

Rozdział 10

Aktywizacja zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Justyna Kołodziejczyk

Dynamiczny rozwój technologiczny, zwłaszcza popularyzacja Internetu i środków masowego przekazu, zmiany prawne i polityczno-ustrojowe oraz globalizacja gospodarki światowej – rozumiana jako niwelowanie barier między krajami oraz traktowanie gospodarek krajowych jako zintegrowanego rynku, umożliwiającego swobodny przepływ towarów i kapitału oraz ich racjonalne wykorzystanie (Sporek, 2012: 27), oddziałują w dwojaki sposób na społeczeństwo. Z jednej strony, między innymi dzięki możliwości pracy i kształcenia na arenie międzynarodowej czy elastycznemu zatrudnieniu, ludzie mogą się stale rozwijać i dążyć do poprawy warunków swojego życia. Z drugiej strony, w pogoni za wartościami materialnymi często zapominają o relacjach międzyludzkich, środowisku naturalnym czy o własnym zdrowiu.

Dokonujące się zmiany dają możliwość podnoszenia jakości życia, ale też bardziej uwidaczniają dysproporcje między ludźmi. Szybka wymiana informacji sprzyja pogłębianiu wiedzy, ale również narzuca tempo i kierunek życia. Internet i zapewniona w nim anonimowość umożliwiają swobodne wypowiedanie się o osobach i aktualnych wydarzeniach. W efekcie dochodzi do szerzenia stereotypów, obrażania, a nawet wyłączenia z życia społecznego.

Upředzenia w stosunku do wybranych grup społecznych nie są zjawiskiem nowym, od lat bowiem stanowią przedmiot badań wielu przedstawicieli nauk społecznych. Wynikająca z negatywnych, głęboko zakorzenionych stereotypów niechęć względem niektórych osób nieustannie się rozwija. Stosunkowo często zostaje również przenoszona z domu do miejsca pracy. Zdarza się, że wybrane jednostki już na etapie poszukiwania pracy doświadczają przejawów wykluczenia i dyskryminacji. Podobna sytuacja ma także miejsce podczas świadczenia pracy. Propagowanie idei różnorodności oraz wdrażanie programów zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, skierowanych do wszystkich pracowników, bez względu na występujące między nimi różnice, powinno być jednym z kluczowych celów organizacji. Różnorodny zespół

wypracowuje ciekawsze i bardziej kreatywne rozwiązania (Hasse, 2012: 28). Zadaniem kierowników jest odpowiednie edukowanie pracowników i takie zarządzanie zespołem, które całkowicie wyeliminuje zachowania oraz praktyki dyskryminacyjne. Natomiast głównym działaniem podmiotów polityki społecznej powinna być pomoc i aktywizacja zawodowa osób dotkniętych wykluczeniem społecznym oraz narażonych na nie.

W niniejszym rozdziale zaprezentowano przyczyny i skutki wykluczenia społecznego, podjęto próbę usystematyzowania definicji terminu oraz omówiono obszary i grupy najbardziej narażone na to zjawisko. W dalszej części wykazano najistotniejsze przyczyny braku aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie, a także pokazano korzyści z ich zatrudnienia.

Teoretyczne aspekty wykluczenia społecznego

Termin „wykluczenie społeczne” został wykorzystany po raz pierwszy we Francji w 1974 roku przez jednego z członków francuskiego rządu J. Chiraca – R. Lenoira – podczas próby wyjaśnienia przyczyn konfliktu między pozostającą w odosobnieniu jednostką a ogółem społeczeństwa. Pojęcie to w ciągu kolejnych lat rozprzestrzeniło się niemal we wszystkich krajach europejskich. W artykułach 136 i 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską z 1957 roku problematyka wykluczenia społecznego występuje w kontekście wyłączenia z rynku pracy. W 1988 roku w dokumentach przygotowywanych przez Komisję Europejską podjęto rozważania nad tą tematyką – głównie w odniesieniu do programów przeciwdziałania ubóstwu społeczeństwa (Apanel, Jaworska, 2013: 16).

Chociaż pojęcie marginalizacji funkcjonowało w polskiej literaturze przedmiotu już w latach dziewięćdziesiątych XX wieku, termin „wykluczenie społeczne” zaczął powszechnie występować dopiero w XXI wieku, ukazując złożoność i wielowymiarowość tego zjawiska. Najszerszy zbiór synonimów tego terminu przedstawił R. Szarfenberg. W odniesieniu do wykluczenia społecznego, oprócz powszechnie stosowanych pojęć marginalizacji, marginalności czy ekskluzyji, zaczął wykorzystywać następujące określenia: „wykorzeniecie”, „dyskryminacja”, „wyłączenie”, „izolacja”, „dezorganizacja”, „alienacja”, „dezintegracja”, „separacja”, „odosobnienie”, „niepewność” czy „segregacja” (Szarfenberg, 2008: 12–15). Autor, dokonując próby zdefiniowania istoty problemu wykluczenia, szczególną uwagę zwrócił na cztery główne, bezpośrednio z nim związane elementy: realizowane w niewielkim stopniu lub w ogóle nierealizowane prawa społeczne, umiarkowany dostęp do instytucji

publicznych, dóbr i usług ogólnodostępnych, brak możliwości działania czy sprostania własnym potrzebom, a także brak umiejętności uczestniczenia w życiu społecznym (Spętana, Krzysztofiak, Włodarczyk, 2016: 12).

Formułowane w literaturze przedmiotu definicje wykluczenia społecznego koncentrują się na jego przyczynach i skutkach, na osobach i grupach, które zostały dotknięte zjawiskiem, na obszarach, w których nastąpiło zagrożenie bądź też na wymiarach ekskluzji (Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski, 2003: 21). Najogólniej ujmując, wykluczeniem społecznym nazywany jest całkowity lub częściowy brak możliwości oddziaływania, uczestniczenia czy korzystania z rynków, dóbr, usług, przysługujących praw oraz publicznych instytucji, które powinny być ogólnodostępne (Wejt, 2015: 46–47).

W ujęciu procesowym wykluczenie społeczne obejmuje trzy fazy. Po pierwsze, musi wystąpić w życiu osoby lub grupy zdarzenie, sytuacja czy wypadek, który z jednej strony wpłynie na pogorszenie się jej sytuacji, a z drugiej da początek innym wydarzeniom zmierzającym do degradacji. W początkowym okresie sytuacja ta istotnie nie oddziałuje na życie jednostki wykluczanej, ale wraz z jej nasileniem osoba lub grupa zauważa negatywny wpływ procesu na coraz więcej obszarów jej życia. W momencie, kiedy jednostka nie jest w stanie samodzielnie, bez pomocy osób postronnych, poprawić własnego losu, wstępuje w fazę trzecią i zostaje powszechnie uznawana za wykluczoną społecznie (Bał, 2012: 253).

Wykluczenie społeczne można rozpatrywać również z punktu widzenia „bycia wykluczonym”, czyli traktować je jako stan, w którym dana jednostka lub grupa znajduje się w określonym czasie. Analizuje się wówczas pięć aspektów funkcjonowania jednostek: sferę sytuacyjną (np. byli więźniowie, bezrobotni, bezdomni), sferę poglądów i orientacji (np. innowiercy, osoby z grupy LGBT), sferę biologiczną (np. niepełnosprawni, chorzy, imigranci), sferę środowiskową (np. dzieci z rodzin patologicznych, rozbitych, osoby z terenów wiejskich), a także sferę subiektywną, czyli indywidualne przeświadczenie osoby o byciu wykluczonym (Apanel, Jaworska, 2013: 18–19).

Mimo iż literatura przedmiotu przedstawia szeroki wachlarz definicji omawianego pojęcia, można zauważyć w nich pewne elementy wspólne, pojawiające się w mniej lub bardziej rozbudowanej formie. Są to między innymi:

- 1) odmawianie osobom lub grupom części praw przysługujących całemu społeczeństwu,
- 2) ograniczone uczestniczenie jednostek lub grup w życiu społecznym,
- 3) ubóstwo,
- 4) niewielki dostęp do kapitału, rynków, pracy, dóbr i usług,
- 5) brak możliwości integracji z innymi grupami,

6) pogarszająca się sytuacja osób zagrożonych wykluczeniem (Orłowska, 2011: 3–4).

Biorąc pod uwagę fakt, że w zmieniającym się świecie każdy człowiek może zostać kiedyś wykluczony ze społeczeństwa, nie należy kategoryzować każdej jednostki doświadczającej zjawiska wykluczenia społecznego do tak zwanego marginesu społecznego. Jak zauważa Z. Galor, nie każde wykluczenie musi doprowadzić osobę lub grupę na skraj ubóstwa czy na margines społeczny, w szczególności, jeżeli rozpatruje się zjawisko w skali całego społeczeństwa (Galor, 2013: 28). Dla przykładu: jednostka wykluczona ze struktur danej organizacji wskutek zwolnienia z pracy staje się osobą bezrobotną. Bezrobotni są jedną z najbardziej narażonych na wykluczenie zbiorowości. Jednakże nie oznacza to, że jednostka, która dołączyła do grona osób pozostających bez pracy, automatycznie zostaje zepchnięta na margines społeczny.

Przyczyny i skutki wykluczenia społecznego

Istnieje szereg czynników wpływających na powstanie oraz poszerzanie się omawianego zjawiska. Główne przyczyny wykluczenia społecznego można podzielić na trzy grupy: strukturalne, losowe lub subiektywne. Pierwsze z nich – strukturalne – wynikają z uwarunkowań gospodarczych danego kraju, w tym między innymi z poziomu bezrobocia, zbyt niskich wynagrodzeń, wysokich cen towarów i usług czy polaryzacji biedy i bogactwa. Czynniki losowe są efektem nieprzewidzianych zdarzeń w życiu danej jednostki, które wypłynęły bezpośrednio na jej obecną sytuację społeczną i materialną. Do tej grupy przyczyn można zaliczyć klęski żywiołowe, choroby, wypadki czy rozwody. Czynniki subiektywne zależą od indywidualnych predyspozycji danego człowieka, niskiego poziomu wykształcenia, małej zaradności, nieodpowiednich kwalifikacji, braku chęci pracy lub uzależnienia od płynącej z zewnątrz pomocy (*Poradnik dla osób poszukujących pracy*, 2013: 5).

Bardziej szczegółowe podejście do przyczyn wykluczenia społecznego przedstawia M. Orłowska, która dokonuje ich podziału na sześć grup: biologiczne, społeczne, zdrowotne, ekonomiczne, losowe oraz kompetencyjne. Czynniki są niezależnie od jednostki, niezawinione oraz niedobrowolne. Przyczynami biologicznymi są między innymi skłonność do stosowania środków odurzających, nadużywania alkoholu, niepełnosprawność wrodzona, choroby przekazywane genetycznie oraz wrodzony brak umiejętności współżycia i współdziałania w społeczeństwie. Czynniki społeczne to w szczególności samotność, brak rodziny i osób bliskich, pochodzenie

z terenów wiejskich, przynależność do grup mniejszościowych czy konflikty rodzinne. Przyczyny zdrowotne wynikają z przewlekłych chorób, nabytej niepełnosprawności bądź też uzależnienia od substancji psychoaktywnych. Czynniki kompetencyjne są efektem niskich, niedopasowanych, przestarzałych umiejętności i kompetencji przydatnych do wykonywania obowiązków zawodowych czy poszukiwania pracy na otwartym rynku. Przyczyny losowe można rozpatrywać z punktu widzenia zbiorowości (zatrucie środowiska, katakлизmy, problemy na rynku pracy) lub jednostki (choroby, rozwody, wypadki, tragedie rodzinne). Natomiast czynniki ekonomiczne wynikają z przestępczości, nielegalnego zatrudnienia, ubóstwa, bezdomności, braku umiejętności korzystania z usług publicznych, służby zdrowia, dostępnego systemu edukacji, a także z niezdolności do osiągania dochodów wystarczających do pełnego korzystania z życia społecznego i kulturalnego (Orłowska, 2011: 6–8).

Jak wcześniej wspomniano, wykluczenie społeczne jest zjawiskiem złożonym, wielowymiarowym, jak również dynamicznie się rozwijającym. Istotne jest opracowanie odpowiednich narzędzi służących monitorowaniu, usuwaniu przyczyn oraz przeciwdziałaniu skutkom marginalizacji. Skutki wykluczenia są ściśle skorelowane z przyczynami jego wystąpienia. Niepokojący, a zarazem najbardziej dotkliwy jest tak zwany efekt dziedziczenia niektórych form postępowania w sferze edukacji, kultury, życia rodzinnego, pracy oraz działalności obywatelskiej, w wyniku którego umacnia się styl życia w biedzie oraz styl wyuczonej bezradności. Zakończenie edukacji dzieci na poziomie gimnazjalnym lub niższym skutkuje nieodpowiednim wykształceniem koniecznym do podjęcia legalnego zatrudnienia, a tym samym do pełnienia funkcji społecznych. Ograniczenia powodują, że grupy nimi dotknięte nie mogą korzystać z dóbr wyższego rzędu, podejmować decyzji społecznych, jak również mają niską gwarancję ochrony posiadanego kapitału. Marginalizacja może prowadzić także do pojawienia się stanów depresyjnych, uzależnienia od szkodliwych substancji, nałogów, samoizolacji, złego stanu zdrowia, ograniczonego dostępu do rynku pracy, bezrobocia, bezdomności czy problemów z prawem (Sobczak, 2015: 17).

Grupy i obszary najbardziej narażone na wykluczenie społeczne

Problem wykluczenia społecznego odnosi się w szczególności do grup społecznych, osób lub rodzin, które nie posiadają dostępu do instytucji odpowiedzialnych za wyposażenie, pomnażanie i rozwój kapitału życiowego, a tym

samym nie zostały w ten kapitał wyposażone, odczuwają negatywne skutki przemian społeczno-gospodarczych (kryzysów, masowych upadków przedsiębiorstw), doświadczają przejawów dyskryminacji ze względu na ich wiek, płeć, rasę, orientację, pochodzenie czy niesprawność, żyją w niekorzystnych warunkach bądź też są ofiarami przemocy, wymuszeń czy szantażu (Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski, 2003: 21).

Do grupy osób najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne zalicza się niepełnosprawnych, bezrobotnych, bezdomnych, biednych, młodzież, osoby powyżej 50. roku życia, dzieci, kobiety oraz mniejszości narodowe (*Poradnik dla osób poszukujących pracy*, 2013: 5). Literatura przedmiotu przedstawia bardziej szczegółowy wykaz osób zagrożonych marginalizacją, uwzględniając między innymi (Orłowska, 2011, 4–5):

- 1) osoby o niskim wykształceniu, niskich kwalifikacjach,
- 2) niepracujące kobiety,
- 3) samotnych rodziców (w szczególności kobiety),
- 4) osoby opuszczające zakłady karne,
- 5) dzieci i młodzież zamieszkujące placówki szkolno-wychowawcze,
- 6) dzieci i młodzież z rodzin rozbitych, ze środowisk zaniedbanych,
- 7) osoby niepełnosprawne,
- 8) osoby przewlekle chore,
- 9) samotne osoby starsze,
- 10) imigrantów i przedstawicieli mniejszości narodowych,
- 11) bezrobotnych,
- 12) bezdomnych lub mieszkających w trudnych warunkach,
- 13) ofiary przemocy rodzinnej.

Marginalizacja jest następstwem przemian polityczno-gospodarczych, wpływów środowiska lokalnego oraz indywidualnej niechęci społeczeństwa do określonych grup ze względu na ich odmienność fizyczną, narodowością, seksualną lub kulturową. Biorąc pod uwagę powyższe czynniki, można wyróżnić sześć najbardziej narażonych na wykluczenie obszarów: biologiczny (płeć, wiek, zdrowie), seksualny (odmienność seksualna), indywidualny (pasożytnictwo, niedopasowanie społeczne, brak kapitału życiowego), sytuacyjny (ubóstwo, bezdomność, imigracja, przeszłość kryminalna, bezrobocie, samotne rodzicielstwo), kulturowy (odmienność etniczna, religijna) oraz środowiskowy (enklawy biedy, rodziny patologiczne, wychowanie instytucjonalne) (Apanel, Jaworska, 2013: 32–34).

Aktywizacja zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Osoby narażone na wykluczenie społeczne lub nim dotknięte to grupa zróżnicowana pod względem wieku, kwalifikacji, wykształcenia czy sytuacji materialnej. Jednakże wśród nich jest wiele osób posiadających predyspozycje do pracy na wysokich stanowiskach, mających duże możliwości i olbrzymi potencjał. Pozbawienie ich szansy zatrudnienia wpływa negatywnie na ich poczucie własnej wartości, pogarsza często już złą sytuację materialną oraz zniechęca do rozwoju i dalszego poszukiwania pracy. Z drugiej strony kierowanie się stereotypami czy głęboko zakorzenioną niechęcią do wybranych grup pozbawia pracodawców możliwości zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników, którzy są w stanie jednocześnie realizować swoje zamierzenia i przyczynić się do osiągnięcia sukcesu przez całą organizację.

Jednym z najważniejszych celów polityki społecznej jest stworzenie osobom dotkniętym zjawiskiem wykluczenia odpowiednich warunków pozwalających im na pełne uczestniczenie w życiu społeczno-gospodarczym. Proces ten nazywany jest inkluzją społeczną. Konieczne jest współdziałanie sektora publicznego i prywatnego w zakresie opracowywania programów przeciwdziałania marginalizacji, wsparcia i aktywizacji zawodowej osób zagrożonych omawianym zjawiskiem. Tworzenie strategii należy rozpocząć od odpowiedniego ulokowania ich w czasie i przestrzeni. Cały proces jest czasochłonny, dlatego też oczekiwanie rezultatów działań w krótkim okresie jest nieracjonalne. Warto też uświadamiać społeczeństwo o postępującym problemie, aby znając sytuację osób dotkniętych wykluczeniem, mogło udzielać im stosownej pomocy, chętniej z nimi współpracowało oraz reagowało na akty przemocy i przejawy dyskryminacji (Sobczak, 2015: 55–57).

Wykonywanie obowiązków zawodowych daje człowiekowi możliwość rozwoju, samorealizacji, poczucie spełnienia oraz pewnego rodzaju prestiż i poparcie innych ludzi. Dlatego też aktywizacja zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem powinna być zasadniczym punktem przeciwdziałania zjawisku. Niemniej jednak grupy nim dotknięte rzadziej otrzymują i podejmują zatrudnienie. Przyczyny braku aktywności zawodowej można podzielić na:

- 1) bariery wewnętrzne,
- 2) psychospołeczne skutki braku pracy,
- 3) przeszkody wynikające z alkoholizmu i stosowania innych substancji uzależniających,
- 4) bariery zewnętrzne,
- 5) utrudnienia powstałe wskutek błędów pracodawców lub projektodawców.

Bariery wewnętrzne wynikają z indywidualnego podejścia osoby do aktywności zawodowej. Brak pracy może spowodować, że kandydat na stanowisko dostrzega w wykonywaniu obowiązków więcej zagrożeń niż korzyści. Często zdarza się, że poszukiwanie pracy i szansa na polepszenie swojej sytuacji wydają się takiej osobie pozbawione sensu, jest ona zniechęcona dotychczasowymi niepowodzeniami, nie ma motywacji do działania, przeżywa stany depresyjno-lękowe. Niektóre osoby boją się nawiązywać nowe znajomości, nie chcą rozmawiać o życiu osobistym, nie potrafią wyrażać własnego zdania i przyjmować krytyki, nie integrują się z innymi, izolując się w ten sposób od potencjalnych współpracowników. Długotrwały brak aktywności zawodowej może powodować obawy przed zaburzeniem wypracowanego rytmu dnia czy utraty dotychczasowej pomocy po podjęciu zatrudnienia. Wykluczenie z życia społecznego skutkuje niekiedy sięganiem po alkohol i inne środki uzależniające, co w efekcie prowadzi do pogorszenia sytuacji materialnej czy zachowań agresywnych. Duży wpływ na aktywizację zawodową mają ludzie z najbliższego otoczenia. Jeżeli są przedsiębiorczy, pracują, są otwarci na nowe projekty, istnieje większe prawdopodobieństwo, że osoby dotknięte marginalizacją podejmą kroki zmierzające do zatrudnienia. Istotne znaczenie ma również podejście pracodawców. Decyzja o otrzymaniu pracy powinna zostać podjęta w oparciu o posiadane umiejętności i kwalifikacje (*Człowiek – najlepsza inwestycja...*, 2010: 10–19).

Praca w życiu człowieka odgrywa zasadniczą rolę. Warunkiem koniecznym do osiągnięcia zamierzonych przez pracodawców celów jest odpowiednie dopasowanie działań do ich odbiorców. Reintegracja zawodowa osób dotkniętych wykluczeniem społecznym powinna składać się z przemyślanych, zintegrowanych, kompleksowych czynności, umożliwiających uczestniczenie jednostki w życiu zawodowym. Punktem wyjścia do aktywizacji zawodowej powinna być diagnoza potrzeb indywidualnych i grupowych. W oparciu o zgromadzone dane należy zaplanować rozwiązania skierowane do konkretnych osób. Działania te mogą być związane z organizowaniem szkoleń, kursów doszkalających, poradnictwem zawodowym, pośrednictwem pracy lub wsparciem finansowym na otwarcie własnej działalności gospodarczej. Dodatkowo można skierować osoby do różnego rodzaju programów specjalnych, prac interwencyjnych, robót publicznych czy działań zleconych przez urząd pracy (Sobczak, 2015: 62–67).

Jednakże osoby zagrożone wykluczeniem bardzo często same podejmują wysiłek poszukiwania pracy, wysyłając swoje aplikacje do wybranych pracodawców. Organizacje powinny zapewnić wszystkim kandydatom równe szanse w dostępie do zatrudnienia, szkoleń, awansów, czynników motywa-

cyjnych i działań adaptacyjnych, bez względu na ich indywidualne cechy, takie jak: wiek, płeć, pochodzenie, orientacja seksualna czy sytuacja materialna. Różnorodny zespół jest bardziej pomysłowy, skłonny wypracować nowatorskie rozwiązania. Dodatkowo jest w stanie lepiej zrozumieć współczesnego klienta, który również jest bardzo zróżnicowany. Zatrudnienie różnorodnych pracowników przynosi szereg korzyści, w tym poprawę wizerunku firmy czy osiągnięcie przez nią przewagi nad konkurentami. Ponadto pracodawca zyskuje pracowników o dużym potencjale i olbrzymich możliwościach.

Jednostki narażone lub dotknięte zjawiskiem wykluczenia społecznego posiadają szereg mocnych stron, które mogą przyczynić się do osiągnięcia sukcesu. W literaturze przedmiotu najczęściej wymieniane są takie cechy, jak zdyscyplinowanie, duża determinacja, silna motywacja, przedsiębiorczość, operatywność, empatia, duże doświadczenie życiowe, świadomość i dojrzałość do wprowadzania zmian, odnajdywanie się i radzenie sobie w trudnych sytuacjach, umiejętność poszukiwania nowych rozwiązań, odwaga, dyspozycyjność, radzenie sobie ze stresem, umiejętność zarządzania stresem, brak złych nawyków w kontekście pracy, elastyczność, sumienność, dokładność, nastawienie na rozwój i przede wszystkim lojalność wobec pracodawcy, który dał im możliwość zawodowego realizowania się (*Poradnik dla osób poszukujących pracy*, 2013: 9–159).

Zarządzanie różnorodnymi pracownikami wymaga odpowiedniego podejścia, zapewniającego pełne wykorzystanie posiadanych przez nich umiejętności i kwalifikacji. Właściwy stosunek do zarządzania różnorodnością w danej organizacji powinien zmierzać do stworzenia miejsca pracy, w którym każdy pracownik czuje się spełniony, doceniany, identyfikuje się z firmą i wyznawanymi w niej wartościami, nie jest dyskryminowany oraz ma zagwarantowane wszystkie potrzebne narzędzia i materiały do pracy (Kondraciuk, 2014).

Podsumowanie

Biorąc pod uwagę tempo i kierunek dokonujących się zmian społeczno-gospodarczych oraz fakt, że każdy człowiek może w dowolnym momencie zostać wyłączony ze społeczeństwa lub jego części, warto przeanalizować dotychczasową sytuację osób narażonych lub dotkniętych zjawiskiem wykluczenia społecznego oraz opracowywać strategie i programy włączające je w życie społeczno-gospodarcze i aktywizujące je zawodowo.

Aktywizacja zawodowa ma dla osób dotkniętych zjawiskiem marginalizacji szczególne znaczenie. Dzięki pracy zarobkowej podnoszą one swój

standard życia oraz zwiększają poczucie własnej wartości, mają możliwość samorealizacji i włączenia się w życie społeczne, minimalizują zagrożenie egzystencji, a także poprawiają swój stan zdrowia – zarówno fizyczny, jak i psychiczny.

Organizacje, które z jednej strony podejmują działania na rzecz propagowania koncepcji równych szans w zakresie zatrudniania, awansowania, wynagradzania dla wszystkich pracowników, poszanowania ich różnorodności, natomiast z drugiej strony – zachowując spójność między głoszonymi ideaми a faktycznym postępowaniem – formułują programy zarządzania różnorodnością dostępne dla każdego zatrudnionego, nawet pochodzącego z grupy objętej wykluczeniem społecznym, postrzegane są jako bardziej wiarygodne, otwarte na zmiany i nowoczesne. Dodatkowo cieszą się pozytywnym wizerunkiem nie tylko na rynku pracy, przyciągając w ten sposób najlepszych pracowników. W rezultacie minimalizują koszty rekrutacji oraz ograniczają koszty fluktuacji i absencji pracowniczej.

Podsumowując, zawarta w opracowaniu teoretyczna analiza wykluczenia społecznego, jego głównych przyczyn oraz grup zagrożonych zjawiskiem nie tylko dostarczy zarządzającym organizacjami i ich pracownikom kluczowych informacji na temat ekskluzji – pomoże również uświadomić tym osobom, jaką rolę pełni aktywizacja zawodowa w życiu wykluczonych oraz wskaże korzyści wynikające z ich zatrudniania i pomocy w trudnej sytuacji życiowej.

Bibliografia

- Apanel D., Jaworska A. (red.) (2013), *Obszary wykluczenia społecznego – sfera biologiczna i środowiskowa*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Bal I. (2012), *Marginalizacja i wykluczenie społeczne jako bariera rozwoju regionalnego*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 28.
- Człowiek najlepsza inwestycja. Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* (2010), Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Galor Z. (2013), *Nowa alienacja: kiedy wykluczeni stają się zmarginalizowani*, [w:] A.M. Kłonkowska, M. Szulc (red.), *Społecznie wykluczeni. Niewygodni, nienormalywni, nieprzystosowani, nieadekwatni*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Hasse J. (2012), *Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami: pozyskiwanie utalentowanych pracowników i ich adaptacja w środowisku pracy*, Oficyna a Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kondarciuk J. (2014), *Promowanie i zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy*, <http://info.mergeto.pl/2014/09/promowanie-i-zarzadzanie-roznorodnoscia-w-miejscu-pracy/> [dostęp: 24.01.2017].
- Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski (2003), <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/mps/NSIS.pdf> [dostęp: 20.01.2017].

- Orłowska M. (2011), *Wykluczenie społeczne*, Projekt Podlaska Sieć Partnerstw na rzecz Ekonomii Społecznej, http://www.pes.efort.pl/do_pobrania/2011/wykluczenie_spoeczne.pdf [dostęp: 20.01.2017].
- Poradnik dla osób poszukujących pracy. Problemy grup zagrożonych wykluczeniem* (2013), Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź.
- Sobczak M. (2015), *Spółdzielczość socjalna jako metoda ograniczania wykluczenia społecznego w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego*, rozprawa doktorska, Łódź.
- Spętana J., Krzysztofiak D., Włodarczyk E. (red.) (2016), *Od wykluczenia do wsparcia. W przestrzeni współczesnych problemów społecznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- Sporek T. (2012), *Procesy globalizacji we współczesnej gospodarce światowej*, [w:] B. Skulska, W. Michalczyk, M. Domiter (red.), *Globalizacja i regionalizacja w gospodarce światowej. Księga jubileuszowa Profesora Jana Rymarczyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Szarfenberg R. (2008), *Pojęcie wykluczenia społecznego*, [w:] M. Duda, B. Gulla (red.), *Przeciw wykluczeniu społecznemu*, Wydawnictwo Naukowe PAT, Kraków.
- Wejt A. (2015), *Polityka społeczna w walce z wykluczeniem społecznym*, [w:] J. Przywojska (red.), *Samorządowa polityka społeczna. Wyzwania i działania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

