

Daniel Fic

Człowiek pracujący i dylematy zatrudnienia we współczesnym świecie

Problemy Profesjologii nr 2, 29-38

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Daniel Fic

CZŁOWIEK PRACUJĄCY I DYLEMATY ZATRUDNIENIA WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE

Streszczenie

W społeczeństwie obywatelskim, w którym jego członkowie mają równe prawa o charakterze norm obywatelskich, prawo do pracy (zatrudnienie) jest fundamentem wszelkich szans życiowych. Praca wyznacza poziom życia, a jej brak determinuje ubóstwo. Mimo jednoznacznych deklaracji i działań podejmowanych na różnych poziomach decyzyjnych naszej cywilizacji (regionalnych, narodowych, ponadnarodowych) sytuacja w wielu krajach jest wciąż niezadowalająca. W artykule scharakteryzowano siłę roboczą, strefy ubóstwa wskaźniki zatrudnienia i bezrobocia w Polsce i wybranych krajach unijnych oraz regulacje unijne i globalne w tym zakresie.

A WORKING MAN AND DILEMMAS OF EMPLOYMENT IN THE MODERN WORLD

Abstract

In a civil society whose members have equal civil rights, the right to work is a foundation behind life prospects and welfare. The work determines the standard of life, its lack implies poverty. Despite unequivocal declarations and actions taken at different administrative levels of our civilisation (regional, national, supranational), the situation in many countries is still unsatisfactory. This article characterises the labour force, the indicators of poverty and employment in Poland and selected countries of the EU, as well corresponding European and global regulations.

Współczesne społeczeństwa stworzyły setki milionów organizacji, które służą człowiekowi. W organizacjach pracujemy, uczymy się, odpoczywamy, walczymy, modlimy itp. Organizacje, instytucje stają się nam coraz bardziej niezbędne, ponieważ odciążają nas od konieczności samodzielnego załatwiania wielu spraw, a nawet myślenia o nich. Są jednak również takie, które przeszkadzają człowiekowi, a niekiedy nawet go niszczą. Gareth Morgan postrzega współczesne organizacje jako bardzo złożone, niejednoznaczne i pełne paradoksów. Aby je zrozumieć, proponuje myślenie wykorzystujące metafory, w tym również takie, jak: „organizacje są psychicznymi więzieniami”, „organizacje są narzędziami dominacji”¹. Indywiduum, wręcz osaczone pajęczą siecią licznych instytucji i organizacji, poddaje się różnym kompro-

¹ G. Morgan, *Obrazy organizacji*, PWN, Warszawa 1997, s. 14-15.

misom, będącym warunkiem pewnej stabilizacji. Dzięki pracy w takich organizacjach indywiduum (jako *homo faber*) uzyskuje środki na swe i bliźnich funkcjonowanie.

Dylematy rozwoju i powiązania płaszczyzn interesu człowieka pracującego i organizacji biznesowych (korporacji, również globalnych) wymagają interwencjonizmu rządowego, a wszędzie tam gdzie wkracza cywilizacja globalna (lub tylko niektóre jej elementy) również interwencjonizmu ponadnarodowego. Najważniejszym elementem współczesnego zorganizowanego świata w sferze życia publicznego jest państwo, przez Leszka Jerzego Krzyżanowskiego rozumiane w szerokim znaczeniu jako „forma suwerennej organizacji politycznej społeczeństwa zamieszkującego terytorium w określonych granicach – obywatele państwa, w węższym zaś – jako ogół organów władzy państwowej o ogólnokrajowym zasięgu działania oraz organów samorządu terytorialnego wraz z obsługującymi je urzędami (instytucjami), czyli aparat państwowy”². Społeczeństwo obywatelskie tworzą członkowie, którzy mają równe uprawnienia o charakterze norm obywatelskich, gwarantowanych pod groźbą sankcji przez odpowiednie instytucje. Ralf Dahrendorf pisze: „Dążenie do społeczeństwa obywatelskiego i w końcu do światowego społeczeństwa obywatelskiego jest dążeniem do równych praw w konstytucyjnych ramach, które osławiają władzę tak, aby wszyscy mogli cieszyć się obywatelskością jako fundamentem swoich szans życiowych”³.

A równe prawa i szanse życiowe dzisiejszego *homo sapiens globalis* skorelowane są, z jednej strony, z pracą człowieka działającego (*homo faber*), posiadającego zarówno cechy *homo oeconomicus* i *homo sociologicus* oraz z drugiej strony najważniejszymi czynnikami sprzyjającymi globalizacji (dynamiczny rozwój instytucjonalizacji procesów integracji polityczno-gospodarczej: UE, NATO, WTO, OECD; rewolucyjny rozwój środków komunikacji i środków transportu: internet, transport lotniczy; integracja systemów walutowych itd.). Pojawia się potrzeba tworzenia satysfakcjonujących środowisk pracy. A tego sam pracujący nie stworzy. Klasyczne organizacje z „fenomenem zarządu” w XX wieku, (gdzie „przedsiębiorstwo w nowym społeczeństwie – według P. Druckera – to model ludzkości”⁴), podziałem na zarządzających i zarządzanych, pracodawców i pracobiorców staje w opozycji do współczesnego *homo sapiens globalis*.

Model lansowany przez klasyków zarządzania, z P. Druckerem na czele, przestaje już być dominujący – mimo w dalszym ciągu wielkiej sprawności organizacyjnej (a niekiedy i wielkiej bezwzględności) dużych korporacji międzynarodowych. O jakim modelu ludzkości możemy mówić? Z jednej strony, globalizacja i „płaski świat” T. Friedmana bez łańcuchów wszelkiego rodzaju pośredników, a z drugiej, *homo sapiens globalis* i wspólnota lokalna i regionalna połączone pajęczyną Internetu. Być może prawdziwy model ludzkości to *homo*

² L. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty, filozofia, dylematy*, PWN, Warszawa 1999, s. 23.

³ R. Dahrendorf, *Nowoczesny konflikt społeczny*, Czytelnik, Warszawa 1993, s. 69.

⁴ Dla P. Druckera zarządzanie to „szczególny rodzaj działalności, który pozwala przekształcić „niezorganizowany tłum” w efektywną, celowo zorientowaną grupę” – P. Drucker, *A New Discipline, Success*, January-February 1987, s. 18.

sapiens globalis z indywidualnym pakietem (warkoczem) projektów/przedsięwzięć na scenie oglądanej (podglądanej czy monitorowanej) przez innych, mogący się komunikować na bieżąco, który będzie równocześnie, jako *homo faber*, „centralnym ogniwem uwagi” w dokumentach strategicznych na wszystkich poziomach decyzyjnych (od planów działań i strategii regionalnych, narodowych, do ponadnarodowych i globalnych. To indywiduum, komunikując się z otoczeniem według indywidualnych, subiektywnych reguł i schematów, staje się decydem. Nawet decyzje kolegialne czy kolektywne są zawsze jakąś wypadkową decyzji indywiduum. Indywiduum, funkcjonując w grupie, społeczności czy społeczeństwie, poddane jest regułom racjonalności zależnych od czynników socjologicznych, politycznych i psychologicznych oraz od ograniczeń ekonomicznych. Z punktu widzenia socjologa indywiduum znajduje się pod wpływem innych aktorów, ponieważ jest członkiem grupy, a racjonalność zależy od okoliczności, czasu, miejsca, metod (odgórnych, oddolnych), zdolności aktorów itd.⁵. Dla ekonomisty ważne jest postrzeganie indywiduum przez pryzmat praw rynku, jego działań zgodnych z zasadami optymalizacji. Najważniejsze cechy człowieka ekonomicznego i człowieka socjologicznego według W. Morawskiego przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Najważniejsze cechy *homo oeconomicus* i *homo sociologicus*

Lp.	Wymiary	<i>Homo oeconomicus</i>	<i>Homo sociologicus</i>
1	Podmiot	jednostka (indywiduum)	grupa, wspólnota (indywiduum jako członek grupy, wspólnoty)
2	Motywacja	interes własny	wartości (np. tradycja, solidarność, wolność, równość, wiara)
3	Kryteria ocen	racjonalność kalkulacyjna, utylitarne (zysk kontra strata)	wielość racjonalności, nieracjonalności i irracjonalności, normatywne (np. dobre kontra złe)
4	Zasada działania	wolny wybór, ograniczenia twarde (np. kapitał, kadry)	ograniczenia w działaniu (miękkie), działają inni, działania mają rozmaite znaczenia, potęga zwyczajów, nawyków
5	Przestrzeń działania	rynek, sfera prywatna	społeczeństwo (rynek to instytucja społeczna), sfera publiczna
6	Zasada organizacji przestrzeni społecznej	interakcje jednostek, według preferencji i racjonalności proceduralnej	wpływ polityki (władzy), według kryteriów racjonalności substancjalnej (np. sprawiedliwości społecznej)

Źródło: W. Morawski, *Socjologia ekonomiczna*, PWN, Warszawa 2001, s. 33, na podstawie: Coughlin, Etzioni, Lindblom, Smelser, Swedberg.

⁵ W. Morawski, *Socjologia ekonomiczna*, PWN, Warszawa 2001, s. 13.

We wszystkich instytucjach ludzie, współdziałając, komunikują się i wywierają przy tym „wzajem na siebie wpływ i w ten sposób zmieniają swoją osobowość”. Tym samym wszelkie instytucje są również obszarem dla procesów socjalizacji, którym racjonalny *homo oeconomicus* podlega.

„Jedni gloryfikują pracę, inni przeklinają” – pisał T Kotarbiński. „Praca pracy nie równa. Bywa przekleństwem życia, jak znój niewolnika mdlejącego pod batem (...) A bywa też wielką radością życia: mamy na myśli pracę twórczą, inteligentną, ożywczą”⁶. Aby praca była dla człowieka przyjemnością (a może również radością, zabawą), spełniony musi być warunek konieczny, że człowiek ją może mieć lub ma. A z tym jest coraz gorzej, mimo jednoznacznych deklaracji i działań (często tylko prób) podejmowanych na różnych poziomach decyzyjnych naszej cywilizacji. Praca wyznacza poziom życia, a jej brak determinuje ubóstwo. Jeszcze podczas trwania II wojny światowej w 1944 roku społeczność międzynarodowa w Deklaracji Filadelfijskiej MOP przyjmuje następujące zasady: praca nie jest towarem, wolności słowa i zrzeszania się są warunkiem nieodzownym trwałego postępu, ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi zagrożenie dla dobrobytu wszystkich. A do najważniejszych cech gospodarki rynkowej należą dominacja własności prywatnej i konkurencyjne zasady funkcjonowania rynku, w której głównym regulatorem procesów gospodarczych jest samoczynnie działający rynek, mechanizm rynkowy. Mimo, że prymat rynku obowiązuje, to w sytuacjach uznanych za kryzysowe państwo narusza ten mechanizm i pojawia się protekcjonizm z pojęciem solidarności, sprawiedliwości społecznej.

W Preambule Deklaracji Saint-Petersburskiej 2013, przedstawiciele najważniejszych gospodarek świata – G 20, zapisano, że: „Wzmocnienie wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy są naszym priorytetem, i jesteśmy w pełni zobowiązani do podjęcia zdecydowanych działań, aby powrócić na ścieżkę produktywnego pod względem tworzenia miejsc pracy, silnego, trwałego i zrównoważonego wzrostu”. „Jesteśmy zjednoczeni w naszej determinacji – podkreślono w Deklaracji – by stymulować wzrost gospodarczy, dostępny dla wszystkich, oraz tworzyć większą liczbę lepszych miejsc pracy. Bezrobocie i niepełne zatrudnienia, zwłaszcza wśród młodych ludzi, są jednym z głównych wyzwań globalnej gospodarki i absolutnym priorytetem G 20”⁷.

Tworzenie dużej liczby wydajnych miejsc pracy lepszej jakości – podkreślają Liderzy G 20 – znajduje się w centrum polityki naszych państw zmierzającej do osiągnięcia silnego, trwałego i zrównoważonego rozwoju, zmniejszenia ubóstwa i poprawy spójności społecznej społeczeństwa. Zgadzą się także, że: korzystne i stabilne środowisko makroekonomiczne, handel, inwestycje, polityka rynku pracy, zrównoważone finanse publiczne, dobrze rozwinięty i dobrze regulowany system finansowy, a także solidny i skuteczny system ochrony socjalnej będący podstawą wzrostu gospodarczego, zapewniającego tworzenie nowych miejsc pra-

⁶ T. Kotarbiński, *Myśli i słowa*, WSP, Zielona Góra, 1991, s. 19.

⁷ www.g20.org/dokuments/ – Saint-Petersburska Deklaracja Liderów G 20, Wrzesień Sankt-Petersburg 2013.

cy. Podstawą strategii rozwoju państw G 20 są reformy mające na celu zwiększenie zatrudnienia i tworzenia miejsc pracy, uwzględniające osiągnięcia spójności między kwalifikacjami pracowników i możliwości zatrudnienia. Liderzy zobowiązali się do podjęcia szeregu działań, uwzględniających specyfikę poszczególnych państw, mających na celu stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy, w tym, m. innymi:

- Poprawę środowiska biznesowego i stymulowanie tworzenia bardziej wydajnych i dobrze płatnych miejsc pracy w sektorze formalnym poprzez reformy strukturalne mające na celu wzrost gospodarczy na rynkach produktów i rynków pracy, w tym środków zapewniających elastyczność i efektywność rynku pracy, wspieranie odpowiedniej ochrony pracowników oraz odpowiednie systemy podatkowe i inne środki polityki publicznej.
- Inwestowanie w umiejętności mieszkańców, program wysokiej jakości edukacji i kształcenia ustawicznego przez całe życie, aby dać ludziom lepsze perspektywy i przyczynić się do poprawy ich mobilności i szans na zatrudnienie.
- Stymulowanie celowego finansowania inwestycji w infrastrukturę rynku pracy i skutecznych programów aktywizacji zatrudnienia, gwarantujących możliwość pomocy w znalezieniu pracy grup różnych kategorii, a także zmniejszenie zatrudnienia nieformalnego.
- Poprawa jakości miejsc pracy, w tym warunków pracy, doskonalenie systemu zbiorowych regulacji płacowych lub krajowych systemów wynagradzania, a także poprawa dostępu do ochrony socjalnej.
- Tworzenie krajowych planów lub zestawu działań w dziedzinie zatrudnienia.

Według Banku Światowego w ubóstwie żyją osoby, które uzyskują dochód niższy niż 1,25 \$ na dobę, a takich jest ponad 1,2 miliarda ludzi na świecie. Według Eurostatu i OECD osoby ubogie osiągają dochody niższe od połowy średniej płacy po opodatkowaniu w danym kraju. Według danych GUS w roku 2011 około 15% polskich gospodarstw domowych, czyli 2 mln osób żyło w ubóstwie.

O ważności problematyki zatrudnienia świadczy także polityka Unii Europejskiej, gdzie w strefie ubóstwa żyje dzisiaj około 17% obywateli, czyli ponad 84 miliony osób. Już w 1997 r. podczas szczytu w sprawie zatrudnienia w Luksemburgu zainicjowano tzw. europejską strategię zatrudnienia, modyfikowaną 2005 r. w celu dostosowania do wytycznych lizbońskich i aktualizowaną w 2008 roku.

Ludność państw członkowskich UE to dzisiaj ponad pół miliarda obywateli, której siła robocza wynosząca 230 milionów, to trzeci potencjał gospodarczy świata, po Chinach (798,7 mln) i Indiach (486,6 miliona), a przed USA (155 milionów)⁸. Produkt krajowy brutto per capita w UE wynosi tylko 35.100 \$, podczas gdy dla USA to wartość 50.700 \$, Austrii – 43.000, Holandii – 42.000, Szwecji – 41.900, Niemiec – 39.700, Belgii – 38.500, Danii – 38.300, Finlandii – 37.000, Francji – 36.100, a dla Polski zaledwie 20.900\$. Wskaźnik bezrobocia w UE wynosi 10,3%, z wartością 25,1% dla Hiszpanii, 24,3% dla Grecji, 15,7% Portu-

⁸ Dane za 2012 rok według *The World Factbook* CIA.

galii, 14,9% Litwy, 12,8% Polski, a tylko 6% dla Danii, 5,5% Niemiec, 5,3% Holandii. Wielkość siły roboczej⁹ Polski wynosząca 18.170.000 osób lokuje nas na 33 miejscu na świecie i 6 w UE, z ponad 10-cio procentową strefą ubóstwa (Tabela 2). Najwyższą strefę ubóstwa notujemy w Rumunii (22,2%), Hiszpanii (21,1%), Grecji (20,0%) i Włoszech (19,6%).

Tabela 2. Siła robocza, bezrobocie i strefa ubóstwa w wybranych krajach UE [2012].

Lp.	Kraj	Siła robocza (osób)	Bezrobocie ogółem [%]	Bezrobocie młodzieży (15-24) [%]***	Strefa ubóstwa [%]
	UE-28	230.000.000	10,3		
1	Niemcy	43.930.000	5,5	8,5	15,5*
2	Wielka Brytania	32.070.000	8,0	20,0	14,0*****
3	Francja	29.780.000	10,3	22,1	7,8*
4	Włochy	25.650.000	10,6	29,1	19,6****
5	Hiszpania	23.050.000	25,1	46,4	21,1
6	Polska	18.170.000	12,8	28,9	10,6**
7	Rumunia	9.252.000	5,6	23,7	22,2***
8	Portugalia	5.495.000	15,7	30,1	18,0****
9	Czechy	5.404.000	6,8	21,3	9,0*
10	Belgia	5.189.000	7,6	18,7	15,2*****
11	Szwecja	5.058.000	8,0	22,9	-
12	Grecja	4.950.000	24,3	44,4	20,0

* – 2010, ** – 2008, *** – 2011, **** – 2006, ***** – 2007, **** - 2009, ***** – 2006

Źródło: www.cia.gov/library/publications/ - *The World Factbook* CIA.

W sposób szczególny należy podchodzić do problemów bezrobocia wśród młodzieży. Na całym świecie prawie 300 milionów młodych w wieku od 15 do 24 lat nie pracuje. W 2008 roku bezrobocie wśród młodzieży w Polsce wynosiło 28,9%, podczas gdy w sąsiednich Niemczech tylko 8,5%. Najwyższe bezrobocie w tej grupie wystąpiło w Hiszpanii (46,4%) i Grecji (44,4%).

⁹ Siła robocza to ludność aktywna zawodowo. Obejmuje osoby zatrudnione i niezatrudnione. Do celów badania aktywności ekonomicznej ludności jako osoby zatrudnione definiuje się osoby w wieku 15 i starsze, które w tygodniu referencyjnym, wykonywały pracę, nawet przez jedną godzinę, za odpłatnością, dla zysku lub w celu przysporzenia korzyści rodzinie. Do siły roboczej należą również osoby zatrudnione lub prowadzące działalność na własny rachunek, które tymczasowo nie pracowały ze względu np. na chorobę, urlop, spór przemysłowy, uczestnictwo w kształceniu lub szkoleniu.

W 2000 roku Unia Europejska zakładała, że w 2010 roku wskaźnik zatrudnienia ogółem będzie wynosił 70%, w tym dla kobiet 60%. Wiosną 2001 roku Rada w Sztokholmie doprecyzowała wielkość wskaźnika zatrudnienia osób starszych (pomiędzy 55 a 64 rokiem życia) na poziomie 50%. W marcu 2010 r. Komisja Europejska (KE) przedstawiła strategię „Europa 2020” na rzecz zatrudnienia i inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, następnie formalnie przyjętą przez Radę Europejską w czerwcu 2010. Rada Europejska uzgodniła pięć głównych celów, z których pierwszym było podniesienie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn w wieku od 20 do 64 lat ze średniego poziomu 69% do 75%. Oznacza to utworzenie dodatkowych 17mln 600 tysięcy miejsc pracy. Drugi cel to zwiększenie liczby młodych z wykształceniem średnim z 30 do 40%, trzeci to skłonienie rządów do zwiększenia wydatków na badania i rozwój do 3% PKB, czwarty zmniejszenie liczby żyjących w ubóstwie do 60 milionów. Piąty cel to zwiększenie pozyskiwania energii ze źródeł odnawialnych i zmniejszenie zużycia energii, aby obniżyć emisje gazów cieplarnianych.

W 2012 r. w UE-28 wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku od 15 do 64, zmierzony w ramach Badania aktywności ekonomicznej ludności (EU LFS), zmalał do 68,4% w porównaniu z odnotowaną w 2010 r. wartością 68,5% (Tabela 3). Ten spadek o 0,1 punktu procentowego poprzedzony był spadkiem o 1,3 punktu procentowego w 2009 r., stanowiącym pierwsze obniżenie wskaźnika zatrudnienia w UE-27 od 2002 r.; w 1997 r. (pierwszy rok, za który dostępne są dane dla tego szeregu czasowego) wskaźnik zatrudnienia w UE-27 wynosił 60,7%, a maksymalną wartość 65,9% osiągnął w 2008 r.

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia ogółem w wybranych krajach UE w latach 1997-2012.

Lp.	Kraj	Lata				
		1997	2000	2005	2010	2012
	Unia Europejska –EU28	-	-	67,9	68,5	68,4
1.	Czechy	-	71,0	70,7	70,4	71,5
2.	Dania	76,4	78,0	78,0	75,8	75,4
3.	Finlandia	67,9	71,6	73,0	73,0	74,0
4.	Francja	65,2	67,8	69,4	69,2	69,3
5.	Grecja	60,5	61,9	64,6	64,0	55,3
6.	Niemcy	66,9	68,8	69,4	74,9	76,7
7.	Polska	65,3	61,0	58,3	64,6	64,7
8.	Słowacja	-	63,5	64,5	64,6	65,1
9.	Szwecja	74,6	77,7	78,1	78,1	79,4
10.	Wlk. Brytania	72,6	74,0	75,2	73,6	74,2

Źródło: www.ec.europa.eu/eurostat/.

Wskaźnik zatrudnienia dla Polski w 2012 roku wynosił 64,7%, czyli był o 0,6 punktu procentowego niższy w porównaniu z rokiem 1997. W 2005 roku wskaźnik ten wynosił zaledwie 58,3%. Wskaźniki te różnią się znacznie pomiędzy państwami członkowskimi Unii.

Najniższy wskaźnik 55,3% w roku 2012 zanotowano w Grecji (spadek w stosunku roku 1997 o 5,2 punktu procentowego). Stały wzrost w latach 1997-2012 obserwujemy dla Finlandii (od 67,9% do 74%), Niemiec (66,9 do 76,7%), Szwecji (74,6% do 79,4%).

Wskaźniki zatrudnienia kobiet oraz osób starszych (wiek od 55 do 64 roku życia) są z reguły niższe w porównaniu z mężczyznami. Jeśli w roku 2010 wskaźnik zatrudnienia w UE-27 dla mężczyzn wynosił 71,0% to dla kobiet tylko 58,2% (w 2012 roku 62,3%). Dla osób starszych wskaźnik zatrudnienia w roku 2010 w UE-27 wynosił 46,3%, a dla Polski zaledwie 34,0%. W roku 2012 najwyższy wskaźnik zatrudnienia kobiet charakteryzował Szwecję (76,8%), Finlandie (72,5%), Danię (72,2%), a najniższy Grecję (45,2%) – Tabela 4.

Tabela 4. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wybranych krajach UE w latach 1997-2012

Lp.	Kraj	Lata				
		1997	2000	2005	2010	2012
	Unia Europejska –EU28			59,9	62,0	62,3
1.	Czechy	.	61,9	61,3	60,9	62,5
2.	Dania	70,0	72,9	73,7	73,0	72,2
3.	Finlandia	64,5	68,2	70,8	71,5	72,5
4.	Francja	57,4	60,3	63,7	64,8	65,0
5.	Grecja	43,1	45,5	43,6	51,7	45,2
6.	Niemcy	58,0	60,9	63,1	69,6	71,5
7.	Polska	56,8	54,2	51,7	57,7	57,5
8.	Słowacja	.	57,2	56,7	57,4	57,3
9.	Szwecja	72,5	75,3	75,5	75,0	76,8
10.	Wlk. Brytania	65,1	66,8	68,5	67,9	68,4

Źródło: www.ec.europa.eu/eurostat/.

W styczniu 2014 r. zgodnie z porozumieniem Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej uruchomiony zostanie Program UE na rzecz Zatrudnienia i Innowacji Społecznych (Employment and SocialInnovation – EaSI), którego budżet w latach 2014-2020 wyniesie 815 milionów euro. Program ma wspierać państwa członkowskie UE w pracach nad przygotowaniem i wdrożeniem reform społecznych na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym. W ramach EaSI zintegrowane i poszerzone zostaną trzy funkcjonujące dotychczas programy:

- Program na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej (Programme for Employment and SocialSolidarity) – 61% budżetu.

- Program Europejskie Służby Zatrudnienia (European Employment Services) – 18%.
- Europejski Instrument Mikrofinansowy (European Progress Microfinance Facility) – 21% budżetu.

Nowy program będzie elementem czwartego filaru Inicjatywy UE na rzecz Zatrudnienia i Włączenia Społecznego 2014-2020 – wspólnie z Europejskim Funduszem Społecznym, Europejskim Funduszem Pomocy Najbardziej Potrzebującym oraz Europejskim Funduszem Dostosowania do Globalizacji.

Na zakończenie warto wspomnieć o polskich pomysłach na człowieka pracującego. Ponad sto lat temu (1910) pojawiły się pierwsze teksty Profesora Tadeusza Kotarbińskiego o sprawnym działaniu, czyli prakseologii, w centrum zainteresowania której, znajduje się człowiek pracujący jako sprawca – *homo faber*. U schyłku swego życia (1981), swemu uczniowi prof. Tadeuszowi Pszczołowskiemu mówił: „Rozwijajcie prakseologię. Nie powtarzajcie tego w koło, co ja powiedziałem. Idźcie dalej”¹⁰. Może gdyby rozwijała się dynamicznie prakseologia, powstała makroprakseologia, która powinna zajmować się sprawnym działaniem instytucji, przedsiębiorstw, regionów, państw itd. uzyskiwalibyśmy, w różnych przekrojach wyższe wskaźniki zatrudnienia.

Swego rodzaju kontynuacją, jeśli chodzi o zainteresowanie *homo faber*, w kontekście edukacji, są prace przedstawicieli nauk pedagogicznych oraz nauk o pracy. „Wiedza i praca stają się „dziś”, – podkreślają Augustyn Bańka i Zygmunt Wiatrowski – a tym bardziej stawać się będą „jutro” dominującymi wyznacznikami rozwoju człowieka i jego społeczeństwa”¹¹.

Inicjatywa inicjatorów i twórców czasopisma Problemy Profesjologii, poświęconego problemom rozwoju zawodowego człowieka oraz organizatorów Kongresów Profesjologicznych w Zielonej Górze, zasługuje w tym kontekście na wielki szacunek.

Bibliografia

- Dahrendorf R., *Nowoczesny konflikt społeczny*, Czytelnik, Warszawa 1993.
- Kostecki M., Mreła K., *Człowiek w świecie organizacji*, MAW, Warszawa 1979.
- Kotarbiński T., *Mysli i słowa*, WSP, Zielona Góra, 1991.
- Krzyżanowski L., *O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty, filozofia, dylematy*, PWN, Warszawa 1999.
- Morawski W., *Socjologia ekonomiczna*, PWN, Warszawa 2001.
- Morgan G., *Obrazy organizacji*, PWN, Warszawa 1997.
- Rzeczpospolita 26-27 luty 1983 r.
- Szczepański J., *Zmiany społeczeństwa polskiego w procesie uprzemysłowienia*, Warszawa 1973.

¹⁰ Dokąd zmierza prakseologia, Rzeczpospolita 26-27 luty 1983 r.

¹¹ Z. Wiatrowski i inni (red.), *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy*, t. 1-2, WSHE i WTN, Włocławek 2010, s. 57.

Wiatrowski Z. i inni (red.), *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy*, t. 1-2, WSHE i WTN, Włocławek 2010.

www.cia.gov/library/publications/- The World Factbook CIA.

www.ec.europa.eu/eurostat/

www.g20.org/dokuments/ - Saint-Petersburska Deklaracja Liderów G 20, Wrzesień Sankt-Petersburg 2013.