

OECD Insights

Human Capital: How what you know shapes your life

Summary in Polish

Obserwacje OECD

Kapitał ludzki: w jaki sposób wiedza kształtuje Twoje życie

Podsumowanie w języku polskim

Na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci na rynku pracy zaszły olbrzymie zmiany. Osoby pracujące na stanowiskach produkcyjnych stanowią coraz mniejszy odsetek siły roboczej w większości rozwiniętych gospodarek, a wynagrodzenia w produkcji nie dorównują wynagrodzeniom w innych sektorach. Coraz bardziej wzrasta znaczenie pracowników umysłowych, jako klucza do sukcesu gospodarczego w krajach rozwiniętych. Kategoria ta obejmuje wszystkich pracowników, od pracowników telefonicznej obsługi klienta (tzw. *call center*), przez architektów i nauczycieli, do pracowników sektora finansowego.

Zdolność jednostek oraz krajów do odnoszenia korzyści z tej tworzącej się gospodarki opartej na wiedzy zależy w dużym stopniu od ich kapitału ludzkiego – ich wykształcenia, umiejętności, talentów i zdolności. Dlatego też rządy w coraz większym stopniu dbają o podniesienie poziomu kapitału ludzkiego. Jeden z najważniejszych sposobów, w jaki mogą to osiągnąć, stanowią edukacja i szkolenia, które uważa się obecnie za coraz ważniejsze czynniki pobudzania wzrostu gospodarczego.

Edukacja formalna, którą zazwyczaj zaczyna się w wieku około czterech lub pięciu lat, a kończy w ostatnich latach drugiej dekady życia lub w początkowych trzeciej, odgrywa tylko częściową rolę w kształtowaniu kapitału ludzkiego. Z wielu powodów bardziej pożyteczne jest pojmowanie kształtowania tego kapitału nie w kategoriach edukacji, ale raczej *uczenia się* – procesu, który trwa całe życie.

Z punktu widzenia gospodarki oraz zatrudnienia potencjał człowieka związany z uczeniem się przez całe życie ma coraz większe znaczenie. Dotychczasowe stanowiska są przenoszone do miejsc, w których praca jest tańsza, podczas gdy szybko zmieniające się technologie pozwalają tworzyć stanowiska, które do tej pory prawie nie istniały, lub całkiem zmieniają to, co pracownicy muszą wiedzieć, aby wykonywać swoją pracę. W wyniku tych zmian ludzie muszą teraz rozwijać swoje umiejętności i zdolności przez cały czas trwania ich kariery zawodowej.

Niniejsze podsumowanie analizuje pojęcie kapitału ludzkiego, jego rosnący wpływ na wzrost gospodarczy oraz sposoby, które rządy oraz społeczeństwa mogą wypracować, aby rozwijać ten kapitał już we wczesnym dzieciństwie, w latach formalnego kształcenia oraz w dorosłym życiu.

Co to jest kapitał ludzki?

Pojęcie kapitału ludzkiego występowało już w pracach osiemnastowiecznego szkockiego ekonomisty Adama Smitha. Jednak dopiero w późnych latach 50. i 60. dwudziestego wieku pojawiło się jako pojęcie ekonomiczne. W tym czasie ekonomiści tacy jak np. Theodore Schultz zaczęli używać metafory „kapitału” – znanego od dawna terminu w ekonomii – aby wyjaśnić rolę edukacji i kompetencji w generowaniu koniunktury i wzrostu gospodarczego.

Argumentowali, że ludzie inwestują w swoje wykształcenie i szkolenie, aby stworzyć zasób umiejętności i zdolności (kapitał), które mogą przynieść długofalowe zyski. Taka inwestycja może też przynieść korzyści gospodarkom narodowym i pomóc w stymulowaniu wzrostu gospodarczego.

Zazwyczaj kapitał ludzki definiuje się zatem jako połączenie własnych wrodzonych talentów i zdolności jednostek oraz umiejętności i wiedzy, które są zdobywane w trakcie edukacji i szkoleń. (Czasami wymienia się również zdrowie). Warto zwrócić uwagę na fakt, że świat biznesu, który chętnie przyswoił koncepcję kapitału ludzkiego, definiuje go zazwyczaj wężiej, postrzegając głównie jako umiejętności i talenty siły roboczej, które bezpośrednio przyczyniają się do sukcesów firmy lub konkretnej branży.

Czy kapitał przynosi zyski?

Kapitał ludzki łączy się z szeroką gamą korzyści, zarówno gospodarczych, jak i niezwiązanych bezpośrednio z gospodarką. W istocie do największych korzyści można zaliczyć te niezwiązane z gospodarką, jak poprawa zdrowia, dłuższa żywotność oraz większe prawdopodobieństwo zaangażowania w życie wspólnoty.

W sensie gospodarczym zysk z kapitału ludzkiego można rozumieć w kategoriach dobrobytu jednostki i gospodarki narodowej. Na poziomie jednostki przejawia się to w tym, że zarobki zazwyczaj znacząco rosną w miarę podnoszenia się poziomu wykształcenia. W niektórych krajach OECD, takich jak Dania i Nowa Zelandia, zarobki osób z wyższym wykształceniem są o mniej więcej $\frac{1}{4}$ wyższe od zarobków osób, które ukończyły tylko szkołę średnią. W innych państwach to zróżnicowanie jest jeszcze bardziej zauważalne i wzrasta nawet do 120%. Jednocześnie w gospodarce można zauważyć po jakimś czasie wzrost produkcji o 3–6% za każdy dodatkowy rok, który jednostka spędza na kształceniu się.

Dlaczego jest to coraz ważniejsze?

W ostatnich latach wiele czynników złożyło się na to, że zwrócono uwagę na znaczenie kapitału ludzkiego w gospodarce. Jednym z najważniejszych czynników jest wzrost znaczenia tak zwanej gospodarki opartej na wiedzy, która w mniejszym stopniu opiera się na produkcji dóbr, a w większym na wytwarzaniu danych i informacji oraz zarządzaniu nimi. Ta tendencja wyraźnie uwidacznia się w powstawaniu firm takich jak

Google oraz w stopniowej zmianie obserwowanej w rodzaju prac, jakie ludzie wykonują. W roku 1995 niewiele ponad 28% pracowników w krajach OECD było zatrudnionych w przemyśle, a ponad 63% w usługach; 10 lat później liczba zatrudnionych w przemyśle wynosiła nieco poniżej 25% względem ponad 69% w usługach.

Globalizacja również zmienia sposób, w jaki ludzie pracują, oraz prace, które wykonują. Obecnie firmy opierają się na długich łańcuchach producentów i zleceniodawców zewnętrznych, rozsianych po całym globie oraz używających zaawansowanych rozwiązań komunikacyjnych do koordynowania. Jednocześnie dostępność tańszej siły roboczej w krajach rozwijających się powoduje, że prace związane z produkcją przemysłową, a nawet niektóre prace umysłowe, jak na przykład tworzenie oprogramowania komputerowego, są tam przenoszone z krajów rozwiniętych gospodarczo.

Ostatnim czynnikiem jest starzenie się społeczeństw. Z powodu zmian demograficznych średnia wieku w wielu krajach rozwiniętych wzrasta. Wskutek tego w przyszłości będzie więcej emerytów, którzy będą zależni od mniejszej liczby aktywnych pracowników. Dlatego też wiele krajów szuka osób, które będą stanowić siłę roboczą na dłużej. W tym celu prawdopodobnie będą one musiały poszerzać swoje umiejętności i wiedzę.

Dlaczego wczesne dzieciństwo jest ważne?

Kwestia opieki nad małymi dziećmi i ich edukacji wzbudza coraz większe zainteresowanie. Częściowo jest to spowodowane czysto praktycznym problemem, w jaki sposób dbać o dzieci, kiedy coraz więcej kobiet pracuje poza domem. Wskaźniki się różnią, ale niektóre kraje odnotowały bardzo gwałtowny wzrost w ostatnich latach: w Hiszpanii w 1994 roku niewiele poniżej jednej trzeciej kobiet pracowało; 10 lat później ta liczba wzrosła do prawie połowy.

Wzrost jest w pewnym stopniu spowodowany potrzebą kobiet utrzymania się na rynku pracy po urodzeniu dziecka. Ale w niektórych krajach, zwłaszcza anglojęzycznych, aktywnie zachęca się rodziców do kontynuowania pracy. Częściowo dlatego, że dzieci w rodzinach, w których żaden rodzic nie pracuje albo tylko jeden z rodziców ma zatrudnienie, częściej żyją w ubóstwie. Brak środków może poważnie opóźnić edukacyjny i społeczny rozwój dziecka, stwarzając problemy, które mogą przetrwać do wieku dorosłego.

Zatem, im więcej kobiet pracuje, tym większe jest zapotrzebowanie na opiekę nad dziećmi. W wielu krajach OECD opiekę tę zapewnia sektor prywatny, przy ograniczonym nadzorze państwa. Jakość takiej opieki i jej wpływ na rozwój we wczesnym dzieciństwie dają pewne powody do niepokoju, zwłaszcza w porównaniu z wysokorozwiniętymi systemami wczesnej opieki nad dziećmi i edukacji, jakie istnieją na przykład w krajach skandynawskich.

Opieka taka w krajach skandynawskich charakteryzuje się całościowym podejściem do dzieci – jest ona łączona z edukacją i pracą nad zapewnieniem dzieciom łagodnego przejścia do szkoły podstawowej. Natomiast inne systemy opieki nad dziećmi skupiają się albo na opiece, albo, w niektórych przypadkach, na edukacji. W tym drugim przypadku przedszkola widzą swoją rolę raczej jako przygotowanie dzieci do szkoły niż – jak w podejściu skandynawskim – do życia. Takie systemy mogą też nie najlepiej realizować funkcję zabawy, poprzez którą bardzo małe dzieci się uczą.

Wysokiej jakości opieka oraz edukacja przynoszą korzyści wszystkim dzieciom, ale mogą być szczególnie ważne dla dzieci z biedniejszych oraz imigracyjnych środowisk. Skala potencjalnych korzyści spowodowała, że ekonomiści edukacyjni twierdzą, że rządy nie inwestują w ten obszar w wystarczającym stopniu.

Jaka jest reakcja edukacji?

Lata formalnej edukacji są rozstrzygające w kształtowaniu kapitału ludzkiego. Zapewniają również, że młodzi ludzie uzyskają umiejętności i wiedzę, które pozwolą im później zdobyć źródło utrzymania. Niestety, w wielu krajach OECD około jednej piątej młodych ludzi nie kończy szkoły średniej, znacznie ograniczając swoje perspektywy pracy oraz potencjał zarobków. Ponadto, wraz ze zmniejszającą się dostępnością stosunkowo bezpiecznej i dobrze płatnej pracy w przemyśle, w większości krajów rozwiniętych sytuacja takich młodych ludzi staje się zapewne jeszcze trudniejsza. O młodych ludziach, którzy wcześniej opuszczają szkołę, mówi się często, że „nie sprawdzili się” w systemie edukacji, ale bardziej właściwe może być stwierdzenie, że to system edukacji nie sprawdził się w ich przypadku.

Co można zrobić, aby edukacja była bardziej skuteczna? W coraz większym stopniu zwraca się uwagę na jakość nauczania, jako czynnik edukacji, zwłaszcza biorąc pod uwagę bardzo dobre wyniki międzynarodowe studentów w takich krajach jak Finlandia, które kształcą nauczycieli na bardzo wysokim poziomie i dają im znaczną autonomię w klasie. Autonomia jest także ważną kwestią dla szkół. Wyniki testów OECD PISA (Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów OECD) wskazują, że szkoły, charakteryzujące się większą swobodą w przydzielaniu zasobów oraz w awansowaniu nauczycieli, osiągają lepsze wyniki.

W różnych systemach edukacji, w wielu krajach można zrobić więcej, aby dać młodym ludziom większe możliwości uczestniczenia w zawodowych, a nie tylko akademickich kursach, zarówno na poziomie edukacji w szkole średniej, jak i wyższej. Edukacja zawodowa, dzięki której studenci zyskują umiejętności specyficzne dla danej branży, w wielu rozwiniętych krajach zazwyczaj pozyskiwała mniej zasobów z powodu dążenia do podniesienia standardów akademickich i prowadzenia zaawansowanych badań na poziomie uniwersyteckim.

Wysokiej jakości edukacja uniwersytecka może oczywiście przynieść ogromne korzyści gospodarkom narodowym poprzez przyspieszenie tempa tworzenia oraz wykorzystania innowacyjnych technologii. Może również znacznie przyczynić się do stworzenia narodowego zapasu kapitału ludzkiego. Andreas Schleicher, ekspert OECD, przekonuje, że jest to obszar, w którym wiele krajów europejskich pozostaje w tyle. Potęgi gospodarcze, jak Francja i Niemcy, są wyprzedzane przez inne kraje, takie jak kraje skandynawskie oraz Korea, pod względem liczby młodych ludzi kończących uniwersytety – to znak, że „nie znajdują się już wśród światowych liderów rozwoju wiedzy i umiejętności”.

Odpowiedzią europejskich rządów będzie najprawdopodobniej zbadanie, jak najlepiej rozdysponować środki na edukację, co stanowi stały temat debat na całym świecie. Rządy państw członkowskich OECD przeznaczają średnio około 5% PKB na edukację. Z tego dwa razy więcej przeznaczają na kształcenie studentów na poziomie uniwersyteckim niż

na szkolnictwo podstawowe. Ponieważ jednak studenci po ukończeniu uniwersytetu prawdopodobnie będą zarabiać znacznie więcej niż inni, w wielu krajach pojawiły się propozycje, aby ponosili część kosztów swojej edukacji.

Takie praktyki mają sens, jeśli pojmować je w kategoriach równości społecznej. Ogólnie rzecz biorąc, młodzi ludzie z biedniejszych środowisk są bardzo słabo reprezentowani w edukacji wyższej. Jest zatem niesprawiedliwe domaganie się od biedniejszych rodziców, aby płacili podatki dofinansowujące uniwersytety, na których ich dzieci nigdy nie będą studiować. Z drugiej strony, wprowadzanie opłat za kształcenie uniwersyteckie może spowodować powstanie dalszych barier dla studentów z biedniejszych środowisk, chyba że zapewni się im odpowiednie wsparcie, na przykład poprzez dopłaty, stypendia lub wysokie pożyczki studenckie.

Jakie jest znaczenie szkoleń?

Starzenie się społeczeństw w większości krajów rozwiniętych wywiera presję, aby później przechodzić na emeryturę. Dlatego też istnieje coraz większa potrzeba, aby pracownicy doskonalili swoje umiejętności, żeby sprostać szybkiemu tempu zmian w miejscu pracy. Jednak sytuacja ta nie dotyczy wyłącznie tych, którzy zbliżają się do końca swojej kariery. Pracownicy w każdym wieku muszą wciąż podnosić poziom swoich umiejętności, co z kolei może poprawić ich perspektywy zarobkowe i ułatwić im znalezienie nowej pracy w przypadku utraty obecnej.

Niestety, szkolenia dorosłych nie są w równym stopniu dostępne wśród siły roboczej. Młodszy pracownicy oraz ci, których cechuje wyższym poziomem obecnych kwalifikacji, mają większe szanse na szkolenie zorganizowane przez pracodawcę. W rezultacie ci, którzy potrzebują szkolenia najbardziej – starsi pracownicy z ograniczonym wykształceniem – mają najmniejsze szanse na otrzymanie go. Istnieją również różnice między płciami – w większości krajów OECD mężczyźni odbywają więcej szkoleń niż kobiety – oraz między krajami: w Danii pracownicy otrzymują prawie 1000 godzin nieformalnych szkoleń związanych z pracą w trakcie swojej kariery; we Włoszech otrzymują mniej niż 100 godzin.

Rządy wielu krajów zareagowały na tę sytuację, próbując pomóc pracownikom, którzy nie mają szkoleń. Niektóre państwa nakładają na pracodawców podatek szkoleniowy, który może zostać wykorzystany na wiele sposobów, między innymi na tworzenie centralnych funduszy szkoleniowych. Dużym zainteresowaniem cieszy się również idea współfinansowania, która angażuje rządy, pracodawców i pracowników, w ponoszenie kosztów szkoleń. Ma to na celu zapewnienie, że każda ze stron będzie czerpać korzyści z tego, aby programy szkoleniowe odniosły sukces. Kanada, na przykład, testuje specjalny system rachunków oszczędnościowych na finansowanie kształcenia dorosłych, w którym pracownikom z niskimi dochodami wypłaca się do 3 dolarów za każdego dolara, którego zaoszczędzą.

Jednak nawet w przypadku właściwego połączenia finansowania motywacja pozostaje głównym problemem dla dorosłych. W wielu przypadkach presja pracy i utrzymywania rodziny pozostawia dorosłym poczucie, że nie mają czasu na dalszą naukę. Tę barierę można ominąć – przynajmniej częściowo – pozwalając dorosłym

zdobywać kwalifikacje przez dłuższy czas i w tempie, jakie im odpowiada. W Korei system banku kredytowego działa od roku 1998 i w ciągu pierwszych pięciu lat istnienia umożliwił 25 000 osobom zgromadzić kredyt potrzebny na zdobycie kwalifikacji formalnych.

Jakie jeszcze wyzwania czekają w przyszłości?

W XX wieku masowa edukacja gwałtownie się rozwinęła, dzięki czemu szkolnictwo stało się dostępne dla coraz większej liczby ludzi. W rozwiniętych krajach edukacja obowiązkowa w końcu osiąga swoje naturalne granice, jeśli chodzi o długość czasu, jaką młodzi ludzie chcą spędzić w szkole. W związku z tym w przyszłości wzrost zasobów kapitału ludzkiego będzie mniej zależał od rozwoju ilościowego edukacji, a bardziej od poprawy jakości nauczania. Dla społeczeństw będzie to oznaczało pomoc jak największej liczbie osób w rozwinięciu pełnej gamy swoich talentów i zdolności w ciągu całego życia.

© OECD 2007

Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.

Kopiowanie niniejszego podsumowania jest dozwolone pod warunkiem zamieszczenia informacji o prawach autorskich OECD i tytułu oryginalnej publikacji.

Wielojęzyczne podsumowania są tłumaczeniami fragmentów dokumentów OECD, pierwotnie opublikowanych w językach angielskim i francuskim.

Są one dostępne bezpłatnie w internetowej księgarni OECD:
www.oecd.org/bookshop/

Dokładniejsze informacje można uzyskać, kontaktując się z Działem Praw Autorskich i Tłumaczeń w Dyrektoracie do Spraw Publicznych i Komunikacji:

rights@oecd.org

Faks: +33 (0)1 45 24 94 53

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal
75116 Paris
France

Zachęcamy do odwiedzania naszej strony internetowej:
www.oecd.org/rights/

