

Hubert KOTARSKI¹

MARNOTRAWSTWO MÓZGÓW? KAPITAŁ LUDZKI PODKARPACKICH BEZROBOTNYCH

Prezentowany artykuł jest próbą refleksji nad rolą kapitału ludzkiego procesie funkcjonowania regionalnego rynku pracy na empirycznym przykładzie województwa podkarpackiego. Głównym celem artykułu jest określenie poziomu zasobów kapitału ludzkiego bezrobotnych mieszkańców województwa podkarpackiego oraz możliwości wykorzystania tych zasobów na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Mimo częstego używania terminu „kapitał ludzki” do tej pory jest on wieloznaczny. Autorzy używający pojęcia „kapitał ludzki” stosują metodę przytaczania przykładów i operowania pojęciem w różnych kontekstach. Powoduje to z jednej strony pozostawienie dość dużego pola dla intuicyjnego odczytywania treści rozpatrywanych kategorii, a z drugiej – może być traktowane jako swoisty sposób definiowania. Dlatego też artykuł w warstwie teoretycznej odwołuje się do koncepcji kapitału ludzkiego. Na kapitał ludzki składają się takie cechy zbiorowości, jak: struktura wieku populacji, umieralność, stopa urodzeń, stan zdrowia, które tworzą razem bardziej ogólną kategorię cech demograficznych. Oprócz cech demograficznych zbiorowości w skład kapitału ludzkiego wchodzi również umiejętności członków zbiorowości wyrażone w postaci poziomu wykształcenia, struktury zawodowej oraz stopnia zgodności struktury zawodowej z wymogami nowoczesnego rynku pracy. W artykule zwrócono uwagę na to, że jest to zasób dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale możliwy do powiększenia poprzez inwestycje zwane inwestycjami w człowieka. W związku z tym niewykorzystane zasoby kapitału ludzkiego będą stanowić stratę, która powstała w wyniku niedopasowania zasobów kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy i jego nieodpowiedniego wykorzystania. W warstwie empirycznej zaprezentowane wyniki analiz dotyczące zasobów kapitału ludzkiego bezrobotnych mieszkańców województwa podkarpackiego, przedstawiono w postaci wiedzy i umiejętności. Do analiz wykorzystano dane statystyczne Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP Rzeszów.

Słowa kluczowe: rynek pracy, kapitał ludzki, marnotrawstwo mózgow

1. WSTĘP

Pojęcie „marnotrawstwa mózgow” (*brain waste*) pojawia się w literaturze głównie w kontekście przepływu siły roboczej między poszczególnymi krajami. Krajami emigracji są głównie państwa Afryki, Ameryki Łacińskiej, Azji oraz europejskie kraje, które doświadczyły głębokiej transformacji gospodarczej. Do tej ostatniej grupy można zaliczyć również Polskę. W kontekście problematyki migracyjnej, a w szczególności w ramach „nowej ekonomii drenażu mózgow”², pojęcie „marnotrawstwa mózgow” można rozumieć jako sytuację, gdy kwalifikacje migrantów nie są odpowiednio wykorzystane w krajach

¹ Dr Hubert Kotarski, Instytut Socjologii Uniwersytet Rzeszowski, Al. Rejtana 16C, 35-959 Rzeszów, tel. 17 872 13 29, e-mail: kotarski@ur.edu.pl

² O. Stark, *The new economics of the brain drain*, „World Economics” 6/2 (2005).

docelowych³. W swoim artykule pojęcie „marnotrawstwa mózgów” będę definiował jako niedopasowanie i nieodpowiednie wykorzystanie zasobów kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy. Problem ten coraz bardziej staje się zauważalny również w debacie publicznej. Komisarz Unii Europejskiej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i integracji László Andor w wywiadzie dla portalu internetowego Onet.pl stwierdził, że „Europie grozi ryzyko uformowania się «straconego pokolenia» wśród młodych ludzi. Badania pokazują, że zagrożone są perspektywy młodych ludzi, którzy nie mają pracy, a zakończyli już edukację. Obniża to ich szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy, są oni także bardziej narażeni na ubóstwo i wykluczenie”⁴.

2. KAPITAŁ LUDZKI W TEORIACH NAUK SPOŁECZNYCH

Podkreślanie roli niematerialnych form kapitału jako czynników rozwoju stało się w ciągu ostatnich dwudziestokilku lat bardzo powszechne w naukach społecznych⁵. Pojęcie „kapitału ludzkiego”, długo było stosowane jedynie w wąskim kręgu klasycyzujących ekonomistów, od początku lat osiemdziesiątych XX wieku zyskiwało na popularności, aż stało się jednym z ulubionych pojęć teoretyków „zasobów ludzkich” i szefów agencji zatrudnienia⁶. Początki rozważań nad problemem kapitału ludzkiego można znaleźć już w myśli Williama Petty’ego czy Adama Smitha, ale za pionierów nauki o tym rodzaju kapitału uważa się współczesnych ekonomistów amerykańskich. To w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych ubiegłego stulecia ukazały się fundamentalne dla rozwoju teorii publikacje czołowych badaczy tej kategorii, przede wszystkim Theodora W. Schulza, Gary’ego S. Beckera i Jacoba Mincera. Wyraźnie zatem widać ekonomiczny rodowód pojęcia, które jednak stosunkowo szybko wykroczyło poza tę jedną dziedzinę wiedzy i stało się popularne w innych naukach humanistycznych i w publicystyce. Pod nazwą „kapitał ludzki” (*human capital*) ukryte są elementy niematerialne – zdolności, wiedza oraz nabyte umiejętności poszczególnych pracowników. I właśnie ten czynnik, jak to ujął Adam Smith: „ucieleśniona w człowieku wiedza” lub „pożyteczne umiejętności nabyte przez członków społeczeństwa”⁷, stanowią dziś w znacznej mierze o rozwoju społecznym i ekonomicznym państw czy też regionów. Z tego też powodu w ostatnich kilkunastu latach powoływanie się na niematerialne formy kapitału jako czynniki rozwoju jest w naukach społecznych bardzo powszechne. Jak podkreślają autorzy wielu opracowań poświęconych pojęciu kapitału ludzkiego, nie jest możliwe znalezienie jednej, uniwersalnej definicji kapitału ludzkiego. Dodatkowo interdyscyplinarne podejście do tego problemu przysparza problemów przy jednoznacznym, precyzyjnym zdefiniowaniu omawianej kategorii⁸. Termin „kapitał ludzki” pochodzi z dosłownego tłumaczenia angielskiego

³ J. Brzozowski, *Zjawisko marnotrawstwa mózgów i jego skutki gospodarcze*, „Zeszyty Naukowe Sekcji Analiz Demograficznych PAN” 2008/18.

⁴ P. Henzel, *László Andor: zahamowano wzrost bezrobocia, to dobra wiadomość dla Europy*, <http://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/laszlo-andor-zahamowano-wzrost-bezrobocia-to-dobra-wiadomosc-dla-europy/jwnjh> (dostęp: 20.09.2013).

⁵ H. Kotarski, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013.

⁶ A. Bihl, *Kapitał... ludzki*, „Le Monde Diplomatique” (edycja polska) 12/22 (2007).

⁷ M. Makuch, *Kapitał ludzki – próba definicji*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, s. 13.

⁸ K. Uramek, *Taksonomiczne wskaźniki kapitału ludzkiego w niektórych krajach OECD*, „Wiadomości Statystyczne” 2006/2, s. 13.

pojęcia *human capital* i w skrócie oznacza wartość kwalifikacji ludzkich⁹. Najbardziej ogólną, ale jednocześnie najszerszą znaczeniowo definicją kapitału ludzkiego jest taka, która mówi o tym, że składają się na nią ludzie i ich umiejętności. Tak definiowany kapitał ludzki obejmuje zatem wszystkie cechy wpływające na produktywność jednostki, w tym zarówno wykształcenie, jak i inteligencję oraz wrodzone zdolności i powiązania, także mające wpływ na naszą wydajność i efekty pracy. Jak podkreśla James Heckman, laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii w roku 2000: „Nowa ekonomia opiera się na kwalifikacjach i umiejętnościach. Inaczej niż ekonomia dziewiętnastowieczna, bazująca na sile mięśni i wysiłku robotników oraz na kapitale. Wiemy, że właściwe wykorzystanie nowych technologii wymaga wysokich kwalifikacji. Owe kwalifikacje to ludzki kapitał, przynoszący nieocenione korzyści. Pracownicy wykwalifikowani po prostu lepiej pracują. Na przykład hydraulik potrafiący w swojej pracy wykorzystać najnowsze osiągnięcia techniczne jest bardziej wydajny niż ten, który pracuje tradycyjnymi metodami. Wysokie kwalifikacje pozwalają też jednostce na wybór wykonywanego zajęcia i miejsca pracy. Im większy ludzki kapitał, tym łatwiej się przystosowywać pracownikom do zmian, zdobywać nową wiedzę i myśleć twórczo. Nie tylko jednostki mogą czerpać korzyści z kapitału ludzkiego, ale i całe społeczeństwa”¹⁰.

Pojęcie kapitału ludzkiego, mimo sporej popularności, ma jednak wcześniejsze korzenie w społeczeństwie, które dopiero uczyło się wykorzystywać nowe technologie informatyczne. Jedną z pierwszych prac, w których pojawiło się pojęcie kapitału ludzkiego, był artykuł amerykańskiego ekonomisty polskiego pochodzenia Jacoba Mincera z 1958 r. Autor zakładał, że w procesie podziału dochodu najistotniejsze są czynniki związane z racjonalnym zachowaniem się poszczególnych jednostek. Mincer wprowadził pojęcia inwestowania w kapitał ludzki – rozumiane jako proces uczenia się – najpierw w szkole (edukacja formalna), a później podczas zdobywania doświadczenia zawodowego¹¹.

Innym z pionierów problematyki kapitału ludzkiego był także laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii w roku 1979 – Theodore William Schultz. Według Schultza oczywiste było, że ludzie nabywają określone zdolności i wiedzę, ale nie jest oczywiste, że nabyte zdolności i wiedza mogą być uważane za formę kapitału. Schultz stwierdził, że duża część konsumpcji może być uważana za inwestycję w kapitał ludzki, czego przykładem są wydatki na szkolnictwo i zdrowie, wewnętrzne migracje w poszukiwaniu lepszych możliwości zarobkowych, a także szkolenia i nabywanie doświadczenia w pracy. Wydatki te, podobnie jak czas wolny wykorzystywany na zdobywanie wiedzy i doskonalenie się, nie pojawiają się jednak nigdzie w systemie rachunkowości narodowej, mimo ich niewątpliwie istotnego wpływu na rozwój gospodarczy i społeczny. Schultz argumentował, że inwestycje w kapitał ludzki są główną przyczyną wzrostu realnych zarobków na osobę¹².

Ważną postacią, która należy do klasyków teorii kapitału ludzkiego, jest także Gary S. Becker, twórca klasycznej już dzisiaj pracy *Human Capital*. Becker stwierdził, że każdy człowiek wyposażony jest przez naturę, wychowanie i wykształcenie, a także w określone

⁹ T. Michalczyk, S. Musioł, *Kapitał ludzki i społeczny a rozwój społeczno-ekonomiczny w świetle nowej analizy instytucjonalnej*, [w:] *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, red. M. S. Szczepański, K. Bierwiazzonek, T. Nawrocki, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008, s. 61.

¹⁰ J. Heckman, *Kapitał ludzki*, „Wprost” 43/987 (2001).

¹¹ K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2007, s. 20.

¹² *Ibidem*, s. 22.

kwalifikacje, które rosną wraz ze wzrostem nakładów na wykształcenie formalne. Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe umiejętności zawodowe i możliwość zarobkowania¹³. Ekonomista ten wprowadził pojęcie inwestowania w kapitał ludzki jako formę alokacji zasobów, która wpływa na przyszłe realne dochody. Alokacją zasobów według Beckera było szkolnictwo, zdobywanie doświadczenia w pracy, opieka medyczna, a także zdobywanie informacji na temat funkcjonowania systemu gospodarczego. Wymienione sposoby inwestowania w kapitał ludzki różnią się pod względem ich wpływu na zarobki i konsumpcję. Wszystkie jednak podnoszą fizyczne i psychiczne zdolności ludzi, zwiększając w ten sposób ich rzeczywiste dochody. Becker zwracał też uwagę na to, że zróżnicowanie zasobów kapitału fizycznego nie tłumaczy różnic w poziomie dochodu narodowego¹⁴.

Kolejny z autorów – Burton A. Weisbrod – uważał, że elementem przyczyniającym się do wzrostu gospodarczego są ludzie. Uważał, że kapitał ludzki „reprezentuje [...] zasoby, które człowiek wykorzystuje, aby powiększyć jego osobistą wydajność. Wydatki na informacje, mobilność pracy, oświatę zdrowotną i szkolenia zawodowe potrafią uwydatniać moc produkcyjną robotnika jego kapitał ludzki”¹⁵.

Nowym otwarciem w badaniach nad kapitałem ludzkim była wydana w 1988 r. praca *On the Mechanics of Economic Development* Roberta E. Lucasa. Ekonomista zastanawiał się w niej nad konstrukcją neoklasycznej teorii wzrostu gospodarczego i handlu międzynarodowego, która byłaby zgodna z danymi empirycznymi na temat rozwoju gospodarczego na świecie. Lucas rozważał i porównywał z danymi empirycznymi trzy modele, podkreślające różne aspekty: akumulację kapitału fizycznego i postęp techniczny, akumulację kapitału ludzkiego poprzez szkolnictwo oraz akumulację specjalistycznego kapitału ludzkiego wskutek zdobywania doświadczenia¹⁶.

Warto podkreślić również, że kapitał ludzki, w odróżnieniu od kapitału rzeczowego i finansowego, nie może być przedmiotem obrotu rynkowego i zmieniać właściciela. Nie jest możliwe oddzielenie człowieka od jego kapitału, jego istotną cechą jest więc jego unikatowość i wielowymiarowość. Kapitał ludzki m.in. tym różni się od abstrakcyjnej wiedzy, że jest wyłączalny, tzn. istnieje możliwość niedopuszczenia innych do korzystania z niego. Jeżeli przyjmie się proponowane rozumienie kapitału ludzkiego, to podstawowymi elementami kształtującymi go są kompetencje i umiejętności jednostki oraz proces ich nabywania, a inwestowanie w zasoby ludzkie jest zarówno czynnikiem stymulującym wzrost gospodarczy, zwłaszcza przy obecnym tempie postępu technologicznego, jak i kluczowym elementem aktywizacji społecznej¹⁷.

3. KAPITAŁ LUDZKI PODKARPACKICH BEZROBOTNYCH

Próba systematyzacji wspólnych elementów składowych definicji kapitału ludzkiego pozwala wyróżnić trzy wspólne obszary tematyczne. Pierwszym obszarem, który pojawia się w definicjach, jest rozumienie kapitału ludzkiego jako zasobu wiedzy i umiejętności.

¹³ T. Michalczyk, S. Musioł, *op. cit.*, s. 61–62.

¹⁴ K. Cichy, K. Malaga, *op. cit.*, s. 22–23.

¹⁵ B.A. Weisbrod, *Investing in Human Capital*, „Journal of Human Resources” 1966/1, s. 6.

¹⁶ *Ibidem*, s. 28.

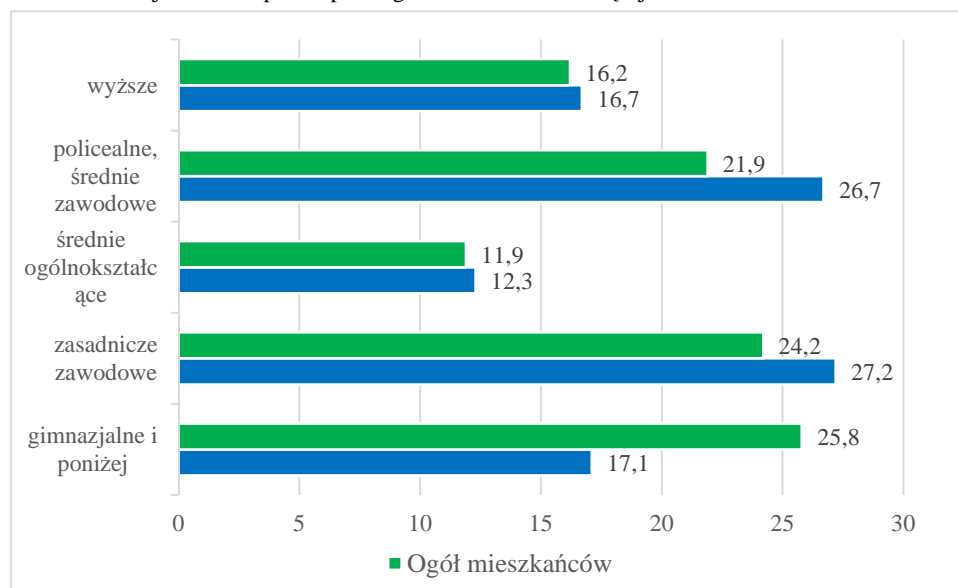
¹⁷ Á. de la Fuente, A. Ciccone, *Human capital in a global and knowledge-based economy. Final Report*, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels 2002, s. 9.

Drugi wspólny obszar przewijający się w większości definicji to predyspozycje psychiczne i motywacja. Ostatnim wspólnym elementem jest definiowanie kapitału ludzkiego jako zasobu zdrowia i energii witalnej. Bazując na danych statystycznych dotyczących rynku pracy, możliwe jest skupienie się jedynie na pierwszym obszarze definiowania kapitału ludzkiego, czyli zasobie wiedzy i umiejętności. Próba zmierzenia kapitału ludzkiego poprzez stworzenie wskaźników, które pozwalałyby uchwycić poziom predyspozycji psychicznych i motywacji oraz zdrowia i energii witalnej, bez wykorzystania bezpośrednich ilościowych metod badawczych w postaci kwestionariusza ankiety czy wywiadu, nie jest możliwy.

W analizie poziomu kapitału ludzkiego podkarpackich bezrobotnych wykorzystano dane zastane (statystyczne) pochodzące z baz Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy (PORP) Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie (stan danych na 31 grudnia 2012 r.).

Pierwszym wskaźnikiem powszechnie uważanym za użyteczny miernik kapitału ludzkiego był poziom osiągniętego wykształcenia przez bezrobotnych zamieszkujących województwo podkarpackie i zarejestrowanych w ewidencji powiatowych urzędów pracy z terenu województwa podkarpackiego (rys. 1).

Rys. 1. Poziom wykształcenia podkarpackich bezrobotnych w stosunku do ogółu mieszkańców województwa podkarpackiego w wieku 15 lat i więcej

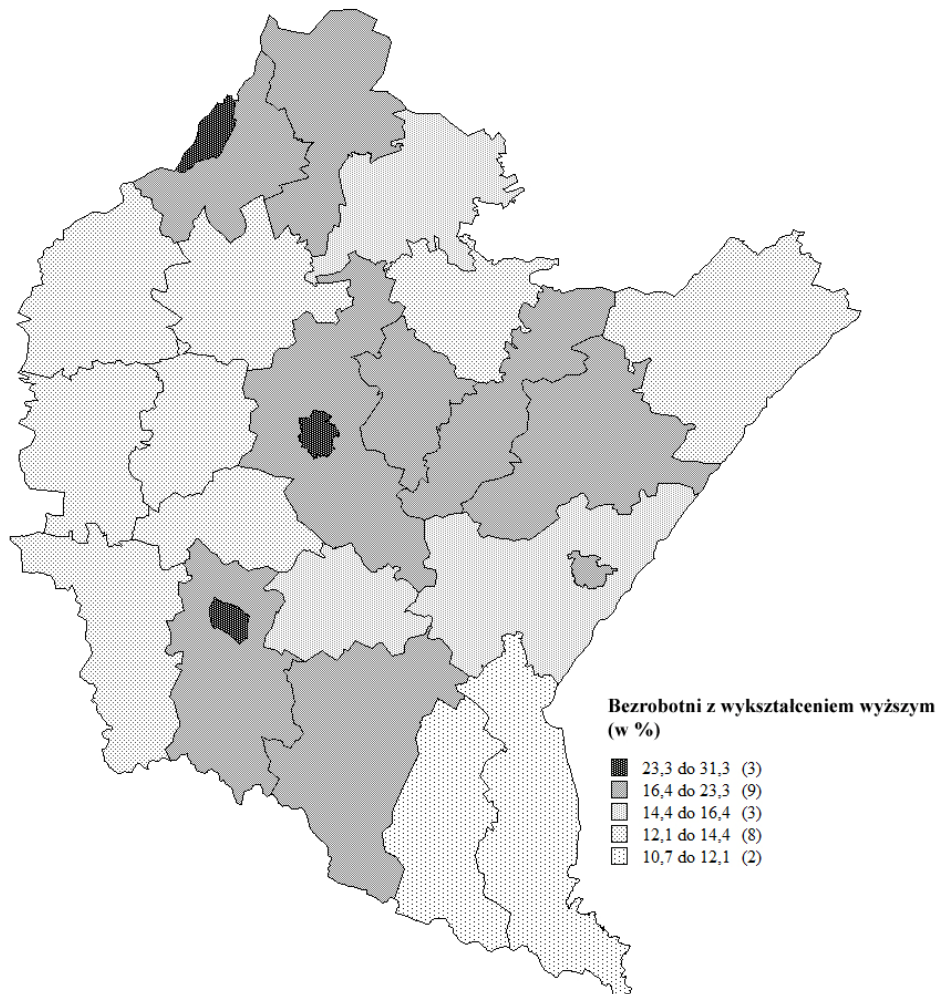


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów (bezrobotni) oraz Bank Danych Lokalnych GUS.

Spśród ogółu bezrobotnych w województwie podkarpackim najliczniejszą kategorię stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27,2%) oraz policealnym i średnim zawodowym (26,7%). Na szczególną uwagę w kontekście „marnotrawstwa mózgów” zasługuje fakt, że ponad połowa osób pozostających bez pracy w regionie ma wykształcenie co najmniej średnie (55,7%). Porównując dane dotyczące wykształcenia

podkarpackich bezrobotnych na tle ogólnego poziomu wykształcenia mieszkańców województwa podkarpackiego w wieku 15 lat i więcej, widać, że wyraźne różnice występują w wypadku kategorii osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym nie odbiega od struktury wykształcenia ogółu mieszkańców województwa dla tych dwóch kategorii (rys. 2).

Rys. 2. Bezrobotni z wykształceniem wyższym w powiatach województwa podkarpackiego.

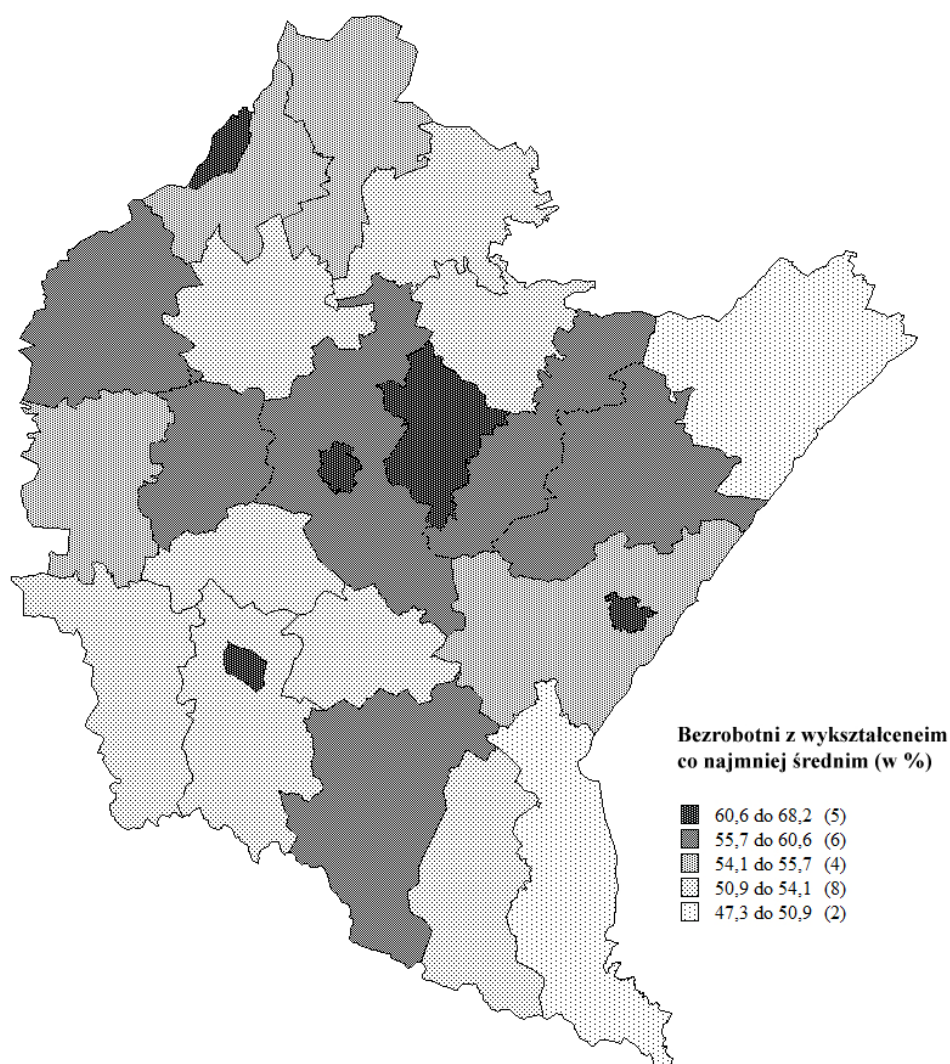


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

Najwyższy odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym spośród ogółu bezrobotnych odnotowano pod koniec 2012 roku w Rzeszowie (31,3% ogółu bezrobotnych w powiecie), Tarnobrzegu (24,2%), Krośnie (23,3%), powiecie jarosławskim (20,2%)

oraz Przemysłu (19,6%). Na uwagę zasługuje fakt, że spośród pięciu powiatów o najwyższym odsetku bezrobotnych z wykształceniem wyższym cztery to powiaty grodzkie. We wszystkich pięciu powiatach swoje siedziby ma również przynajmniej jedna szkoła wyższa. Ciekawe informacje o strukturze wykształcenia bezrobotnych w województwie podkarpackim dostarczają dane dotyczące odsetka bezrobotnych z wykształceniem co najmniej średnim.

Rys. 3. Bezrobotni z wykształceniem co najmniej średnim w powiatach województwa podkarpackiego



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

Przestrzenne zróżnicowanie struktury bezrobotnych z wykształceniem co najmniej średnim nie odbiega zbyt od zróżnicowania struktury bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Najwyższy odsetek osób bez pracy mających co najmniej średnie wykształcenie był zarejestrowany w Rzeszowie (68,2% ogółu bezrobotnych w powiecie), Tarnobrzegu (62,0%), Krośnie (61,5%), Przemyślu (60,8%) oraz powiecie łańcuckim (60,6%). Najmniej bezrobotnych, którzy mają wykształcenie średnie lub wyższe, mieszkało w powiecie lubaczowskim (47,3% ogółu bezrobotnych w powiecie), bieszczadzkiem (48,7%), kolbuszowskim (50,9%), brzozowskim (51,1%) oraz jasielskim (51,7%).

W kontekście otwarcia większości rynków pracy po wstąpieniu Polski w strukturę Unii Europejskiej jedną z kluczowych umiejętności budujących kapitał ludzki jest znajomość języków obcych. Zdolność porozumiewania się, nawet w podstawowym stopniu, stanowi znaczne ułatwienie w poszukiwaniu pracy poza granicami Polski. W artykule poddano analizie znajomość języków obcych i stopień tej znajomości wśród podkarpackich bezrobotnych. Na wstępie trzeba zaznaczyć, że dane te są deklaratywne, nie były weryfikowane posiadaniem stosownego certyfikatu językowego. Na podstawie analiz stwierdzono, że bezrobotni zadeklarowali znajomość 45 języków. Połowa bezrobotnych z terenu województwa podkarpackiego zadeklarowała znajomość języka angielskiego (51,28%). Co czwarty podkarpacki bezrobotny zaznaczył, że zna język niemiecki (25,03%), a co siódmy – język rosyjski (14,58%). Te trzy języki są najczęściej nauczane w szkole i można przypuszczać, że nawet jeden rok nauki szkolnej danego języka stanowił dla bezrobotnych podstawę do stwierdzenia znajomości danego języka, bez względu na to, czy potrafił komunikować się w tym języku. Szczegółowe dane dotyczące znajomości języków obcych zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Znajomość języków obcych wśród podkarpackich bezrobotnych

Język	Częstość	Procent
Angielski	160 326	51,28
Niemiecki	78 239	25,03
Rosyjski	45 574	14,58
Francuski	9948	3,18
Włoski	9442	3,02
Hiszpański	3622	1,16
Ukraiński	1272	0,41
Grecki	1270	0,41
Łaciński	713	0,23
Czeski	401	0,13
Słowacki	332	0,11
Holenderski	299	0,10

Szwedzki	182	0,06
Norweski	169	0,05
Arabski	135	0,04
Portugalski	102	0,03

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

Analiza znajomości języków wśród podkarpackich bezrobotnych, jak już wcześniej wspomniano, objęła również określenie poziomu posługiwania się językiem. Dane pozwoliły wydzielić trzy poziomy znajomości języków: słaby, przeciętny oraz biegły. Wyniki dla trzech poziomów znajomości zbytnio się od siebie nie różnią. Bez względu na stopień znajomości bezrobotni najczęściej deklarowali znajomość następujących języków: angielskiego, niemieckiego, rosyjskiego, włoskiego i francuskiego. Szczegółowe dane prezentujące stopień znajomości najczęściej wskazywanych języków obcych zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Stopień znajomości języków obcych wśród podkarpackich bezrobotnych

Słabo		Przeciętnie		Biegłe	
Język	(%)	Język	(%)	Język	(%)
Angielski	47,91	Angielski	70,35	Angielski	65,03
Niemiecki	27,85	Niemiecki	15,52	Niemiecki	13,27
Rosyjski	15,80	Rosyjski	7,25	Rosyjski	9,62
Francuski	3,41	Włoski	2,86	Włoski	4,84
Włoski	2,60	Francuski	1,52	Francuski	2,27
Hiszpański	1,05	Hiszpański	1,43	Hiszpański	1,63
Grecki	0,32	Grecki	0,42	Ukraiński	1,22
Łaciński	0,23	Holenderski	0,18	Grecki	0,76
Ukraiński	0,22	Norweski	0,09	Czeski	0,22
Czeski	0,11	Szwedzki	0,05	Słowacki	0,22

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

Analiza przestrzennego zróżnicowania znajomości języków wśród osób bezrobotnych pozwoliła wskazać kilka interesujących wniosków. W wypadku niektórych powiatów widać związek między znajomością języków obcych a istniejącymi sieciami migracji zagranicznych. Najlepszym przykładem trwałości takich związków jest ponadprzeciętna znajomość języka francuskiego wśród bezrobotnych w powiecie kolbuszowskim. Innym przykładem jest wyższa od średniej wojewódzkiej znajomość języka włoskiego w powiatach południowej części województwa (powiaty Krosno, krośnieński, sanocki, leski). Od początku transformacji systemowej z tych powiatów obserwuje się znaczne nasilenie

wyjazdów do pracy we Włoszech kobiet zamieszkujących tę część województwa podkarpackiego. Szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 3.

Tabela 3. Znajomość języków obcych osób bezrobotnych w powiatach województwa podkarpackiego

Powiat	Język					
	Angielski	Niemiecki	Rosyjski	Włoski	Francuski	Hiszpański
Podkarpackie	51,28	25,03	14,58	3,02	3,18	1,16
Bieszczadzki	51,32	27,44	14,80	2,19	1,99	0,68
Brzozowski	58,77	20,72	11,48	2,04	5,12	0,48
Bębicki	45,25	30,19	18,11	2,42	1,25	1,46
Jarosławski	46,67	31,99	11,62	3,93	2,83	1,02
Jasielski	57,66	26,37	8,54	2,88	2,68	0,68
Kolbuszowski	43,09	19,46	15,52	3,75	16,83	0,82
Leski	34,64	28,30	25,63	4,73	3,57	0,36
Leżajski	48,96	20,15	19,73	1,74	6,63	1,82
Lubaczowski	40,46	35,67	17,38	3,01	1,60	0,31
Łańcucki	64,06	14,92	12,19	3,30	2,65	0,95
Mielecki	57,73	16,70	14,67	3,13	3,18	3,18
Niżański	53,85	24,07	13,15	3,14	2,97	1,32
Przeworski	43,06	31,84	16,06	2,91	3,94	0,91
Ropczycko-sędziszowski	50,70	29,79	14,11	2,00	1,43	1,06
Sanocki	60,61	19,16	7,88	3,47	4,87	0,81
Stalowowolski	56,08	22,27	12,75	3,26	2,72	1,34
Strzyżowski	40,62	32,12	22,32	0,97	2,53	0,65
Krosno*	54,58	21,98	13,28	4,19	3,25	0,57
Przemyśl*	45,67	26,86	19,31	2,42	2,07	0,72
Rzeszów*	58,00	22,81	11,09	1,83	3,36	1,27
Tarnobrzeg*	48,42	20,85	18,19	4,02	5,02	1,82

* Powiatowe Urzędy Pracy w Krośnie, Przemyślu, Rzeszowie i Tarnobrzegu swoim zasięgiem obejmują zarówno powiat grodzki (miasto na prawach powiatu), jak i powiat ziemski

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PORP WUP Rzeszów.

4. WNIOSKI

Dokonując podsumowania analiz dotyczących poziomu wykształcenia i znajomości języków obcych podkarpackich bezrobotnych, można stwierdzić, że dysponują oni znacznymi zasobami kapitału ludzkiego, który w niepełnym stopniu akumulowany jest na regionalnym rynku pracy. Ponad 55% osób pozostających bez pracy w regionie ma wykształcenie co najmniej średnie, z czego co 6 osoba legitymuje się wykształceniem wyższym. Należy jednak w tym miejscu poczynić pewną uwagę. Po 1989 r. mieliśmy do czynienia z bardzo dynamicznym rozwojem sektora edukacyjnego na poziomie wyższym, który doprowadził do gwałtownego wzrostu liczby studentów. Efektem tego procesu była poprawa ogólnego poziomu wykształcenia ludności i coraz powszechniejsze przekonanie o potrzebie kontynuowania edukacji na poziomie szkoły wyższej. Jak uważa Jan Brzozowski, że niestety, nagłemu wzrostowi liczby studentów i szkół wyższych (szczególnie prywatnych) nie towarzyszyło proporcjonalne zwiększenie liczby nauczycieli akademickich. W rezultacie poziom nauczania w wielu peryferyjnych ośrodkach akademickich pozostawiał wiele do życzenia. Można nawet mówić o pewnej deprecjacji wartości dyplomu magistra, szczególnie w sytuacji nadprodukcji absolwentów w niektórych kierunkach¹⁸. Efektem tego procesu jest nadwyżka osób z wyższym wykształceniem, które mimo posiadanego dyplomu ukończenia studiów wyższych nie mogą znaleźć zatrudnienia. Analizując tę sytuację z indywidualnego rachunku zysków i strat osoby, która przedłużyła okres formalnego kształcenia i zdobyła wykształcenie wyższe, można mówić o „marnotrawstwie”. Poniesione koszty zdobycia wykształcenia wyższego nie zostały zrekompensovane przez zwiększenie szans na rynku pracy i znalezienie zatrudnienia. Poziom „marnotrawstwa mózgów” w województwie podkarpackim jest w dużym stopniu bilansowany przez emigrację mieszkańców. Można zaryzykować tezę, że emigracja zarobkowa stanowi pewnego rodzaju etap weryfikacji jakości zdobytego wykształcenia. Wyjeżdżają najlepsi i najlepiej przystosowani, a zostają przeciętni i najsłabsi. Stwierdzenie to wymaga jednak pogłębionych empirycznych badań, zdecydowanie wykraczających poza ramy podjętych w tekście analiz.

LITERATURA

- [1] Bihl A., *Kapitał... ludzki*. „Le Monde Diplomatique” (edycja polska) 12/22 (2007).
- [2] Brzozowski J., *Zjawisko marnotrawstwa mózgów i jego skutki gospodarcze*, „Zeszyty Naukowe Sekcji Analiz Demograficznych PAN” 2008/18.
- [3] Cichy K., Malaga K., *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2007.
- [4] de la Fuente Á., Ciccone A., *Human capital in a global and knowledge-based economy. Final Report*, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels 2002.
- [5] Heckman J., *Kapitał ludzki*, „Wprost” 43/987 (2001).
- [6] Henzel P., *Laszlo Andor: zamowiono wzrost bezrobocia, to dobra wiadomość dla Europy*, <http://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/laszlo-andor-zamowiono-wzrost-bezrobocia-to-dobra-wiadomosc-dla-europy/jwnjh> (dostęp: 20.09.2013).
- [7] Kotarski H., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013.

¹⁸ J. Brzozowski, *op. cit.*, s. 88

- [8] Makuch M., *Kapitał ludzki – próba definicji*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009.
- [9] Michalczyk T., Musioł S., *Kapitał ludzki i społeczny a rozwój społeczno-ekonomiczny w świetle nowej analizy instytucjonalnej*, [w:] *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, red. M. S. Szczepański, K. Bierwiaczonek, T. Nawrocki, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008.
- [10] Stark O., *The new economics of the brain drain*, „World Economics” 6/2 (2005).
- [11] Uramek K., *Taksonomiczne wskaźniki kapitału ludzkiego w niektórych krajach OECD*, „Wiadomości Statystyczne” 2006/2.
- [12] Weisbrod B.A., *Investing in Human Capital*, „Journal of Human Resources” 1966/1.

BRAIN WASTE? HUMAN CAPITAL OF THE UNEMPLOYED POPULATION OF PODKARPACKIE VOIVODESHIP

The article is an attempt to reflect on the role of human capital process of functioning of the regional labor market in Podkarpackie Voivodeship. The main objective of this article is to determine the level of human capital of the unemployed population of Podkarpackie Voivodeship and the possibility of using these resources at the local and regional labor market. In spite of the frequent use of the term human capital so far is ambiguous. Authors who use the term human capital method used to quote examples and operating concept in different contexts. This causes, on the one hand, leaving a fairly large field for the intuitive reading of the content in question category, and on the other one – it can be seen as a specific way of defining. Therefore, the theoretical article refers to the concept of human capital. The human capital consists of community features such as the age structure of the population, death rate, birth rate, health status, which together form the more general category of demographic characteristics. In addition to the demographic composition of the population in human capital it also includes the skills of the population expressed in terms of the level of education, occupational structure and the degree of compliance with the requirements of the occupational structure of the modern labor market. The article draws attention to the issue, it is a resource for the genetic characteristics of the population, once and for all, but possible to increase investment by investing in human called. Therefore, the untapped resources of human capital will be the loss arising from the mismatch and improper use of human capital and labor market needs. The layer presents the empirical results of the analysis of human capital unemployed of inhabitants of Podkarpackie Voivodeship in the form of knowledge and skills. The analysis uses statistical data of Subcarpathian Labour Market Observatory WUP Rzeszów.

Keywords: labour market, human capital, brain waste

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.49

Tekst złożono w redakcji: maj 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013