

OECD *Multilingual Summaries*

OECD Skills Outlook 2017

Skills and Global Value Chains

Summary in Polish



Przeczytaj całą publikację pod adresem: 10.1787/9789264273351-en

Przegląd umiejętności OECD 2017

Umiejętności a globalne łańcuchy wartości

Streszczenie w języku polskim

W ciągu ostatnich dwóch dziesięcioleci świat wszedł na nowy etap globalizacji, który jest źródłem nieznanymi wcześniej wyzwań i możliwości zarówno dla władz, jak i dla pracowników. Wspierane przez rozwój technologii informatycznych procesy produkcyjne zostały rozdrobnione i nabrały światowego charakteru w ramach tak zwanych globalnych łańcuchów wartości - nad projektem, produkcją, promocją i komercjalizacją jednego produktu pracują obecnie pracownicy z różnych krajów. Średnio w krajach OECD jedna trzecia stanowisk pracy w sektorze przedsiębiorstw zależy od zapotrzebowania innych krajów. 30% wartości eksportu w krajach OECD pochodzi z zagranicy.

Wpływ globalnych łańcuchów wartości na gospodarkę i społeczeństwo jest większy, bardziej złożony i współzależny niż na poprzednich etapach globalizacji. Globalizacja jest dziś kwestionowana. Władze krajowe muszą zwiększyć starania, aby każdy mógł z niej korzystać. Poniższa publikacja pokazuje, że poprzez inwestycje w umiejętności swoich mieszkańców władze mogą wesprzeć ich udział na rynkach globalnych, a przez to polepszyć sytuację gospodarczą i społeczną.

Umiejętności są ważne dla globalizacji

Umiejętności mogą pomóc krajom w wejściu na rynki globalne oraz w wyspecjalizowaniu się w najbardziej zaawansowanych technologicznie sektorach przemysłu.

- Kraje mogą osiągnąć intensywniejszy wzrost produktywności, jeśli jednocześnie z udziałem w globalnych łańcuchach wartości rozwijane są umiejętności pracowników. Kraje, które osiągnęły największy wzrost udziału w globalnych łańcuchach wartości w latach 1995-2011, odnotowały dodatkowy roczny wzrost produktywności pracy w przemyśle. Ten dodatkowy wzrost wynosił od 0,8 punktu procentowego w przypadku działów przemysłu przedstawiających najmniejsze możliwości rozdrobnienia produkcji do 2,2 punktu procentowego w przypadku działów z dużym potencjałem w tej kwestii, takich jak zaawansowana technologicznie produkcja przemysłowa.
- Aby wejść na globalne rynki i rozwijać się na nich, przemysł potrzebuje pracowników, którzy nie tylko mają wysoko rozwinięte umiejętności poznawcze (w tym umiejętności czytania i pisanie, liczenia oraz rozwiązywania problemów), lecz także umiejętności w zarządzaniu i komunikacji oraz gotowość do dalszej nauki. Firmy - w tym także małe firmy - potrzebują pracowników o takich umiejętnościach, aby rozprzestrzenić wzrost wydajności związany z udziałem w globalnych łańcuchach wartości na wszystkie sektory gospodarki.
- Aby specjalizować się w zaawansowanych technologicznie działach przemysłu, kraje potrzebują także:
 - pracowników z umiejętnościami społecznymi i inteligencją emocjonalną (zarządzanie, komunikatywność, organizacja własnej pracy), które uzupełniają ich umiejętności poznawcze. Kraje, w których wszystkie te umiejętności są równomiernie rozwijane, odpowiadają zapotrzebowaniom na

umiejętności zaawansowanych technologicznie działów przemysłu i mogą rozwijać się w tych sektorach średnio 10% bardziej niż inne kraje.

- pracowników o kwalifikacjach, które rzetelnie odpowiadają ich możliwościom. Wiele zaawansowanych technologicznie działów przemysłu potrzebuje pracowników do wykonywania długich ciągów zadań; niska wydajność pracy na którymkolwiek z etapów znacznie zmniejsza wartość produkcji globalnej. Kraje, które posiadają takich pracowników mogą wyspecjalizować się w tych działach przemysłu średnio o 2% bardziej niż te w których realne umiejętności są mniej pewne.

Umiejętności mogą pomóc pracownikom w stawianiu czoła negatywnym skutkom globalnych łańcuchów wartości

- Kraje mogą zmniejszyć ciążące na pracownikach ryzyko offshore'u, czyli delokalizacji produkcji do innych krajów, poprzez inwestowanie w rozwój umiejętności swoich mieszkańców. Ryzyko zależy również w dużym stopniu od typu pracy oraz rodzaju rozwijanych umiejętności. Jeśli pracownicy mają niezbędne do swojej pracy umiejętności, mogą łatwiej rozwijać się w niej oraz dostosowywać się do zmieniających się potrzeb.
- We wszystkich krajach osoby wykształcone lepiej mają pracę lepszej jakości niż te o słabszym wykształceniu. W krajach, które w większym stopniu biorą udział w globalnych łańcuchach wartości, różnica w jakości pracy między pracownikami słabiej i lepiej wykształconymi jest jednak większa.
- Zbyt wielu ludziom brakuje umiejętności potrzebnych do zmierzenia się z wyzwaniami globalizacji. W krajach OECD ponad 200 milionów osób dorosłych (czyli co czwarty dorosły) ma niskie umiejętności czytania i pisanie lub liczenia, a ponad 60% z nich nie ma wystarczających umiejętności obu typów.

Wpływ umiejętności na proces wchodzenia na globalny rynek różni się w zależności od kraju

Kraje powinny inwestować w umiejętności nie tylko po to, aby pomóc ludziom w wejściu na rynek pracy i chronić ich przed ryzykiem utraty pracy lub jej niską jakością, lecz także, aby utrzymywać swoją konkurencyjność na arenie międzynarodowej oraz wspierać postęp gospodarczy we współczesnym świecie wzajemnych powiązań.

- Korea i Polska, mające różną sytuacją wyjściową, zwiększyły w ciągu ostatnich 15 lat swój udział w globalnych łańcuchach wartości i w zaawansowanych technologicznie działach przemysłu, a korzyści z nich były dodatkowo wzmocnione poprzez rozwijanie umiejętności mieszkańców oraz osiąganie postępów gospodarczych i społecznych.
- Chile i Turcja znacznie zwiększyły swój udział w globalnych łańcuchach wartości, wsparły rozwój umiejętności koniecznych do zmierzenia się z wyzwaniami globalnych łańcuchów wartości oraz odnotowały dobre wyniki w zatrudnieniu. Umiejętności w tych populacjach w słabym stopniu spełniały jednak wymagania zaawansowanych technologicznie działów przemysłu, co częściowo tłumaczy niski stopień specjalizacji w tych dziedzinach.
- Udział w globalnych łańcuchach wartości zwiększył się także w przypadku Niemiec i Stanów Zjednoczonych. Umiejętności populacji niemieckiej wydają się jednak wspierać główne krajowe działy przemysłu, podczas gdy w USA tak nie jest.
- Inne kraje, takie jak Grecja i w pewnym sensie także Belgia, biorące niewielki udział w globalnych łańcuchach wartości, nie polepszyły znacznie umiejętności swoich mieszkańców i nie skorzystały z możliwości wzrostu gospodarczego związanymi z globalnymi łańcuchami wartości.

Wnioski odnośnie przepisów dotyczących umiejętności

Aby zwiększyć korzyści z globalnych łańcuchów wartości, kraje powinny inwestować w edukację i szkolenia, skuteczniej wykorzystywać umiejętności ludności, lepiej koordynować przepisy dotyczące umiejętności - od kwestii edukacji i emigracji aż po przepisy dotyczące ochrony miejsc pracy - oraz uzgadniać te przepisy z polityką przemysłową i handlową.

Kształcenie absolwentów posiadających rzetelną wiedzę oraz szereg różnorodnych umiejętności

Na każdym etapie życia, od edukacji wczesnoszkolnej po ścieżki kształcenia dorosłych, niezbędne jest prowadzenie programów rozwijających jednocześnie różnorodne umiejętności. To zaś wymaga dalszego silnego koncentrowania się na umiejętnościach kognitywnych, przy jednoczesnym rozwijaniu innowacyjnych metod nauczania, pracy nad elastycznością w wyborze ścieżki zawodowej oraz odpowiednich przygotowaniach szkoleń w zakresie przedsiębiorczości.

Władze krajowe mogą w większym stopniu działać na rzecz dostosowania umiejętności do wymagań sektora przemysłowego, zapewniając wysokiej jakości programy edukacji zawodowej i szkoleń między innymi poprzez zwiększanie wymiaru praktyk zawodowych oraz wprowadzanie konkretnych przepisów sprzyjających zacieśnianiu współpracy między sektorem prywatnym, uczelniami wyższymi i jednostkami naukowymi.

Usuwanie barier dla dalszego rozwoju umiejętności

Jako że niezbędne jest, aby ludzie ciągle rozwijali i dostosowywali swoje umiejętności, władze krajowe powinny usuwać bariery utrudniające dalszy rozwój umiejętności, w szczególności dla osób o niewielkim zasobie umiejętności. Rządy, pracownicy, związki zawodowe oraz ośrodki edukacyjne i szkoleniowe powinny współpracować, aby tworzyć elastyczne i dopasowane do konkretnych stanowisk możliwości szkoleń, aby polepszyć dostęp do edukacji formalnej dla osób dorosłych oraz ułatwić pracownikom łączenie pracy ze szkoleniami. Wzrost uznania dla umiejętności zdobytych drogą nieformalną pomógłby zaś pracownikom w uzyskiwaniu dalszych kwalifikacji i w dostosowywaniu ich kariery do zmieniających się potrzeb.

Skuteczne wykorzystywanie umiejętności

Kraje mogą odnieść sukces w ramach globalnych łańcuchów wartości dzięki umiejętnościom tylko wtedy, gdy ludzie pracujący w biznesie i przemyśle będą odpowiednio je wykorzystywać. Władze krajowe powinny dbać o to, aby ludzie mogli w prosty sposób zmienić pracę na taką, która pozwoli na odpowiednie wykorzystanie ich umiejętności, poprzez zapewnianie pracodawcom elastyczności, a pracownikom - bezpieczeństwa. Należy sprzyjać rozwojowi skutecznych praktyk menedżerskich, tworzyć przepisy w zakresie ochrony zatrudnienia oraz regulować klauzule niekonkurencyjności, tak aby sprzyjać rozwojowi doświadczenia oraz wiedzy, które będzie można skutecznie rozprzestrzeniać we wszystkich działach gospodarki.

Poprawa współpracy międzynarodowej w zakresie przepisów dotyczących umiejętności

Władze krajowe nie powinny skupiać się na walce o talenty, lecz na współpracy przy tworzeniu programów edukacyjnych i szkoleniowych. Takie wspólne wysiłki zapewnią wysoką jakość i rozwój wiedzy i umiejętności potrzebnych krajom do odniesienia sukcesu w globalnych łańcuchach wartości. Mogą także polepszać umiejętności w gospodarkach wschodzących i ułatwiać uznanie ich przez inne kraje. Kraje powinny przeanalizować mechanizmy finansowe, tak aby lepiej odzwierciedlały one podział zysków i kosztów w różnych krajach w sytuacji, w której zarówno edukacja jak i procesy produkcyjne nabrały międzynarodowego wymiaru.

© OECD

Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.

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

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



[Przeczytaj pełną wersję w języku angielskim w iBibliotece OECD!!](#)

© OECD (2017), *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264273351-en