

 Marek Rymsza¹

 <https://orcid.org/0000-0002-8419-8813>

UNIwersYTET WARSZAWSKI

Inkluzja społeczna przez pracę – dwa modele

 <https://doi.org/10.15633/9788383701073.15>

Rosnące zainteresowanie problematyką aktywizacji zawodowej, czy ujmując nieco szerzej – reintegracją zawodową i społeczną, określaną w międzynarodowej literaturze przedmiotu mianem *activation services*², łączy się z docenieniem roli sektora ekonomii społecznej, tak w gospodarce, jak i w życiu społecznym³. Podstawowe podmioty tego sektora to przedsiębiorstwa społeczne, a istotną ich część stanowią przedsiębiorstwa integracji społecznej przez pracę (ang. *work integrated social enterprises* – WISE)⁴. Misją WISE jest, najkrócej

-
- 1 Socjolog, doktor habilitowany nauk humanistycznych, prof. ucz. na Uniwersytecie Warszawskim, gdzie kieruje Zakładem Socjologicznych Analiz Polityk Publicznych w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych.
 - 2 M. Rymsza, *Aktywna polityka społeczna w Europie. Activation services i nie tylko*, [w:] A. Karwacki, T. Kaźmierczak, M. Rymsza, *Reintegracja. Aktywna polityka społeczna w praktyce*, Warszawa 2014.
 - 3 J. Defourny, P. Develtere, *Ekonomia społeczna: ogólnoswiatowy trzeci sektor*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne. Antologia kluczowych tekstów*, wybór J. Wygnański, Warszawa 2008.
 - 4 C. Davister, J. Defourny, O. Gregoire, *Przedsiębiorstwa społeczne integracji zawodowej (WISE)*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne. Antologia kluczowych tekstów*, wybór J. Wygnański, Warszawa 2008.

rzecz ujmując, tworzenie miejsc pracy dla ludzi wypadających z rynku pracy lub mających trudności, żeby na tym rynku w ogóle się znaleźć. Niska zdolność zatrudnieniowa (ang. *employability*)⁵ tych osób wynika z różnych ich obiektywnych ograniczeń, takich jak niepełnosprawność, zły stan zdrowia i inne, a *activation services* mają za zadanie zdolność tę podwyższyć.

W statystyce publicznej dotyczącej problematyki aktywności ekonomicznej ludności wyróżnia się trzy grupy kategorialne. Pierwsza grupa to zatrudnieni, czyli ci, którzy systematycznie wykonują pracę zarobkową. Drugą grupę stanowią bezrobotni, a trzecią – osoby nieaktywne ekonomicznie. Dla podjętych tu rozważań istotne jest rozróżnienie grupy drugiej i trzeciej. Bezrobotny to w ujęciu ekonomicznym aktywny uczestnik rynku pracy – taki człowiek, co prawda, nie pracuje zarobkowo, ale jest zdolny do pracy i pracy tej szuka. Pozostaje zaś niezatrudniony, bo pracy nie może znaleźć. Natomiast nieaktywnym ekonomicznie jest ktoś, kto nie pracuje, bo nie jest zdolny do pracy albo, będąc zdolnym, pracy nie szuka. I tym samym pozostaje poza rynkiem pracy. WISE, realizując *activation services*, udzielają wsparcia osobom z grupy drugiej i trzeciej. Ale ich kluczową rolą jest odbudowywanie zdolności zatrudnieniowej osób z grupy trzeciej, pozostających w dużej mierze poza polem zainteresowania publicznych służb zatrudnienia oraz podmiotów rynkowych specjalizujących się w usługach szkoleniowych, pośrednictwie pracy czy doradztwie zawodowym, a adresujących swe działania do osób z grupy drugiej. Dodajmy, że systemy wsparcia osób bezrobotnych we współczesnych państwach dobrobytu są wysoce technokratyzowane i w sporej mierze skomercjalizowane⁶. Tak formatowanym *activation services* umykają aspekty etyczne i socjo-kulturowe związane z pracą i podnoszeniem oraz przywracaniem zdolności do jej wykonywania. WISE w swej działalności te aspekty uwzględniają, a przynajmniej powinny to robić. I to jest ich (potencjalna) społeczna wartość dodana.

Wartość tę dostrzega społeczne nauczanie Kościoła katolickiego dotyczące pracy, którego punktem wyjścia była refleksja nad warunkami wykonywania pracy najemnej w dobie wczesnego kapitalizmu. Chrześcijańską refleksję na tym polu zainicjował w 1891 roku papież Leon XII encykliką *Rerum novarum*. Dokument ten miał znaczący wpływ na rozwiązywanie XIX-wiecznej

5 T. Kaźmierczak, *Zatrudnialność. Pojęcie, pomiar, implikacje...*, dz. cyt..

6 R. van Berkel, D. Caswell, P. Kupka, F. Larsen (red.), *Frontline Delivery of Welfare-to-Work Policies in Europe*, New York 2017.

kwestii społecznej. Kwestia społeczna okresu rewolucji przemysłowej spod znaku maszyn parowych była w swej istocie kwestią robotniczą. Robotnicy najemni pracujący w kopalniach, hutach, walcowniach i fabrykach – wszędzie tam, gdzie wykorzystywano maszyny parowe – znajdowali się w sytuacji z dzisiejszej perspektywy wręcz beznadziejnej. Niskopłatna praca najemna wykonywana w niezwykle uciążliwych warunkach nie pozwalała im utrzymać na choćby minimalnym godnościowym poziomie życia rodziny ani nawet siebie. Praca kobiet i dzieci w fabrykach była odzwierciedleniem sytuacji, w której każdy członek robotniczej rodziny zarabiał na siebie. Otrzymywane wynagrodzenie za pracę prostą pozwalało bowiem jedynie pokryć koszty, jak to się wówczas określało, odtworzenia siły roboczej, czyli w języku dzisiejszego dyskursu – utrzymania *employability* samych zatrudnionych. Rodziny robotnicze żyjące w warunkach nędzy w rozrastających się ośrodkach przemysłowych tworzyły środowiska tzw. *lumpenproletariatu*.

We współczesnych państwach dobrobytu lumpenproletariuszy nie ma. Rozwiązano bowiem kwestię robotniczą, przy istotnym zaangażowaniu ludzi Kościoła, przez ucywilizowanie warunków pracy najemnej oraz dzięki wprowadzeniu świadczeń socjalnych na wypadek utraty przez pracowników zdolności zatrudnieniowej, a także ustanowieniu świadczeń rodzinnych adresowanych do osób pozostających na utrzymaniu pracowników⁷. Dzieciom z rodzin robotniczych stworzono zaś warunki do edukacji w ramach powszechnych systemów oświaty. Zapewniono też powszechny dostęp obywateli do opieki zdrowotnej oraz uruchomiono szereg innych rozwiązań socjalnych. Ale mniej więcej ćwierć wieku temu odkryto *prekariat* jako nową defaworyzowaną warstwę społeczną, rozrastającą się w państwach dobrobytu pod koniec XX wieku, w okresie dominacji ekonomii neoliberalnej⁸. Prekariusze to ludzie wykonujący prace dorywcze, bez kodeksowej umowy o pracę. Dziś tę pracę mają, jutro już niekoniecznie; wynagrodzenie otrzymują niezadowolające, a szans na awans czy rozwój zawodowy brak. Wykonywana przez nich praca to praca niestabilna, w gruncie rzeczy *byle jaka*, kolokwialnie określana jako zatrudnienie na *kontraktach śmieciowych*.

Dodajmy, że tak jak pojawienie się w XIX wieku lumpenproletariatu w robotniczych dzielnicach ośrodków przemysłowych trafnie powiązano

7 P. Flora, A. J. Heidenheimer (red.), *The Development of Welfare States in Europe and America*, New Brunswick & London 1981.

8 G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2020.

z procesami technologicznymi ówczesnej rewolucji przemysłowej, tak umasowienie współczesnego prekariatu związane jest z dokonującą się na naszych oczach rewolucją informatyczną. Rewolucja IT uelastycznia rynki pracy, przekształca stosunki pracy, wyprowadzając pracę zarobkową z tradycyjnych zakładów pracy, rozluźnia relacje między pracownikami i pracobiorcami, ograniczając odpowiedzialność tych drugich za warunki pracy. W ostatnich latach rosną obawy, że inteligentne maszyny znacznej części ludzi pracę wręcz *zabiorą*. Zauważmy, że maszyny AI postrzegane są dzisiaj z podobną rezerwą i niepokojem jak kiedyś maszyny parowe.

Pojawia się pytanie, jak ucywilizować współczesne rozwiązania technologiczne na rynku pracy. Skoro można było ucywilizować rewolucję przemysłową, rezygnując z prób zatrzymania rozwoju ówczesnych nowatorskich rozwiązań technologicznych, to może warto w podobny sposób ucywilizować rewolucję informatyczną? Nie próbować zastopować proces upowszechniania rozwiązań IT i AI, które rewolucja informatyczna ze sobą przynosi, a raczej humanizować korzystanie z nich na rynku pracy (i nie tylko tam). W moim przekonaniu zadanie to mieści się w nurcie ekologii integralnej zaprezentowanej przez papieża Franciszka na łamach encykliki *Laudato si*⁹, a mającej na celu rozwiązanie XXI-wiecznej kwestii ekologicznej.

Dla zrozumienia, dlaczego sytuację prekariuszy i osób wypychanych z rynku pracy warto postrzegać jako składową szerszej kwestii ekologicznej, przywołam ewolucję chrześcijańskiej myśli społecznej w odniesieniu do pracy. W *Rerum novarum* praca postrzegana była przez pryzmat prawa do godziwego zarobkowania. W ujęciu Leona XIII praca godziwa (dzisiaj powiedzielibyśmy praca godna – ang. *decent work*) to praca wykonywana w warunkach odpowiadających godności człowieka i zapewniająca wynagrodzenie, które pozwala pracownikowi utrzymać rodzinę (papieski postulat płacy sprawiedliwej). Oba te aspekty godnej pracy nadal są obecne w społecznym nauczaniu Kościoła; szczególnie mocno eksponował je Jan Paweł II. Warto przywołać tu jego encyklikę *Laborem exercens*¹⁰, a także opublikowaną w stulecie *Rerum novarum*, encyklikę *Centessimus annus*¹¹. Ale Jan Paweł II dodał w rozważaniach o pracy aspekt trzeci, antropologiczny. Godna praca to w jego ujęciu praca sprawcza, która niejako *uczłowiecza*. Zdolność do tak rozumianej pracy jest

9 Franciszek, Encyklika *Laudato si*⁹, 2015.

10 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 1981.

11 Jan Paweł II, Encyklika *Centessimus annus*, 1991.

przymiotem wyróżniającym człowieka jako *osobę*. Starotestamentowe „Czyńcie sobie ziemię poddaną” (Rdz 1, 28) Jan Paweł II rozumie nie jako formułę boskiego przyzwolenia na niczym niekrępowaną eksploatację przyrody, ale jako powołanie do wykonywania pracy sensownej, potrzebnej innym. W języku Jana Pawła II praca nie jest ani nakazana, ani dana, ale *zadana*. W ujęciu chrześcijańskiego personalizmu nie jest ona narzędziem eksploatacji przyrody czy jednych ludzi przez drugich, ale narzędziem ucłowieczania osób pracę tę wykonujących. Praca w tym ujęciu jest wytwarzaniem dóbr potrzebnych innym, jest więc rodzajem twórczości. Tak pojmowana praca upodabnia człowieka do Boga będącego Stwórcą wszechrzeczy, gotowym jednak współdziałać z ludźmi w dziele *creatio continua*. Najmocniej wybrzmiewa to ujęcie na łamach *Laborem exercens*.

Z tej antropologicznej perspektywy warto przywołać i rozważyć znaną maksymę św. Pawła: „Kto nie chce pracować, niech też nie je” (2 Tes 3, 10). Jest ona przywoływana w rozważaniach dotyczących ekonomii społecznej, ale – w moim przekonaniu – w dosyć opacznym rozumieniu. „Kto nie chce pracować” jest bowiem często używane jako argument na rzecz podejścia sankcyjnego, *de facto* za przymusem pracy. Warto raz jeszcze wrócić do Leona XIII, bo on rozumiał stanowisko św. Pawła inaczej. „Kto nie chce pracować, niech też nie je” na kartach *Rerum novarum* transponowane jest bowiem w „Kto pracuje, niech je”. Jeżeli podejmujesz pracę, to powinieneś móc utrzymać siebie i swoją rodzinę w sposób godny. I jest to podejście jak najbardziej Pawłowe. Św. Pawłowi chodziło bowiem o stan, w którym człowiek „pracując w spokoju”, „własny chleb je” (por. 2 Tes 3, 12). „Praca w spokoju” to *praca godna*, a dostęp do „własnego chleba” to Leonowy postulat *płacy sprawiedliwej*.

Co to znaczy uczestniczyć czynnie w *creatio continua*? Istotę tego uczestnictwa przybliżają nam doświadczenia WISE. Badania z zakresu nauk społecznych, a zwłaszcza studia socjologiczne, prowadzone na przełomie XX i XXI wieku odkryły problem wykluczenia w europejskich społeczeństwach dobrobytu¹². Wykluczenia rozumianego wielowymiarowo – jako problem społeczny niesprowadzany do aspektu *stricte* ekonomicznego. Konstatacja wynikająca z tych badań jest następująca: we współczesnych społeczeństwach dobrobytu żyją ludzie wykluczeni społecznie. Ludzie ci mają dostęp do świadczeń socjalnych, nie są więc biedni w rozumieniu ekonomicznym. Ale podlegają

12 A. Woodwarth, M. Kohli (red.), *Inclusion and Exclusion in European Societies*, London 2001.

procesom społecznej marginalizacji prowadzącym do wykluczenia z uczestnictwa w wielu aspektach życia zbiorowego. A czynnikiem marginalizacji jest długookresowe pozostawanie poza rynkiem pracy lub wykonywanie na tym rynku wspomnianej już *pracy śmieciowej*. Ujmując to syntetycznie, badania zilustrowały wagę pozaekonomicznych funkcji pracy dla społecznego funkcjonowania jednostek¹³.

Praca zawodowa z perspektywy socjologicznej nie jest tylko zarobkowaniem. W funkcji zarobkowej pracę można zastąpić świadczeniami pieniężnymi. I to właśnie osiągnięto w państwach dobrobytu. Mogłoby się wydawać, że skoro infrastruktura dobrobytu, współtworzona przez instytucje rynku pracy i instytucje systemu zabezpieczenia społecznego, zapewnia dostęp do dochodu rozporządzalnego (płaca lub świadczenia socjalne), to sprawa godnych warunków życia jest załatwiona. Otóż nie jest załatwiona. Badania dowiodły, że życie ludzi długotrwale niepracujących odróżnia się od życia tych, którzy pracują w wielu pozaekonomicznych aspektach. Praca organizuje codzienne funkcjonowanie, jest rodzajem *szkieletu aktywności*, do którego dołączamy różne aktywności niezarobkowe. Człowiekowi bez pracy inaczej biegnie czas, wbrew pozorom może mu się wydawać, że ma go mniej, a nie więcej; ujmując to kolokwialnie, bez pracy w dłuższym horyzoncie czasowym *dni się rozłączą*. Czas jest bowiem kategorią dookreślaną przez czynniki społeczne, jego bieg jest społecznie strukturyzowany. A praca zawodowa to nie tylko codzienne zarabkowanie, to także przestrzeń nawiązywania społecznych relacji, budowania prestiżu czy rozwoju osobistego, nie tylko w wymiarze zawodowym.

Polityka aktywizacji uwzględnia wsparcie w dwóch wymiarach: (re)integracji zawodowej i (re)integracji społecznej, uznając komplementarność i przenikanie się obu¹⁴. *Activation serices* – podstawowe narzędzie tak pojmowanej polityki aktywizacji – służą ograniczaniu zjawiska wykluczenia społecznego uwarunkowanego innymi czynnikami niż brak dochodu, a w pierwszej kolejności mają za zadanie uruchomienie procesu inkluzji społecznej przez pracę. Kluczową rolę w realizacji tego zadania odgrywają WISE. WISE, aby zapewnić miejsca pracy osobom o różnych deficytach, ograniczeniach i niskim poziomie *employability*, starają się prowadzić efektywną ekonomicznie działalność

13 I. Glorieux, *Paid Work: A Crucial Link Between Individuals and Society?*, [w:] P. Littlewood [i in.] (red.), *Social Exclusion in Europe. Problems and Paradigms*, Ashgate, Aldershot 2000.

14 A. Karwacki, *Papierowe skrzydła. Rzecz o spójnej polityce aktywizacji*, Toruń 2010.

na rynku, przy rezygnacji z dążenia do maksymalizacji zysku. To je odróżnia z jednej strony od organizacji dobroczynnych (prowadzenie działalności gospodarczej), a z drugiej od firm komercyjnych (formuła *not-for-profit*)¹⁵.

W kręgach decydentów publicznych i w środowiskach organizatorów *activation services* od lat toczony jest spór o to, czy w ramach programów aktywizujących można stosować instrumenty wsparcia warunkowego typu: „Otrzymasz wsparcie socjalne, o ile będziesz pracować”¹⁶. Jedni stoją na stanowisku, że są to praktyki niedopuszczalne¹⁷; zdaniem innych wsparcie warunkowe jest niezbędnym elementem mobilizowania do podjęcia pracy przez osoby długookresowo nieaktywne ekonomicznie¹⁸.

Z perspektywy chrześcijańskiego personalizmu praca jako aktywność *zadana* ludziom obdarzonym wolną wolą jest moralną powinnością, ale nie przymusem¹⁹. Zarazem mobilizowanie do pracy jest uprawnione, o ile spełnia określone standardy etyczne, a przede wszystkim nie wiąże się z przedmiotowym traktowaniem osób aktywizowanych. Innymi słowy, kluczowe dla oceny jakości *activation services* jest przyjęty w nich format mobilizacji. Badania porównawcze pozwalają zrekonstruować dwa modele aktywizacji²⁰: (1) model *empowerment*, wpisujący się w szersze ramy państwa dobrobytu jako państwa dążącego do zapewnienia wielowymiarowego dobrostanu²¹ ogółowi obywateli oraz (2) model zarządzania *underclass*, wpisujący się w ramy państwa dobrobytu jako *workfare state*²², które koncentruje się na zapewnieniu obywatelom dostępu do pracy.

15 K. S. Alter, *Typologia przedsiębiorstwa społecznego*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne. Antologia kluczowych tekstów*, wybór J. Wygnański, Warszawa 2008.

16 A. Moreira, *The activation dilemma. Reconciling the fairness and effectiveness of Minimum Income Schemes in Europe*, Bristol 2008.

17 J. F. Handler, Y. Hasenfeld, *Blaming welfare, ignore poverty and inequality*, Cambridge 2007.

18 L. M. Mead, *From welfare to work. Lessons from America*, London 1997 (Choice and Welfare, 39).

19 Ewolucja chrześcijańskiej refleksji and etyką pracy obejmuje wątek od rozumienia powinności pracy jako obowiązku człowieka wobec społeczeństwa do akcentowania powinności jako aktywności uczłowieczającej i włączającej w życie społeczne. Por. J. Majka, *Rozważania o etyce pracy*, Wrocław 1986; Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*.

20 A. Karwacki, M. Rymśa, *Empowerment and Underclass Management as Two Activation Modes*, „Social Policy” 2023 nr 1.

21 W języku angielskim słowo *welfare*, tłumaczone na język polski jako „dobrobyt”, pochodzi od *well-being*, tłumaczonego jako „dobrostan”.

22 Angielskojęzyczny idiom *workfare* jest transpozycją *welfare*, którą w języku polskim dobrze oddaje fraza „praca zamiast zasiłku”.

W uproszczeniu, w modelu *empowerment* mobilizacja do aktywności jest czynnikiem upodmiotawiającym²³. Chodzi o to, aby człowiek wspierany odzyskał kontrolę nad swoim życiem, potrafił sprostać pojawiającym się wyzwaniom. Mówimy tu: „Człowieku, twoje zachowanie zawsze ma określone konsekwencje. Kształtujesz swoją sytuację życiową nie tylko przez działanie, ale także przez rezygnację z działania, postawę bierną”. Oferowane wsparcie ma prowadzić do sytuacji, w której człowiek, pomimo różnych swoich deficytów i ograniczeń, możliwie w pełny sposób uczestniczy w życiu społecznym. Praca jest postrzegana jako narzędzie inkluzji. Aktywizacja ma prowadzić do życiowego usamodzielnienia. Chodzi w niej o to, by wspierany człowiek, dzięki podjęciu pracy zarobkowej, „w spokoju własny chleb jadł”, a zarazem odnajdywał się w różnych rolach społecznych: był dobrym rodzicem, sąsiadem, obywatelem. To podejście dominuje w podmiotach typu WISE.

W modelu zarządzania *underclass* mobilizowanie do pracy ma charakter wysoce technokratyczny i zarazem uprzedmiotawiający. W działaniach aktywizujących niemal „wszystkie chwytły są dozwolone”. Następuje koncentracja na aktywizacji zawodowej w myśl hasła: „Po pierwsze, praca”. Przy czym praca nie jest tu drogą do integracji społecznej, tylko uniknięciem sytuacji bycia na utrzymaniu innych, zwłaszcza przy wykorzystaniu środków publicznych. Aktywizacja bezrobotnych i osób pozostających poza rynkiem pracy ma docelowo ograniczyć wydatki socjalne państwa. Realizatorami *activation services* są tu w dużej mierze podmioty komercyjne, wynagradzane w myśl formuły *New Public Management*: „Płacimy za rezultaty, nie procedury”. Zakontraktowane na takich warunkach firmy wręcz wymuszają na klientach aktywizację zawodową, choćby chwilową, byle tylko wykazać się rezultatami. Czy praca jest sensowna, czy przekłada się na określone korzyści społeczne i czy zatrudniony zdoła ją utrzymać, nie ma tu większego znaczenia.

Doświadczenia WISE potwierdzają, że istotą pracy jest wytwarzanie dóbr potrzebnych innym. Przytoczę tu pozyskaną w rozmowie osobistej relację specjalisty z warsztatu terapii zajęciowej. Uczestnicy WTZ uczyli się technik malowania na szkłe i wyrobach glinianych. Produktów warsztatu nie wolno było sprzedawać, bo uczestnicy – osoby z niepełnosprawnością intelektualną mający orzeczenie o niezdolności do pracy – nie mogli partycypować w działalności gospodarczej. Ale organizowano aukcje dobroczynne, na które

23 Angielski czasownik *to empower* znaczy „wzmocnić” i zarazem „upodmiotowić”.

trafiała część wytworzonych w warsztacie produktów. Terapeuta podkreślił, że uczestnicy warsztatów zupełnie inaczej podchodzili do swych zadań, gdy produkty miały trafić na aukcję, a inaczej, gdy ich dzieła kończyły swój żywot na warsztatowym zapleczu. Wartość terapeutyczną miały tylko te pierwsze aktywności. Prowadziły do podnoszenia kompetencji, gdyż postrzegane były przez uczestników warsztatów jako prawdziwa praca – wytwarzanie czegoś potrzebnego innym. Malowanie talerzyków do przysłowiowej szuflady postrzegane zaś było jako zajęcie dla zabicia czasu, do którego nie warto się przykładać.

Tu to jest klucz do zrozumienia inkluzyjnej funkcji pracy – praca jest wytwarzaniem dóbr potrzebnych innym. Długookresowy brak dostępu do pracy dlatego jest tak uciążliwy, dlatego marginalizuje, że ugruntowuje przekonanie, że jest się nikomu niepotrzebnym, że jest się jednostką *społecznie zbędną*. Ten aspekt odnajdujemy także w idei godnego zarobku. Człowiek, który godnie zarabia, może współprowadzić gospodarstwo domowe, zapewniając byt i dobrostan osobom od siebie zależnym. Owocami swej pracy dzieli się z członkami rodziny, a tym samym doświadcza bycia potrzebnym.

Dostęp do sensownej, godnie wynagradzanej, inkluzyjnej pracy jest elementem ekosystemu proponowanego w ramach nurtu ekologii integralnej. Niestety, współczesne rynki pracy w państwach dobrobytu nie współtworzą takich ekosystemów. W ostatnich dekadach rosło na nich zatrudnienie na *kontraktach śmieciowych*. Praca w korporacjach często wiąże się z doświadczeniem eksploatacji. „Gorszy pieniądz” (byle jakie miejsca pracy, gdzie wytwarza się byle jakie produkty) wypiera na rynku „lepszy pieniądz” (stabilne miejsca pracy, gdzie wytwarzane są produkty dobrej jakości). Dopiero praca organizowana w WISE, w gruncie rzeczy na obrzeżach rynku, pozwala dostrzec i docenić istotę pracy w ujęciu Jana Pawła II, jej moc inkluzyjną. Czy można niekorzystną ewolucję współczesnych rynków pracy odwrócić? Czy praca organizowana dla słabszych może czegoś nauczyć komercyjne korporacje? Taką właśnie możliwość zakłada *ekonomia Franciszka*.



