

# KAPITAŁ LUDZKI W HISTORII MYŚLI EKONOMICZNEJ

Mgr Jan Jakimiec – DOKTORANT SGH

ukończyłem 3 –letnie Studia Doktoranckie w Szkole Głównej Handlowej w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym w zakresie nauki ekonomiczne – ekonomia i pod okiem prof. Hollego piszę pracę doktorską. Jestem też absolwentem studiów magisterskich o specjalności nauczycielskiej na kierunku wychowanie fizyczne, które ukończyłem w Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie - Filia w Białej Podlaskiej. Ukończyłem również studia podyplomowe z podstaw informatyki dla nauczycieli na Politechnice Świętokrzyskiej w Kielcach oraz organizację i zarządzanie oświatą w Warszawie. Posiadam blisko dwudziestoletnie doświadczenie w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

## WPROWADZENIE

Analizując okres od końca lat sześćdziesiątych do końca lat osiemdziesiątych XX wieku zauważamy, że powstało stosunkowo niewiele nowych teorii kapitału ludzkiego. Inwestowanie w kapitał ludzki rozumiane było jako inwestowanie w zdrowie i szkolnictwo, czy też ogólniej, jako wszelkie czynności, które prowadzą do wzrostu przyszłych realnych zarobków.

W ciągu ostatnich lat wykształcenie awansowało do rangi kapitału człowieka, w który warto inwestować, ponieważ decyduje bardziej niż kiedyś o jakości życia oraz pozycji społecznej. Dobre wykształcenie umożliwia życie w głównym nurcie społecznym a także uzyskanie satysfakcjonującego statusu ekonomicznego i społecznego. Natomiast niski poziom edukacji oraz kwalifikacje nieadekwatne wobec potrzeb rynku pracy mogą stać się przyczyną bezrobocia, biedy i wykluczenia społecznego. W epoce gospodarki opartej na wiedzy (GOW) na konkurencyjną walkę w świecie będą miały tylko te

państwa, których obywatele będą prężnie działającymi naukowcami, specjalistami, przedsiębiorcami, itd. Można to osiągnąć, zapewniając równy dostęp do wiedzy całemu społeczeństwu, co w konsekwencji umożliwi poszczególnym jednostkom rozwój osobowy przez całe życie.

W rozważaniach na temat rozwoju prof. Tadeusz Szumlicz używa pojęć: *postęp i regres*, jako kategorii wartościujących dany rozwój. Za postęp uważa się nie każdy rozwój ale tylko taki, który oznacza doskonalenie, zmianę na lepsze czyli zbliżanie się do określonego ideału<sup>1</sup>.

Tradycyjnie inwestycje w kapitał ludzki postrzegane są jako czynnik wzrostu wydajności pracy a za jego pośrednictwem jako czynnik wzrostu gospodarczego. W takim ujęciu pomnażanie kapitału ludzkiego poprzez kształcenie i doksztalcenie, zdobywanie nowych umiejętności, samodoskonalenie, inwestowanie w zdrowie i wszelkie inne cechy zasobu pracy wpływające na jej wydajność są traktowane w charakterze czynnika wzrostu gospodarczego<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> T.Szumlicz, *Modele polityki społecznej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1994, s.12.

<sup>2</sup> Por.S.R.Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s.20-21.

Gdy, jednak przyjrzymy się rynkowi pracy nietrudno zauważyć, że część kapitału ludzkiego jest niewykorzystywana a nawet marnowana. Można to stwierdzić, analizując skalę i strukturę bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia. Z tego względu niezwykle istotna jest nie tylko skala inwestycji w kapitał ludzki ale także a może przede wszystkim ich struktura, która powinna uwzględniać cel przeciwdziałania bezrobociu. Jedną z istotnych charakterystyk podaży pracy jest poziom wykształcenia, który warunkuje szanse na podjęcie pracy, atrakcyjność pracy a zwłaszcza wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia i możliwości podejmowania dodatkowej pracy. Analizując statystyki rynku pracy można zauważyć, że wraz z narastaniem problemu bezrobocia w polskiej gospodarce następuje wzrost skali tego zjawiska we wszystkich grupach niezależnie od poziomu wykształcenia. Można jednak zaobserwować pewne różnice<sup>3</sup>.

#### **ISTOTA KAPITAŁU LUDZKIEGO W ROZWOJU MYŚLI EKONOMICZNEJ**

Jednym z pierwszych ekonomistów, którzy zauważyli, że każdego człowieka można traktować jako formę kapitału był Adam Smith<sup>4</sup>. Uważał on, że umiejętności nabywane przez wszystkich mieszkańców kraju, można uznać za część kapitału człowieka. Podobnie twierdził Johann Heinrich von Thünen,

który był zdania, że uważanie człowieka za formę kapitału, wcale nie uwłaszcza jego godności.

W 1891 roku J. Nicholson<sup>5</sup> napisał pracę „*O żyjącym kapitale*”, który zdefiniował, jako tę część kapitału, która w odróżnieniu od ziemi, budynków, maszyn, itp., zawarta jest w ludziach. Stwierdził on, że w XVIII wieku kapitał „żyjący”, był powszechnie uwzględniany we wszelkich próbach szacowania bogactwa narodów. W XIX wieku zaniechano tego, co jego zdaniem było błędem, ponieważ w efekcie zaczęto przeceniać wartość maszyn i bogactwa materialnego. Nicholson zastanawiał się więc nad sposobami uwzględniania „żyjącej” części bogactwa narodowego.

Również neoklasycy początków XX wieku (np. I. Fisher, A. Marshall) uważali<sup>6</sup>, że z ekonomicznego punktu widzenia ludzkie zdolności i wiedza mogą być bardzo istotne, sądzili jednak, że włączenie tych aspektów do analizy ekonomicznej nie jest w praktyce możliwe.

Jedną z pierwszych prac, w których pojawiło się pojęcie kapitału ludzkiego była praca amerykańskiego ekonomisty polskiego pochodzenia J. Mincera z 1958 roku<sup>7</sup>. Zakładał on, że w procesie podziału dochodu najistotniejsze są czynniki związane z racjonalnym zachowaniem się poszczególnych jednostek. Mincer pierwszy wprowadził pojęcie inwestowania w kapitał ludzki – rozumiane jako proces uczenia się –

<sup>3</sup> Szczegółowa analiza zagadnienia: I. Ostój, Wykształcenie jako determinanta pozycji pracobiorcy na rynku pracy: Polska a kraje Unii Europejskiej, [w:] Kluczowe zagadnienia współczesnej ekonomii w teorii i praktyce, Studia Ekonomiczne nr 32 pr. zbior. pod red. U. Zagóry-Jonszty, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2004.

<sup>4</sup> Według: T. Schultz, *Investment in Human Capital*, American Economic Review 1961, No. 51, s. 1-17.

<sup>5</sup> J. Nicholson, *The Living Capital of the United Kingdom*, Economic Journal 1891, No. 1, s. 95-107.

<sup>6</sup> Według: T. Schultz, *Investment...*, op. cit.

<sup>7</sup> J. Mincer, *Investment...*, op. cit.

najpierw w szkole (*edukacja formalna*), a później zdobywanie doświadczenia zawodowego.

Ekonomistą zajmującym się problematyką kapitału ludzkiego był także T. Schulz. Uważał on, że jest oczywiste, że ludzie nabywają pewne zdolności i wiedzę ale nie jest oczywiste, że nabyte zdolności i wiedza mogą być uważane za formę kapitału, która może wyjaśnić, dlaczego w XX wieku wzrost gospodarczy stał się tak szybki, mimo że wzrost zasobu kapitału fizycznego ziemi czy pracy, tak szybki nie był. Schulz był zdania, że ludzie nie byli traktowani jako forma kapitału, głównie dlatego, że porównywanie ludzi do maszyn było niemoralne, gdyż pamiętano ciągle o czasach niewolnictwa. Jednak, jeżeli spojrzeć na inwestowanie jednostki w samą siebie jako na sposób prowadzący do maksymalizowania własnego dobrobytu, to nie ma w tym nic niemoralnego. Schulz 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 czy doświadczenia zawodowego.

G. Becker<sup>8</sup> wprowadził do literatury ekonomicznej pojęcie inwestowania w kapitał ludzki jako alokacji zasobów, która wpływa na przyszłe realne dochody. Rozumiał przez to szkolnictwo, zdobywanie doświadczenia w pracy, opiekę medyczną a także zdobywanie informacji na temat funkcjonowania systemu gospodarczego. Becker zwracał też uwagę na to, że zróżnicowanie

zasobów kapitału fizycznego nie tłumaczy różnic w poziomie dochodu narodowego. Oczywisty staje się więc fakt, że na wzrost gospodarczy coraz większy wpływ mają takie czynniki jak wiedza i technologia.

B. Weisbrod stwierdził w swej pracy<sup>9</sup>, że społeczeństwo zaczęło dostrzegać, że wzrost gospodarczy nie dotyczy tylko zmian w maszynach ale także w ludziach. Inwestowanie w ludzi umożliwia wykorzystanie postępu technicznego i dalszy postęp. Rozwój medycyny uczynił inwestowanie w edukację bardziej opłacalnym dzięki zwiększeniu średniej długości życia. Z kolei inwestowanie w edukację rozszerza naszą wiedzę, co prowadzi do wzrostu produktywności i dalszego postępu medycyny. Do wzrostu gospodarczego przyczynia się więc zarówno inwestowanie w kapitał fizyczny, jak i w kapitał ludzki, do którego Weisbrod, podobnie jak Schultz i Becker, zaliczał przede wszystkim zdrowie i szkolnictwo (zdobywanie wiedzy w szkole, a także zdobywanie doświadczeń i szkolenia w pracy). Autor zauważał, że dotychczasowe badania nad efektami szkolnictwa koncentrowały się głównie na jego wpływie na zarobki, co nie jest na pewno jedynym obszarem wartym rozważań. Efekty zewnętrzne działań związanych z edukacją są bardzo istotne – zyskują na nich nie tylko studenci, ale też np. ich przyszłe dzieci, czy zdaniem autora nawet sąsiedzi. Weisbrod analizował beneficjentów szkolnictwa i zastanawiał się nad sposobami pomiarów korzyści edukacyjnych.

<sup>8</sup> G. Becker, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, Journal of Political Economy 1962, No. 70, s. 9-49.

<sup>9</sup> B. Weisbrod, Education and Investment in Human Capital, Journal of Political Economy 1962, No. 70, s. 106-123.

Problematyką kapitału ludzkiego zajął się też H. Uzawa w swojej klasycznej pracy<sup>10</sup> z 1965 roku, zawierającej opis modelu wzrostu gospodarczego, w którym rozwój wiedzy technologicznej jest osiągany przez alokację zasobów w taki sposób, że osiągnąć jest optymalny wzrost. Dyskusję prowadził w oparciu o model Solowa-Swana. Stan technologii opisywany był funkcją mnożącą wielkość wykorzystywanego w procesie produkcji zatrudnienia. Funkcja ta, wyraża więc efektywność pracy a jej wartość wynika z funkcjonowania tzw. sektora „edukacyjnego”, w skład którego wchodzi szkolnictwo, służba zdrowia, infrastruktura itp. Sektor „edukacyjny” zwiększa efektywność pracy ludzi w sektorze produkcyjnym a więc podwyższa ich umiejętności lub np. ich stan zdrowia, czyli, we współczesnej terminologii, zwiększa ich poziom kapitału ludzkiego. Sektor „edukacyjny” wykorzystuje tylko pracę a stosunek liczby zatrudnionych w tym sektorze do całkowitego zasobu siły roboczej określa stopę wzrostu efektywności pracy i jest jednym z czynników determinujących stopę wzrostu całej gospodarki. Kapitał ludzki, mimo że Uzawa nie użył tego określenia, jest w jego modelu ważnym czynnikiem wzrostu gospodarczego.

Nową hipotezę mogącą objaśniać wzrost gospodarczy zaproponowali w 1966 roku R. Nelson i E. Phelps<sup>11</sup>. Twierdzili oni, że tempo z jakim zmniejsza

się luka pomiędzy barierą technologiczną a obecnym poziomem produktywności, zależy od poziomu kapitału ludzkiego. Pogląd ten jest zaprzeczeniem wcześniejszych opinii, że kapitał ludzki jest raczej argumentem funkcji produkcji gospodarki.

Y. Ben-Porath<sup>12</sup> rozwinął w swojej pracy teorię stworzoną przez Mincera i Beckera, skupiając się jednak bardziej na stronie podażowej kapitału ludzkiego. Wprowadził on funkcję produkcji kapitału ludzkiego, której postać zależy m.in. od zdolności, jakości szkolnictwa, możliwości i ograniczeń instytucjonalnych, itp. Pojawia się pojęcie kosztów produkcji, co pozwala na określenie optymalnej ścieżki inwestycji, wyznaczenie indywidualnej alokacji czasu i wyjaśnienie, jaki jest wpływ funkcji produkcji na cykl życia zarobków. Zasób kapitału ludzkiego jest determinowany przez rozwiązanie zadania maksymalizacji wartości bieżącej dochodów do dyspozycji, generowanych przez całe życie wykorzystującej kapitał ludzki jednostki. Jednostka chce osiągnąć jak największe dochody w ciągu całego swojego życia, inwestując w kapitał ludzki dokładnie tyle, ile potrzeba do osiągnięcia tego celu.

Zupełnie nowy nurt badań nad problematyką kapitału ludzkiego i nowego sposobu jego rozumienia zapoczątkowała praca R. Lucasa<sup>13</sup> z 1988 roku. Analizował on i porównywał z danymi

<sup>10</sup> H. Uzawa, Optimum Technical Change in An Aggregative Model of Economic Growth, *International Economic Review* 1965, No. 6, s. 18-31.

<sup>11</sup> R. Nelson, E. Phelps, Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth, *American Economic Review* 1966, No. 56, s. 69-75

<sup>12</sup> Y. Ben-Porath, The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings, *Journal of Political Economy* 1967, No. 75, s. 352-365.

<sup>13</sup> R. Lucas, On the Mechanics of Economic Development, *Journal of Monetary Economics* 1988, No. 22, s. 3-42.

empirycznymi trzy modele podkreślające różne aspekty: akumulację kapitału fizycznego i postęp techniczny, akumulację kapitału ludzkiego poprzez szkolnictwo oraz akumulację specjalistycznego kapitału ludzkiego wskutek zdobywania doświadczenia<sup>14</sup>. Pierwszy model wyraźnie przeczy danym rzeczowym i nie pozwala w żaden sposób wytłumaczyć różnic obserwowanych w rozwoju gospodarczym poszczególnych krajów. Lucas postanowił więc wprowadzić do tego modelu kapitał ludzki, powołując się na wcześniejsze próby Schultza, Beckera i Uzawy. Przez kapitał ludzki rozumiał on ogólny poziom zdolności danej jednostki: pracownik z kapitałem ludzkim  $h(t)$  jest z punktu widzenia produkcji ekwiwalentem dwóch pracowników z kapitałem ludzkim po  $\frac{1}{2} h(t)$  lub pracownika na pół etatu z kapitałem ludzkim  $2 h(t)$ . Teoria kapitału ludzkiego skupia się na tym, że sposób, w jaki jednostka w danej chwili rozdziela swój czas między różne rodzaje aktywności wpływa na jej produktywność (czyli poziom kapitału ludzkiego) w przyszłości. W trzecim modelu cała akumulacja kapitału ludzkiego wynika z procesu uczenia się poprzez działanie (learning-by-doing). Aby wyodrębnić rolę kapitału ludzkiego, autor nie brał pod uwagę „zwykłego” kapitału ludzkiego akumulowanego w szkole. Kapitał ludzki jest rozumiany jako zdolności jednostki użyteczne w produkcji danego dobra, tzn. wielkość produkcji i-tego dobra zależy od poziomu i-tego wyspecjalizowanego kapitału ludzkiego  $h_i(t)$ . Wysoka produktywność pracowników wyspecjali-

zowanych w produkcji i-tego dobra  $h_i(t)$  nie przekłada się na ich zdolności do produkcji dobra j-tego  $h_j(t)$ . Sytuacja jest więc diametralnie inna niż w modelu drugim, gdzie kapitał ludzki jest raczej ogólną wiedzą, która może być użyteczna w produkcji dowolnych dóbr. W obu modelach akumulacja kapitału ludzkiego jest jednak związana z poświęceniem obecnej użyteczności, na rzecz użyteczności przyszłej. W pierwszym modelu kapitału ludzkiego to poświęcenie przyjmuje postać redukcji konsumpcji obecnej a w drugim mniej satysfakcjonującej kombinacji konsumowanych dóbr niż byłaby możliwa do uzyskania przy wolniejszej akumulacji kapitału ludzkiego.

Bardziej rozwiniętą teorię w stosunku do swojej pracy z 1962 roku, przedstawił Becker w 1990 roku<sup>15</sup>. Umieścił on inwestowanie w kapitał ludzki na centralnym miejscu w swoim modelu wzrostu gospodarczego. Kapitał ludzki rozumiany jest w nim jako wiedza „zawarta” w ludziach. Zakłada się, że wyższy poziom kapitału ludzkiego przyspiesza jego dalszą akumulację. Z kolei do inwestowania w kapitał ludzki zniechęca wysoka płodność. Wzrost liczby ludności w modelu jest endogeniczny i ma duży wpływ na własności stanów stacjonarnych. Becker pokazał, że może pojawić się wiele stanów stacjonarnych, tzn. w zależności od warunków początkowych gospodarka może osiągnąć różny poziom i tempo rozwoju. Dużą rolę odgrywa więc historia oraz czynniki losowe. W krajach o niskim początkowym poziomie kapitału ludzkiego i wysokiej płodności nie da się osiągnąć wysokiej

<sup>14</sup> Ang. learning-by-doing.

<sup>15</sup> G. Becker, K. Murphy, R. Tamura, Human Capital, Fertility and Economic Growth, Journal of Political Economy 1990, No. 98, s. S12-S37.

stopy wzrostu, co może tłumaczyć wysokie zróżnicowanie poziomu bogactwa na świecie. Kraje z niskimi zasobami kapitału ludzkiego osiągają stan stacjonarny, charakteryzujący się niskimi inwestycjami w kapitał ludzki i wysoką płodnością (a więc licznymi rodzinami). Z kolei w krajach z wysokim poziomem kapitału ludzkiego inwestycje w niego są wysokie, a płodność niska. Becker zastanawiał się nad możliwością zastosowania odpowiedniej polityki gospodarczej wspierającej inwestycje, która polegałaby na „przełączeniu” gospodarki ze stanu stacjonarnego dającego niski wzrost przy niskim poziomie kapitału ludzkiego, do stanu stacjonarnego generującego wysoki wzrost.

Odmienne podejście do syntezy zjawiska wzrostu gospodarczego i inwestycji w kapitał ludzki zaproponowali Azariadis i Drazen<sup>16</sup> w 1990 roku. Posługiwali się oni pojęciem progowych efektów zewnętrznych, które objawiają się tym, że jeżeli jakieś zmienne ekonomiczne osiągają pewien próg, to wpływa to na bardzo wysoki wzrost innych wielkości, np. już w latach sześćdziesiątych XX wieku pokazano<sup>17</sup>, że współczynnik alfabetyzacji dorosłych przynajmniej rzędu 30-40% jest warunkiem koniecznym do osiągnięcia szybkiego wzrostu – te 30-40% można więc uważać za próg, umożliwiający osiągnięcie szybkiego wzrostu innych zmiennych. C. Azariadis i A. Drazen wysunęli przypuszczenie, że w procesie akumulacji kapitału ludzkie-

go mogą się pojawić tego typu efekty progowe. Kapitał ludzki był przez nich rozumiany standardowo, jako zasób wiedzy, zdolności oraz zdrowie, które łącznie zwiększają produktywność danego człowieka.

Kontynuacją poglądów głoszonych przez Lucasa była praca S. Rebelo<sup>18</sup> z 1991 roku. Skonstruował on model z całkowitym kapitałem  $Z$ , który następnie został podzielony na kapitał fizyczny i ludzki. Kapitał ludzki jest (co warto podkreślić), przypisany do każdego pracownika. Na przykład: dwaj pracownicy z tym samym poziomem kapitału ludzkiego  $H$ , pracując przez  $N$  godzin wytworzą  $2NH$  efektywnych jednostek pracy, a nie  $4NH$ , co byłoby możliwe, gdyby kapitał ludzki nie był przypisany do konkretnego pracownika i gdyby możliwe było korzystanie z kapitału ludzkiego innych pracowników. W tym drugim przypadku, ze względu na rosnące korzyści skali, nie istniałaby równowaga konkurencyjna, co powodowałoby powstanie koalicji obejmującej całą gospodarkę. W odróżnieniu od Lucasa, zdaniem Rebelo do produkcji kapitału ludzkiego używa się zarówno kapitału fizycznego, jak i pracy. Autor nie zastanawiał się nad tym, jak mierzyć kapitał ludzki – był on dla niego nieco abstrakcyjnym zbiorem umiejętności, wpływającym na efektywność pracy.

Bardzo ważnym przyczynkiem do empirycznych badań nad wzrostem gospodarczym<sup>19</sup> było opracowanie N. G. Man-

<sup>16</sup> C. Azariadis, A. Drazen, Threshold Externalities in Economic Development, *Quarterly Journal of Economics* 1990, No. 105, s. 501-526.

<sup>17</sup> Bowman i Anderson w 1963 roku.

<sup>18</sup> S. Rebelo, Long-Run Policy Analysis and Long-Run Growth, *Journal of Political Economy* 1991, No. 99, s. 500-521.

<sup>19</sup> N. G. Mankiw, D. Romer, D. Weil, A Contribution to the Empirics of Economic Growth, *Quarterly Journal of Economics* 1992, No. 107, s. 407-437.

kiwa, D. Romera i D. Weila z 1992 roku, którzy w modelu Solowa, będącym, jak wykazali, dobrym, pierwszym przybliżeniem danych empirycznych, uwzględnili proces akumulacji kapitału ludzkiego. Zauważyli też, że dodanie tego procesu do modelu może zupełnie zmienić postrzeganie istoty procesu wzrostu. Kapitał ludzki w modelu Mankiwa, Romera i Weila, rozumiany jako argument funkcji produkcji, jest produkowany z zastosowaniem tej samej technologii, co kapitał fizyczny i dobra konsumpcyjne (podejście odwrotne do podejścia Lucasa) i ma tę samą stopę deprecjacji, co kapitał fizyczny. Do wyznaczenia wpływu kapitału ludzkiego na produkcję autorzy wykorzystali fakt, że dane statystyczne dla USA wskazywały, że 50-70% średniego wynagrodzenia pracy należy przypisać kapitałowi ludzkiemu. Rozumiany jest on jako zdolności zdobywane w procesie edukacji – z pominięciem inwestowania w zdrowie itp. Mimo tego uproszczenia, autorzy wskazali na wiele trudności związanych z pomiarem kapitału ludzkiego. Najważniejszą z nich jest trudność wynikająca z faktu, że duża część inwestycji w edukację przybiera formę nie zarobionych pieniędzy, których ilość jest trudna do oszacowania<sup>20</sup>. Poza tym, wydatki na edukację przyjmują postać zarówno wydatków rządowych, jak i prywatnych i nieraz trudno ocenić, który wydatek przyczynił się do zwiększenia poziomu kapitału ludzkiego, a który nie.

<sup>20</sup> B. Kendrick w 1976 roku oszacował, że z całkowitych wydatków w USA na edukację w 1969 roku równych 193,2 mld USD, aż 92,3 mld USD przybrało formę rezygnacji z możliwości do uzyskania wynagrodzenia na rzecz dalszej nauki.

<sup>21</sup> J. Laitner, Long-Run Growth and Human Capital, Canadian Journal of Economics 1993, No. 26, s. 796-814.

<sup>22</sup> J. Caballe, M. Santos, On Endogenous Growth with Physical and Human Capital, Journal of Political Economy 1993, No 101, s. 1042-1067.

Jeszcze jedna trudność wynika z faktu, że nie wszystkie wydatki na edukację tworzą kapitał ludzki – autorzy uważali, że np. studiowanie filozofii, religii czy literatury jest raczej formą konsumpcji niż akumulacji kapitału ludzkiego. Jako empiryczny odpowiednik stopy akumulacji kapitału ludzkiego używany był odsetek ludności w wieku 12-17 lat uczęszczającej do szkół ponadpodstawowych. Miara ta nie jest oczywiście doskonała, gdyż np. nie uwzględnia szkolnictwa podstawowego i wyższego. Rezultaty modelowania pozwalają w istotny sposób polepszyć wyniki otrzymane na podstawie modelu Solowa.

Kolejną pracą podejmującą problematykę kapitału ludzkiego była praca J. Laitnera<sup>21</sup> z 1993 roku. Jak zaznaczył autor, kapitał ludzki jest w jego pracy niemalże synonimem edukacji. Założył on, że każdy kolejny rok nauki daje uczącemu się nieco mniejszy wzrost zdolności produkcyjnych (inaczej niż u Mincera). Kapitał ludzki nie jest dziedziczny, tzn. nie ma przekazywania wiedzy między pokoleniami w postaci kapitału ludzkiego. Laitner w wyniku analizy prowadzonej na podstawie swojego modelu stwierdził, że akumulacja kapitału ludzkiego jest bardzo istotnym czynnikiem długookresowego wzrostu gospodarczego.

Inną pracą z 1993 roku była praca Caballe i Santosa<sup>22</sup>. Badali oni klasę modeli, w których jednostki mogą poświęcić

część swojego czasu na uczęszczanie do szkoły w celu zwiększenia efektywności jednostek pracy dostarczanych w swoich firmach, co powoduje także wzrost ich płac. Kapitał ludzki jest więc rozumiany jako zdolności i wiedza służące do zwiększenia efektywności pracy. Stopę wzrostu gospodarki w takich modelach określa wzajemna interakcja technologii akumulacji kapitału ludzkiego i preferencje jednostek. Autorzy, wzorując się na klasycznych modelach Uzawy i Lucasa, wykazali, że kapitał ludzki jest kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego.

Próbie połączenia pojęcia kapitału ludzkiego z modelami postępu technicznego w kontekście teorii wzrostu gospodarczego podjął Jones<sup>23</sup> w 1996 roku. Rozwazał on model, w którym produkowane są trzy rodzaje dóbr: finalne (towary), kapitał ludzki (doświadczenie lub zdolności) i pośrednie (idee - reprezentujące zasób wiedzy, którym dysponuje dane przedsiębiorstwo produkcyjne). Ilość kapitału ludzkiego na osobę w danej firmie jest interpretowana jako wiązka dóbr pośrednich dostępnych w procesie produkcji dóbr finalnych. Kapitał ludzki jest więc rozumiany jako zdolność lub doświadczenie w wykorzystywaniu zaawansowanych technologicznie dóbr pośrednich. Jones zastanawiał się również nad sposobem pomiaru kapitału ludzkiego. W swojej pracy używał empirycznych wyników dotyczących średniej liczby lat nauki przypadającej na osobę dorosłą w wie-

lu krajach od 1960 roku. Dane te zostały zebrane przez R. Barro i J. Lee<sup>24</sup> w 1993 roku. Standardowa interpretacja tego typu danych zakłada, że średnia liczba lat nauki w szkole jest miarą zasobu kapitału ludzkiego w populacji. Jones argumentował jednak, że kapitał ludzkiego nie powinno się uważać za zasób, lecz raczej za strumień, analogiczny do stopy inwestycji, nie do zasobu kapitału fizycznego.

W 2000 roku M. Bils i P. Klenow opublikowali pracę, w której rozważali, czy szkolnictwo przyczynia się do wzrostu gospodarczego<sup>25</sup>. Kapitał ludzki jest w ich modelu w pewnym stopniu dziedziczny, tzn. jego początkowe zasoby rosną w kolejnych pokoleniach (wiedza przekazywana dzieciom w roku 2000 jest zdecydowanie bardziej zaawansowana niż np. w roku 1900) i jest akumulowany wskutek uczęszczania do szkoły.

Wspomniani autorzy wykorzystali dane empiryczne dla 56 krajów i stwierdzili, że tylko około jedną trzecią międzynarodowych różnic poziomu dochodu narodowego można wyjaśnić różnicami w poziomie kapitału ludzkiego. Według nich, zależność przyczynowo-skutkowa między długością okresu nauki a wzrostem gospodarczym może być odwrotna – to wzrost może powodować większą skłonność do nauki, tzn. jakieś inne czynniki mogą powodować wzrost gospodarczy, który przekłada się na wzrost płac, co z kolei zachęca do nauki. Zależność przyczynowo-skutkowa szkolnictwo-wzrost zostaje więc odwrócona.

<sup>23</sup> C. Jones, Human Capital, Ideas, and Economic Growth, wystąpienie na VIII Villa Mondragone International Economic Seminar on Finance, Research, Education, and Growth, Rome, 25-27.06.1996.

<sup>24</sup> R. Barro, J. Lee, International Comparisons of Educational Attainment, *Journal of Monetary Economics* 1993, No. 32, s. 363-394.

<sup>25</sup> M. Bils, P. Klenow, Does Schooling Cause Growth?, *American Economic Review* 2000, No. 90, s. 1160-1183.



Niezwykle istotnym głosem w dyskusji na temat wzrostu gospodarczego jest stanowisko R. Barro. Jedną z prac tego autora poruszających problematykę kapitału ludzkiego jest praca z 2001 roku<sup>26</sup>. Barro akcentował w niej rolę szkolnictwa jako czynnika wzrostu gospodarczego i rozróżnił w analizie aspekt ilościowy edukacji (liczbę lat w szkole) od jej jakości, mierzonej wynikami egzaminów porównywanych w skali międzynarodowej. Kapitał ludzki wpływa na wzrost gospodarczy co najmniej w dwojaki sposób. Po pierwsze, jego wyższy poziom ułatwia wprowadzanie nowych technologii z krajów najbardziej zaawansowanych technologicznie, jak u Nelsona i Phelps'a (dotyczy to szczególnie kapitału ludzkiego związanego ze szkolnictwem wyższym). Po drugie, zasób kapitału ludzkiego trudniej dostosować niż zasób kapitału fizycznego i kraje z wysokim stosunkiem kapitału ludzkiego do fizycznego mają tendencję do szybkiego wzrostu poprzez zwiększanie kapitału fizycznego. Barro przytoczył wyniki badań empirycznych dla około 100 krajów w latach 1965-1995. Wpływ przeciętnej liczby lat w szkole ponadpodstawowej wśród męskiej części populacji na wzrost gospodarczy okazał się statystycznie istotny i każdy dodatkowy rok nauki przynosił stopę wzrostu gospodarczego wyższą średnio o 0,44% rocznie. Dla żeńskiej części populacji wpływ ten był statystycznie nieistotny, co wytłumaczyć można tym, że w wielu krajach kobiety są nadal dyskryminowane i dobrze wykształcona kobieta nie wykonuje pracy odpowiedniej z punktu widzenia jej

kwalifikacji. Statystycznie nieistotny był też wpływ szkolnictwa podstawowego, ale tylko jeżeli utrzymamy na stałym poziomie płodność w poszczególnych krajach. Jeżeli dopuścimy zmiany płodności, to okaże się, że wpływ szkolnictwa podstawowego kobiet był statystycznie istotny, tzn. wpływa ono pośrednio na wzrost poprzez zmniejszenie do posiadania dużej liczby dzieci. Barro podkreślił, że bardzo istotna, oprócz liczby lat w szkole, jest jakość edukacji, miarą której są w jego pracy wyniki międzynarodowych testów z matematyki, nauk przyrodniczych i umiejętności czytania dla 43 krajów. Okazuje się, że dla wzrostu gospodarczego statystycznie istotne były wyniki testów z nauk przyrodniczych, nieco mniej z matematyki a nieistotne były wyniki z umiejętności czytania. Wyniki te wspierają tezę, że zarówno aspekt ilościowy, jak i jakościowy szkolnictwa jest ważny z punktu widzenia wzrostu gospodarczego.

Wpływ szkolnictwa na wzrost gospodarczy analizował też w swej pracy z 2001 roku J. Temple<sup>27</sup>. Kapitał ludzki jest w niej rozumiany, dla celów analizy, wyłącznie jako wiedza i umiejętności zdobywane w szkole. Pomijany jest przede wszystkim wpływ jakiegokolwiek treningu w miejscu pracy, ponieważ trudno go modelować, ze względu na różnice w jego formie w różnych krajach. Temple rozważał różne modele teoretyczne i stwierdził, że poszukując determinant wzrostu gospodarczego, edukacja powinna być badana w pierwszym rzędzie. Analizując badania empiryczne, autor zwrócił uwagę na pięć

<sup>26</sup> R. Barro, Human Capital and Growth, *American Economic Review* 2001, No. 91, s. 12-17.

<sup>27</sup> J. Temple, Growth Effects of Education and Social Capital in the OECD Countries, *OECD Economic Studies* 2001, No. 33, s. 57-101.

różnych obszarów: badanie wpływu edukacji na zarobki, ekonometryczne badania czynników istotnych dla wzrostu gospodarczego, modele regresji międzynarodowych szkolnictwo–wzrost, efekty zewnętrzne związane z kapitałem ludzkim i szersze korzyści wywoływane działaniami edukacyjnymi. Temple zwrócił uwagę, że każda z tych metod ma swe wady i zalety, ale razem pozwalają lepiej zrozumieć wpływ szkolnictwa na wzrost gospodarczy. W szczególności, autor zastanawiał się nad implikacjami teorii i modeli szkolnictwa dla polityki gospodarczej.

Zauważając dużą polaryzację poglądów dotyczących wpływu kapitału ludzkiego i edukacji na wzrost gospodarczy, od przypisywania im roli najważniejszego czynnika wzrostu, po całkowite negowanie ich wpływu na wzrost, Temple uznał, że są one jednymi z najważniejszych czynników wzrostu gospodarczego i że bardzo duże wydatki na edukację w wielu krajach są jak najbardziej uzasadnione a być może, powinny być nawet jeszcze zwiększone.

Czy i na ile jest istotny kapitał ludzki dla rozwoju gospodarczego rozważał również L. Hendricks w swej pracy<sup>28</sup> z 2002 roku. Wykorzystał on ideę, że obserwowanie pracowników–imigrantów na tym samym rynku pracy umożliwia oszacowanie zasobów kapitału ludzkiego – pracownicy szkoleni w różnych krajach dysponują różnymi zasobami kapitału ludzkiego. Standardowo zakłada się, że wszyscy pracownicy w tym samym wieku i o tym samym poziomie

wykształcenia, mają ten sam zasób kapitału ludzkiego, bez względu na kraj pochodzenia. Podejście to nie uwzględnia jednak tzw. zdolności niemierzalnych, które wydają się być istotne. Hendricks założył, że jeżeli dwaj pracownicy–imi-granci (w Stanach Zjednoczonych) mają identyczny poziom mierzalnych zdolności (tj. wiek i wykształcenie) a różnią się płacą, to różnica ich płac wynika z niemierzalnych (w standardowy sposób) różnic w kapitale ludzkim. Wyniki badań Hendricksa dla 67 krajów sugerują, że kapitał ludzki wraz z fizycznym wyjaśniają tylko pewną niewielką część międzynarodowych różnic w dochodzie narodowym. Dla 37 krajów z PKB per capita niższym niż 40% poziomu amerykańskiego, mniej niż połowa różnicy w stosunku do Stanów Zjednoczonych wynika z różnic w kapitale ludzkim i fizycznym. Hendricks skłonił się więc ku podejściu E. Prescottta<sup>29</sup>, że duże różnice w poziomach dochodu narodowego wynikają raczej z różnic w całkowitej produktywności czynników (TFP, której pełnej teorii nie ma), niż z różnic w kapitale ludzkim i fizycznym.

W innej pracy z 2002 roku, J. Benhabib i M. Spiegel<sup>30</sup> uogólnili model dyfuzji technologii Nelsona i Phelps'a z 1966 roku. Proces dyfuzji technologii w oryginalnej pracy Nelsona i Phelps'a nazywany jest obecnie w literaturze ograniczoną dyfuzją wykładowiczą, która prowadzi do zmniejszania dystansu między krajem–liderem technologicznym, a krajami zafanymi. Ponieważ nie zawsze taka luka technologiczna musi się zmniejszać wraz

<sup>28</sup> L. Hendricks, How Important Is Human Capital for Development? Evidence from Immigrant Earnings, *American Economic Review* 2002, No. 92, s. 198-219.

<sup>29</sup> E. Prescott, Needed: A Theory of Total Factor Productivity, *International Economic Review* 1998, No.39, s. 525-551.

<sup>30</sup> J. Benhabib, M. Spiegel, *Human Capital...*, op. cit.

z wpływem czasu, wprowadzono też tzw. logistyczny model dyfuzji. A priori nie ma powodów, by faworyzować którykolwiek z modeli, ponieważ różnią się one niewiele. Okazuje się jednak, że prowadzą one do zupełnie innych implikacji dotyczących ścieżki wzrostu dochodu narodowego. Model logistyczny przewiduje, że jeżeli kapitał ludzki kraju goniącego lidera jest bardzo niski, to dystans pomiędzy tymi krajami może się nawet zwiększać. Badając empirycznie oba modele dyfuzji, autorzy doszli do wniosku, że model logistyczny jest bardziej realistyczny i że kapitał ludzki jest bardzo istotnym czynnikiem wzrostu gospodarczego i w dużym stopniu jest odpowiedzialny za zmniejszanie dystansu do kraju-lidera. Zbyt mały jego poziom może rzeczywiście prowadzić do zwiększania się tego dystansu. Istnieje więc pewien minimalny poziom kapitału ludzkiego, konieczny do zapoczątkowania procesu doganiania krajów bardziej rozwiniętych gospodarczo.

Role i znaczenie całkowitej produktywności czynników (TFP) zanegowali w swojej pracy z 2005 roku R. Manuelli i A. Seshadri<sup>31</sup>. Byli przekonani, że kapitał ludzki jest w stanie wyjaśnić praktycznie wszystkie różnice między dochodami narodowymi różnych krajów, jeżeli oprócz różnic w zasobie kapitału ludzkiego (mierzonym liczbą lat w szkole) uwzględnimy, także to, że jakość kapitału ludzkiego nie jest w każdym kraju taka sama.

### ZASOBY KAPITAŁU LUDZKIEGO POLSKI NA TLE KRAJÓW ROZWINIĘTYCH A PROBLEM BEZROBOCIA.

Kraje rozwinięte już w latach dziewięćdziesiątych na rozwój wiedzy przeznaczały ok. 20% PKB. To oznacza, że tworzenie wiedzy jest wielką inwestycją w tych krajach i ma to dla nich duże znaczenie. Zasadniczym źródłem wysokiej stopy wzrostu gospodarczego w tych krajach jest nie tyle wysokość nakładów na tworzenie i upowszechnianie wiedzy lecz umiejętność przekształcania jej w produkty, pracę, usługi i eksport.

Biorąc pod uwagę wskaźniki względnych wydatków na upowszechnianie wiedzy Polska mieści się w ramach przeciętnych dla krajów OECD. Zgodnie z danymi statystycznymi GUS z 2000 roku łączne wydatki sektora publicznego i prywatnego na edukację publiczną nie przekroczyły 10,6% PKB<sup>32</sup>. Należy jednak pamiętać, że PKB per capita według parytetu siły nabywczej jest w Polsce 2 do 4 razy mniejszy niż w krajach wysoko rozwiniętych sektor upowszechniania wiedzy jest w znacznym stopniu nie doinwestowany. W 1991 roku udział wydatków na B + R w PKB nie przekroczył 1,08% obniżając się do 0,59% w 2004 r. i był 3,3 razy mniejszy niż przeciętny w UE. W Polsce daje to 66,8 USD na głowę mieszkańca a średnia dla wydatków B + R dla UE wynosi 493,1 USD<sup>33</sup>. Jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że sektor przedsiębiorstw

<sup>31</sup> R. Manuelli, A. Seshadri, Human Capital and the Wealth of Nations, szkic pracy, 2005, dostępny pod adresem: <http://www.nber.org/~confer/2005/efgw05/manuelli.pdf>.

<sup>32</sup> W tym udział w PKB wydatków budżetu centralnego 1,2%, budżetów samorządowych 4,2%, gospodarstw domowych 5,2%. Zob. *Rocznik statystyczny GUS*, Warszawa 2003, tab. 4(237) s.254 i tab. 22(586), s. 602.

<sup>33</sup> M.Bartosik, *Działania systemowe rządu na rzecz wzrostu innowacyjności gospodarki z udziałem sektora B + R. Materiały na seminarium RSSG przy Prezesie RM na temat „Procesy innowacyjne w polskiej gospodarce” odbytego dn. 15 kwietnia 2005 r. Por też S.Augustyniak, Ciągłe za małe wydatki na badania i rozwój. IDG.PL. Aktualności, 26.02.2004, [www.igd.pl](http://www.igd.pl)*

posiada niewielkie środki własne na innowacje (0,26% PKB) a banki oferują zbyt drogie kredyty i do tego następuje jeszcze likwidacja ulg inwestycyjnych związanych z działalnością innowacyjną, to można zrozumieć, dlaczego liczba zgłoszeń patentowych na 100 tys. mieszkańców jest wielokrotnie niższa niż w krajach rozwiniętych. W Polsce np. średni współczynnik wynalazczości wynosi 0,6 natomiast w UE 2,6.

Ilościowe wskaźniki zasobów kapitału ludzkiego mierzone wskaźnikami skolaryzacji w Polsce zaczynając od 2000 r. pozostają na znacznie wyższym poziomie niż w krajach wysoko rozwiniętych. Prognozy wskazują, że w latach 2012-2014 liczba studentów szkół wyższych zwiększy się z 403 tys. w 1990 r. do prawie 2 mln., czyli pięciokrotnie. Wzrost ten spowodował, że w przeliczeniu na 10 tys. ludności w Polsce studiuje 459 osób. Już w roku 2001 wskaźnik ten dla Polski był o 105 osób większy niż przeciętny w UE-15, gdzie wyprzedzała nas jedynie Finlandia (540), zaś o 100 osób mniejszy niż w USA<sup>34</sup>. W Polsce po 1995 r. studiuje co drugi obywatel w wieku 19-24 lata a w krajach OECD co trzeci. Wskaźniki skolaryzacji na poziomie średnim dla grupy wiekowej 15-19 lat są również wyższe niż w krajach OECD i wynoszą odpowiednio 96% i 82%. Jednak ze względu na niewydolność publicznej bazy edukacyjnej w gospodarce centralnie planowanej i brak niepublicznego sektora edukacji wskaźniki wykształcenia ogółu ludności w wieku produkcyjnym na poziomie średnim i wyższym są nadal w Polsce znacznie

niższe niż w krajach OECD. Stąd stopa wykształcenia ludzi w wieku produkcyjnym na poziomie wyższym wynosiła w Polsce w 2002 r. tylko 12%, zaś w krajach OECD 23%. Stopa wykształcenia dorosłych na poziomie średnim jest także niższa w Polsce niż w krajach OECD i wynosi odpowiednio 31% i 39%<sup>35</sup>.

Istnieją dowody na to, że Polska pozostaje nadal na etapie ekstensywnego rozwoju kapitału ludzkiego. Dynamiczny wzrost ilości osób posiadających wyższe i średnie wykształcenie przynosi równocześnie regres jakościowy w postaci nadmiernego zróżnicowania poziomu kształcenia i niedostosowania kierunków kształcenia do potrzeb praktyki. Niższa jakość kapitału ludzkiego w Polsce może wynikać z mentalności i postaw wobec pracy, które zostały odziedziczone po gospodarce centralnie sterowanej.

Ludzie pozbawiani byli przez dziesięciolecie samoodpowiedzialności, poddawani autokratycznym mechanizmom kierowania i zarządzania, co spowodowało u nich niskie poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego. W ten sposób powstawał tzw. Syndrom wyuczzonej bezradności, stając się swego rodzaju ujemnym kapitałem ludzkim skierowanym przeciw przedsiębiorczym postawom, prowadząc w efekcie do biedy, ubóstwa i wykluczenia społecznego.

W Polsce znaczny potencjał kapitału ludzkiego jest w znacznym stopniu marnotrawiony, o czym może świadczyć rosnący poziom bezrobocia. Średnia stopa zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym w 2002 r. wynosiła 65,1% w krajach OECD a w Polsce tylko 45,8%<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Zob. *Rocznik statystyczny GUS 2003*, Warszawa 2003, tab. Nr 1 (579), s. 636 i tab. Nr 6 (602) s. 645.

<sup>35</sup> Zob. *Uwaga na grupę ryzyka*, „Rzeczpospolita” 15 września 2004, nr 217 (6900).

<sup>36</sup> M. Kabaj, *Jak utworzyć 2 miliony miejsc pracy do 2010 r.? Elementy strategii promowania zatrudnienia*. W: *Tworzenie nowych miejsc pracy*. Raport nr 47 RSSG, Warszawa 2004, s.25.

W tej olbrzymiej skali marnotrawstwa potencjału pracy w znacznym stopniu partycypuje również kwalifikowana siła robocza. Gwałtownie zwiększać się będzie liczba absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy i osiągnie niespotykany w historii poziom ok. 3 mln, zaś zawodowych szkół średnich 2,2-2,5 mln osób. Liczba studentów szkół wyższych w 2011 wyniosła ponad 1 841 tys. Faktycznie liczba studentów w latach 2001-2005 zwiększyła się o blisko 370 tys., a w stosunku do roku 1990 liczba ta zwiększyła się aż o 1 437 427, czyli nastąpił ponad 4,5-krotny wzrost a liczba wyższych uczelni wzrosła aż o 90<sup>37</sup>. Liczba absolwentów szkół wyższych zwiększyła się z 52 tys., w 1990 roku do ponad 400 tys., w 2011 r., czyli prawie ośmiokrotnie. Trzeba postawić pytanie - skoro młodzież wchodząca na rynek pracy jest coraz lepiej wykształcona, to dlaczego stopa bezrobocia młodzieży jest tak wysoka i stale rośnie. Badania sugerują, że mniej więcej co drugi bezrobotny - młody człowiek zawdzięcza swój los całkowitemu oderwaniu edukacji zawodowej od popytu na pracę oraz brakowi umiejętności wykonywania pracy<sup>38</sup>.

Jak pisze prof. Urszula Sztanderska z Uniwersytetu Warszawskiego: „nie spadł popyt na pracę osób z wyższym wykształceniem ale zwiększyła się podaż w stopniu wyprzedzającym wzrost popytu”. Według badań GUS, główne motywy zdobycia wyższego wykształcenia to: możliwość zdobycia odpowiedniej pracy (89%), wysokość zarobków (80%),

prestż społeczny (80%) i umiejętność radzenia sobie w życiu (63%)<sup>39</sup>.

W urzędach pracy rejestrują się nie wszystkie osoby po studiach a faktyczna liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem jest dużo wyższa, poza tym większość z nich podejmuje zatrudnienie niewymagające wyższego wykształcenia. Część osób po studiach wyjeżdża za granicę ale większość wykonuje pracę niewymagającą wyższego wykształcenia<sup>40</sup>.

Ten olbrzymi dopływ lepiej wykształconych młodych ludzi stwarza wielką szansę na zdynamizowanie rozwoju gospodarczego. Żeby jednak te wszystkie zasoby kapitału ludzkiego wykorzystać musiałyby powstać do 2015 r. 3 mln. nowych miejsc pracy a pozostała część istniejąca ale unowocześniane miejsca pracy.

Jednak, bezrobocie wśród osób młodych i wykształconych ciągle rośnie. W 2012 r. już co dziewiąty Polak z wyższym wykształceniem pozostawał bez pracy. Tak wysoka skala bezrobocia sprawia, że wiedza zdobyta w Polsce w pewnej istotnej części ulega deprecjacji, zaś inwestycje w edukację przyszłych bezrobotnych przynoszą jedynie efekt kosztowy.

## STRESZCZENIE

Celem artykułu jest zarówno uporządkowanie myśli dotyczących kapitału ludzkiego prezentowanych na przestrzeni lat przez wybitnych myślicieli, jak i przybliżenie ogólnego ujęcia kon-

<sup>37</sup> Dane statystyczne GUS, badanie aktywności ekonomicznej ludności 2012 r.

<sup>38</sup> *Szerzej strategię i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Wyd. Scholar, Warszawa 2004 r.

<sup>39</sup> GUS, *Ścieżki edukacyjne Polaków*, Warszawa 2005, s. 91.

<sup>40</sup> Hipotezę tę potwierdza lubelski „Raport z badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracujących zagranicą, WUP, Lublin, sierpień 2007, s. 23.

cepcji kapitału ludzkiego w kontekście jego znaczenia dla człowieka na współczesnym rynku pracy.

Wielu znakomitych autorów próbowało określić miejsce i rolę człowieka w procesach ekonomicznych, traktując go lub jego wiedzę i kompetencje, jako swego rodzaju kapitał. Ta spuścizna może stanowić inspirację dla współczesnych badaczy kapitału ludzkiego, choć sama w sobie nie stanowi całościowego systemu myślowego.

Gdy, jednak bliżej przyjrzymy się roli i znaczeniu kapitału ludzkiego na obecnym rynku pracy, nietrudno da się zauważyć, że część kapitału ludzkiego jest niewykorzystywana a nawet marnowana. Można to stwierdzić, analizując skalę i strukturę bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia. Z tego względu niezwykle istotna jest nie tylko skala inwestycji w kapitał ludzki, ale także a może przede wszystkim ich struktura, która powinna uwzględniać cel przeciwdziałania bezrobociu, które obecnie jest jednym z najtrudniejszych do rozwiązania problemów społecznych. Kapitał ludzki bez wątpienia jest jednym z najistotniejszych czynników rozwoju gospodarczego państw i decyduje o ich konkurencyjności praktycznie we wszystkich dziedzinach życia.

## SUMMARY

The purpose of the article, is organizing the ideas concerning human capi-

tal, presenting over the years, by the eminent thinkers, as well as approximating the general taking the concept of human capital, in the context of its meaning for human, on the contemporary labor market.

Many great authors, were trying to define the place and the role of human in the economic processes, treating him, or his knowledge and competencies, as the capital of its kind. That legacy, may constitute the inspiration for present researchers of the human capital, though on its own, never constitute, the whole thoughts system.

But, when we look closer on the role and meaning of human capital, on the current labor market, it is easy to notice, that the part of human capital, is unused and even wasted. We could say that, by analyzing the scale and the structure of unemployment, because of the level of education. For this reason, not only the scale of investment in human capital is extremely important, but also, and maybe most of all, its structure, which should include, the purpose of counteract the unemployment, which is currently, one of the most difficult social problems to resolve. Human capital, is without a doubt, one of the most important factors of economic development of countries, and decides about their competitiveness, practically in all aspects of life.

***Mądry syn radością ojca,  
strapieniem matki syn głupi.***