

Justyna WIKTOROWICZ*

KAPITAŁ LUDZKI MIESZKAŃCÓW MIAST – UJĘCIE GENERACYJNE

HUMAN CAPITAL OF THE RESIDENTS OF URBAN AREA'S – GENERATIONAL APPROACH

ABSTRACT: Human capital is one of the key driving factors of productivity growth, thus it is necessary to evaluate the differences between generations in this area, including chosen demographic and socio-economic characteristics. One of major variable is the size of the place of residence. According to the size of the city there are different availability of infrastructure – educational, cultural, as well as to healthcare and the workplaces.

The aim of this paper is the assessment of the level and structure of human capital of cities residents taking into consideration two criteria – size of cities and belonging to various generations in Poland.

The empirical analysis is based on the Social Diagnosis data. In statistical analysis the two-way analysis of variance, as well as descriptive statistics and simple tests are used.

KEY WORDS: human capital, generations, cities.

Wprowadzenie

Kapitał ludzki stanowi ważny czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego. Jest on kluczowym czynnikiem wzrostu produktywności, oddziałuje na ogólną aktywność zawodową i społeczną, powiązany jest ze stanem zdrowia, jakością życia, kapitałem społecznym. Dostępność infrastruktury w zakresie szkolnictwa, służby zdrowia, instytucji kulturalnych itp. jest znacznie większa w miastach niż na wsi, wyraźne są też różnice między miastami różnej wielkości. Istotne dysproporcje występują również w zakresie możliwości rozwoju lokalnych gospodarek w kontekście stymulowania ich innowacyjności. Może to skutkować zróżnicowaniem kapitału ludzkiego tak wyodrębnianych społeczności. Interesujące poznawczo jest zatem porównanie kapitału ludzkiego mieszkańców małych, średnich i dużych miast w Polsce.

* Uniwersytet Łódzki, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41, 90-214 Łódź, e-mail: justynawiktorowicz@uni.lodz.pl

Klasyfikacja miast według wielkości rodzi jednak pewne problemy definicyjne. Dotyczy to każdej z tych kategorii. Za małe uznaje się zwykle miasta do 20 tys. mieszkańców (por. np. *Ewolucja funkcji...* 2012, Żebrowski 2005, Męczyński, Konecka-Szydłowska, Gajdziński 2010). Z kolei definicja DG Regio / EPSON TOWN (Dijkstra, Poelman 2014) wyróżnia obszary gęsto i średnio zaludnione (a wśród tych ostatnich m.in. bardzo małe miasta, o liczbie mieszkańców poniżej 5 tys.) oraz słabo zaludnione (obszary wiejskie). W innych badaniach progowa dla małych miast liczba mieszkańców ustalana jest na 10 tys. (Regulski 1980), a nawet 5 tys. (Dangel 1968). Z kolei Ryszard Brol, Marta Maj i Danuta Strahl wśród małych miast wyróżniają bardzo małe, do 10 tys. mieszkańców, i małe (10–20 tys.) (Brol, Maj, Strahl 1990). Jak pisze Daniela Szymańska, przy schodzeniu na niższe szczeble podziału jednostek administracyjnych istotne jest obniżenie progu wielkości do 20 tys., w skali lokalnej – do 5 tys. (Szymańska 2007). Z kolei jeśli chodzi o średnie miasta, w większości opracowań podaje się przedział 20–100 tys. mieszkańców, niemniej jednak problemy wynikają z wcześniej omówionych różnic w operacjonalizowaniu pojęcia „małe miasto” (Runge 2012). Wskazuje się także na niejednorodność miast średniej wielkości – miasta o liczbie mieszkańców powyżej 50 tys. stanowią już, zdaniem niektórych, inną jakościowo grupę niż ośrodki zamieszkiwane przez 20–50 tys. osób (Stasiak 1994). Statystyka publiczna operuje jeszcze dokładniejszym podziałem miast na 7 klas wielkości: poniżej 5 tys. mieszkańców, 5–10 tys., 10–20 tys., 20–50 tys., 50–100 tys., 100–200 tys., powyżej 200 tys. W rozważaniach nad kapitałem ludzkim warto odnieść się do struktury funkcjonalnej jednostek terytorialnych, a tym samym tak szczegółowy podział jak proponowany przez GUS jest zbędny. Biorąc pod uwagę ewolucję funkcji miast w Polsce (Szymańska 2007), w niniejszej pracy przyjęto trzystopniową ich klasyfikację, wyodrębniając miasta: małe (do 20 tys. mieszkańców), średnie (20–100 tys.) i duże (powyżej 100 tys.).

Podjęta problematyka jest bardzo szeroka. W niniejszej pracy, z uwagi na jej ekonomiczny charakter, jako cel przyjęto ocenę kapitału ludzkiego mieszkańców miast różnej wielkości z uwzględnieniem pomijanego dotychczas ujęcia generacyjnego.

Pojęcie pokolenia jest coraz silniej akcentowane w badaniach nad ekonomicznymi aspektami rozwoju w skali mikroekonomicznej, zwłaszcza z perspektywy organizacji i utrzymania jej konkurencyjności w sytuacji, gdy na rynku pracy po raz pierwszy w historii funkcjonuje nawet pięć pokoleń. Mając na względzie tendencje demograficzne (w tym zwłaszcza starzenie się społeczeństw) i szybsze niż we wcześniejszych okresach przemiany pokoleń, warto zadać sobie pytanie, czy można mówić o wzroście kapitału ludzkiego społeczeństw lokalnych wraz ze zmianami pokoleniowymi na rynku pracy. Rynek pracy coraz liczniej opuszczają osoby z pokolenia powojennego wyżu demograficznego, coraz liczniej reprezentowani są natomiast przedstawiciele najmłodszego pokolenia, urodzonego już w „nowej Polsce”, po 1989 r., od najmłodszych lat obcujące z nowoczesnymi technologiami, mające większe możliwości mobilności – geograficznej czy zawodowej. Jest to szczególnie istotne z perspektywy porównań miast różnej wielkości, jako że duże miasta w największym stopniu podlegają procesowi starzenia się

społeczeństw, tj. zwiększa się udział osób w fazie starości (której granica przyjmowana jest zwykle jako 60 lub 65 i więcej lat – por. statystyki WHO, ONZ, Eurostat).

Analiza empiryczna przeprowadzona została w oparciu o dane pochodzące ze zbiorów danych indywidualnych Diagnozy Społecznej (DS) z 2013 r. Zbiory danych z tego reprezentatywnego ogólnopolskiego badania są ogólnie dostępne (<http://www.diagnoza.com>), na stronie internetowej jest też szczegółowo opisana metodyka realizowanych badań (dlatego nie będzie ona w tym miejscu szczegółowo przytaczana). Populacją są tu osoby, które ukończyły 16 lat. Oznacza to, że DS nie obejmuje badaniem części najmłodszej generacji. Analiza statystyczna przeprowadzona została z wykorzystaniem statystyk deskryptywnych i testu niezależności chi-kwadrat, jak również dwuczynnikowego modelu analizy wariancji (przy jednoczesnym uwzględnieniu pokoleń i wielkości miasta). W analizie przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$. Obliczenia wykonano z wykorzystaniem IBM SPSS Statistics 22.0.

Kapitał ludzki i jego znaczenie ekonomiczne

Teoria kapitału ludzkiego rozwinęła się zaledwie pół wieku temu, do szerszego dyskursu ekonomicznego wprowadziły ją prace Theodore'a W. Schultza (1961) i Gary'ego S. Beckera (1964). U podstaw tej teorii leży powiązanie wydajności pracy z kapitałem ludzkim. Wyższa wydajność przekłada się na wyższe płace, a w skali makroekonomicznej – na wzrost gospodarczy. Według Beckera każdy człowiek wyposażony jest przez naturę, wychowanie i wykształcenie w określone kwalifikacje, które rosną wraz ze wzrostem nakładów na wykształcenie formalne. Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe umiejętności zawodowe i możliwość zarobkowania. Inwestycje w kapitał ludzki związane są z takimi kategoriami jak wydatki na edukację, szkolenia zawodowe oraz opieka zdrowotna, Becker rozumiał je jako formę alokacji zasobów, która wpływa na przyszłe realne dochody (Cichy, Malaga 2007, s. 22–23). Największą uwagę poświęcił on inwestowaniu poprzez szkolenia w pracy, które były dla niego podstawą dla zunifikowanego modelu kapitału ludzkiego. Wyróżniającą cechą kapitału ludzkiego jest to, że stanowi część człowieka (Kunasz 2004). Krzysztof Zienkowski wskazuje z kolei, że synonimem kapitału ludzkiego jest kapitał wiedzy, na który składa się nagromadzona wiedza naukowa (skumulowane wyniki B+R) oraz poziom wiedzy społeczeństwa (tzw. kapitał wykształcenia) (*Wiedza a wzrost...* 2003, s. 16).

W latach 60. XX w. kapitał ludzki zaczęto postrzegać jako czynnik wzrostu gospodarczego (por. np. Nelson, Phelps 1966). Nowy nurt badań nad kapitałem ludzkim wiąże się z neoklasyczną teorią wzrostu oraz teorią wzrostu endogenicznego. Robert Lucas wykazał, że akumulacja kapitału ludzkiego i wiedzy naukowo-technicznej jest źródłem długookresowego wzrostu gospodarczego (Lucas 1988). Wynika to z tego, że dla utrzymania dodatniego tempa wzrostu konieczne jest inwestowanie w kapitał ludzki i wiedzę naukowo-techniczną. W konsekwencji długookresowy wzrost gospodarczy i akumulacja kapitału ludzkiego są wzajemnie napędzającymi się procesami.

Z endogenicznej teorii wzrostu wynika również, że akumulacja kapitału ludzkiego nie jest ograniczona nawet w warunkach malejących krańcowych produktywności tego czynnika. Kapitałowi ludzkiemu towarzyszą bowiem dodatnie efekty zewnętrzne (Wojtyła 1995). Istotny wkład w badania nad kapitałem ludzkim jako czynnikiem wzrostu gospodarczego wnieśli także Gregory Mankiw, David Romer i David N. Weil, którzy uwzględnili proces akumulacji kapitału ludzkiego w neoklasycznym modelu wzrostu Solowa. Kapitał ludzki rozumieją jako „argument funkcji produkcji”, który jest produkowany z zastosowaniem tej samej technologii co kapitał fizyczny i dobra konsumpcyjne i ma tę samą stopę deprecjacji co kapitał fizyczny, a kryją się pod tym pojęciem zdolności zdobywane w procesie edukacji (Mankiw, Romer, Weil 1992). Na gruncie socjologicznym kapitał ludzki odnosi się do zasobów istotnych w kontekście osiągnięcia pozycji społecznej. Zasoby pozostające w posiadaniu jednostki mogą być wykorzystywane przez ludzi w procesie uczestnictwa społecznego, a odpowiednio zainwestowane umożliwiają podwyższenie pozycji społecznej jednostki oraz poprawę jakości życia (Kapitał ludzki i społeczny... 2010).

Zarówno w ujęciu socjologicznym, jak i makroekonomicznym kapitał ludzki najczęściej mierzony jest wykształceniem, czy szerzej – uczestnictwem w edukacji. Wśród zmiennych dodatkowych, odnoszących się do stanu zdrowia i witalności jednostki, wykorzystuje się np. liczbę zgonów niemowląt na 1000 żywych urodzeń, sumę nakładów inwestycyjnych na opiekę zdrowotną (Niklewicz-Pijaczyńska, Wachowska 2012, s. 55–56). Na poziomie jednostkowym kapitał ludzki analizuje się w wąskim i szerokim znaczeniu. W ujęciu wąskim rozumiany jest jako wiedza oraz umiejętności uosabiane w człowieku. Tym samym obejmuje zasób wiedzy fachowej, doświadczenia i umiejętności określające zdolności do konkretnej pracy, a więc kompetencje. W ujęciu szerszym obejmuje również reprezentowane postawy, wyznawane wartości, zdolności przystosowania się do zmian zachodzących w otoczeniu, motywacje oraz zasoby zdrowia i energii witalnej (*Zarządzanie zasobami ludzkimi...* 2004, s. 171). W kontekście rozwoju gospodarki opartej na wiedzy podkreśla się znaczenie kluczowych kompetencji, przez które rozumie się umiejętności (podstawowe oraz nowo pozyskane), jakie powinna posiadać jednostka funkcjonująca w społeczeństwie opartym na wiedzy (*Key Competences...* 2007, s. 3).

Jak wykazuje Marek Kunasz, poszczególne elementy kapitału ludzkiego wzajemnie na siebie oddziałują – stan zdrowia np. jest silnie skorelowany z poziomem wykształcenia. Osoby lepiej wykształcone mają bowiem większe możliwości wyboru zawodu, rzadziej wykonują zawody niebezpieczne, z którymi wiąże się duży wysiłek fizyczny. Poza tym, dysponując większymi zasobami finansowymi, mają też większe możliwości wyboru miejsca zamieszkania, stać ich na ponoszenie kosztów leczenia, mają również wyższą świadomość konieczności szybkiej diagnostyki (i częściej podejmują odpowiednie działania) oraz ogólnej dbałości o zdrowie (Kunasz 2015). Z poziomem wykształcenia są również silnie powiązane kompetencje. W tworzeniu kapitału ludzkiego szczególną rolę odgrywa kapitał społeczny, w tym zwłaszcza kapitał sieciowy. Relacje między kapitałem społecznym i kapitałem ludzkim są przy tym obustronne – kapitał ludzki

w znacznym stopniu wyznacza poziom kapitału społecznego, ale też zasoby kapitału społecznego wpływają na wolumen kapitału ludzkiego (kapitał społeczny determinuje poziom wykształcenia, stan zdrowia – poprzez dostępność do określonych procedur leczenia itp.) (Starosta 2012, s. 278). Jak podkreślono wcześniej, ta wieloaspektowa problematyka zostanie w niniejszej pracy zawężona do diagnozy kapitału ludzkiego mieszkańców miast. Perspektywa badawcza przyjęta przy tym została w sposób dotychczas pomijany, tj. z uwzględnieniem przynależności zamieszkujących miasta do poszczególnych pokoleń.

Pokolenie – ujęcie teoretyczne

Kategoria pokolenia w znaczeniu, w jakim przyjęto się nią posługiwać w naukach ekonomicznych i społecznych, ukształtowała się na przełomie XIX i XX w. za sprawą przede wszystkim Wilhelma Diltheya, José Ortega y Gassetta, Karla Mannheim i Georga Simmela (Kunz 2011, s. 13, Mannheim, 1992/1993). Termin ten, utożsamiany zwykle z pojęciem „generacja”, wykorzystywany jest do dokonania typologii ludności. Jak pisze Piotr Szukalski, wyróżnić można cztery podejścia do definiowania pokolenia: 1) wykorzystywane w antropologii, bazujące na więzi i rolach rodzinnych jednostek, 2) typowe dla polityki społecznej, uwzględniające przede wszystkim (potencjalną) aktywność zawodową, 3) bliskie analizom demograficznym i ekonomicznym, traktujące pokolenie jako grupę osób w zbliżonym wieku, tj. urodzonych w tym samym okresie, z reguły analizowanym z punktu widzenia roku lub pięciu lat, oraz 4) odwołujące się do podobieństwa kulturowego, bazujące na wspólnym systemie wartości i światopoglądzie, ukształtowanych przez społeczno-polityczny kontekst, w którym jednostki wychowywały się w młodości; tak rozumiane pokolenie zazwyczaj obejmuje grupę osób urodzonych w kolejnych dwudziestoleciach (Szukalski 2012, s. 12–13).

Maria Ossowska wskazuje, że pokolenie może być definiowane na pięć sposobów:

1) jako ogniwo w ciągu genealogicznym – generację określa się wówczas przez biologiczną zależność między rodzicami a dziećmi i miejsce w schemacie pokrewieństwa, który wywodzi się od wspólnych przodków (pozwala na opis pokolenia w strukturze życia rodzinnego);

2) jako ogniwo w ciągu kulturowym – pokolenie wyróżnia podział ról społecznych analogiczny do relacji rodzice–dzieci, np. nauczyciel–uczeń;

3) jako zbiór osób w zbliżonym wieku, określony w przedziale trzeciej części stulecia; stosuje się zatem założenie, że ojciec jest przeciętnie o 33 lata starszy od dzieci;

4) jako zbiór osób będących w poszczególnych fazach życia, np. dzieci, młodzi, dorośli, starzy; jest to więc ujęcie ahistoryczne, umożliwiające porównania analogicznych grup wieku w różnych społeczeństwach i okresach;

5) jako wspólnotę postaw i hierarchii wartości, przypisywanych wspólnym przeżyciom, doświadczeniom; jest to więc ujęcie historyczne, przypisujące osoby do konkretnych dat procesu dziejowego (Ossowska 1963, s. 47–51).

Współcześnie używane definicje pokoleń integrują omówione podejścia. Cytując Hartmuta M. Griese, „za pokolenie uważa się sumę wszystkich należących do danego kręgu kulturowego osób w mniej więcej równym wieku, które na podstawie wspólnej sytuacji historyczno-społecznej wykazują podobieństwo postaw, motywacji, nastawień i systemów wartości” (Griese 1996, s. 80). Z perspektywy tematyki niniejszej pracy takie właśnie ujęcie jest najbardziej adekwatne. W badaniach nad różnorodnością pokoleniową, zwłaszcza w kontekście zatrudnienia, najczęściej przywołuje się podział, zgodnie z którym wyróżnia się: pokolenie GI, tradycjonalistów, *baby boomers*, pokolenie X, pokolenie Y i pokolenie C. W tabeli 1 zestawiono wykorzystane w pracy granice wyznaczające ramy poszczególnych generacji.

Tabela 1

Podział pokoleń w Polsce

Pokolenie	Rok urodzenia	Wiek w 2016 r. (w latach)
GI	1900–1921	95 lub więcej
Tradycjonaści	1922–1945	71–94
<i>Baby boomers</i>	1946–1964	52–70
X	1965–1979	37–51
Y	1980–1989	27–36
C	1990–	26 lub mniej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Kołodziejczyk-Olczak 2014, s. 80, Woszczyk 2013, Urbaniak 2015.

Zgodzić się należy z tym, co piszą Neil Howe i William Strauss, którzy generalnie zalecają ostrożność przy definiowaniu pokoleń, co wynika przede wszystkim z odmienności uwarunkowań historycznych w różnych krajach i regionach (Howe, Strauss 1991). Dlatego granice te powinny zostać dostosowane do warunków danego kraju. W badaniach amerykańskich np. granice pokoleń, zwłaszcza tych najmłodszych, przyjmowane są odmiennie – pokolenie C wyróżnia się jako osoby urodzone nie wcześniej niż w roku 2001 (*The multigenerational workforce...* 2009) lub w 2005 r. (Zemke, Raines, Filipczak 2013, s. 4), bądź też w 1994 r. (Hardey 2011, Baran, Kłos 2014). Biorąc pod uwagę przemiany społeczne, ekonomiczne i kulturowe, w naszym kraju powinniśmy się posługiwać zaproponowanymi w tabeli 1 ramami czasowymi.

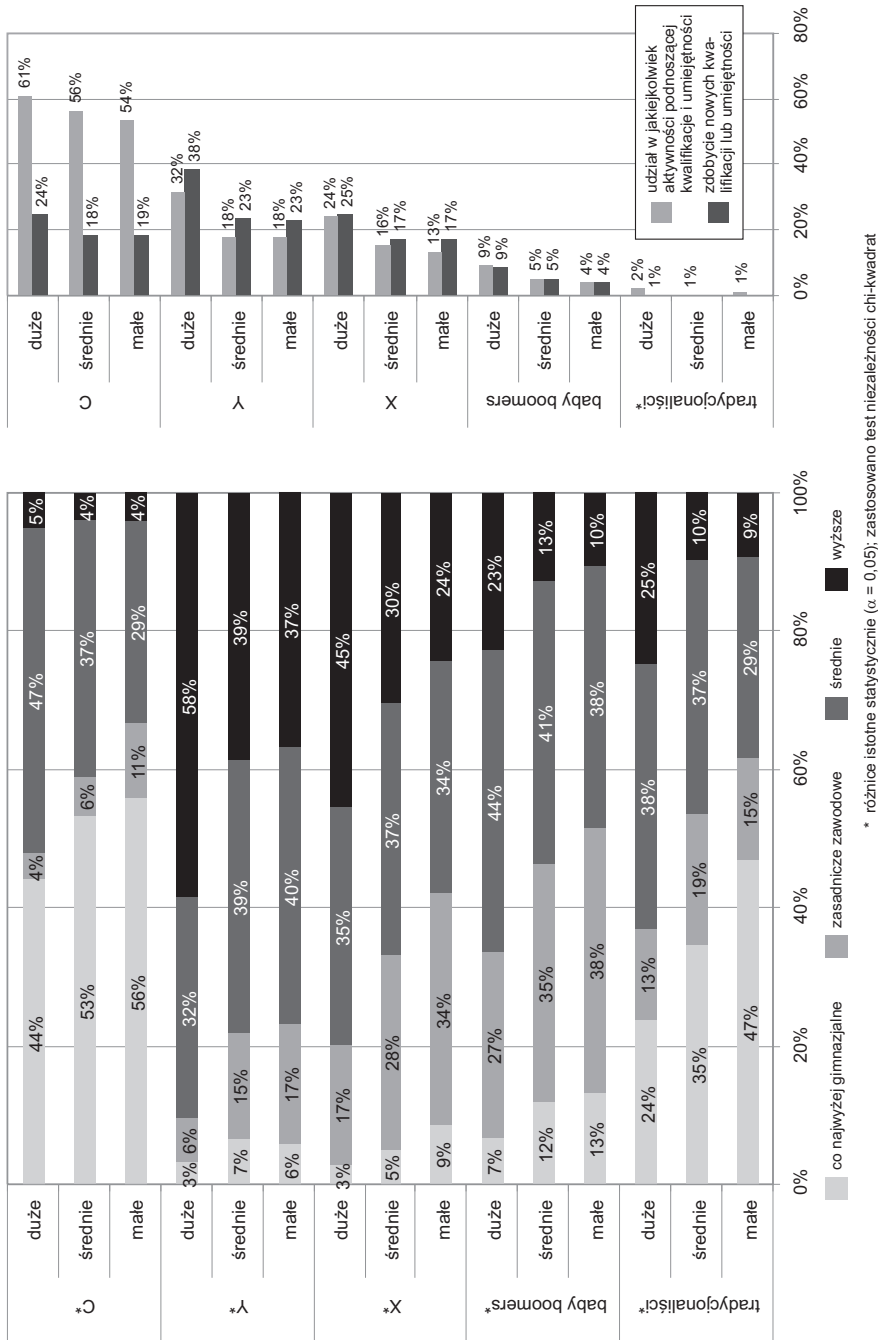
Kapitał ludzki mieszkańców miast – wyniki badania empirycznego

W populacji Polaków w wieku 16 lub więcej lat najliczniej reprezentowane są obecnie dwa pokolenia – *baby boomers* (31%) i X (25%). Pokolenie Y stanowi 19% populacji, zaś tradycjonaści – 13%. Biorąc pod uwagę zawężenie populacji pokolenia C, nie dziwi relatywnie niski odsetek dla tej generacji – 12%. Pokolenie GI stanowi zaledwie 0,14% populacji w wieku 16+ (w dalszych analizach zostanie ono zatem pominięte).

Dokonując oceny kapitału ludzkiego przy wykorzystaniu podstawowego miernika, tj. poziomu wykształcenia, należy stwierdzić istotne różnice między małymi, średnimi i dużymi miastami – zarówno w ujęciu ogólnym, jak i w przekroju pokoleń (rysunek 1, lewy panel). Pomijając w tym względzie osoby z pokolenia C, które w większości nie wyszły jeszcze z systemu edukacji szkolnej, wyższy poziom wykształcenia mają mieszkańcy większych miast. Dotyczy to również najstarszych pokoleń. Udział osób z wyższym wykształceniem jest w dużych miastach nawet prawie trzykrotnie wyższy niż w małych. Z drugiej strony udział osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne jest nawet trzykrotnie wyższy w małych miastach niż dużych.

Również po zakończeniu edukacji formalnej mieszkańcy większych miast chętniej podejmują aktywność edukacyjną. Prawy panel rysunku 1 pozwala na porównanie mieszkańców miast w ramach poszczególnych generacji w odniesieniu do uczestnictwa w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności w ciągu ostatnich 2 lat.

Generalnie rzecz biorąc, aktywność edukacyjna po wyjściu z systemu edukacji formalnej jest coraz większa dla kolejnych pokoleń – w 2013 r. podejmował ją średnio co czwarty Y, co piąty X, co dwunasty *baby boomer* (6,8%) i zaledwie 1,5% tradycjonalistów. W każdym typie miast młodsze pokolenia chętniej włączają się w kształcenie ustawiczne niż starsze. Najwyższe odsetki dla pokolenia C związane są z kontynuowaniem przez jego reprezentantów nauki w szkole gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej lub wyższej, aczkolwiek niższy udział podejmujących aktywność edukacyjną wśród mieszkańców małych i ewentualnie średnich miast koresponduje z wyższym niż dla dużych miast odsetkiem mających wykształcenie zasadnicze zawodowe i co najwyżej gimnazjalne. W przypadku pozostałych pokoleń udział w różnych formach kształcenia wpisuje się już raczej w kształcenie ustawiczne, porównanie odsetków dla poszczególnych miast (w ramach generacji) wskazuje na największe zaangażowanie mieszkańców dużych miast (nawet prawie dwukrotnie wyższe niż małych miast). Co trzeci przedstawiciel pokolenia Y, co czwarty X, prawie co dziesiąty *baby boomer* mieszkający w dużym mieście podejmował aktywność edukacyjną w ostatnich dwóch latach. Między miastami małymi i średnimi różnice są mniejsze niż względem dużych i dotyczy to wszystkich generacji (rysunek 1, prawy panel). Oznacza to, że dalsze budowanie kapitału ludzkiego przebiega w większym stopniu w dużych miastach. Miasta małe i średnie, których mieszkańcy, również z młodszych pokoleń, są, ogólnie rzecz biorąc, słabiej wykształceni niż zamieszkujący duże miasta, wolniej też będą nadrabiać ten dystans. Wiąże się to m.in. z lepszą dostępnością bazy edukacyjnej w dużych miastach niż w średnich, a zwłaszcza małych. Poza tym w edukacji ustawicznej zasadniczo chętniej uczestniczą osoby lepiej wykształcone, a zatem średnio niższy poziom wykształcenia w mniejszych jednostkach miejskich również stanowi czynnik hamujący budowanie kapitału ludzkiego na poziomie porównywalnym z dużymi miastami. Wnioski te potwierdza w pewnym stopniu analiza rozkładu drugiej ze zmiennych zaprezentowanych na rysunku 1 (prawy panel). Na pytanie „Czy w ciągu ostatniego roku zdobył/a Pan/i nowe kwalifikacje lub umiejętności z myślą o możliwości lepszych zarobków?” najwięcej odpowiedzi twier-



Rys. 1. Wybrane elementy kapitału ludzkiego według pokolenia i wielkości miasta w 2013 r.
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych indywidualnych Diagnozy Społecznej 2013.

dzących padło w przypadku mieszkańców dużych miast. Ciekawą obserwacją jest przy tym to, że w przypadku pokolenia Y i X udział osób, które podniosły swoje kwalifikacje lub umiejętności, jest wyższy niż uczestniczących w ostatnich dwóch latach w aktywnościach edukacyjnych. Jest to, jak można sądzić, efektem podnoszenia kwalifikacji w miejscu pracy (które nie jest traktowane jako aktywność edukacyjna, choć należy do kształcenia pozaformalnego), ale też samokształcenia. Również w tym względzie zauważyć należy dość duże podobieństwo mieszkańców małych i średnich miast ze wszystkich pokoleń.

Pogłębiając ocenę kapitału ludzkiego w wymiarze efektów edukacji, warto również odnieść się do kompetencji. Diagnoza Społeczna nie umożliwia przy tym szczegółowej analizy w tym zakresie (w tym obszarze warto odwołać się do badań Bilansu Kapitału Ludzkiego – por. np. Wiktorowicz 2016). Analiza kompetencji przeprowadzona została w niniejszej pracy w oparciu o ograniczony zestaw zmiennych. Po pierwsze odniesiono się do „twardych” umiejętności, do jakich należy posiadanie prawa jazdy, po drugie – oceniono kompetencje w zakresie posługiwania się językami obcymi (tabela 2).

Analiza danych dotyczących posługiwania się językami obcymi wyraźnie pokazuje na zmiany pokoleniowe w tym zakresie – kolejne pokolenia mają w nim coraz wyższy kapitał. Przynajmniej biernie zna języki obce ok. 90% osób z pokolenia C i w tym przypadku różnice między miastami różnej wielkości są niewielkie. Czynna znajomość przynajmniej jednego języka obcego jest w przypadku pokolenia C podobna w dużych i średnich miastach, niższa zaś – w małych. W przypadku pozostałych generacji, w tym również Y, bliskiej chronologicznie pokoleniu C, mieszkający w dużych miastach wyraźnie wyróżniają się na tle podobnych względem siebie mieszkańców małych i średnich miast. Widać przy tym wyraźnie efekty systemu kształcenia w zakresie języków obcych w okresie edukacji formalnej poszczególnych pokoleń – starsze pokolenia (tradycjoniści, *baby boomers*, ale też X) najlepiej znają język rosyjski, młodsze zaś, w tym zwłaszcza C i Y – język angielski. Niezależnie od wielkości miasta w przypadku pokolenia C dość wysoka jest też znajomość języka niemieckiego, znikoma natomiast – rosyjskiego.

Odnosząc się z kolei do posiadania prawa jazdy – umiejętności pożądaney przez większość pracodawców – zauważyć należy, że posiada je większość (3/4) osób z pokolenia X i Y wobec mniej więcej połowy C i *baby boomers* oraz 30–40% tradycjonalistów. Różnice między typami miast (na korzyść miast dużych) zaznaczają się jednak przede wszystkim w przypadku dwóch najstarszych pokoleń. W przypadku Y mieszkańcy małych miast (m.in. z uwagi na słabszą infrastrukturę komunikacyjną) częściej posiadają prawo jazdy niż mieszkańcy pozostałych miast (różnice nie są jednak znaczne).

Jeśli chodzi o stan zdrowia, różnice między mieszkańcami różnych miast nie są zbyt duże (tabela 3).

Stan zdrowia pogarsza się z wiekiem i odnotowuje się to również, porównując pokolenia. Przykładowo w przypadku małych miast odsetek bardzo zadowolonych ze swego stanu zdrowia sięga zaledwie 2% dla tradycjonalistów i ok. 4% dla *baby boomers*, wobec 8% X-ów, 16% Y-ów i prawie 30% osób z pokolenia C (tabela 3). Dla dużych

Tabela 2

Znajomość języków obcych oraz posiadanie prawa jazdy według pokoleń i wielkości miasta (w %)

Wyszczególnienie	Tradycjonalności			Baby boomers			X			Y			C		
	M	Ś	D	M	Ś	D	M	Ś	D	M	Ś	D	M	Ś	D
	Posługiwanie się językami obcymi														
Czynnie (przynajmniej 1 język)	12,1	12,7	19,4	16,4	15,0	22,1	24,8	28,3	40,6	40,4	45,3	65,5	49,6	64,0	69,0
Czynnie lub biernie (przynajmniej 1 język)	39,8	44,8	61,1	54,1	56,5	68,4	60,1	71,0	81,5	76,5	82,1	90,9	88,5	92,7	93,1
Język angielski	0,8	1,1	4,0	3,3	5,0	8,6	17,0	18,3	33,1	36,0	39,5	61,1	47,5	60,8	66,9
	2,0	3,9	11,8	8,8	7,7	18,1	20,4	23,0	28,7	29,9	31,2	25,1	32,7	29,2	23,8
Język rosyjski	6,4	8,5	12,0	11,0	9,4	13,9	7,5	8,5	10,0	5,1	2,9	4,5	3,5	2,5	1,6
	25,2	27,5	35,3	36,4	38,0	42,2	23,8	29,1	29,9	8,1	11,3	11,5	3,0	5,9	5,6
Język niemiecki	5,3	3,8	6,4	5,1	4,4	4,7	5,9	6,8	7,5	9,9	12,7	13,0	19,3	33,9	19,7
	7,1	10,4	14,6	9,0	11,1	12,2	17,1	13,8	19,2	24,4	22,8	24,7	31,9	23,9	26,7
Język francuski	0,5	0,7	1,2	0,7	0,7	1,7	0,7	0,7	2,3	1,0	1,3	2,7	1,3	4,5	3,2
	2,0	1,5	6,8	1,8	1,2	3,1	1,1	3,6	3,8	3,5	2,5	6,2	1,3	3,1	6,5
Tak	32,0	29,8	42,2	56,3	53,9	60,4	73,7	76,2	77,0	78,7	71,5	74,0	49,0	53,3	50,6

Posiadanie prawa jazdy

W przypadku języka rosyjskiego mieszkańcy różnej wielkości miast z pokolenia C nie różnią się istotnie ($p = 0,067$), dla języka niemieckiego dotyczy to baby boomers ($p = 0,066$) i Y ($p = 0,296$). Znajomość pozostałych języków obcych zróżnicowana jest w obrębie wszystkich pokoleń. Pod względem posiadania prawa jazdy nie ma istotnych różnic dla pokolenia X ($p = 0,207$) i C ($p = 0,468$). Oceny istotności różnic między populacjami dokonano testem niezależności chi-kwadrat.

M – miasta małe, Ś – miasta średnie, D – miasta duże.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych indywidualnych Diagnozy Społecznej 2013.

Tabela 3

Stan zdrowia Polaków według pokoleń i wielkości miasta w 2013 r.

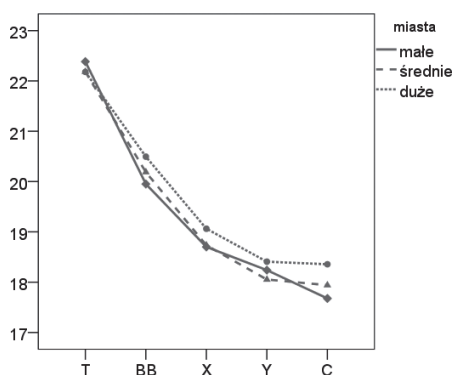
Wyszczególnienie	Tradycjonalności			Baby boomers			X			Y			C		
	M	Ś	D	M	Ś	D	M	Ś	D	M	Ś	D	M	Ś	D
	Zadowolenie ze stanu zdrowia														
Bardzo zadowolony	2,1	2,3	1,7	3,8	4,7	4,4	8,0	7,6	7,0	15,7	13,2	16,0	27,8	22,1	23,0
Zadowolony	14,2	13,1	15,4	26,1	23,8	25,3	40,1	38,3	37,5	48,0	49,6	44,9	40,1	44,5	38,7
Dosyć zadowolony	28,4	28,9	30,5	37,8	38,4	36,8	34,9	35,0	37,7	25,2	24,6	24,5	25,9	23,1	26,6
Dosyć niezadowolony	20,8	21,2	18,4	15,0	13,8	14,4	8,8	9,3	10,2	5,9	6,7	7,0	3,8	5,4	5,8
Niezadowolony	18,7	21,5	24,1	11,0	13,6	13,0	5,0	7,2	4,7	3,7	3,5	5,4	0,8	2,4	3,5
Bardzo niezadowolony	15,8	13,0	10,0	6,3	5,7	6,1	3,3	2,6	2,8	1,6	2,3	2,1	1,6	2,5	2,3
p	0,069			0,574			0,221			0,242			0,033*		
Dolegliwości fizyczne															
Odczuwanie dolegliwości	91,7	90,6	88,8	77,0	76,7	73,1	56,9	56,6	50,8	35,3	35,2	31,6	27,8	26,7	26,3
p	0,343			0,001*			0,003*			0,235			0,056		
Problemy w funkcjonowaniu	87,4	84,1	82,8	67,8	70,0	67,3	53,3	50,6	49,3	31,2	33,4	34,0	33,8	24,7	31,5
p	0,030*			0,320			0,426			0,420			0,015*		

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat; * – różnice istotne statystycznie ($\alpha = 0,05$).

M – miasta małe, Ś – miasta średnie, D – miasta duże.

Źródło: Jak w tabeli 2.

miast analogiczne odsetki są na poziomie 1,7%, 4,4%, 7%, 16% i 23% – zasadniczo są one tym wyższe, im większe miasto (ale już dla odpowiedzi „bardzo niezadowolony” nie ma znaczących różnic). Tylko nieznacznie różni się odsetek osób wskazujących na dolegliwości fizyczne, jak również problemy w codziennym funkcjonowaniu wynikające ze stanu zdrowia. Co zaskakuje, w przypadku pokolenia C wyróżniają się (*in minus*) pod względem trudności w codziennym funkcjonowaniu mieszkańcy średnich miast. W przypadku *baby boomers* i X odczuwanie dolegliwości fizycznych rzadziej niż inni zgłaszali mieszkańcy dużych miast, zaś tradycjonaści na trudności w funkcjonowaniu częściej wskazywali, mieszkając w mniejszych miastach. Nie dziwią natomiast znaczące różnice między pokoleniami – dla wszystkich typów miast – z punktu widzenia liczby odczuwanych dolegliwości zdrowotnych (rysunek 2).



T – tradycjonaści, BB – *baby boomers*

Zastosowano dwuczynnikową analizę wariancji; efekt interakcji jest istotny statystycznie ($p < 0,001^*$)

Rys. 2. Średnia liczba dolegliwości zdrowotnych według pokolenia i wielkości miasta

Źródło: Jak w rys. 1.

Porównując pod względem liczby doświadczanych problemów zdrowotnych poszczególne typy miast w ramach poszczególnych pokoleń, przeważnie nie obserwuje się różnic w tym względzie. Wyjątek stanowią *baby boomers* ($p = 0,002^*$) oraz pokolenie C ($p = 0,042^*$) – w małych miastach średnia liczba dolegliwości jest istotnie niższa niż w dużych.

Wnioski końcowe

Kapitał ludzki stanowi istotny czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego. Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego jego wyższy poziom przyczynia się do wzrostu produktywności, a w efekcie – do wzrostu gospodarczego. Kapitał ludzki jest też silnie powiązany z kapitałem społecznym, a tym samym przyczynia się do rozwoju społeczności. Jako że jest to zjawisko wielowymiarowe, a jednocześnie niemierzalne w sposób bezpośredni,

pojawiają się pewne problemy metodologiczne związane ze sposobem jego pomiaru. W badaniach nad kapitałem ludzkim ocenie poddaje się zwykle poziom wykształcenia i zdrowie i takie też podejście przyjęto w niniejszej pracy. W badaniach na poziomie jednostkowym pomiar ten może zostać uzupełniony o ocenę kompetencji. W ogólnopolskich badaniach ludności trudno jednak o w pełni zobjektywowany pomiar zdrowia i kompetencji. Próby takie są rzeczą jasną podejmowane, czego – jeśli chodzi o badanie stanu zdrowia – dobrym przykładem mogą być badania SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe), dotyczące osób w wieku 50+, czy PolSenior – projekt MNiSW, obejmujący osoby w wieku 65+ i 55–59 lat. Wielkość próby badawczej jest w tego typu badaniach ograniczona, uniemożliwiając reprezentatywność badań również w ujęciu województw. Dlatego ocena zdrowia i kompetencji najczęściej dokonywana jest poprzez samoocenę i takie podejście przyjęto w badaniach, na których oparto przeprowadzoną tu analizę. Przeprowadzone badanie pozwoliło na ocenę kapitału ludzkiego pokoleń, a w szczególności na porównanie pod tym względem mieszkańców miast różnej wielkości. Uzyskane wyniki częściowo potwierdzają zróżnicowanie kapitału ludzkiego mieszkańców różnych typów miast. Istotne różnice, również w obrębie poszczególnych generacji, zdiagnozowano z punktu widzenia poziomu wykształcenia, większe podobieństwo obserwuje się z kolei w odniesieniu do zdrowia – jest to charakterystyka istotnie różnicująca pokolenia, ale nie miasta różnej wielkości. Znaczące różnice odnotowano w odniesieniu do kompetencji – generalnie rzecz biorąc, przedstawiciele *baby boomers* słabiej niż reprezentanci młodszych pokoleń znają języki obce, częściej też posiadają prawo jazdy (odstępstwo od tej reguły stanowi pokolenie C). Między miastami różnej wielkości różnice są zwykle istotne – współdziałanie obu czynników, tj. generacji i wielkości miasta, powoduje, że kapitał ludzki kształtuje się na odmiennym poziomie. Może to stanowić argument za tym, że lepsza dostępność infrastruktury edukacyjnej, kulturalnej czy opieki zdrowotnej, jak również większy potencjał innowacyjny przyczyniają się do szybszego rozwoju kapitału ludzkiego lokalnych społeczności. Wnioski te są istotne w kontekście postępującego starzenia się społeczeństw, zwłaszcza największych miast. Związane z tym ewentualne obniżenie produktywności mieszkających w dużych miastach będzie rekompensowane przez wyższy kapitał ludzki, co w dłuższej perspektywie zapobiegać będzie osłabieniu tempa rozwoju społeczno-gospodarczego miast.

Bibliografia

- Baran M., Kłos M., 2014, *Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*, „Marketing i Rynek”, nr 5.
- Becker G.S., 1964, *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago Press, Chicago.
- Brol R., Maj M., Strahl D., 1990, *Metody typologii miast*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław.
- Cichy K., Malaga K., 2007, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, Scholar, Warszawa.

- Dangel J., 1968, *Przekształcenia sieci miejskiej w Polsce pod wpływem rozwoju ludności i uprzemysłowienia kraju w okresie 1946–1960*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Dijkstra L., Poelman H., 2014, *A harmonised definition of cities and rural areas: The new degree of urbanisation*, European Commission, Bruksela. Regional Working Paper.
- Ewolucja funkcji małych miast w Polsce*, 2012, red. K. Heffner, A. Halama, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Griese H.M., 1996, *Socjologiczne teorie młodzieży*, przeł. J. Dąbrowski, Impuls, Kraków.
- Hardey M., 2011, *Generation C content, creation, connections and choice*, "International Journal of Market Research" vol. 53, No. 6.
- Howe N., Strauss W., 1991, *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*, William Morrow & Company, New York.
- Kapitał ludzki i społeczny regionu łódzkiego – raport z badań ankietowych na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego. Raport cząstkowy opracowany w ramach projektu „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego”, 2010, red. P. Starosta, <http://www.kls.uni.lodz.pl/> (dostęp 15 października 2015).
- Key Competences for Lifelong Learning, European Reference Framework*, 2007, Education and Culture DG, European Communities, Luksemburg.
- Kołodziejczyk-Olczak I., 2014, *Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kunasz M., 2004, *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*, [w:] *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Kunasz M., 2015, *Wykształcenie jako czynnik determinujący długość życia*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” t. 3, nr 37.
- Kunz T., 2011, *Pokolenie jako kategoria nowoczesna (o pragmatyce narracji pokoleniowej)*, [w:] *Formacja 1910. Świadczenie nowoczesności*, red. D. Kozicka, T. Cieślak-Sokołowski, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas, Kraków.
- Lucas R., 1988, *On the mechanics of economic development*, "Journal of Monetary Economics" vol. 22.
- Mankiw N.G., D. Romer, D. Weil, 1992, *A contribution to the empirics of economic growth*, "Quarterly Journal of Economics" vol. 107.
- Mannheim K., 1992/1993, *Problem pokoleń*, „Colloquia Communia” vol. 1/12.
- Męczyński M., Konecka-Szydłowska B., Gadziński J., 2010, *Poziom rozwoju społeczno-gospodarczego i klasyfikacja małych miast w Wielkopolsce*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań.
- The multigenerational workforce: Opportunity for competitive success, research quarterly*, 2009, Society for Human Resource Management, Alexandria, https://www.shrm.org/Research/Articles/Articles/Documents/09-0027_RQ_March_2009_FINAL_no20ad.pdf (dostęp 28 maja 2011).
- Nelson R., Phelps E., 1966, *Investment in humans, technological diffusion, and economic growth*, "American Economic Review" vol. 56.
- Niklewicz-Pijaczyńska M., Wachowska M., 2012, *Wiedza – kapitał ludzki – innowacje*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław, http://www.bibliotekacyfrowa.pl/Content/38633/Wiedza_kapital_ludzki_innowacje.pdf (dostęp 16 sierpnia 2014).
- Ossowska M., 1963, *Koncepcja pokolenia*, „Studia Socjologiczne” nr 2.
- Regulski J., 1980, *Rozwój miast w Polsce*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Runge A., 2012, *Metodologiczne problemy badania miast średnich w Polsce*, „Prace Geograficzne” nr 129.
- Schultz T.W., 1961, *Investment in human capital*, „The American Economic Review” vol. 51, No. 1.
- Starosta P., 2012, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a sytuacja materialna badanych i pozycja ekonomiczna powiatów w województwie łódzkim*, [w:] *Zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego i kapitału społecznego w regionie łódzkim*, red. P. Starosta, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Stasiak A., 1994, *Wstępna koncepcja głównych węzłów osadniczych Polski*, [w:] *Podstawowe węzły układu osadniczego Polski*, red. A. Stasiak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa. Biuletyn KPZK PAN z. 167.
- Szukalski P., 2012, *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Szymańska D., 2007, *Urbanizacja na świecie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Urbaniak B., 2015, Międzypokoleniowy transfer wiedzy i umiejętności, Konferencja Naukowo-Metodyczna „Innowacje w aktywizacji kobiet 50+ – wyrównywanie szans na rynku pracy”, <http://www.aki.edu.pl/unnamed-333> (dostęp 25 lipca 2015).
- Wiedza a wzrost gospodarczy*, 2003, red. L. Zienkowski, Scholar, Warszawa.
- Wiktorowicz J., 2016, Competencies and economic deactivation – application of exploratory factor analysis, “International Journal of Social Economics” (przyjęty do druku).
- Wojtyła A., 1995, *Polityka ekonomiczna a wzrost gospodarczy*, „Gospodarka Narodowa” 6.
- Woszczyk P., 2013, *Zarządzanie wiekiem – ku wzrostowi efektywności organizacji*, [w:] *Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach*, red. P. Woszczyk, J. Czernecka, HRP, Łódź.
- Zarządzanie zasobami ludzkimi w procesach fuzji i przejęć*, 2004, red. A. Poczowski, Oficyna Wydawnicza, Kraków.
- Zemke R., Raines C., Filipczak B., 2013, *Generations at work. Managing the CLASH of Boomers, GenXers, and GEN Yers in the workplace*, American Management Association, New York.
- Żebrowski W., 2005, *Małe miasta w Polsce – wybrane aspekty współczesnej definicji*, [w:] *Małe miasta a rozwój lokalny i regionalny*, red. K. Heffner, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice. <http://www.diagnoza.com>

KAPITAŁ LUDZKI MIESZKAŃCÓW MIAST – UJĘCIE GENERACYJNE

ABSTRAKT: Kapitał ludzki stanowi kluczowy czynnik wzrostu produktywności, zatem niezbędna jest ocena różnic między generacjami w tym obszarze, włączając wybrane charakterystyki demograficzne i społeczno-ekonomiczne. Jedną z ważniejszych jest miejsce zamieszkania. W zależności od wielkości miasta zróżnicowana jest dostępność infrastruktury – edukacyjnej, kulturalnej, jak również ochrony zdrowia i miejsc pracy. Celem pracy jest ocena poziomu i struktury kapitału ludzkiego mieszkańców miast przy uwzględnieniu jednocześnie obydwu kryteriów – wielkości miasta i przynależności do różnych generacji w Polsce. Analiza empiryczna przeprowadzona została z wykorzystaniem zbiorów danych Diagnozy Społecznej. W analizie statystycznej wykorzystano dwuczynnikowe modele analizy wariancji, jak również statystyki deskryptywne i test niezależności chi-kwadrat.

SŁOWA KLUCZOWE: kapitał ludzki, pokolenia, miasta