

Agnieszka Szulc-Obłozka

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

e-mail: aszulc@umk.pl

**KSZTAŁCENIE OSÓB DOROSŁYCH W POLSCE
JAKO FORMA INWESTYCJI W KAPITAŁ LUDZKI**

**ADULT EDUCATION IN POLAND
AS THE FORM OF HUMAN CAPITAL INVESTMENT**

DOI: 10.15611/pn.2017.489.35

JEL Classification: I21, I26, J24

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym w Polsce. Wśród celów szczegółowych postawiono: analizę osób, które podejmują inwestowanie w formie kształcenia; analizę najpowszechniejszych działań mających na celu zwiększenie wiedzy, umiejętności i kompetencji; identyfikację barier utrudniających inwestowanie w kapitał ludzki oraz korzyści płynących z inwestycji. Jako punkt wyjścia w analizie przyjęto teorię kapitału ludzkiego. Do realizacji celu artykułu wykorzystano krytyczny przegląd literatury oraz analizę zastanych danych statystycznych. Źródło informacji stanowią publikacje w języku polskim i angielskim oraz dane statystyczne publikowane przez Eurostat, OECD i GUS. Zasadnicze wyzwanie stanowi dostępność aktualnych danych oraz ich porównywalność. Temat inwestowania w kapitał ludzki w formie kształcenia nabiera szczególnego znaczenia w kontekście polityki uczenia się przez całe życie. Polska na tle krajów Unii Europejskiej odstaje w zakresie uczenia się osób dorosłych.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kształcenie, uczenie się przez całe życie.

Summary: The aim of the article is the analysis of formal, nonformal and informal education undertaken by people aged 25–64 in Poland. Within the particular aims there is the analysis of those who invest in the form of education; analysis of the most common actions to broaden knowledge, skills, competencies; identification of barriers that cause difficulties in human capital investments and profits. The starting point of the analysis is human capital theory. The critical literature review and the analysis of statistical data were undertaken to achieve the goal of the article. Sources of information are publications in Polish and English and statistic data published by Eurostat, OECD and CSO. The main challenge is the availability of current data and their comparability. Investment in human capital by education is becoming important in face of Life Long Learning policy. Poland, compared to other EU countries, stands out in negative way.

Keywords: human capital, education, Life Long Learning.

1. Wstęp

Wiedza, umiejętności i inne atrybuty wpływają na zdolności ludzi do wykonywania zadań. Rola kapitału ludzkiego podkreślana jest w publikacjach podejmujących zarówno tematykę na szczeblu mikroekonomicznym, jak i makroekonomicznym. Jakościowy wymiar zasobów ludzkich odgrywa istotną rolę w zwiększaniu dobrobytu jednostki podejmującej inwestycje w kapitał ludzki, jak i całego społeczeństwa.

Celem artykułu jest analiza uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym w Polsce. W sposób szczególny zwrócono uwagę na charakterystykę osób dorosłych, które podejmują inwestowanie w formie kształcenia. Przeprowadzono analizę najpowszechniejszych działań mających na celu zwiększenie wiedzy, umiejętności i kompetencji. Podjęto próbę identyfikacji barier utrudniających inwestowanie w kapitał ludzki oraz korzyści płynących z inwestycji. Do realizacji celu artykułu wykorzystano krytyczny przegląd literatury oraz analizę zastanych danych statystycznych.

W analizie uwzględniono osoby dorosłe, tj. w wieku 25–64 lat. Uczenie dorosłych obejmuje wszelkie formy uczenia się, które są podejmowane po zakończeniu wstępnego kształcenia i szkolenia [Komisja Wspólnot Europejskich 1996, s. 2]. Uczenie się dorosłych na szczeblu Unii Europejskiej objęte jest polityką uczenia się przez całe życie (*Life Long Learning*), natomiast w Polsce poza tym pojęciem stosowane jest kształcenie ustawiczne [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2013, s. 17; Komisja Wspólnot Europejskich 1996, s. 2; Ustawa o systemie oświaty, art. 3].

Osoby dorosłe, ucząc się przez całe życie, podejmują aktywności na każdym etapie swojego życia w celu pogłębiania wiedzy, umiejętności, kompetencji oraz innych atrybutów. Dynamicznie zmieniające się otoczenie stawia wyzwania w postaci potrzeby wzbogacania posiadanego już kapitału ludzkiego, jak i nabywania nowego.

Inwestycje w kapitał ludzki osób dorosłych nabierają szczególnego znaczenia w Polsce, która znacznie odstaje od średniej Unii Europejskiej w tym zakresie [Kryk 2016, s. 390]. To w ramach polityki na rzecz uczenia się przez całe życie podejmowane są działania wspierające uczenie się na wszystkich etapach życia, w tym osób dorosłych, zarówno w systemie formalnym, pozaformalnym, jak i nieformalnym. W celu strategicznym polityki uczenia się przez całe życie w Polsce zwrócono uwagę między innymi na „osoby dorosłe poszerzające i uzupełniające swoje kompetencje i kwalifikacje odpowiednio do stojących przed nimi wyzwań w życiu zawodowym, społecznym i osobistym” [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2013, s. 3].

2. Inwestowanie w kapitał ludzki w świetle dorobku teoretycznego

Kapitał ludzki to wiedza, umiejętności, zdolności i inne atrybuty ułatwiające jednostce tworzenie osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrostanu [OECD 2001, s. 18; GUS 2016a, s. 3].

Sposoby inwestowania w kapitał ludzki są różnorodne, ale wszystkie przyczyniają się do zwiększania zdolności fizycznych i umysłowych jednostki, co z kolei przyczynia się do powiększenia zakresu dostępnych przez jednostkę możliwości [Becker 1962, s. 9; Schultz 1961, s. 2].

Jednym ze sposobów inwestowania w kapitał ludzki jest edukacja [Schultz 1961, s. 1]. Jednostki poprzez naukę w formalnie zorganizowanym systemie szkolnym (kształcenie formalne), udział w edukacji poza systemem formalnym (kształcenie pozaformalne), samodzielne uczenie się (kształcenie nieformalne, samokształcenie) podnoszą poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji [GUS 2013, s. 10–12].

Kształcenie formalne obejmuje naukę od poziomu podstawowego do studiów doktoranckich, zorganizowaną przez instytucje publiczne i niepubliczne uprawnione do nauczania. Elementem charakterystycznym kształcenia formalnego jest obecność osoby prowadzącej zajęcia, tj. nauczyciela, wykładowcy. Nauka w systemie szkolnym prowadzi do uzyskania kwalifikacji poświadczonych świadectwem lub dyplomem [GUS 2013, s. 10].

Edukacja poza systemem formalnym to kształcenie w formie kursów, warsztatów, seminariów, konferencji, prywatnych lekcji. Kształcenie pozaformalne odbywa się przy udziale wynagradzanej osoby uczącej (nauczyciela, wykładowcy, szkoleniowca, instruktora, korepetytora) na miejscu pracy lub w czasie wolnym (poza miejscem pracy) [[http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_aes_12m0_esms .htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_aes_12m0_esms.htm); Lynch 1991, s. 153].

Samokształcenie to kształcenie nieformalne, które charakteryzuje się mniejszym stopniem zorganizowania. Samodzielne uczenie się następować może w rodzinie, społeczeństwie, na konkretnym stanowisku pracy lub w życiu codziennym [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_aes_12m0_esms.htm].

W myśl teorii kapitału ludzkiego poza edukacją inwestowanie może odbywać się w formie dbania o stan zdrowia psychicznego i fizycznego, migracji w celu znalezienia pracy, poszukiwania informacji [Becker 1962, s. 27; Schultz 1961, s. 9; OECD 1998, s. 12; Spengler 1977, s. 33]. Zatem w analizie kapitału ludzkiego uwzględniane mogą być inwestycje wpływające na siłę, wytrzymałość, wigor, długość życia czy też skłonność do przemieszczania się w celu podjęcia zatrudnienia [Becker 1962, s. 27; Schultz 1961, s. 9].

Racjonalna jednostka zainteresowana jest poczynieniem inwestycji w przypadku, gdy spodziewane korzyści przewyższą poniesione koszty [Becker 1962, s. 41].

W wyniku inwestowania w kapitał ludzki ponoszone są koszty zarówno przez jednostkę, w którą lokowany jest kapitał ludzki, jak i przez organizację oraz państwo.

W grupie kosztów ponoszonych przez jednostkę, w przypadku gdy osoba decyduje się na inwestycje zamiast podejmować aktywność zawodową, wymienia się utracone wynagrodzenie [Schultz 1960, s. 573; Schultz 1961, s. 11]. Czesne, psychologiczna strata związana ze stresem, koszty: transportu, zakwaterowania, zakupu materiałów dydaktycznych oraz poświęcony czas to przykłady wydatków ponoszonych przez jednostkę [Fleischhauer 2007, s. 5; Cahuc, Zylberberg 2004, s. 69]. Trudności przysparza

miar kosztów nabywania kapitału ludzkiego przez kształcenie nieformalne, które z racji swojego nieusystematyzowania trudne jest do pomiaru. Często zakłada się, że samokształcenie nie generuje kosztów poza potrzebą poświęcenia czasu.

Na szczeblu organizacji wymienić można koszt związany z realizacją szkolenia dla pracowników, brak wykonywania obowiązków zawodowych podczas szkolenia [OECD 1998, s. 86].

Z perspektywy państwa w kosztach uwzględnia się wydatki związane z organizacją formalnego systemu kształcenia przez instytucje publiczne. W przypadku osób dorosłych szczególnie znaczenia nabierają wydatki związane z organizacją programów umożliwiających podejmowanie aktywności na rynku pracy, np. szkolenia w ramach aktywnej polityki rynku pracy [OECD 1998, s. 36, 38–39].

Investycje w człowieka czynione są z myślą o korzyściach osiągniętych w długim okresie na każdym etapie życia jednostki. Korzyści indywidualne oraz na szczeblu danej organizacji to większa zdolność zatrudnienia, większa efektywność wykonywanych obowiązków, lepsza jakość zatrudnienia, wyższa satysfakcja z wykonywanych obowiązków zawodowych [Komisja Wspólnot Europejskich 1996, s. 2; OECD 2007, s. 32–33].

Na szczeblu całej gospodarki kapitał ludzki upatruje się jako jeden z czynników determinujących wzrost gospodarczy. Wykształcenie, będące jednym ze składników kapitału ludzkiego, jest elementem uwzględnianym w analizie jakości życia [OECD 2007, s. 34; OECD 1998, s. 63].

3. Inwestycje osób dorosłych w Polsce

Tworzenie kapitału ludzkiego scharakteryzowane może zostać z wykorzystaniem dostępnych danych statystycznych w zakresie uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu odbytym w ostatnich 4 tygodniach przed przeprowadzonym badaniem (tab. 1). Podkreślić należy, iż statystyki odzwierciedlają jedynie uczestnictwo w formalnym systemie i pozaformalnej edukacji, a pomijane jest samokształcenie.

Polska w latach 2010–2015 w zakresie udziału osób uczestniczących w wyżej wymienionych formach inwestowania w kapitał ludzki w stosunku do ogółu populacji w znacznym stopniu odstawała od średniej dla 28 krajów Unii Europejskiej (tab. 1). W 2015 roku Polska uplasowała się w tym zakresie na 23 pozycji w grupie 28 krajów. Najpowszechniej na kształcenie formalne i pozaformalne w 2015 roku zdecydowali się Duńczycy – 31,3% populacji, a najrzadziej Rumuni – 1,3% [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en].

W Polsce nieco ponad 3 osoby z grupy 100 osób w wieku 25–64 lat zadeklarowały uczestniczenie w kształceniu i szkoleniu w ostatnich 4 tygodniach przed przeprowadzonym badaniem w 2015 roku. Odsetek osób uczestniczących w kształceniu i szkoleniu był trzykrotnie niższy niż średni w Unii Europejskiej (28 krajów).

Znacznie częściej na uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu zdecydowały się osoby, które wcześniej zainwestowały w naukę umożliwiającą uzyskanie wykształcenia na

poziomie wyższym (tab. 1). W 2015 roku 8,1% osób z Polski z wyższym wykształceniem podejmowało kształcenie i szkolenie, wobec 0,6% osób z wykształceniem maksymalnie gimnazjalnym. Poza wykształceniem, wiek silnie wpływa na fakt dokonywania inwestycji w kapitał ludzki. Im osoby młodsze, tym powszechniej decydowały się na inwestowanie w kapitał ludzki zarówno w Polsce, jak i całej Unii Europejskiej. To właśnie osoby w przedziale wiekowym 25–34 wyróżniają się na tle pozostałych grup przynależących do osób w wieku 25–64 lat (tab. 1). To osoby młode mają największe szanse na dłuższe osiągnięcie korzyści wynikających z poczynionych inwestycji.

Tabela 1. Osoby dorosłe w wieku 25–64 lat uczestniczące w kształceniu i szkoleniu w ostatnich 4 tygodniach przed przeprowadzonym badaniem w Polsce w latach 2010–2015 (w %)

Wyszczególnienie		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ogółem osoby w wieku 25–64 lat	Polska	5,2	4,4	4,5	4,3	4,0	3,5
	UE 28	9,3	9,1	9,2	10,7	10,8	10,7
Według wykształcenia:							
maksymalnie gimnazjalne (poziomy 0-2 ISCED 2011)	Polska	0,8	0,8	0,7	0,8	0,7	0,6
	UE 28	3,9	4,0	3,9	4,5	4,5	4,3
ponadgimnazjalne i policealne (nieobejmujące wykształcenia wyższego) (poziomy 3 i 4 ISCED 2011)	Polska	3,3	2,8	2,6	2,4	2,1	1,9
	UE 28	8,2	7,8	7,8	8,8	9,0	8,8
wyższe (poziomy 5-8 ISCED 2011)	Polska	13,1	10,7	10,9	10,4	9,7	8,1
	UE 28	17,1	16,4	16,4	19,0	19,1	18,8
Według wieku:							
25-34	Polska	11,2	9,8	9,9	9,6	8,4	7,4
	UE 28	15,8	15,5	15,7	17,5	17,5	17,4
35-44	Polska	5,2	4,2	4,3	4,2	4,2	3,8
	UE 28	9,3	9,1	9,1	10,7	11,0	10,8
45-54	Polska	2,7	2,2	2,3	2,1	2,0	1,9
	UE 28	7,5	7,2	7,5	8,9	9,1	9,0
55-64	Polska	1,0	0,8	0,8	0,8	1,0	0,8
	UE 28	4,6	4,3	4,5	5,7	6,0	6,0

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_03&lang=en.

Udział osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu w Polsce silnie związany jest z posiadanym poziomem wykształcenia i wiekiem, należy jednak podkreślić regionalne zróżnicowanie w tym zakresie. Osoby z województwa mazowieckiego (6,9%) najczęściej inwestowały w posiadany kapitał ludzki, natomiast mieszkańcy województwa podkarpackiego (1,9%) najrzadziej [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_04&lang=en]. Wśród przyczyn tak silnego regionalnego

zróznicowania upatrywać można występowanie dużych miast w danym regionie (terenów gęsto zaludnionych). W przypadku dużych miast 5,8% osób w wieku 25–64 lat zdecydowało się na uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu, natomiast na wsi zaledwie 1,8% [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_14&lang=en].

Tabela 2. Osoby dorosłe w wieku 25–64 lat uczestniczące w kształceniu w ostatnich 12 miesiącach przed przeprowadzonym badaniem w Polsce w 2011 roku (w %)

Wyszczególnienie	Osoby uczestniczące w kształceniu*:			
	w jakiegokolwiek formie	formalnym	pozaformalnym	nieformalnym
Ogółem	40,0	5,4	21,0	29,0
Według wykształcenia:				
maksymalnie gimnazjalne (poziomy 0-2 ISCED 2011)	13,8	1,0	5,1	9,5
ponadgimnazjalne i policealne (nieobejmujące wykształcenia wyższego) (poziomy 3 i 4 ISCED 2011)	32,3	2,9	14,6	22,9
wyższe (poziomy 5-8 ISCED 2011)	71,6	13,7	44,6	53,6
Według płci:				
mężczyźni	39,5	4,5	20,6	28,3
kobiety	40,4	6,2	21,4	29,7
Według miejsca zamieszkania:				
miasto	45,8	6,6	25,2	33,4
wieś	30,4	3,3	14,0	21,8

*Osoba mogła uczestniczyć w kilku formach kształcenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS 2013, tabl. 5.

Cztery na dziesięć osób w wieku 25–64 lat w Polsce zdecydowały się w 2011 roku na jakąkolwiek formę kształcenia (formalną, pozaformalną, nieformalną) w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie (tab. 2). Powszechną bierność edukacyjną potwierdzają wyniki badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, zgodnie z którymi 69% badanych nie podnosiło swoich kompetencji [Górniak (red.) 2015, s. 83]. 40,0% udział w jakiegokolwiek formie kształcenia jest znacznie wyższy niż w przypadku 4,4% udziału zaprezentowanego w tabeli 1 z racji dłuższego okresu objętego badaniem (12 miesięcy) oraz dodatkowego uwzględnienia samokształcenia. W 2011 roku 45,8% mieszkańców miast i 30,4% mieszkańców wsi zdecydowało się na inwestycję w kapitał ludzki w dowolnej formie (tab. 2). W grupie osób czyniących inwestycje w dowolnej formie przeważali mieszkańcy miast (62,5%) oraz nieznacznie przeważały kobiety (50,4%) [GUS 2013, s. 102].

W grupie osób, które zainwestowały w posiadaną wiedzę, umiejętności, kompetencje i inne atrybuty w 2011 roku, dominowały jednostki decydujące się na kształcenie nieformalne, tj. 29,0% osób w wieku 25–64 lat (tab. 2). W samokształceniu uczestniczyła ponad połowa osób z wyższym wykształceniem, 22,9% ze średnim, a 9,5% z niskim. Z grupy 100 osób, które zdecydowały się na samokształcenie, niemal 72 pochodziły z miasta. Osoby, które zdecydowały się na samokształcenie, głównie korzystały z programów komputerowych i Internetu (53,8% samokształcących się), drugą co do popularności metodą było czytanie książek, czasopism branżowych i innych materiałów drukowanych (47,1%), a w dalszej kolejności korzystanie z odbiornika telewizyjnego lub radia (10,9%) i korzystanie z pomocy członków rodziny, przyjaciół i współpracowników (9,7%) [GUS 2013, s. 62].

Inwestycje w formie kształcenia pozaformalnego podjęło 21,0% osób w wieku 25–64 lat (tab. 2). Osoby, które zdecydowały się na kształcenie pozaformalne, w przeważającej części podejmowały jedną inwestycję (58,4% – 1 działanie; 23,7% – 2 działania; 17,9% – 3 i więcej działań). W ramach aktywności w systemie pozaformalnym wyróżniają się kobiety, gdyż 21,7% kobiet kształcących się w systemie pozaformalnym zdecydowało się na 3 i więcej działań, wobec 14,0% mężczyzn [GUS 2013, s. 39]. W ramach systemu pozaformalnego dominowały inwestycje edukacyjne związane z pracą, udział bowiem tych działań wynosił 85,2% pozaformalnego kształcenia. Powszechność pozaformalnego kształcenia związanego z pracą, podobnie jak ogólny wskaźnik uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu, znacznie odbiega od średniej dla Unii Europejskiej, dla Polski w 2011 roku kształtował się na poziomie 17,9%, a dla 28 krajów UE 30,9% [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_120&lang=en]. W kontekście kształcenia pozaformalnego należy wspomnieć o słuchaczach Uniwersytetów Trzeciego Wieku, wśród których znajdują się osoby z przedziału wiekowego 25–64 lat. Osoby do 50. roku życia stanowiły w roku akademickim 2014/2015 1% słuchaczy, osoby w wieku 51–59 lat – 11%, a 60–65 lat aż 33%. W grupie słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku naturalnie dominują emeryci (86%), osoby pracujące zarobkowo to 3% wszystkich słuchaczy. Uniwersytety Trzeciego Wieku poprzez działalność polegającą na rozwijaniu zainteresowań słuchaczy oraz kształcenie umożliwiają uczestnikom poczynienie inwestycji w kapitał ludzki [GUS 2016b, s. 15–19].

Najrzadziej osoby w wieku 25–64 lat decydowały się na uczestnictwo w kształceniu formalnym (tab. 2). Polska charakteryzuje się kształceniem formalnym ograniczonym do dzieciństwa i wczesnej dorosłości. Zatem tak mała aktywność edukacyjna w systemie szkolnym spowodowana jest doбором grupy wiekowej, w przypadku osób w wieku 18–69 lat udział w tej formie wyniósł w 2011 roku 13,6% [GUS 2013, s. 17]. Należy zaznaczyć, iż Polska w przypadku kształcenia formalnego nie odbiega tak od średniej dla 28 krajów Unii Europejskiej (6,2%) jak w zakresie uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym (średnia dla 28 UE – 36,8%) [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en].

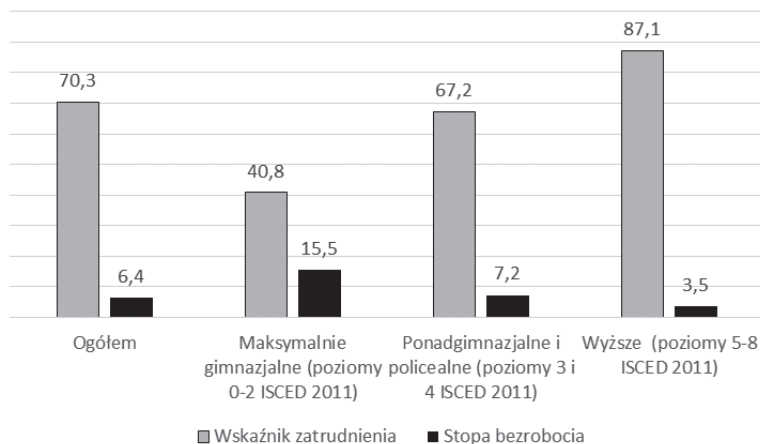
Na drodze do inwestowania w kapitał ludzki stać mogą bariery utrudniające powiększanie wiedzy, umiejętności i innych atrybutów przez osoby dorosłe. Wśród trzech głównych przeszkód uczenia się przez całe życie w 2011 roku zidentyfikowano brak takiej potrzeby (42,7%), obowiązki rodzinne (15,4%) i zbyt wysokie koszty (11,2%). Pozostałe utrudnienia, które okazały się mniej istotne (wskazania poniżej 10,0%), to problemy zdrowotne, konflikt z czasem pracy, inne uwarunkowania osobiste, słabe wsparcie pracodawcy lub instytucji publicznych, zbyt duża odległość do miejsca szkolenia [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_179&lang=en]. Należy wyraźnie podkreślić, iż zasadniczy problem niskiego zainteresowania osób dorosłych inwestowaniem w kapitał ludzki tkwi w przekonaniu o braku takiej potrzeby. Potwierdzenie takiego stanu rzeczy stanowi fakt, że 64,4% Polaków w wieku 25–64 lat, którzy nie uczestniczyli w formalnej i pozaformalnej formie kształcenia, nie było zainteresowanych poczynieniem inwestycji w kapitał ludzki (średni wskaźnik dla UE 28 – 38,4%). Z kolei wśród tych, którzy uczestniczyli w uczeniu się przez całe życie, zaledwie 10,5% nie jest zainteresowanych dalszym pogłębianiem wiedzy, umiejętności i kompetencji (średnia dla UE-28 – 23,7%) [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_175&lang=en]. Zbyt wysokie ceny kursów/szkoleń nabierają znaczenia (najczęściej spotykane trudności) w przypadku osób, które uczestniczyły w kształceniu formalnym i pozaformalnym w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie i chciały doksztalać się w szerszym zakresie [GUS 2013, s. 95].

Ze strony pracodawców kluczowe bariery mają charakter finansowy (brak środków finansowych) i parafinansowy (wyższy priorytet innych spraw, projektów, inwestycji). Kluczowym sposobem pokonywania barier rozwoju pracowników, wskazanym przez ponad połowę badanych pracodawców, jest uświadomienie samym pracownikom korzyści wynikających z rozwoju, a w dalszej kolejności uświadomienie kadrze zarządzającej atutów płynących z rozwoju pracowników [Instytut Badań Edukacyjnych 2013, s. 120–122].

W 2011 roku głównym motywem decydowania się przez osoby w wieku 25–64 lat na uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym była chęć poprawy wykonywanej pracy lub rozwój kariery zawodowej. Kolejnymi najczęściej wskazywanymi powodami doksztalania się było pogłębianie własnych zainteresowań, działanie wymuszone przez pracodawcę bądź inną instytucję. Najważniejszą korzyścią z doksztalania było lepsze wykonywanie obowiązków służbowych [GUS 2013, s. 56]. Główna korzyść zbieżna jest z zasadniczym motywem decydowania się na kształcenie pozaformalne. Lepsze wykonywanie obowiązków zawodowych jest istotną zaletą zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Kolejnymi najczęściej wskazywanymi korzyściami były atuty w życiu pozazawodowym i objęcie nowych obowiązków służbowych. Brak korzyści na chwilę obecną wskazywano częściej niż poprawę zarobków, awans zawodowy i otrzymanie nowej pracy [GUS 2013, s. 52–53].

Korzyścią wynikającą z inwestowania w kapitał ludzki jest większa szansa na znalezienie pracy. W Europie wykształcenie na poziomie szkoły średniej II stopnia



Rys. 1. Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia osób w wieku 25–64 lat w Polsce w 2015 roku według poziomów wykształcenia (w %)

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgaed&lang=en.

(ISCED 3 – wykształcenie ponadgimnazjalne) jest uznawane za minimalny poziom pozwalający na stałe zatrudnienie [Eurydice 2011, s. 23]. W Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach Unii Europejskiej, wśród osób posiadających co najmniej wykształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym wskaźnik zatrudnienia jest wyższy niż w przypadku osób z wykształceniem maksymalnie gimnazjalnym (rys. 1). Większa zdolność zatrudnienia zobrażowana jest również stopą bezrobocia, która w przypadku osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym, ale bez wykształcenia wyższego, jest o 8,3 p.p. niższa niż w przypadku osób z wykształceniem maksymalnie gimnazjalnym (rys. 1). Różnica ta jest jeszcze większa w przypadku porównania osób z wykształceniem maksymalnie gimnazjalnym a wyższym (12,0 p.p.).

4. Wnioski

Na szczelbu Unii Europejskiej w dziedzinie edukacji w grupie celów do 2020 roku znajduje się wskaźnik uczestniczenia w uczeniu się przez całe życie na poziomie co najmniej 15% osób dorosłych [http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_pl]. Wytyczony cel obrazuje skalę wyzwania w zakresie uczenia się przez całe życie w Polsce.

Inwestowaniu w kapitał ludzki powinny towarzyszyć następujące zasady:

- podejście do uczenia się uwzględniające kształcenie formalne, pozaformalne i nieformalne,
- uczenie się na każdym etapie życia,

- uczenie podejmowane przez wszystkich niezależnie od cech ekonomicznych, społecznych, terytorialnych [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2013, s. 3].

Inwestowanie w kapitał ludzki staje się szczególnie istotne w dobie postępu technologicznego i globalizacji. Zjawiska te wymuszają od osób chcących sprostać zmieniającym się wyzwaniom stawianym na stanowisku pracy ciągłą gotowość do uczenia się. To właśnie dostrzeżenie potrzeby i wola uczenia się osób dorosłych w drodze kształcenia w każdej formie, tj. formalnego, pozaformalnego i nieformalnego, jest istotnym wyzwaniem w Polsce. Na chęć podjęcia kroków zmierzających ku powiększaniu zgromadzonego kapitału ludzkiego wpływ mają korzyści wynikające z podjętego wysiłku. Zgodnie z wynikami badań najważniejszą korzyścią jest lepsze wykonywanie obowiązków zawodowych. W tym zakresie powinna być podjęta kampania informacyjna.

W Polsce w przeważającej części osoby dorosłe nie podejmują inwestycji w kapitał ludzki, ale w przypadku osób, które zdecydowały się na aktywność wpisującą się w uczenie się przez całe życie, dominują te, które są zainteresowane dalszym pogłębianiem wiedzy, umiejętności, kompetencji. Zatem główne wyzwanie stanowią osoby, które nie podejmują inwestycji w kapitał ludzki. W grupie osób charakteryzujących się największą biernością w zakresie kształcenia są osoby z niższym wykształceniem, starsze, zamieszkujące tereny wiejskie. Najpowszechniejsze działania mające na celu zwiększenie kapitału ludzkiego wpisują się w samokształcenie, czyli kształcenie nieformalne.

Postawa przejawiana przez dorosłych Polaków, dotycząca biernej postawy wobec uzupełniania wiedzy, umiejętności i kompetencji, wymaga skoordynowanych, długofalowych działań mających na celu uświadomienie korzyści płynących z podążania za zachodzącymi zmianami w otaczającym nas świecie.

Literatura

- Becker G.S., 1962, *Investment in human capital: a theoretical analysis*, The Journal of Political Economy, vol. 70, no. 5.
- Cahuc P., Zylberberg A., 2004, *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge.
- Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>.
- Eurydice, 2011, *Dorośli w systemie edukacji formalnej: polityka i praktyka w Europie*, Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego.
- Fleischhauer K.J., 2007, *A Review of Human Capital Theory: Microeconomics*, University of St. Gallen.
- Górniak J. (red.), 2015, *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa–Kraków.
- GUS, 2013, *Kształcenie dorosłych 2011*, Informacje i Opracowania Statystyczne, Warszawa.
- GUS, 2016a, *Kapitał ludzki w Polsce w 2015 roku*, Studia i analizy statystyczne, Gdańsk.
- GUS, 2016b, *Uniwersytety Trzeciego Wieku w roku akademickim 2014/2015*, Warszawa.
- Instytut Badań Edukacyjnych, 2013, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje. Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Warszawa.

- Komisja Wspólnot Europejskich, 1996, *Komunikat Komisji. Kształcenie dorosłych: Nigdy nie jest za późno na naukę*, Bruksela.
- Kryk B., 2016, *Accomplishment of the European Union Lifelong Learning Objectives in Poland*, *Oeconomia Copernicana*, vol. 7, no. 3.
- Lynch L.M., 1991, *The Role of Off-the Job vs. On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers*, *AEA Papers and Proceedings*, no. 81.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2013, *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Załącznik do uchwały nr 160/2013 Rady Ministrów, Warszawa.
- OECD, 1998, *Human Capital Investment. An International Comparison*, Paryż.
- OECD, 2001, *The Well-being of Nations. The role of human and social capital*, Paryż.
- OECD, 2007, *Human Capital. How what you know shapes your life*, Paryż.
- Schultz T.W., 1960, *Capital Formation by education*, *The Journal of Political Economy*, vol. 68, no. 6.
- Schultz T.W., 1961, *Investment in human capital*, *The American Economic Review*, vol. 51, no. 1.
- Spengler J.J., 1977, *Adam Smith on human capital*, *American Economic Review*, vol. 67, no. 1.
- Ustawa o systemie oświaty, Dz.U. 2004, nr 256, poz. 2572 z późn. zm.