

*dr Anna Barwińska-Małajowicz*

Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych  
Uniwersytet Rzeszowski

*dr inż. Małgorzata Lechwar*

Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych  
Uniwersytet Rzeszowski

## **Niewykorzystane zasoby ludzkie na krajowym rynku pracy w kontekście nierówności społeczno-gospodarczych**

### WPROWADZENIE

Celem opracowania jest wskazanie na problem niepełnego wykorzystania zasobów ludzkich w Polsce jako konsekwencji pogłębiających się nierówności społecznych i gospodarczych, których źródeł należy doszukiwać się między innymi w istocie relacji: nierówności – sprawiedliwość społeczna. Cele szczegółowe koncentrują się na:

- 1) określeniu istoty nierówności i kapitału ludzkiego – z wykorzystaniem literatury przedmiotu,
- 2) wskazaniu na nierówności jako istotnego źródła niewykorzystania posiadanych na krajowym rynku pracy zasobów kapitału ludzkiego – z wykorzystaniem literatury przedmiotu,
- 3) prezentacji zidentyfikowanych obszarów nierówności społeczno-gospodarczych w Polsce – z wykorzystaniem metody dokumentacyjnej,
- 4) prezentacji wyników badań wskazujących na skalę niewykorzystania zasobów ludzkich – z wykorzystaniem metody dokumentacyjnej.

Możliwość realizacji podjętego problemu była związana z potrzebą dokonania pogłębionej analizy literatury przedmiotu odnoszącej się do kapitału ludzkiego, a także nierówności społeczno-gospodarczych. Stąd też, w części pierwszej opracowania przedstawiono zagadnienia teoretyczne dotyczące kapitału ludzkiego oraz sposobów jego pomiaru jako istotnego elementu szacowania niewykorzystania zasobów ludzkich. Następnie zaprezentowano teoretyczne refleksje na temat nierówności, sprawiedliwości oraz równości społecznej. W kolejnej części opracowania wykorzystano metodę dokumentacyjną i zaprezentowano analizę wybranych wyników badań przedstawionych w raporcie *Diagnoza spo-*

leczna 2011. *Warunki i jakość życia Polaków*, odnoszących się do obszarów nierówności w Polsce. Następnie skoncentrowano się na niewykorzystanych zasobach ludzkich w Polsce, bazując na rezultatach badań przeprowadzonych w ramach projektu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim pt. *Bilans Kapitału Ludzkiego*. Całość zamyka syntetyczne podsumowanie prowadzonych rozważań.

## KAPITAŁ LUDZKI W UJĘCIU TEORETYCZNYM

Tradycja postrzegania pewnych cech pracowników jako kapitału jest stosunkowo długa. Po raz pierwszy jednostkę ludzką jako element składowy kapitału trwałego rozważał W. Petty (XVII w.). Z pojęciem kapitału ludzkiego spotkać się można również w pracach A. Smitha. W ekonomicznym przełożeniu pojawia się ono jednak dopiero od lat 60. XX wieku. Dyskusje osadzone na gruncie literatury ekonomicznej oraz prace badawcze nad kapitałem ludzkim podjęli wówczas przede wszystkim G. Becker [1964], T. Schultz [1963] i J. Mincer [1958]. Zaczęto posługiwać się metaforą terminu „kapitał” w zakresie wyjaśniania „roli edukacji i kompetencji w generowaniu koniunktury i wzrostu gospodarczego” [*Human Capital...*, 2007, s. 2]. T. Schultz zauważa, 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” [*Human Capital...*, 2007, s. 2]. Ponadto proponował terminem „kapitał ludzki” objąć „wszystkie ludzkie zdolności wrodzone lub nabyte. Każdy człowiek rodzi się z pewnym szczególnym zespołem genów określających jego wrodzone zdolności. Cechy nabytej jakości populacji, które mają wartość i mogą być wzbogacane za pomocą odpowiedniego inwestowania, będziemy uważać za kapitał ludzki” [Perechuda, 2005, s. 136]. Nowoczesne teorie wzrostu gospodarczego, rozwijane od lat 80. XX w. (przykładowo prace P. Romera [1986] czy R.E. Lucasa [1988]), uznają kapitał ludzki za istotną determinantę rozwoju gospodarczego.

W literaturze przedmiotu dostępnych jest wiele definicji kapitału ludzkiego, które wyjaśniają jego istotę w szerszym lub węższym ujęciu. Ze względu na dużą liczbę podejść terminologicznych, jak również z powodu ogólnikowości proponowanych definicji pozostaje stosunkowo szeroka swoboda interpretacyjna. Jeden z raportów OECD podaje, że kapitał ludzki (*human capital*) jest to „wiedza, umiejętności, zdolności i inne atrybuty posiadane przez jednostkę ludzką, które umożliwiają wytwarzanie osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu” [OECD 2001, s. 18]. R.S. Domański określa kapitał ludzki jako

„zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej zawarty w społeczeństwie” [Domański, 1993, s. 19]. W. Tyc [2005, s. 131] dodaje, że „kapitał ludzki jest częścią składową człowieka, jest wartością, która zastosowana przynosi właścicielowi dochód (korzyść) oraz wartością mającą zdolność do osiągnięcia i pomnażania dochodów i innych korzyści”.

Z kategorią pojęciową „kapitał ludzki” utożsamia się zatem pewien zasób umiejętności i wiedzy, które jednostka pozyskuje w czasie swojej edukacji oraz potencjał posiadany zarówno przez każdego człowieka (wrodzone talenty i zdolności jednostki, w tym m.in. zdolność do podejmowania aktywności zawodowej, łatwość adaptacji do zmian w otoczeniu oraz kreatywność w poszukiwaniu nowych rozwiązań oraz zdobyte doświadczenie), jak i przez społeczeństwo jako całość.

Jak wynika z przytoczonych powyżej definicji, głównym aspektem kapitału ludzkiego są umiejętności i wiedza zakumulowane przez człowieka w wyniku edukacji i praktycznego działania. Ze względu na heterogeniczność pojęcia oraz niemierzalność większości składników kapitału ludzkiego [motywacje czy zdrowie] bezpośredni i dokładny pomiar zasobów kapitału ludzkiego jest niemożliwy. Z. Czajkowski [2012, s. 5–6] twierdzi, że można je „jedynie szacować za pośrednictwem zjawisk mierzalnych ujętych w statystykach i miar pochodnych (proxy) oraz indeksowych kombinacji tych miar” i przedstawia cztery zasadnicze podejścia do oszacowania kapitału ludzkiego:

- 1) retrospektywne – pomiar kapitału ludzkiego obejmuje wydatki na utrzymanie, opiekę zdrowotną i kształcenie bądź koncentruje się wyłącznie na nakładach na edukację,
- 2) prospektywne – szacunek zasobu kapitału ludzkiego bazuje na zdyskontowanym strumieniu przyszłych przychodów pracowników danej gospodarki,
- 3) podejście oparte o parametry edukacji (pokrewne do retrospektywnego),
- 4) podejścia oparte o indeksy (metody agregujące wiele zmiennych) i benchmarki (testy kompetencji, np. PISA, TIMSS, IALS) [Czajkowski, 2012, s. 6].

Właściwy i precyzyjny pomiar kapitału ludzkiego jest niezmiernie istotny z punktu widzenia oceny stopnia jego niewykorzystania, a w konsekwencji wpływu na poziom i tempo wzrostu i rozwoju gospodarczego.

W opinii A. Szalkowskiego, do współcześnie istotnych przyczyn asymetrii społecznych zaliczyć można warunki rozwoju kapitału ludzkiego, przy czym „znaczenie tych warunków wzrasta równoległe do udziału owego kapitału jako czynnika wartości nowo wytworzonej” [Szalkowski, 2005, s. 363]. Wydaje się, że oprócz czysto materialnych i mierzalnych uwarunkowań (kapitał finansowy, infrastrukturalny) analizie powinno poddać się te związane z przyjętym „wynawianym” i „kultywowanym” w danej gospodarce sposobem podejścia do kwestii nierówności i sprawiedliwości społecznej.

## NIERÓWNOŚCI A RÓWNOŚĆ I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

Zdaniem A. Giddensa [2006, s. 91] „jednym z najpoważniejszych wyzwań, wobec których stanął świat u progu XXI wieku, jest wzrost nierówności społecznych, zarówno w obrębie społeczeństw, jak i między nimi”. J.H. Turner [1994, s. 120–121] wskazuje, że w społeczeństwach niektórzy ludzie otrzymują więcej niż inni (pieniędzy, władzy, prestiżu). Nierówności te tworzą podziały między ludźmi związane z zamożnością, władzą, wiekiem, płcią. Głębokie nierówności mogą zdominować życie społeczne. Nierówności istnieją zatem wtedy, gdy niektóre kategorie społeczne ludzi otrzymują więcej ważnych w danym społeczeństwie dóbr, aniżeli inne kategorie. Nierówności obejmują swym zakresem nie tylko przestrzeń społeczną, ale również przestrzeń geograficzną, czy historyczną. Wskazują na to między innymi opinie A. Giddensa [2006, s. 91–92] podkreślające, że na przestrzeni XX wieku różnice między światem rozwiniętym i rozwijającym się systematycznie powiększały się, a obecnie osiągnęły niespotykane do tej pory rozmiary. Jego zdaniem globalizacja przyczynia się do pogłębiania dystansu między najbogatszymi a najbiedniejszymi obszarami świata, gdyż sprzyja kumulacji zysku, majątku i środków w obrębie małej grupy najbogatszych krajów. Tworzy nierówności, które wykraczają poza granice krajów.

Z kategorią nierówności powiązana jest bezpośrednio kategoria sprawiedliwości. Sprawiedliwość (*iustitia*) traktowano na przestrzeni wieków jako kategorię etyczną, moralną, filozoficzną, prawną i religijną, a nie ekonomiczną. Identyfikowano zatem sprawiedliwość prawną, etyczną, czy biblijną. Te różne ujęcia sprawiedliwości wielokrotnie przenikały się nawzajem. Dla przykładu, w pismach Arystotelesa [384 r. p.n.e. – 322 r. p.n.e.] sprawiedliwość jawi się jako umiar oraz zaleta intelektualna. I co charakterystyczne, równość dla Arystotelesa nie była warunkiem koniecznym do zaistnienia sprawiedliwości. Z kolei w pismach Cyserona [106 r. p.n.e. – 43 r. p.n.e.] sprawiedliwość odnosi się do życia społecznego. J. Byrska podkreśla zaś, że sprawiedliwość społeczna to obecnie najbardziej dyskusyjny rodzaj sprawiedliwości, zawierający w sobie różne formuły sprawiedliwości, ale uwzględniający dobro każdego członka społeczeństwa i potrzebę wsparcia słabszych grup ludzi. A ponadto „sprawiedliwe jest równe traktowanie nierównych oraz wyrównywanie nierówności istniejących z różnych przyczyn” [Byrska, 2008, s. 27, 29].

Współcześnie wskazuje się, że nierówności społeczne są to zróżnicowania społeczne uznawane przez społeczeństwo za niesprawiedliwe (nierówne możliwości kształcenia, nierówne szanse na lepsze pozycje społeczne, nierówne płace za tę samą pracę itp.). Tak więc nierówności społeczne, to inaczej zróżnicowania społeczne rozpatrywane nie w aspekcie opisowym, ale wartościującym, normatywnym. Z kolei nierówności ekonomiczne identyfikowane są z rozkładem dochodów, czy dóbr i usług w danym społeczeństwie [Walczak-Duraj, 2010, s. 172,

180]. Mówi się ponadto o „sprawiedliwości urzeczywistniania” odnosząc ją do dzieci, imigrantów, środowiska naturalnego, czy „sprawiedliwych wojen”, o „sprawiedliwości zglobalizowanej”, w której szuka się odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób globalizacja wpływa na sprawiedliwość i wskazuje się jednocześnie, że w globalizacji tkwi niespotykany dotąd na świecie potencjał sprawiedliwości związany z nowoczesnymi formami łączności, tzw. sprawiedliwość komunikowania wskazująca, że istniejący szeroki dostęp do informacji oznacza większy obowiązek dążenia do sprawiedliwości [Burghardt, 2008, s. 287–342; *Sprawiedliwość w globalizującym...*, 2008, s. 287–342].

Jak wynika z przedstawionych rozważań, definiując i analizując sprawiedliwość społeczną nie można pominąć kategorii równości. Pisze o tym bardzo wyraźnie S. White: „Prawie każde pojęcie sprawiedliwości (...) wydaje się wykorzystywać elementarną definicję równości” [White, 2008, s. 28]. Można mówić o równości wobec prawa, równości wobec praw politycznych, równości moralnej, czy wreszcie równości ekonomicznej i społecznej [White, 2008, s. 13–21]. Odnosząc się do równości społecznej White rozumie ją dwojako. Z jednej strony jako „równość statusu społecznego”, gdzie istotną rolę odgrywa pozycja osoby w społeczeństwie, z drugiej jako „brak dominacji” w społecznych relacjach międzyludzkich. Koncentrując się z kolei na analizie równości ekonomicznej wskazuje, iż można wyróżnić co najmniej cztery różne podejścia do tej kwestii. Pierwsze związane jest z dziedziczeniem przez jednostkę pozycji społecznej, tzw. merytokracja. Drugie to tzw. egalitaryzm ziemi, gdzie bierze pod uwagę wyjściowe założenie, iż ziemia i bogactwa naturalne są w pewnym sensie własnością społeczną. Pojawia się tu w sposób nieunikniony problem rozdziału i własności ziemi. Trzecie podejście określił jako „egalitaryzm środków produkcji”, który dzieli ludzi na dwie grupy, tj. tych, którzy posiadają i nie posiadają środków produkcji. Czwarty punkt widzenia określił jako „komunizm”, gdzie „umiejętności wykwalifikowanych pracowników stają się w czymś w rodzaju powszechnie dostępnych dóbr” [White, 2008, s. 15–20]. M. Bierdiajew – jeden z najwybitniejszych myślicieli rosyjskich XX wieku – pisząc o równości łączy ją z kategorią wolności [Bierdiajew, 2006, s. 113–114]. Jego zdaniem „wolność i równość pozostają w sprzeczności. Wolność oznacza przede wszystkim prawo do nierówności. Równość oznacza przede wszystkim zamach na wolność, ograniczenie wolności. Wolność jest związana z jakościową treścią życia. Równość tymczasem jest skierowana przeciwko wszelkiej różnicy jakościowej i jakościowej treści życia, przeciwko jakiegokolwiek prawu wzrostu” [Bierdiajew, 2006, s. 113–114]. Z kolei zdaniem J. Wilkina [1997, s. 28] sprawiedliwość związana jest najczęściej z trzema wymiarami równości:

- równość miar równości wobec prawa, brak dyskryminacji rasowej, zależności od płci itp.);
- równość szans (w dostępie do kształcenia, w korzystaniu z dóbr publicznych itp.);
- równość sytuacji (majątkowej, pozycji społecznej itp.).

J. Wilkin podkreśla, że największą akceptację i zrozumienie w praktyce, jak i w teorii ma równość szans (np. edukacyjnych), a najwięcej kontrowersji budzi równość sytuacji (np. majątkowej). Wskazuje, że stan posiadania ma istotny wpływ na możliwości edukacyjne, czy korzystanie ze zdobyczy cywilizacyjnych [Wilkin, 1997, s. 28].

#### NIERÓWNOŚCI W POLSCE – WYBRANE PRZYKŁADY

Nierówności mogą dotyczyć aspektu politycznego, społecznego i gospodarczego. W niniejszym podrozdziale wskazano tylko na niektóre z nich, traktując je jako przykłady mogące potwierdzać założenie przyjęte w niniejszym opracowaniu, że źródeł niepełnego wykorzystania zasobów ludzkich należy upatrywać w istniejących i niekorzystnie zmieniających się nierównościach obejmujących różne obszary życia jednostek.

Do najważniejszych obszarów nierówności społeczno-gospodarczych zaliczyć można:

- płeć (przykładowe nierówności: faworyzowanie mężczyzn, przypisywanie pewnych ról społecznych i zawodowych mężczyznom, a innym kobietom),
- wykształcenie (nierówności zawodowe i płacowe wynikające z poziomu posiadanego wykształcenia),
- uprzedzenia i stereotypy (nierówności w różnych obszarach w odniesieniu do grup etnicznych, społecznych, zawodowych),
- bogactwa materialne (nierówności mające swoje źródło w podziale krajów ze względu na ich poziom rozwoju społeczno-gospodarczego, jak również nierówności dochodowe w skali mikro, wynikające ze stanu majątkowego poszczególnych osób),
- obszar władzy (nierówności w sferze wpływów, obowiązków, praw, podziału pracy i płacy pomiędzy rządzącymi a rządzonymi),
- prestiż i szacunek (różny stopień poszanowania osób wynikający z ich użyteczności, poczucia sprawiedliwości lub ich cech osobowych).

Wśród wymienionych dużą wagę przypisuje się nierównościom dochodowym. Dochody są bowiem podstawowym miernikiem poziomu zamożności gospodarstw domowych, a jednocześnie warunkują zaspokojenie ich potrzeb. Wyniki *Diagnozy społecznej* [2011, s. 17] wskazują, że „maleje rozwarstwienie ekonomiczne polskiego społeczeństwa. Nierówność rozkładu dochodów ekwiwalentnych mierzona współczynnikiem Giniego spadła o 2%. Zmniejszyły się także nierówności pomiędzy skrajnymi grupami dochodowymi gospodarstw domowych. Współczynnik zróżnicowania decylogowego spadł w okresie marzec 2009 r. – marzec 2011 r. o 3%. Wyniki te oznaczają, że trend wzrostu nierówności dochodowych obserwowany w latach 90. XX w. i na początku obecnego wieku

uległ odwróceniu. Ponadto, analiza wybranych obszarów nierówności w 2011 r. wskazuje, że [*Diagnoza społeczna...*, 2011, s. 65, 67, 81, 82, 89, 90, 98, 99]:

– „do najsłabiej wyposażonych w dobra trwałego użytku gospodarstw domowych należały gospodarstwa osób utrzymujących się z niezarobkowych źródeł. Stopień wyposażenia w dobra trwałego użytku gospodarstw domowych bez bezrobotnych jest nieznacznie wyższy dla zdecydowanej większości tych dóbr, niż gospodarstw domowych z bezrobotnymi;

– procent gospodarstw domowych bez bezrobotnych nieposiadających oszczędności jest znacząco niższy niż w grupie gospodarstw z bezrobotnymi (odpowiednio prawie 61% i prawie 75% gospodarstw), a szansa posiadania oszczędności była około 35–60% niższa dla gospodarstw domowych z głową w tym samym wieku i uzyskujących te same dochody wówczas, gdy głowa gospodarstwa nie pracowała w stosunku do gospodarstw z pracującą głową. Dodatkowo, bezrobocie silniej ogranicza szanse posiadania oszczędności niż bierność zawodowa;

– zatrudnienie sprzyjało podejmowaniu zobowiązań kredytowych. Gospodarstwa domowe, których głowa nie posiada stałego zatrudnienia, są znacząco mniej wiarygodne dla instytucji finansowych i tym samym mają znacznie mniejsze szanse uzyskania kredytu. Bezrobocie głowy gospodarstwa domowego silniej zmniejsza prawdopodobieństwo posiadania zobowiązań w porównaniu do gospodarstw domowych, w których głowa gospodarstwa jest bierna zawodowo. Bycie bezrobotnym jest złą informacją dla instytucji rynku finansowego i często ogranicza gospodarstwom domowym korzystanie z kredytów;

– w grupie gospodarstw z bezrobotnymi wyposażenie mieszkań w urządzenia i instalacje było znacznie mniej powszechne niż w grupie gospodarstw bez bezrobotnych, np. ciepłej bieżącej wody nie posiadało w tych grupach gospodarstw domowych odpowiednio prawie 28 i około 22% mieszkań. Ogrzewanie piecami na opał występowało w 22% mieszkań gospodarstw domowych z bezrobotnymi oraz tylko w ok. 12% mieszkań gospodarstw domowych bez bezrobotnych;

– aktywność edukacyjna dorosłych kobiet i mężczyzn, rozpatrywanych także według wieku i miejsca zamieszkania, uwidacznia nie tylko ogólny spadek stopnia korzystania z usług edukacyjnych i wciąż wyraźnie większe aspiracje edukacyjne kobiet, ale także pokazuje dysproporcje terytorialne, nie tylko między miastem a wsią, ale także pomiędzy miastami, ze szczególnie negatywnym obrazem miast średnich od 100 do 200 tys. mieszkańców oraz mniejszych od 20 do 100 tys. mieszkańców. Odsetek osób biernych zawodowo i edukacyjnie utrzymywał się na poziomie około 9%. Rozkład wskaźnika NEET (*not in employment, education or training*) według miejsca zamieszkania wskazuje na różnice niekorzystne dla mieszkańców wsi”.

Znamienne są wnioski wynikające z przeprowadzonej diagnozy, stąd też zaprezentowano je w całości: „Rozpiętość między zapotrzebowaniem na usługi

edukacyjne, wynikające z istniejącego poziomu wykształcenia i kwalifikacji ludności – z jednej strony oraz przemian technologicznych i wymagań dotyczących zasobów pracy – z drugiej strony, a przedstawionym wyżej wzorcem aktywności edukacyjnej wyróżnionych grup ludności świadczy o pilnej konieczności intensyfikacji procesu kształcenia ustawicznego w Polsce. Niezbędny jest rozwój różnych form uzupełniania wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji (nauka w trybie wieczorowym, zaocznym czy korespondencyjnym, studia podyplomowe, kursy i szkolenia) oraz działania na rzecz wzrostu zakresu korzystania z usług edukacyjnych. Dotyczy to w szczególności osób w wieku niemobilnym. Zestawienie tych wyników ze spostrzeżeniem o słabym przygotowaniu osób w wieku niemobilnym do funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie i na współczesnym rynku pracy za względu na poziom ich kapitału ludzkiego, prowadzi do wniosku, iż zatrzymanie tej grupy osób na rynku pracy wymaga specjalnych działań skierowanych na zwiększenie ich zdolności do zatrudnienia. Polska ma najniższe w Unii Europejskiej wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata. Bez wzrostu kapitału ludzkiego tych osób postulowany wzrost ich zatrudnienia jest nierealny, a zagrożenie bezrobociem i biernością będzie wzrastać, nawet w okresach stosunkowo dobrej koniunktury” [*Diagnoza społeczna...*, 2011, s. 102, 103].

## NIEWYKORZYSTANE ZASOBY KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSCE

Na kształtowanie kapitału ludzkiego istotny wpływ ma poziom bezrobocia oraz jego struktura i rodzaj, zaś za zasadniczą miarę niewykorzystanych zasobów pracy przyjmuje się stopę bezrobocia. Jak twierdzi G. Wronowska [2006, s. 331], „główną barierą absorpcji, czyli wykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy w formie zatrudnienia osób, w którym ten kapitał jest nagromadzony, jest stopa bezrobocia”. Poziom tego wskaźnika świadczy również o deprecjacji kapitału ludzkiego.

W latach 2010–2014 w projekcie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim pt. „Bilans Kapitału Ludzkiego”, w ramach którego prowadzony jest unikatowy na skalę Polski i Europy monitoring rynku pracy, przygotowywane są raporty z różnych obszarów tematycznych związanych z kapitałem ludzkim w Polsce oraz raporty podsumowujące każdą edycję badań [*Bilans...*, http]. W raporcie podsumowującym pierwszą edycję badań zrealizowaną w 2010 roku uwagę skoncentrowano między innymi na osobach bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, postrzegając je przez pryzmat niewykorzystanych zasobów polskiej gospodarki.

Analiza wyników przeprowadzonych badań wykazała, że około 8% ludności zadeklarowało się jako osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Najwyższy poziom bezrobocia zanotowano w trzech województwach: podkarpackim, warmiń-



sko-mazurskim i świętokrzyskim, natomiast najniższą w województwach: wielkopolskim, podlaskim i mazowieckim, przy czym największy odsetek osób długotrwale bezrobotnych (nieposiadających zatrudnienia powyżej 12 miesięcy) wystąpił w Polsce wschodniej, czyli w województwie podkarpackim (osoby długotrwale bezrobotne stanowiły tutaj 40% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych), warmińsko-mazurskim (33%), podlaskim (31%), lubelskim, a także w kujawsko-pomorskim.

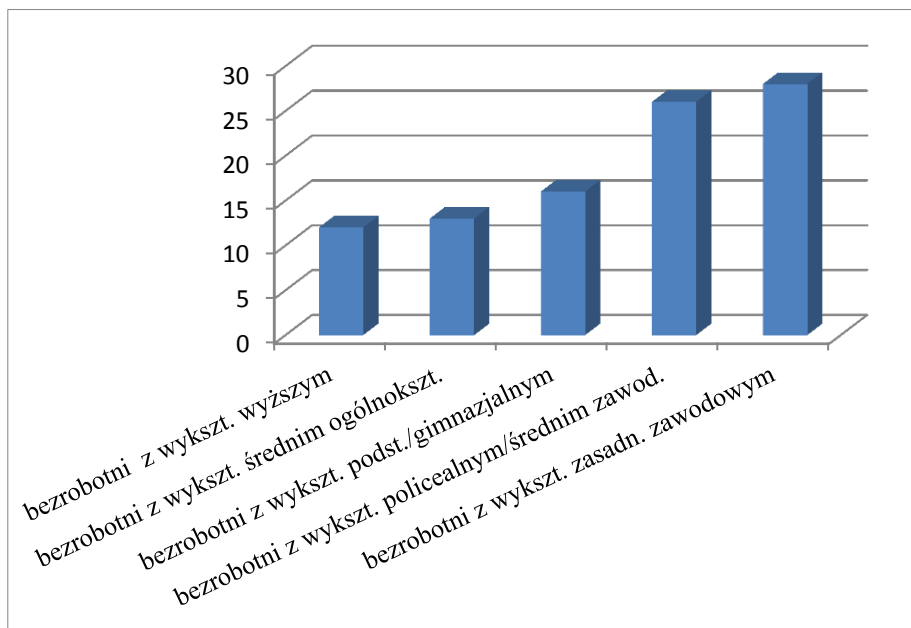
Wyniki badań wykazały, że osoby bezrobotne nie mają wygórowanych ambicji płacowych. Ich oczekiwania płacowe pokrywają się z realnymi wynagrodzeniami, przy czym za najniższy oczekiwany poziom wynagrodzenie bezrobotni uznali 1200–1700 zł miesięcznie. Zarysowała się również tendencja, że im lepsze wykształcenie, tym wyższe są aspiracje płacowe bezrobotnych (bezrobotni z wykształceniem wyższym podjęliby pracę za wynagrodzenie przeciętnie 500 zł wyższe niż osoby z wykształceniem najniższym), przy czym kobiety mają niższe oczekiwania płacowe niż mężczyźni. Kobiety podjęłyby pracę przeciętnie za niecałe 1730 zł, co stanowiło o 348 zł mniej niż deklarowali bezrobotni mężczyźni. Natomiast najniższy poziom zarobków oczekiwany przez kobiety wynosił ok. 1280 zł, natomiast w przypadku mężczyzn – 1539 zł.

Deklaracje zdecydowanej większości kobiet nie wskazywały na ich dyskryminację w dostępie do rynku pracy ze względu na płeć, jednak analiza danych statystycznych charakteryzujących oczekiwania płacowe kobiet i mężczyzn pokazuje, że kobiety posiadające wykształcenie na poziomie porównywalnym z mężczyznami oczekują niższych pensji. Przykładowo kobiety z wyższym wykształceniem, szukające zatrudnienia, były gotowe podjąć pracę średnio za ok. o 600 zł mniej niż absolwenci szkół wyższych płci męskiej, co stanowiło 77% pensji, jakiej oczekiwali mężczyźni.

Bezrobotne kobiety deklarowały jednak, że nie spotkały się w pracy lub w trakcie jej poszukiwań z dyskryminacją ze względu na płeć (tylko 6% zarejestrowanych bezrobotnych kobiet stwierdziło, że żeńska płeć przeszkadzała im w znalezieniu pracy).

Mając na uwadze, że – pomimo występowania w literaturze przedmiotu dużej liczby alternatywnych miar kapitału ludzkiego – do oszacowania kapitału ludzkiego wykorzystuje się często mierniki dotyczące poziomu wykształcenia danej populacji, w końcowej części niniejszego podrozdziału skoncentrowano się na wynikach badań dotyczących niewykorzystanych zasobów ludzkich z uwzględnieniem ich poziomu wykształcenia. Analiza wyników badań wykazała, że największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym (28%) oraz policealnym lub średnim zawodowym (26%). Stosunkowo dużo bezrobotnych posiadało wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (16%) oraz średnie ogólnokształcące (13%). Najmniej liczną grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby legitymujące się dyplomem ukończenia szkoły wyższej (12%) (rysunek 1), przy czym wśród osób pozostających

bez pracy zanotowano wyższy poziom wykształcenia u kobiet niż u mężczyzn. Po ukończeniu studiów bez pracy pozostawali przeważnie absolwenci kierunków ekonomicznych i administracyjnych (ponad jedna trzecia), a następnie pedagogicznych, społecznych i humanistycznych [*Bilans Kapitału Ludzkiego...*, 2011, s. 15–16].



**Rysunek 1. Bezrobotni według poziomu wykształcenia (%)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki pierwszej edycji badań zrealizowanej w 2010 roku*, 2011, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Jak wykazuje powyższa analiza, łatwiej jest znaleźć pracę po studiach wyższych niż po ukończeniu edukacji na poziomie niższym. Zdaniem J. Górniak: „pracodawcy przyjmują jak najlepiej wykształconych kandydatów po to, aby ich doszkolenie kosztowało jak najmniej”. Jak twierdzi Lester Thurow, mechanizm ten jest oparty na istnieniu dwóch kolejek: jedną tworzą pracodawcy szukający pracowników – to jest kolejka stanowisk; drugą stanowią poszukujący pracy kandydaci. Kolejka stanowisk jest uporządkowana według wymaganych kompetencji, a kolejka kandydatów według kwalifikacji, które posiadają” [*Bilans Kapitału Ludzkiego...*, 2011, s. 16].

Z powyższej analizy wynika również, że – mimo iż najniższy poziom bezrobocia odnotowano wśród osób legitymujących się dyplomem szkoły wyższej –

rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć wszystkich pracowników z kwalifikacjami wyższymi, zatem następuje deprecjacja kapitału ludzkiego nagromadzonego w tych zasobach. Nie można przy tym nie podzielić opinii G. Wronowskiej [2006, s. 333–334], która twierdzi, że „deprecjacja ma charakter fizyczny, przekłada się na gorszy stan zdrowia oraz ekonomiczny, który objawia się tym, że długi okres pozostawania osobą bezrobotną sprzyja procesowi »starzenia się wiedzy«, »analfabetyzacji wtórnej« i powoduje, że zdobyta wcześniej wiedza i kwalifikacje stają się nieadekwatne do ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy. Stopa bezrobocia jest miarą skali marnotrawstwa”.

### PODSUMOWANIE

W charakterystyce rynków pracy poszczególnych krajów na plan pierwszy wysuwają się różne problemy, specyficzne dla danej gospodarki. Jedno z największych zagrożeń dla rozwoju regionów i krajów stanowi zawsze niewykorzystanie istniejących zasobów pracy i posiadanego kapitału ludzkiego. Rozwój zasobów ludzkich, wiedzy i umiejętności człowieka, jego talentów i uzdolnień, jest jednym z istotnych warunków nie tylko poprawy jakości życia ludzkiego, ale równocześnie motorem rozwoju społeczno-gospodarczego oraz aktywnym impulsem pobudzania procesów gospodarczych. Niewykorzystane zasoby siły roboczej ograniczają rozwój społeczno-gospodarczy, powstaje luka między rzeczywistym rozwojem regionu a jego potencjalnymi możliwościami. Bezrobotni tworzą ponadto kategorię osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy i życia społecznego, napotykając jednocześnie na szereg barier w dostępie do rynku pracy.

Wyniki badań przeprowadzonych w pierwszej edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” ukazały opinie bezrobotnych odnośnie największych trudności, na które natrafiają, poszukując zatrudnienia [*Bilans Kapitału Ludzkiego...*, 2011, s. 19]. Do najczęściej identyfikowanych należały: brak odpowiednich ofert pracy, brak kontaktów i znajomości, niedostateczne doświadczenie, brak certyfikatów i uprawnień, poziom wykształcenia, przekroczony wiek 55 lat, płeć. Z analizy rozkładu procentowego deklaracji osób badanych wynika, że osoby starsze są bardziej dyskryminowane na rynku pracy niż kobiety, natomiast barierą największej wagi jest brak odpowiednich ofert pracy oraz znajomości i kontaktów. Nie bez znaczenia jest w Polsce również niedostateczne przygotowanie praktyczne kandydatów do pracy oraz brak dodatkowych, często specjalistycznych uprawnień i certyfikatów.

Przedstawione wyniki, tak jak i wiele innych odnoszących się do rynku pracy, można – tak jak zaproponowano w niniejszym opracowaniu – skonfrontować ze skalą i dynamiką nierówności. Wydaje się, iż pogłębiające się nierówności społeczne i gospodarcze można traktować nie tylko w ujęciu „tradycyjnym”, jako efekt pogarszającej się sytuacji na rynku pracy, ale należy szukać odpowie-

dzi na pytanie – w tym z wykorzystaniem instrumentarium ilościowego – na ile identyfikowane dotychczas dynamiczne zmiany w skali i poziomie nierówności społecznych i gospodarczych regionów, kraju, mają wpływ (ilościowy i jakościowy) na zasoby kapitału ludzkiego i stopień ich wykorzystania.

## LITERATURA

- Becker G.S., 1964, *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago Press.
- Bierdajew M., 2006, *Filozofia nierówności, Listy do nieprzyjaciół. Rzecz o filozofii społecznej*, Wydawnictwo Antyk, Kęty.
- Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki pierwszej edycji badań zrealizowanej w 2010 roku*, 2011, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Bilans kapitału ludzkiego*, <http://bkl.parp.gov.pl/projekt> (dostęp: 20.02.2013).
- Burghardt W.J., 2006, *Sprawiedliwość. Globalna perspektywa* [tytuł oryginału: *Justice. A Global Adventure*], Wydawnictwo WAM, Kraków.
- Byrska J., 2008, *Typy sprawiedliwości a funkcjonowanie demokratycznego państwa* [w:] *Czy sprawiedliwość jest możliwa?*, red. D. Probuska, Impuls, Kraków.
- Czajkowski Z., 2012, *Kapitał ludzki – pojęcie i miary*, Instytut Gospodarki Światowej, KGŚ SGH, nr 312, Warszawa, <http://www.sgh.waw.pl/instytuty/igs/publikacje/working/atompag.2012-02-10.0878057578/Z.%20Czajkowski%20312.pdf> (dostęp 18.03.2013).
- Czapiński, J. et al., 2011, *Główne wyniki i wnioski. Diagnoza społeczna 2010. Warunki i jakość życia Polaków – Raport*. [Special issue]. *Contemporary Economics*, 5(3), 17–34 DOI: 10.5709/ce.18979254.54.
- Domański S.R., 1993, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa.
- Giddens A., 2006, *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Human Capital: How what you know shapes your life*, *OECD Insights*, 2007, Summary in Polish, OECD.
- Mincer J., 1958, *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, „The Journal of Political Economy” 66, nr 4.
- Perechuda K., 2005, *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, PWN, Warszawa.
- Schultz T.W., 1961, *Investment in Human Capital*, „The American Economic Review” 51, nr 1.
- Sprawiedliwość w globalizującym się świecie* [w:] *Czy sprawiedliwość jest możliwa?*, 2008, red. D. Probuska, Impuls, Kraków.
- Szałkowski A., 2005, *Nierówności społeczne i sprawiedliwość a rozwój kapitału ludzkiego* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny*, cz. 1, red. M.G. Woźniak, z. 6, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- Turner J.H., *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie* [tytuł oryginału *Sociology concepts and uses*], 1994, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.
- Tyc W., 2005, *Kapitał ludzki jako zasób czynników wytwórczych* [w:] *Teoretyczne aspekty gospodarowania*, red. D. Kopycińska, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.

- Walczak-Duraj D., 2010, *Socjologia dla ekonomistów*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- White S., 2008, *Równość*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- Wilkin J., 1997, *Efektywność a sprawiedliwość jako problem ekonomiczny [w:] Efektywność a sprawiedliwość*, Wydawnictwo KeyText, Warszawa.
- Wronowska G., 2006, *Bariery rozwoju i absorpcji kapitału ludzkiego w Polsce w kontekście rozwoju gospodarki opartej na wiedzy [w:] UE w kontekście strategii lizbońskiej oraz gospodarki i społeczeństwa wiedzy w Polsce*, red. E. Okoń-Horodyńska, L. Piech, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa.

### Streszczenie

Celem opracowania jest wskazanie na problem niepełnego wykorzystania zasobów ludzkich w Polsce jako konsekwencji pogłębiających się nierówności społecznych i gospodarczych, których źródeł należy doszukiwać się między innymi w istocie relacji: nierówności – sprawiedliwość społeczna. Cele szczegółowe koncentrują się na:

1. określeniu istoty nierówności i kapitału ludzkiego – z wykorzystaniem literatury przedmiotu,
2. wskazaniu na nierówności jako istotnego źródła niewykorzystania posiadanych na krajowym rynku pracy zasobów kapitału ludzkiego – z wykorzystaniem literatury przedmiotu,
3. prezentacji zidentyfikowanych obszarów nierówności społeczno-gospodarczych w Polsce – z wykorzystaniem metody dokumentacyjnej,
4. prezentacji wyników badań wskazujących na skalę niewykorzystania zasobów ludzkich – z wykorzystaniem metody dokumentacyjnej.

W części pierwszej opracowania przedstawiono zagadnienia teoretyczne dotyczące kapitału ludzkiego oraz sposobów jego pomiaru jako istotnego elementu szacowania niewykorzystania zasobów ludzkich. Następnie zaprezentowano teoretyczne refleksje na temat nierówności, sprawiedliwości oraz równości społecznej. W kolejnej części opracowania wykorzystano metodę dokumentacyjną i zaprezentowano analizę wybranych wyników badań przedstawionych w raporcie *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, odnoszących się do obszarów nierówności w Polsce. Następnie skoncentrowano się na niewykorzystanych zasobach ludzkich w Polsce, bazując na rezultatach badań przeprowadzonych w ramach projektu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim pt. *Bilans Kapitału Ludzkiego*. Całość zamyka syntetyczne podsumowanie prowadzonych rozważań.

### **Unused Human Resources on a Domestic Labour Market in the Context of Socio-Economic Inequalities**

#### *Summary*

The aim of the study is to indicate a problem of incomplete usage of human resources in Poland as a consequence of deepening social and economic inequalities that have their source among others in relationship: inequalities – social justice. The detailed aims are focused on:

1. specification of the essence of inequalities and human capital – with the usage of literature,
2. indication of inequalities as an essential source of unusage of human capital resources existing on a domestic labour market – with the usage of literature,

3. presentation of the identified spheres of socio-economic inequalities in Poland – with the usage of documentary method,
4. presentation of the results of research indicating a scale of unusage of human resources – with the usage of documentary method.

Some theoretical issues concerning human capital and the ways of its measuring as an essential element of estimating the unusage of human resources were presented in the first part of the study. Then there were presented some theoretical thoughts about inequalities, justice and social equality. In the next part of the study there was used documentary method and presented analysis of chosen results presented in the report “Social Diagnosis 2011. Objective And Subjective Quality Of Life In Poland”, concerning spheres of inequalities in Poland. Then the attention was focused on the unused human resources in Poland, basing on the results of research conducted within the project of the Polish Agency for Enterprise Development in collaboration with the Jagiellonian University called “Study of Human Capital in Poland (BKL)”. The study is closed by summary of the discussion.