $\frac{3}{4}$ gospodarstw,

nawet otrzymujących dopłaty, nie uczestniczy realnie w rynku);

- Zła adresowalność pomocy publicznej – przez wiele lat w Polsce pokutowało przekonanie, iż zagrożeni największym ubóstwem są emeryci i w ich kierunku szły transfery społeczne, mimo że od połowy lat 90. z badań wynikało, że największe ryzyko ubóstwa, w tym głównie – ubóstwa dzieci – istniało w młodych rodzinach, często wielodzietnych;
- Taki model pomocy społecznej dla rodzin, który zwiększa skalę uzależnienia beneficjentów od transferu, nie stymuluje do samodzielności;
- Wysokie przez lata bezrobocie o charakterze strukturalnym – szczególnie dotyczące osób o niskich kwalifikacjach i mieszkańców pewnych regionów, co wzmagało poczucie wykluczenia oraz realne wykluczenie;
- Słabo funkcjonujące programy wyrównawcze dla dzieci i młodzieży: dożywianie (bariery biurokratyczne w dostępie), mała liczba przedszkoli, brak orientacji szkoły na funkcje socjalno-wyrównawcze (ze względów finansowych i braku metod).

Konsekwencją jest międzypokoleniowość ubóstwa, patologię, wzrost przestępczości, ale też i brak awansu (dzieci rodziców lepiej wykształconych – są lepiej wykształcone; choć w ostatnich latach ten trend się przelamuje).

8. Starzejące się społeczeństwo

Starzenie się społeczeństw jest procesem wspólnym dla całej Europy. Rosnąca liczba osób starszych w społeczeństwach wpływa na dwa obszary istotne dla szeroko pojmowanej polityki społecznej: system emerytalny oraz model opieki nad osobami starszymi.

W sprawach dotyczących systemu emerytalnego ważne są (szczególnie w Polsce) kwestie:

- *Bezpieczeństwa finansowego systemu wypłat* – jeśli byłby on oparty wyłącznie na zasadach repartycyjnych, to mniejsza liczba pracujących, płacących składki, przy znacznie większej liczbie osób w wieku emerytalnym, groziłaby koniecznością albo wzrostu składek (koszty pracy), albo większą dotacją z budżetu (podatki), albo zmniejszeniem świadczeń (trudne do społecznej akceptacji). Po reformie emerytalnej istnieje jeszcze drugi czynnik – część kapitałowa i oszczędzanie na emeryturę, co czyni system emerytalny bezpieczniejszym;
- *Bezpieczeństwa finansowego, ale połączonego z wydłużeniem stażu pracy, czyli wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet.* W Polsce – trudno na ten temat prowadzić debatę, gdyż jest to kwestia wrażliwa politycznie – przy wczesnym wyjściu z rynku pracy (przeciętnie w wieku 58 lat, kobiety w wieku 53-54 lata), wieku emerytalnym kobiet o 5 lat niższym niż

mężczyzn, a długości życia przeciętnie: mężczyźni – 71 lat, kobiety – 79 lat (wzrost od 1990 r. w obu grupach o 4 lata), zagrożenie dla bezpieczeństwa finansowego wypłat jest duże.

Wniosek: potrzebne jest wydłużenie aktywności zawodowej, ale i wzmocnienie zachęt dla dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego, jak również instytucjonalne dokończenie reformy emerytalnej (problem emerytur pomostowych, problem sposobu wypłat emerytur itp.).

Biorąc pod uwagę model opieki nad osobami starszymi (dziś słabo rozwinięty, aczkolwiek istnieje zasilek pielęgnacyjny dla wszystkich powyżej 75. roku życia, a przy niepełnosprawności – można uzyskać dodatek pielęgnacyjny – ok. 150 zł, przez samorządy funkcjonują ulgi komunikacyjne, natomiast opieka medyczna – charakteryzuje się wszystkimi problemami, jakie ma niezreformowany system opieki zdrowotnej), trzeba uświadomić sobie następujące kwestie :

- Z badań dochodów w różnego typu gospodarstwach domowych wynika, że sytuacja gospodarstw emeryckich jest relatywnie jedną z lepszych, w przeciwieństwie np. do sytuacji gospodarstw osób, w których są renty inwalidzkie, czy młode rodziny z bezrobotnymi, mieszkańcy wsi;
- Z różnic kulturowych wynika, że na obszarach wiejskich istnieje silniejsze przywiązanie do modelu rodziny wielopokoleniowej (emeryci i renciści wiejscy wnoszą znaczący wkład do dochodów wiejskiego gospodarstwa), a osłabił ten wzór w miastach, szczególnie dużych – problem samotności starszych, często żyjących w jednoosobowych gospodarstwach jest i będzie coraz większy w miastach;
- Z analizy stanu zdrowotności społeczeństwa wynika, iż stan zdrowia się poprawia, czego miernikiem jest wydłużające się życie, także wzrost długości życia o ponad 2,5 roku przeciętnie w populacji powyżej 60. roku życia od 1990 r. Niemniej jednak rośnie skala niepełnosprawności – ok. 8-10% osób powyżej 70. roku życia, czyli ok. 350 tysięcy osób charakteryzuje się krańcową niepełnosprawnością (niemożność poruszania się, rozbierania i ubierania, wstawiania z łóżka, samodzielnego jedzenia);
- Z analizy prognoz demograficznych oraz analizy stosowania zasiłków i dodatków pielęgnacyjnych wynika, że np. w latach 2006-2010 liczba uprawnionych do dodatków pielęgnacyjnych (osoby powyżej 75. roku) wzrosła z 1,8 mln do 2,4 mln (efekt statystyczno-demograficzny), natomiast liczba osób korzystających z tych dodatków (fakultatywnie) w grupie 60-75 lat będzie na zbliżonym poziomie (ok. 380-400 tysięcy), zaś – generalnie do 2030 r. ok. 30% populacji będzie w wieku powyżej 60 lat, w tym liczba osób w grupach wiekowych od 70. roku życia podwoi się (np. w 2030 r. w wieku powyżej 85 lat będzie prawie 800 tysięcy Polaków);
- Z przedstawionych prognoz wynika, że będzie rosło ryzyko niesamodzielnosci.

Punkt ciężkości związany z opieką musi znajdować się, odpowiednio rozłożony po wszystkich stronach: po stronie państwa (wypracowanie modelu opiekuńczo-pielęgnacyjnego, otwarcie się też na rynkowe usługi w tym zakresie, ale i poprawa prewencji w systemie ochrony zdrowia), po stronie jednostek (ich zapobiegliwość dochodowa – dodatkowe ubezpieczenia emerytalne, czy zdrowotne), po stronie samorządów (organizacja sieci pomocy podstawowej), po stronie rodzin (promocja kulturowego wzoru opieki nad starszymi – choć tu grozi zjawisko, iż nad „starymi rodzicami” opiekę będą sprawować „stare dzieci”, przy osłabieniu modelu więzi międzypokoleniowych).

Istnieje kilka przyczyn wykluczających osoby starsze z rynku pracy, czy to w fazie przedemerytalnej, czy w okresie po uzyskaniu wieku emerytalnego oraz kilka sposobów przeciwdziałania :

- Niskie kwalifikacje, niska mobilność i niedopasowanie do rynku pracy starszego pokolenia (50+) w okresie transformacji, co z jednej strony rozwinęło prawnie usankcjonowane formy dezaktywizacji, z drugiej dało możliwość przedsiębiorstwom restrukturyzacji firm, w pewnym sensie kosztem starszych pracowników;
- Pokonanie tych barier wymaga inwestycji w kapitał ludzki, w uzupełnienie przez generację 45-50 + kwalifikacji i kompetencji w nadchodzących 5 latach. Wymaga to publicznych nakładów, ale i zmiany postaw pracodawców (nie mówiąc o prawnych ograniczeniach, przechodzenia na wcześniejszą emeryturę) oraz promocji wartości starszych pracowników (to nie tylko koszt (!), ale i kapitał) w firmach, z wykorzystaniem narzędzi polityki zarządzania wiekiem;
- Polityka dłuższego utrzymywania aktywności zawodowej musi mieć kompleksowy charakter: od np. profilaktyki zdrowotnej na koszt firm i państwa (stałe badania od 35. roku życia i promocja zmiany stylu życia), przez dostępność kształcenia ustawicznego, możliwości rozwoju kariery zawodowej i jej zmieniania, po presję płynącą z systemu emerytalnego – by jak najdłużej pracować, bo to opłacalne z punktu widzenia wysokości przyszłej emerytury (to też może poprawić sytuację emerytów o najniższych świadczeniach i przeciwdziałać ubóstwu, które jest pochodną wielu czynników, ale m.in. konsekwencją przebiegu kariery zawodowej – choć w systemie i tak istnieją gwarancje dla minimalnej emerytury).

Generalnie, pora odejść w Polsce od traktowania generacji seniorów jako obciążenie i koszt, a spojrzeć na sytuację starszego pokolenia w kategoriach *silver economy*, czyli ich przydatności dla rozwoju gospodarczo-społecznego.

Im dłużej utrzymywana będzie aktywność zawodowa, tym starsi – w Polsce będzie to następowało stopniowo, bo sytuacja starszego pokolenia, zaczynając od obecnych 50+ jest nieporównywalna z krajami UE-15, jeśli chodzi o poziom samozamienności – będą stanowili coraz istotniejszy czynnik wzro-

stu popytu konsumpcyjnego na różnego rodzaju dobra i produkty.

Ich życie w okresie emerytalnym (przy utrzymaniu odpowiedniego poziomu zdrowia – stąd waga prewencji w systemie ochrony zdrowia) również może być nastawione na udział we wzroście konsumpcji, tylko wymaga to – oprócz relatywnej zamożności – promocji stylu życia zorientowanego na: zdrowie (sport, *fitness*, masaże itp.), przyjemności kulturalne (kina, biblioteki, Internet), inne formy spędzania czasu wolnego – wychodzenie do restauracji, barów, kawiarni, klubów, turystyka etc.

Nawet wspieranie dostępu do niektórych usług (samorządowe karnety na komunikację, zniżkę do kina, czy na basen miejski) w ogólnym bilansie może się opłacać – ekonomicznie i społecznie. A dodatkowo – warunki dla rozwoju rynku usług rehabilitacyjnych i pielęgnacyjnych, mogą spowodować, iż z ekonomicznego punktu widzenia nawet czas życia osoby starszej z uszczerbkiem na zdrowiu – może być źródłem wzrostu miejsc pracy i PKB, nie mówiąc już o poprawie jakości życia generacji seniorów.

9. Postrzeganie jakości życia

Postrzeganie jakości życia zmienia się w całej Europie. Ale w krajach transformacji – proces przebiega odmiennie.

Wydaje się, że kluczowe są :

- *Czynniki materialno-dochodowe*, gdzie nierównomiernie w latach procesu transformacji, grupach wiekowych, regionach rozkłada się poziom satysfakcji. Inna jest jakość życia (i perspektywy) osób mających dochody z pracy, a inna osób żyjących z transferów – olbrzymia skala zjawiska (40%), nawet jeśli to są emeryci, mający poczucie „wypracowania” emerytury. W jednej i drugiej grupie występuje silny poziom roszczeń, nie zawsze współmierny do własnego wkładu, czy poziomu możliwości gospodarki;
- Istotne znaczenie ma *jakość usług publicznych* (edukacja, zdrowie, pomoc społeczna, usługi rynku pracy, komunikacja publiczna, obsługa administracyjna – stosunek do klientów, poczucie równości w prawie). Deficyty w tej dziedzinie negatywnie wpływają z jednej strony na poczucie jakości życia, na poczucie stosowania w państwie zasady równości, na stosunek do władzy publicznej i poziom zaufania społecznego;
- *Realne i wywoływane poczucie zagrożenia w życiu codziennym* (przestępczość, korupcja), bo oznacza to, iż rośnie poczucie braku satysfakcji z transformacji, skoro wzrosła przestępczość (co niekoniecznie jest prawdą, choć zarazem wzrosła przestępczość zorganizowana oraz brutalność przestępców), czy korupcja (stała się uciążliwa, i nie

zastosowano technicznych narzędzi jej ograniczania, np. elektroniczne, przejrzyste formy przetargów publicznych) – jednym z powodów tego zjawiska jest skrajna komercjalizacja mediów i dyskursu politycznego (nie ma debaty publicznej o ważnych dla kraju sprawach);

- Poprawa wskaźników życia materialnego, poprawa poziomu edukacji, rozwój lokalny i poprawa jakości usług samorządowych – wpłynęły pozytywnie na satysfakcję i odczuwanie poprawy jakości życia. Zrodziło to jednak nowe problemy – problemy tożsamości, identyfikacji ideowej etc. Państwo stało się mniej potrzebne w dziedzinie ekonomii, a bardziej potrzebne w obszarze sprawności funkcji publicznych i dawania wzorów ideowych – szczególnie istotne okazało się to dla grup niżej wykształconych, niekoniecznie pełnych beneficjentów przemian transformacyjnych, osób starszych, które już jednak część potrzeb materialnych zaspokoiły.

Wydaje się, że ta postransformacyjna postawa dzieli się na dwa odłamy: spragnione nowych, czystych idei młodsze pokolenie oraz starsze „sieroty po komunizmie” (*homo sovieticus*, chociaż często z identyfikacją skrajnie katolicką) – dla jednych i drugich brak tożsamości jest doskwierającym deficytem.

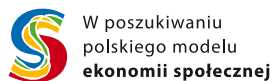
...

Czy rozwój ekonomii społecznej pozwoli choć trochę zmieniać postawy i przeobrażać konflikty społeczne? Czy stworzy szansę na integrację społeczną i spójność oraz budowanie tożsamości tych, którzy dzisiaj czują się jej pozbawieni ... To zależy od także od nas, a najpierw od dobrego zrozumienia otaczającej nas rzeczywistości.

EKONOMIA SPOŁECZNA TEKSTY jest serią wydawniczą prezentującą teksty ważne z punktu widzenia dyskusji o ekonomii społecznej. Seria powstała w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”.

Autorzy tekstów to osoby związane z projektem, osoby aktywnie działające w obszarze ekonomii społecznej, a także przedstawiciele innych środowisk zainteresowanych ekonomią społeczną.

Wszystkie materiały publikowane w serii są dostępne na stronach portalu www.ekonomiaspoleczna.pl.



Niniejszy tekst został udostępniony przez Instytut Rozwoju Służb Społecznych celem publikacji w serii wydawniczej EKONOMIA SPOŁECZNA TEKSTY. Tekst ten pojawił się w serii Ex-Libris Pracownika Socjalnego pt: „Ekonomia społeczna - perspektywa rynku pracy i pomocy społecznej” wydanej w styczniu 2008 roku.

Niniejszy tekst powstał w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL