

OECD Insights

Human Capital: How what you know shapes your life

Summary in Slovak

OECD Štúdie

Ľudský kapitál: Ako ovplyvňuje váš život to, čo viete

Zhrnutie v slovenčine

Svet práce zaznamenal v posledných desaťročiach obrovské zmeny. Pracovníci vo výrobe tvoria čoraz menšie percento pracovnej sily vo väčšine vyspelých ekonomík, pričom platy vo výrobe sa vo všeobecnosti nevyrovňajú ostatným sektorom. Čoraz väčšmi sú to však „vzdelanostní“ pracovníci – kategória, ktorá zahŕňa všetko od telefonických operátorov, architektov a učiteľov až po finančných zamestnancov –, ktorí sú kľúčom k hospodárskemu úspechu vo vyspelých krajinách.

Schopnosť jednotlivcov a krajín profitovať zo vznikajúcej vzdelanostnej ekonomiky závisí do veľkej miery od ľudského kapitálu – od vzdelania, zručností, nadania a schopnosti ľudí. Preto sa vlády stále viac zaoberajú zvyšovaním úrovne ľudského kapitálu. Jedným z najdôležitejších spôsobov, akým sa to dá docieľiť, je výchova a vzdelávanie, ktoré sú v súčasnosti vnímané ako čoraz významnejšie faktory v podnecovaní hospodárskeho rastu.

Avšak formálne vzdelanie, ktoré zvyčajne trvá od veku 4–5 rokov do veku okolo dvadsiatky, tvorí iba jednu súčasť formovania ľudského kapitálu. Rozhodne je užitočnejšie rozmyšľať o formovaní ľudského kapitálu nie v rámci vzdelávania, ale skôr *učenia sa*, čo je proces, ktorý trvá celý život.

Z pohľadu ekonomiky a zamestnanosti nadobúda tento ľudský potenciál pre celoživotné vzdelávanie čoraz väčší význam. Staré povolania sa presúvajú na miesta s lacnejšou pracovnou silou, kým rýchlo sa meniace technológie vytvárajú povolania, ktoré ešte prednedávnom sotva existovali, prípadne nútia pracovníkov radikálne meniť vedomosti potrebné pre vykonávanie danej práce. Výsledkom toho je, že ľudia musia počas pracovného života pokračovať v rozvíjaní svojich zručností a schopností.

Tento súhrn sa venuje pojmu ľudského kapitálu, jeho narastajúcemu významu pre hospodársky rast a spôsobom, akými ho vlády a spoločnosti môžu u ľudí rozvíjať v ranom detstve, počas rokov formálneho vzdelávania a v dospelosti.

Čo je ľudský kapitál?

Myšlienka ľudského kapitálu sa datuje prinajmenšom až do obdobia diela škótskeho ekonóma z 18. storočia Adama Smitha. Avšak v skutočnosti sa začala formovať ako dôležitý ekonomický pojem až koncom 50. a v 60. rokoch 20. storočia. V tej dobe ekonómovia ako Theodore Schultz začali používať metaforu „kapitálu“ – odvekého ekonomického pojmu – na vysvetlenie úlohy vzdelávania a odbornosti v budovaní prosperity a ekonomického rastu.

Tvrдили, že ľudia investujú do svojej výchovy a vzdelania, aby si vytvorili zásobu zručností a schopností (kapitál), ktoré môžu priniesť dlhodobú návratnosť. Táto investícia môže byť prínosom pre národné hospodárstvo, ako aj pomocou pri podpore hospodárskeho rastu.

Ľudský kapitál sa tak zvyčajne zoširoka definuje ako súhrn vlastného vrodeneho nadania a schopností jednotlivca, ako aj zručností, ktoré nadobudne výchovou a vzdelávaním. (Niekedy sa zahŕňa aj zdravie.) Možno stojí za povšimnutie, že svet biznisu, ktorý dychtivo prijal pojem ľudského kapitálu, ho zvyčajne definuje užšie. Vníma ho najmä ako zručnosti a danosti pracovnej sily, ktoré priamo ovplyvňujú úspech spoločnosti alebo konkrétneho odvetvia.

Prináša to zisk?

Ľudský kapitál sa spája so širokým spektrom ekonomických i mimoekonomických prínosov. Samozrejme, niektoré z tých najväčších môžu byť mimoekonomického charakteru, ako zlepšenie zdravia, vyššia dĺžka života a väčšia pravdepodobnosť zapojenia sa do života komunity.

Z pohľadu ekonomiky môže byť zisk z ľudského kapitálu chápaný ako prosperita jednotlivca a národného hospodárstva. Na individuálnej úrovni zárobky zvyčajne dosť prudko narastajú s rastúcou úrovňou vzdelania človeka. V niektorých krajinách OECD ako Dánsko a Nový Zéland sú zárobky ľudí s univerzitným vzdelaním asi o štvrtinu vyššie než u ľudí, ktorí majú len stredoškolské vzdelanie. V iných je tento rozdiel ešte markantnejší a šplhá sa až k 120 %. Hospodárstvo pritom môže zaznamenať až 3–6 % nárast v objeme výroby za každý ďalší rok, ktorí jednotlivci strávia vzdelávaním sa.

Prečo rastie jeho význam?

V posledných rokoch sa spojilo množstvo faktorov a pritiahli pozornosť na ekonomickú úlohu ľudského kapitálu. K najdôležitejším patrí vzostup takzvanej znalostnej ekonomiky, ktorá závisí menej na výrobe predmetov a viac na produkovani a správe dát a informácií. Tento trend jasne dokazuje vznik spoločností ako Google a postupná zmena v povolaniach, ktoré ľudia vykonávajú: v roku 1995 bolo v krajinách OECD zamestnaných v priemysle čosi vyše 28 % pracovníkov a viac ako 63 % v službách; o 10 rokov neskôr číselný údaj pre priemysel klesol pod 25 % oproti viac než 69 % v službách.

Aj globalizácia mení spôsob, akým ľudia pracujú a aké majú zamestnania. V súčasnosti sa spoločnosti spoliehajú na dlhé reťazce výrobcov a outsourcerov, ktorí pôsobia po celom svete a nevyhnutne potrebujú na koordináciu pokrokové komunikačné

technológie. Rovnako dostupnosť lacnejšej pracovnej sily v rozvojových krajinách spôsobuje, že výrobné povolania – a dokonca aj špičkovejšie povolania, napríklad v programovaní softvéru – sa presúvajú z vyspelých ekonomík.

Jedným z konečných faktorov je starnutie spoločností. V dôsledku demografických zmien sa v mnohých vyspelých krajinách zvyšuje priemerný vek. Z toho dôvodu bude v budúcnosti väčší počet dôchodcov závisieť na menšom počte aktívnych pracovníkov. Preto sa mnohé krajiny usilujú udržať ľudí medzi pracujúcou silou dlhšie. Aby toho boli schopní, budú si pravdepodobne musieť doplniť svoje zručnosti a vedomosti.

Prečo je dôležité rané detstvo?

Záujem o otázky starostlivosti a výchovy malých detí narastá. Sčasti je to podmienené čisto praktickým uvažovaním, ako sa starať o deti v dobe, keď viac žien odchádza do práce. Čísla sú rôzne, ale niektoré krajiny zaznamenali v posledných rokoch prudký skok: v roku 1994 bola v Španielsku zamestnaná menej než tretina žien; o 10 rokov neskôr ich počet narástol takmer na polovicu.

Do istej miery je tento nárast podmienený vlastnou túžbou žien pokračovať v zamestnaní po tom, ako sa stali matkami. Avšak niektoré krajiny, najmä v anglicky hovoriacom svete, aktívne podporujú rodičov, aby pracovali. Sčasti je to preto, že u detí v rodinách, kde nepracuje ani jeden rodič, alebo pracuje iba jeden z rodičov, je vyššie riziko života v chudobe. Nedostatok prostriedkov môže výrazne zabrzdiť výchovný a sociálny rozvoj dieťaťa, a tak vytvárať problémy pretrvávajúce až do dospelosti.

A preto keď viac žien pracuje, zvyšuje sa dopyt po starostlivosti o deti. V mnohých krajinách OECD je táto poskytovaná súkromným sektorom a štát ju kontroluje len do istej miery. Kvalita takejto starostlivosti a jej vplyv na vývin v ranom detstve je zdrojom obáv, najmä keď sa porovná s vysoko vyspelými systémami starostlivosti o malé deti a ich výchovu, aké existujú napríklad v severských krajinách.

Severské krajiny vo všeobecnosti prístupujú k starostlivosti o deti holisticky. Úzko pritom prepájajú starostlivosť so vzdelávaním a prácou, aby tak zaistili ich hladký prechod na základnú školu. Na porovnanie, iné systémy starostlivosti o deti sa sústreďujú buď na starostlivosť, alebo niektoré iba na vzdelanie. V tom druhom prípade materské školy považujú za svoju úlohu prípravu detí na školu a nie na život, ako je to pri severskom prístupe. Takéto systémy sa nevyužívajú dostatočne hru, pomocou ktorej sa malé deti učia.

Vysokokvalitná starostlivosť o deti a vzdelanie je prínosom pre všetky deti, je však zvlášť dôležitá pre deti z chudobnejších alebo migrujúcich rodín. Samozrejme, škála možných prínosov priviedla mnohých edukačných ekonómov k tvrdeniu, že vlády do tejto oblasti neinvestujú dostatok prostriedkov.

Aká je reakcia školstva?

Roky formálneho vzdelávania sú kľúčové pre formovanie ľudského kapitálu a pre istotu mladých ľudí, že nadobudnú zručnosti a vedomosti, vďaka ktorým si budú môcť neskôr zarábať na živobytie. Nanešťastie, v mnohých krajinách OECD zhruba jeden z piatich mladých ľudí nedokončí stredoškolské vzdelanie, čo výrazne obmedzuje jeho

pracovné vyhlíadky, ako aj možnosť zárobku. Prirodzene so znižujúcou sa dostupnosťou dostatočne istej a dobre platenej práce vo výrobe vo väčšine vyspelých krajín sa situácia takýchto mladých ľudí ešte väčšmi komplikuje. O mladých ľuďoch, ktorí opustia školu priskoro, sa hovorí, že „zlyhali“ v školskom systéme. Bolo by však presnejšie, keby sme povedali, že zlyhali pre školský systém.

Čo môžeme urobiť pre zefektívnenie vzdelávania? Pozornosť sa čoraz väčšmi upriamuje na kvalitu vyučovania ako na dôležitý faktor vo vzdelávaní, a to najmä vzhľadom na veľmi dobré medzinárodné výsledky študentov v krajinách ako Fínsko, ktoré poskytujú učiteľom vzdelanie na vysokej úrovni a dávajú im v triede značnú nezávislosť. Nezávislosť je aj záležitosťou škôl. Testovanie PISA (Programme for International Student Assessment – Program medzinárodného hodnotenia študentov) v krajinách OECD dokazuje, že školy s väčšou slobodou pri rozdeľovaní prostriedkov a pridelovaní učiteľských postov dosahujú lepšie výsledky.

V školských systémoch mnohých krajín by sa dalo urobiť oveľa viac pre to, aby sa mladým ľuďom poskytovali väčšie možnosti praktického odborného štúdia a nielen čisto akademické smery tak na stredoškolskej, ako aj na vysokoškolskej úrovni. Vo vyspelých krajinách do odborného vzdelania, ktoré poskytuje študentom zručnosti potrebné pre konkrétne odvetvie, zvyčajne prúdi menej prostriedkov. Je to dôsledkom zápasu o zvyšovanie akademickej úrovne a snahy o kvalitné výskumné aktivity na univerzitnej úrovni.

Tým, že vysoko kvalitné univerzitné vzdelanie urýchľuje vytváranie a používanie inovatívnych technológií, môže samozrejme byť obrovským prínosom pre národné hospodárstvo a je tiež pravdepodobné, že významne prispeje k objemu národného ľudského kapitálu. Andreas Schleicher z OECD tvrdí, že toto je oblasť, v ktorej mnohé európske krajiny zaostávajú. Ekonomiky veľkých krajín ako Francúzsko a Nemecko sú postupne predbiehané inými štátmi, napr. škandinávskymi krajinami či Kóreou, v počte mladých ľudí, ktorí absolvujú univerzitu. Je to znakom toho, že „už nepatria k svetovým lídrom v rozvíjaní vedomostí a zručností.“

Odpoveďou európskych vlád bude pravdepodobne skúmanie, ako čo najlepšie rozdeliť prostriedky na vzdelávanie, čo je stálym predmetom diskusií po celom svete. V priemere minú štáty OECD okolo 5 % HDP na vzdelanie, pričom na študentov na univerzitnej úrovni putuje dvojnásobok toho, čo na základné školstvo. Keďže je pravdepodobné, že univerzitní študenti budú po ukončení štúdia zarábať podstatne viac, boli v mnohých krajinách prijaté kroky, aby platili časť nákladov za svoje vzdelanie.

Takéto opatrenia dávajú zmysel pri sociálnej rovnosti: vo všeobecnosti sú však mladí ľudia z chudobnejšieho prostredia výrazne menej zastúpení vo vysokom školstve. Je teda jasne nespravodlivé žiadať menej zámožných rodičov, aby platili dane na financovanie univerzít, na ktoré ich deti nikdy nenastúpia. Pokiaľ sa neurobia adekvátne opatrenia napríklad vo forme dotácií, grantov alebo štedrých študentských pôžičiek, môže zavádzanie poplatkov za univerzitné vzdelanie vytvoriť ešte viac bariér pre nástup študentov z chudobnejších rodín.

Aká je úloha ďalšieho vzdelávania?

Starnutie populácie vo väčšine vyspelých krajín núti ľudí odchádzať do dôchodku neskôr. Tým pádom narastá ich potreba dopĺňať svoje zručnosti a vedomosti, aby boli schopní prispôbiť sa rýchlym zmenám na pracovisku. Toto sa však netýka len tých, ktorí sú pomaly na konci svojej kariéry. Pracujúci ľudia všetkých vekových kategórií potrebujú pokračovať vo zvyšovaní úrovne svojich zručností, čo následne môže zlepšiť ich šance na zárobok a uľahčiť im hľadanie nového zamestnania, ak prídu o prácu.

Nanešťastie, školenia pre dospelých nie sú rovnomerne rozšírené medzi pracujúcimi. Mladší pracovníci a tí s vyššími existujúcimi kvalifikáciami pravdepodobnejšie získajú kurz od svojho zamestnávateľa. Dôsledkom toho je, že pravdepodobnosť získať vzdelanie je najmenšia u tých, ktorí ho potrebujú najviac – starší zamestnanci a zamestnanci s nižším vzdelaním. Existujú tiež rozdiely medzi pohlaviami – vo väčšine krajín OECD absolvuje školenia viac mužov ako žien –, ako aj medzi krajinami: v Dánsku dostanú pracujúci počas svojej kariéry takmer 1000 hodín neformálnych školení súvisiacich s povoláním; v Taliansku je to menej než 100 hodín.

V mnohých krajinách vlády zakročili, aby pomohli pracujúcim, ktorí nie sú vzdelávaní. Niektoré krajiny zaviedli zamestnávateľom povinnosť poplatkov na vzdelávanie, ktoré môžu byť použité mnohými spôsobmi, napríklad aj na vytvorenie centrálnych vzdelávacích fondov. Záujem je aj o myšlienku spolufinancovania, ktoré by zahŕňalo vlády, zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí by prispievali na financovanie školení s cieľom zabezpečiť každému podiel na úspechu tréningových programov. Kanada napríklad testuje špeciálny systém sporiacich účtov na financovanie vzdelávania v dospelosti, ktorý platí pracujúcim s nízkymi zárobkami až do \$3 za každý dolár, ktorý usporia sami.

Avšak aj pri správnej kombinácii financovania zostáva najdôležitejším bodom u dospelých motivácia. V mnohých prípadoch tlak pracovať a starať sa o rodinu môže v dospelých vyvolávať pocit, že nemajú čas na ďalšie štúdium. Táto prekážka sa dá odstrániť aspoň sčasti tým, že dospelým bude umožnené získať kvalifikáciu počas dlhšieho obdobia a tempom, ktoré im vyhovuje. V Kórei od roku 1998 funguje takzvaný Credit Bank System (Kreditový bankový systém), ktorý počas svojich prvých piatich rokov fungovania umožnil 25 000 ľuďom získať kredity potrebné na dosiahnutie formálnej kvalifikácie – titulu.

Aké výzvy sú pred nami?

Hromadné vzdelávanie sa dramaticky rozšírilo v 20. storočí, čo umožnilo dovtedy najväčšiemu počtu ľudí absolvovať školu. V súčasnosti vo vyspelých krajinách dosahuje konečne formálne vzdelávanie svoje prirodzené hranice, čo sa týka objemu času, ktorý mladí ľudia trávia v škole. V budúcnosti teda rast ľudského kapitálu bude závisieť menej od zvyšovania kvantity vzdelávania a väčšmi od skvalitnenia výučby. Pre spoločnosti to bude znamenať pomoc čo najväčšiemu počtu ľudí pri rozvíjaní celého spektra ich talentov a schopností počas života.

© OECD 2007

Toto zhrnutie nie je úradným prekladom OECD.

Rožmnožovanie tohto zhrnutia je povolené iba za predpokladu, že bude uvedené autorské právo OECD a názov originálnej publikácie.

Viacjazyčné zhrnutia sú preloženými výňatkami z publikácií OECD, pôvodne uverejnených v anglickom a francúzskom jazyku.

**K dispozícii sú bezplatne v on-line kníhkupectve OECD
www.oecd.org/bookshop/**

Viac informácií získate v Divízii autorských práv a prekladov OECD
Riaditeľstva verejných záležitostí a komunikácie.

rights@oecd.org

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

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

Navštívte našu webovú lokalitu www.oecd.org/rights/

