

Paweł Drobny

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Ludzkie przymioty i ich wykorzystanie na rynku pracy. Elementy teorii kapitału ludzkiego

1. Wprowadzenie

Przymioty człowieka stanowią w pewnych warunkach specyficzny rodzaj dobra kapitałowego. Ich specyfika wynika z tego, że są nieodłącznym elementem człowieka, a przez to nieodłącznym elementem jego pracy. Ma to swoje konsekwencje. Są własnością tylko tego, kto jest ich nosicielem, ponieważ człowiek jest właścicielem samego siebie. Nie mogą więc stanowić przedmiotu wymiany, a przez to trudno mówić o ich rynku. Ponieważ stanowią nieodłączny element innego czynnika produkcji – pracy, powinno się o nich mówić jako o dobrach kapitałowych w kontekście rynku pracy.

Tym, co człowiek sprzedaje na rynku pracy, jest jednostka niematerialnej osobowej usługi, na którą składa się praca oraz przymioty człowieka istotne z punktu widzenia danego etapu procesu produkcji, w którym ma ona być wykorzystana. W tym sensie ludzkie przymioty stanowią kapitał ludzki, czyli wykorzystywany w procesie produkcji potencjał przymiotów człowieka, stanowiących dobro kapitałowe, który zostaje urzeczywistniony w akcie jego działania. Takie wyjaśnienie znaczenia ludzkich przymiotów oparte jest na austriackiej teorii ekonomii, która posłuży dalej do wyjaśnienia procesu tworzenia i wykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy. Jest to zatem prakseologiczne podejście do problemu wykorzystania przymiotów człowieka w procesie gospodarowania.

Artykuł stanowi kolejną próbę usystematyzowania wiedzy na temat kapitału ludzkiego oraz spojrzenia na problem znaczenia ludzkich przymiotów w procesie gospodarowania z punktu widzenia heterodoksyjnej szkoły ekonomii, jaką jest szkoła austriacka¹. W tym celu autor będzie się starał odpowiedzieć na następujące pytania: Na czym polega proces tworzenia kapitału ludzkiego? W jaki sposób proces tworzenia kapitału ludzkiego jest powiązany z procesem produkcji innych dóbr i usług? W jaki sposób ludzkie przymioty są wykorzystywane na rynku pracy? Czy kapitał ludzki podlega wycenie?

2. Tworzenie kapitału ludzkiego

Proces tworzenia kapitału ludzkiego jest ściśle związany z procesem jego wykorzystania na rynku pracy. Człowiek podejmuje się przekształcenia lub wykształcenia w sobie pewnych przymiotów, ponieważ zamierza je wykorzystać w trakcie świadczenia usługi, która jest przedmiotem wymiany na rynku pracy. Precyzyjniej proces ten należałoby nazwać tworzeniem potencjalnych ludzkich dóbr kapitałowych, ponieważ nazywając go tworzeniem kapitału ludzkiego, z góry zakłada się, że przymioty te na pewno zostaną wykorzystane w jakimś procesie produkcji. Rozróżnienie to jest ważne dlatego, że w obu procesach – tworzenia i wykorzystania przymiotów – istotną rolę odgrywa czas. Ma on jednak znaczenie nie z uwagi na swoją długość, ale ze względu na upływ i nieodwracalność. Człowiek dokonuje różnych ocen w różnych odcinkach czasu. Zgodnie z zasadą preferencji czasowej, człowiek przedkłada zaspokojenie danej potrzeby w teraźniejszości nad jej zaspokojenie w przyszłości². Jeżeli rezygnuje z bieżącej konsumpcji i angażuje czynniki produkcji do tworzenia dóbr kapitałowych, oznacza to, że korzyści, jakich oczekuje po zwiększonej dzięki tym dobrom produktywności, przewyższają w jego ocenie korzyści wynikające z bieżącej konsumpcji oraz dolegliwość oczekiwania na efekt. Innymi słowy, działającego człowieka od wyznaczonego celu dzieli ciąg etapów pośrednich, które stara się on przejść możliwie jak najszybciej. Rozróżnienie to jest ważne także dlatego, że człowiek dysponuje ograniczoną wiedzą o warunkach, w których działa. Może zatem popełnić błąd polegający na niewłaściwym doborze środków do realizacji celu. W tym przypadku oznaczałoby to niedopasowanie struktury posiadanych cech do struktury wymaganej w konkretnym procesie produkcji. Ze względu jednak na popularność ter-

¹ Zob. P. Drobny, *Znaczenie ludzkich przymiotów w procesie gospodarowania. Elementy teorii kapitału ludzkiego*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, t. 1, red. J. Sokółowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009, s. 79–86.

² L. Mises, *Ludzkie działanie*, Instytut Ludwiga von Misesa, Warszawa 2007, s. 411 oraz M. Rothbard, *Ekonomia wolnego rynku*, t. 1, Fijorr Publishing, Warszawa 2007, s. 127 i 167.

minu „kapitał ludzki”, w dalszej części pracy używane będą zamiennie wyrażenia: „tworzenie kapitału ludzkiego” oraz „tworzenie ludzkich dóbr kapitałowych”.

Działanie człowieka zmierzające do wykształcenia w nim określonych cech może mieć dwojaki charakter, w zależności od tego, z jakim rodzajem pracy mają one być związane. W przypadku pracy introwersyjnej, czyli pracy wykonywanej po to, aby osiągnąć cel polegający na samym jej wykonaniu, wytworzone przymioty służą wyłącznie konsumpcji. W tym przypadku działania zmierzającego do ich wytworzenia nie można nazwać procesem tworzenia kapitału ludzkiego. Przykładem takiego działania jest udział w lekcjach gry na fortepianie, po których uczeń oczekuje wyłącznie realizacji swoich zainteresowań muzyką w czasie wolnym od pracy. Umiejętność gry na fortepianie nie jest wykorzystywana przez niego jako dobro kapitałowe, w jakimś konkretnym procesie produkcji, ale stanowi środek konsumpcji. Z kolei w przypadku pracy ekstrawersyjnej, czyli pracy, która służy realizacji celów niezwiązanych z nią bezpośrednio, wytworzone przymioty są wykorzystywane w procesie produkcji. W tym przypadku działanie zmierzające do ich wytworzenia można nazwać procesem tworzenia kapitału ludzkiego. Przykładem takiego działania jest udział w lekcjach gry na fortepianie, po których uczeń oczekuje, że zdobytą umiejętność wykorzysta, gdy zostanie zatrudniony jako kompozytor tworzący muzykę do filmów. Takie wyjaśnienie pojęcia kapitału ludzkiego jest zgodne z subiektywnym charakterem danych w naukach społecznych, o czym pisał F.A. Hayek³.

Działanie człowieka zmierzające do wykształcenia w nim cech, które chce wykorzystać na rynku pracy, nie powinno być poddawane analizie nie tylko w oderwaniu od rynku pracy, ale także w oderwaniu od procesu produkcji. Działanie to jest bowiem zdeterminowane przez istniejącą strukturę produkcji. Odwołując się do wcześniejszego przykładu ucznia uczestniczącego w lekcjach gry na fortepianie, można zapytać, jakie znaczenie miałoby jego działanie, gdyby nie produkowano filmów. Odpowiedź jest prosta. Z punktu widzenia tego konkretnego celu działanie ucznia nie miałoby żadnego znaczenia, co nie oznacza, że jego działaniu nie mógłby wtedy przyświecać całkiem inny cel. Cechy człowieka w postaci wiedzy i umiejętności stanowią rodzaj dobra kapitałowego, które wraz z innymi czynnikami produkcji skraca czas dzielący producenta od celu końcowego. Producent jest więc zainteresowany wykorzystaniem takich ludzkich przymiotów, które są istotne z punktu widzenia określonego procesu produkcji. On sam zaś musi podporządkować proces produkcji potrzebom konsumentów.

³ Zdaniem F.A. Hayeka w naukach społecznych w definicjach abstrahuje się od wszelkich fizycznych atrybutów definiowanych rzeczy, natomiast formułuje się je wyłącznie w kategoriach mentalnych nastawień ludzi wobec rzeczy. W kontekście ludzkiego działania rzeczy są takie, jakie są w mniemaniu ludzi działających. Zatem przedmioty aktywności gospodarczej definiować można tylko w odniesieniu do celów człowieka (F.A. Hayek, *Nadużycie rozumu*, Oficyna Wydawnicza Volumen, Warszawa 2002, s. 23–32).

Wymagana przez producenta zgodność celów i środków determinuje proces tworzenia kapitału ludzkiego pod względem zarówno treści, jak i wartości efektów tego procesu. Struktura produkcji wyznacza zestaw wymaganych na rynku pracy cech oraz wpływa na proces ich wartościowania, a tym samym ich wyceny.

Tak jak struktura produkcji danego dobra ma wpływ na rodzaj wymaganych ludzkich dóbr kapitałowych, tak struktura ich produkcji wpływa na to, jakie jeszcze czynniki produkcji są na rynku potrzebne. Ograniczanie tworzenia ludzkich dóbr kapitałowych wyłącznie do procesu przyswajania wiedzy i umiejętności byłoby nieuzasadnionym ograniczeniem jego analizy. Produkcja ludzkich dóbr kapitałowych wymaga zaangażowania pracy, ziemi, dóbr kapitałowych, a wśród nich także innych ludzkich dóbr kapitałowych. Tym samym struktura produkcji takich dóbr wpływa na proces ich wartościowania i wyceny. Oznacza to, że ich tworzenie stanowi fragment ogólnej struktury produkcji.

Człowieka, który podejmuje się wykształcenia w sobie cech, dzięki którym oczekuje w przyszłości sprzedać swoją usługę producentowi lub zaangażować się we własną działalność produkcyjną, można określić jako przedsiębiorcę⁴. W procesie tworzenia swoich ludzkich dóbr kapitałowych wykorzystuje on nie tylko swoje wrodzone cechy, ale angażuje także swój czas i inne czynniki produkcji. To on określa, jak mają one być zastosowane i do jakich celów. Kieruje się przy tym chęcią osiągnięcia zysku i zwiększenia swojej zamożności. Ogranicza swoją konsumpcję, aby uzyskane dzięki temu środki zainwestować w ten proces. Ponieważ dysponuje ograniczoną wiedzą o warunkach, w których działa, zarówno obecnych jak i przyszłych, jego działania mają charakter spekulacji. Jego sukces lub porażka zależą więc od tego, jak celnie przewidzi przyszłe warunki swojego działania i czy trafnie przewidzi przyszłe potrzeby konsumentów.

Działający człowiek – *homo agens*, jest równocześnie *homo socius* – istotą społeczną. Jednym z wymiarów ludzkiego działania jest współpraca, czyli działanie społeczne. Dlatego tworzenie kapitału ludzkiego ma także wymiar społeczny. Podstawowym środowiskiem działania człowieka jest gospodarstwo domowe. Gospodarstwo domowe to zinstytucjonalizowana forma współdziałania i współpracy międzyludzkiej, której podstawą wyodrębnienia jest:

- istnienie określonych więzi łączących jego członków – przeważnie więzi rodzinnych,
- prywatna własność środków produkcji i konsumpcji,
- łączenie dochodów poszczególnych członków w fundusz, który stanowi podstawowe źródło finansowania ich działalności,
- wspólne miejsce zamieszkania.

⁴ Według przedstawicieli szkoły austriackiej określenie „przedsiębiorca” nie jest idealne. Pojęcie to określa pewien rodzaj odrębnej funkcji w operacjach rynkowych – zob. L. Mises, *op. cit.*, s. 218–221 oraz s. 529–530; I.M. Kirzner, *Competition and Entrepreneurship*, University of Chicago Press, Chicago–London 1973, s. 30–87.

Szczególnym przypadkiem gospodarstwa domowego jest gospodarstwo jednoosobowe. W tym wypadku działanie danej osoby i cel, któremu ono służy, utożsamiane są zawsze z działaniem gospodarstwa domowego. Z kolei gospodarstwo wieloosobowe tworzy wspólnotę celów, z których część jest wspólna wszystkim członkom gospodarstwa, inne zaś są celami indywidualnymi. Tym, co łączy te cele, jest współpraca wszystkich członków przy ich realizacji. Gdyby jednak pozostać przy współpracy jako wyróżniku gospodarstwa domowego, nie różniłoby się ono od żadnej innej organizacji zrzeszającej ludzi, którzy współpracują ze sobą, aby pomagać sobie w realizacji różnych celów. Tym, co wyróżnia gospodarstwo domowe spośród innych organizacji, jest to, że współpraca, jaka dokonuje się między członkami, nie opiera się ani na kontrakcie, ani na pieniężnej kalkulacji ekonomicznej, ale na określonych więziach, najczęściej rodzinnych. Członkowie gospodarstwa domowego nie wyceniają jednostek niematerialnych osobistych usług, które sobie nawzajem świadczą. O ile relacje wewnątrz gospodarstwa domowego nie mają charakteru kontraktu, o tyle relacje między gospodarstwami domowymi oraz innymi podmiotami już taki charakter mają. Co więcej, wymiana między nimi opiera się na kalkulacji ekonomicznej. Dlatego też, kiedy członek gospodarstwa domowego podejmuje się zdobycia wiedzy oraz umiejętności, idąc na studia lub biorąc udział w szkoleniu, i jednocześnie oczekuje, że energia, jaką musi włożyć w ich przyswojenie, utrata potencjalnych zarobków w czasie studiów lub szkolenia oraz nakłady finansowe, jakie poniesie on i gospodarstwo domowe, zostaną w przyszłości zrekompensowane przez odpowiedni wzrost zarobków, można mówić o inwestycji w usługę edukacyjną. Człowiek ten wraz z partycypującym w tym przedsięwzięciu gospodarstwem domowym stają się przedsiębiorcami. Ich zysk lub strata zależą od przyszłego stanu rynku.

Człowiek i jego gospodarstwo domowe są właściwymi podmiotami inwestującymi w kapitał ludzki. Człowiek jest nim dlatego, że jest jedynym właścicielem swojej wiedzy i umiejętności. Z kolei gospodarstwo domowe jest nim dlatego, że jako wspólnota majątkowa, do której należy, jest bazą ekonomiczną dla jego działań oraz podstawowym środowiskiem jego egzystencji, gdzie współpraca między członkami wspólnoty nie opiera się na kontrakcie ani na pieniężnej kalkulacji ekonomicznej. Aby człowiek mógł dokonać inwestycji, czyli wykorzystać czynniki produkcji do wytworzenia dobra kapitałowego, musi najpierw ograniczyć swoją konsumpcję. Oznacza to, że musi zgromadzić taką ilość dóbr konsumpcyjnych, jaka umożliwi mu w okresie inwestycji zaspokojenie tych potrzeb, które uważa za pilniejsze od korzyści wynikających z wykorzystania wyprodukowanego dobra kapitałowego⁵. Członkowie gospodarstwa z jednej strony dysponują oszczędnościami, które pozwalają poszczególnym członkom zaspo-

⁵ L. Mises, *op. cit.*, s. 417.

koić najpilniejsze potrzeby w trakcie inwestycji, z drugiej zaś dysponują własnymi dobrami kapitałowymi, takimi np. jak: mieszkanie, książki, komputer, wiedza i umiejętności poszczególnych członków gospodarstwa domowego, oraz wspólnym funduszem na zakup innych koniecznych do inwestycji dóbr kapitałowych i usług, takich np. jak: kurs językowy, kurs informatyczny, specjalistyczne studia, fortepian, oprogramowanie komputerowe.

3. Wykorzystanie kapitału ludzkiego

O wykorzystaniu kapitału ludzkiego można mówić tylko w kontekście wykorzystania pracy w procesie produkcji, co wynika ze specyficznego charakteru tego dobra kapitałowego. Przedmiotem wymiany na rynku pracy jest jednostka niematerialnej, osobowej usługi, na którą składa się zarówno praca, jak i ludzkie przymioty. Jednostka ta może być wyrażona np. w liczbie godzin trwania usługi na jednostkę czasu lub w ilości dóbr wykonanych w określonej jednostce czasu. Jednak żadna z tych miar nie stanowi miary kapitału ludzkiego, ponieważ kapitał ludzki jest niemierzalny.

Nie istnieje ani narzędzie, ani skala, za pomocą której można by zmierzyć tę część ludzkiej wiedzy i umiejętności, które wykorzystywane są w trakcie świadczenia danej jednostki usługi. Wiedza i umiejętności są cechą rzeczy i nie mają właściwości fizycznych. Jak zatem zmierzyć coś, co nie jest fizyczne, i wskazać, jaka część tego stanowi kapitał ludzki? Jeżeli ktoś uważa, że można zmierzyć kapitał ludzki, należy zapytać, jakiego narzędzia i jakiej skali użyje, aby zmierzyć np. kapitał ludzki w jednostce niematerialnej osobowej usługi informatyka oraz w takiej samej jednostce usługi ratownika wysokogórskiego. Jeżeli nawet dałoby się zmierzyć, ile wiedzy i umiejętności wykorzystuje każdy z nich w konkretnych warunkach, trzeba by dalej zapytać, który z nich posiada większy, a który mniejszy kapitał ludzki. Nawet gdyby udało się wskazać osobę o większym i osobę o mniejszym kapitale ludzkim, pozostają jeszcze dwa pytania. Po pierwsze, co wspólnego ma jednostka usługi wykonywanej przez badanego informatyka np. w firmie X w Gdańsku 25 lipca 2009 r. z jednostką usługi ratownika wysokogórskiego wykonanej w Zakopanem 25 lipca 2009 r.? I drugie pytanie: jakie znaczenie mają wyniki takich badań dla teorii ekonomii? Czy wiedza o tym, że w konkretnych warunkach informatyk posiada według przyjętej skali większy kapitał ludzki niż ratownik wysokogórski, wnosi coś do teorii ekonomii? Te same pytania można by zadać nawet wtedy, gdyby badani byli w tym samym czasie dwaj informatycy pracujący w tej samej firmie. W praktyce specjaliści w zakresie zarządzania posługują się np. testami kompetencyjnymi lub rozmową kwalifikacyjną. Trzeba jednak pamiętać, że testy i rozmowy mają na celu przeprowadzenie selekcji pracowników lub kandydatów na pracowników

w konkretnej firmie, w konkretnym czasie i w konkretnych warunkach. Stanowią więc one element procesu produkcji. Z punktu widzenia przedsiębiorcy przeprowadzającego selekcję pracowników są one narzędziami w procesie produkcji. Ich dobór może być tak samo błędny jak każdego innego narzędzia. Nie dają one gwarancji, że wybrany na ich podstawie pracownik będzie na pewno lepszy niż ten, który został odrzucony, a więc nie można na ich podstawie obiektywnie stwierdzić, że wybrany pracownik ma większy kapitał ludzki niż ten odrzucony. Wynik testu ma charakter subiektywny i spekulacyjny. Testy kompetencyjne wskazują jedynie na stan konkretnego, wybranego fragmentu wiedzy i umiejętności badanych osób w konkretnym czasie. Nie mówią natomiast nic o jego praktycznym przyswojeniu. Uzyskane wyniki mają więc ograniczony poziom wiarygodności. Nie istnieją uniwersalne testy kompetencyjne, które pozwalałyby na jednakowy pomiar kompetencji informatyka i ratownika wysokogórskiego. Zatem wyniki uzyskane na podstawie takich testów nie mogą nic zmienić w teorii ekonomii ani do niej dodać. Ponadto trzeba pamiętać, że dobór narzędzi pomiaru, a następnie selekcja, segregacja i interpretacja wyników wymaga już pewnej wiedzy, także z zakresu teorii ekonomii.

Wyjaśnienie kwestii pomiaru kapitału ludzkiego jest istotne, ponieważ w praktyce stosuje się różnego rodzaju kryteria, według których dokonywana jest selekcja i segregacja pracowników, a które następnie traktowane są przez teoretyków ekonomii jako miary lub wskaźniki kapitału ludzkiego⁶. Za wskaźnik potwierdzający posiadanie kapitału ludzkiego uważa się np. posiadanie dyplomu ukończenia szkoły wyższej, czego konsekwencją jest to, że w skali makro dokonuje się pomiaru tego kapitału poprzez wskazanie liczby osób, które ukończyły edukację na poziomie wyższym. U podstaw takiego wskaźnika tkwi założenie, że każdy, kto kończy studia, dysponuje wiedzą i umiejętnościami, które na pewno mają zastosowanie w konkretnym procesie produkcji. Tymczasem w świecie realnym nie jest to takie pewne. Po pierwsze, nie każdy studiuje po to, aby zdobyć wiedzę i umiejętności użyteczne z punktu widzenia procesu produkcji. Podjęcie studiów wynika również z chęci realizacji swoich pasji, z ciekawości, a także z innych „nieprodukcyjnych” powodów⁷. Po drugie, jak wytłumaczyć zjawisko bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych oraz konieczność

⁶ Na temat pomiaru w naukach społecznych F.A. Hayek pisał: „Ślepe przenoszenie starań o pomiary ilościowe do dziedziny, w której nie ma specyficznych warunków nadających im podstawowe znaczenie w naukach przyrodniczych, jest skutkiem całkowicie bezpodstawnego przesądu. To on jest prawdopodobnie odpowiedzialny za najgorsze abberacje i absurdy wytworzone w naukach społecznych przez scjentyzm. Prowadzi często do wybierania do badań najmniej ważnych aspektów zjawisk, ponieważ dają się przypadkiem mierzyć, lecz także do «pomiarów» i przypisywania im wartości liczbowych całkowicie pozbawionych znaczenia” (F.A. Hayek, *op. cit.*, s. 47).

⁷ Opierając się na doświadczeniach polskiego systemu szkolnictwa wyższego, wśród „nieprodukcyjnych” powodów podejmowania studiów można wskazać m.in. chęć uniknięcia obowiązkowej służby wojskowej oraz chęć otrzymania renty po zmarłym rodzicu.

zmiany przez nich swoich kwalifikacji z powodu niemożności znalezienia pracy w danym zawodzie, do którego się przygotowywali, skoro według przyjętego założenia dysponują oni kapitałem ludzkim? Po trzecie, nie wszyscy pracownicy lub właściciele-zarządcy przedsiębiorstw mają ukończone studia wyższe. Czy zatem oni nie dysponują żadnym kapitałem ludzkim? Po czwarte, co z tymi ludźmi, którzy już ukończyli studia i nadal inwestują w swoje umiejętności i wiedzę poprzez udział w szkoleniach lub kursach? Bardziej zasadny byłby więc wskaźnik informujący o udziale absolwentów, którzy ukończyli studia i znaleźli pracę w zawodzie, który jest silnie skorelowany z profilem ukończonych studiów, w ogólnej liczbie absolwentów.

Podobne zastrzeżenia można wysunąć w odniesieniu do wskaźników inwestycji w kapitał ludzki, które w skali makro liczy się na podstawie udziału wydatków na edukację w PKB, a w skali mikro – jako wielkość wydatków na szkolenia pracowników. W tym przypadku trzeba wyjaśnić następujące kwestie. Po pierwsze, co rozumie się przez inwestycje w kapitał ludzki, po drugie, kto jest właściwym podmiotem inwestującym w kapitał ludzki. Biorąc za punkt wyjścia przyjętą tu definicję kapitału ludzkiego, jako przymiotów, których potencjał zostaje urzeczywistniony w akcie działania człowieka, a dokładniej, w procesie produkcji, trzeba stwierdzić, że wyrażenie „inwestycja w kapitał ludzki” jest myląca. Bardziej trafne byłoby wyrażenie „inwestycja w ludzkie dobra kapitałowe”. Poza tym, przez inwestycje rozumie się:

– przeznaczenie środków finansowych na powiększenie lub odtworzenie zasobów majątkowych lub część dóbr wytworzonych, która nie jest przeznaczona do bezpośredniej konsumpcji⁸;

– nakłady, dokonywane przez przedsiębiorstwa, na tworzenie nowych zdolności wytwórczych, co polega na nabywaniu dóbr inwestycyjnych (budowa nowych lub rozbudowa istniejących zakładów produkcyjnych, zakup maszyn i urządzeń, powiększanie zapasów), które będą służyć wytwarzaniu innych dóbr i usług w przyszłości, lub aktywa nabyte w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych, wynikających z przyrostu wartości tych aktywów albo dzięki przychodom z tych aktywów⁹;

– aktywa nabyte w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych wynikających z przyrostu wartości tych aktywów, uzyskania z nich przychodów w formie odsetek, dywidend (udziałów w zyskach) lub innych pożytków, w tym również z transakcji handlowej¹⁰.

⁸ *Słownik języka polskiego*, <http://sjp.pwn.pl/lista.php?co=inwestycja>, data dostępu 9 listopada 2009 r.

⁹ *Słownik ekonomiczny*, <http://www.nbportal.pl/pl/commonPages/EconomicsEntryDetails?entrId=337&pageId=608>, data dostępu 9 listopada 2009 r.

¹⁰ Art. 3 ust. 1 pkt 17 Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. nr 121, poz. 591 z późn. zm.).

W ujęciu dynamicznym inwestycją jest czynność nabywania zasobów istotnych dla procesu produkcji. Z kolei w ujęciu statycznym inwestycja jest pewnym stanem, którego wyrazem jest posiadanie nabytej ilości zasobów istotnych dla procesu produkcji. Tym, co łączy oba ujęcia, jest pojęcie własności. W pierwszym przypadku dochodzi do przejęcia czegoś na własność, w drugim zaś stwierdza się, że coś jest własnością kogoś. Własność polega natomiast na możliwości decydowania o sposobie wykorzystania dobra gospodarczego. Pojęcie własności jest istotne w przypadku ludzkich dóbr kapitałowych, ponieważ ich specyficzną cechą jest to, że są nieodłączne od człowieka, a zatem stanowią tylko jego własność, co wynika z tego, że każdy człowiek jest właścicielem samego siebie. Nie mogą więc one stanowić aktywów przedsiębiorstwa¹¹. Inwestycją w ludzkie dobra kapitałowe jest zatem proces nabywania przez człowieka dóbr i usług, które służą tworzeniu ludzkich dóbr kapitałowych, które z kolei będą wykorzystane do produkcji innych dóbr lub usług w przyszłości. Taką inwestycją może być np. zakup lekcji z zakresu obsługi konkretnego programu komputerowego czy zakup konkretnego podręcznika. Formą inwestycji w ludzkie dobra kapitałowe może być także bezpłatny staż na danym stanowisku pracy, w czasie którego człowiek zdobywa konkretną wiedzę i umiejętności. Z kolei właściwym podmiotem inwestującym w wiedzę i umiejętności jest tylko konkretny człowiek, który będzie ich właścicielem¹². To wyszczególnienie właściwego podmiotu inwestującego jest istotne, ponieważ często używa się takich wyrażen, jak „inwestycja firmy w kapitał ludzki pracownika” lub „inwestycja państwa w kapitał ludzki obywatela” na określenie działań tych dwóch typów podmiotów w stosunku do konkretnego człowieka, tak jakby był on przedmiotem inwestycji, a nie jej podmiotem. Żaden z tych podmiotów – ani firma, ani państwo – nie może stać się właścicielem wiedzy i umiejętności konkretnego człowieka. Jeżeli więc firma lub państwo finansują inwestycję konkretnego człowieka w kapitał ludzki, to nie występują w tej sytuacji jako właściwe podmioty inwestujące, ale jako podmioty wspierające inwestycję, nawet jeśli inwestycja ta jest istotna z punktu widzenia celu ich działania. Zdobyta wiedza i umiejętności nigdy nie staną się własnością tych podmiotów, a więc nie będą mogły one mieć nad nimi całkowitej kontroli ani decydować o ich ostatecznym zastosowaniu. Pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę w firmie po odbytych szkoleniach, z kolei obywatel może opuścić dany kraj po skończonej edukacji i prowadzić działalność gospodarczą w innym kraju. To jest ryzyko, które ponoszą te dwa podmioty. W przypadku przedsiębiorstw kosztami realizacji tego ryzyka obarczeni zostaną jego właściciele, w przypadku państwa zaś będą to podatnicy. Dlatego też właściciele firm, chcąc

¹¹ Por. T.O. Davenport, *Human Capital. What It Is and Why People Invest It*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1999, s. 6.

¹² *Ibidem*, s. 7.

uniknąć realizacji ryzyka lub złagodzić jego skutki, starają się często przenieść część ryzyka na właściwy podmiot inwestujący, np. poprzez jego partycypację bieżącą lub odroczoną w kosztach szkolenia, klauzule o zakazie konkurencji lub podpisanie przez pracownika weksli *in blanco* przy zawieraniu umowy o pracę.

Ograniczając więc inwestycje w kapitał ludzki wyłącznie do działań tego, kto jest jego właścicielem, można stwierdzić, że wskaźniki przedstawiające wielkość wydatków firmy lub państwa na szkolenia lub na edukację pokazują jedynie wielkość wsparcia udzielonego właściwym podmiotom inwestującym. Ich wielkość nie przesądza więc o zasadności tych inwestycji ani o ich jakości.

Kolejną istotną kwestią w kontekście wykorzystania kapitału ludzkiego jest problem wartości i wyceny kapitału ludzkiego. Zasadność tego problemu wynika z doświadczenia, że pracownicy bardzo często oczekują, a nawet żądają od pracodawców wyższego wynagrodzenia za swoje usługi, uzasadniając to np. stażem pracy, ukończonymi studiami wyższymi lub ukończonymi szkoleniami. Od czego więc zależy wartość kapitału ludzkiego? Jak wartość jednostki osobowej niematerialnej usługi wpływa na jej cenę? Czy cena tej jednostki odzwierciedla jej wartość?

Odpowiadając na pierwsze pytanie, w świetle prezentowanej tu teorii kapitału ludzkiego, trzeba stwierdzić, że kapitał ludzki nie podlega wartościowaniu. Zgodnie z teorią wartości każda fizyczna jednostka jakiegoś środka, który uczestniczy w ludzkim działaniu, jest wartościowana osobno¹³. Ludzkie przymioty są niepodzielne i nie mogą stanowić przedmiotu wymiany na rynku. Przedmiotem wymiany jest jednostka osobowej niematerialnej usługi, na którą składa się praca i ludzkie przymioty. Wartościowaniu poddawana jest więc jednostka usługi konkretnego człowieka, a nie jego przymioty w całości. Wartość tej jednostki zależy od tego, czy liczba tych jednostek jest ograniczona w stosunku do potrzeb, oraz od ich zdolności do realizacji celów (użyteczności) uznawanych za mniej lub bardziej pilne. Im mniej jest jednostek usług, które są użyteczne z punktu widzenia danego celu, tym wyższa jest ich wartość. Ponadto cele człowieka są szeregowane na skali wartości, która wyraża się w jego działaniu. Jeżeli dana jednostka usługi pozwala zaspokoić cel znajdujący się na najwyższym poziomie danej skali wartości, wówczas będzie ona miała większą wartość niż kolejna jednostka tej samej usługi, która posłuży do realizacji mniej pilnego celu. Wartość, jaką dla człowieka ma cel działania, wpływa na proces wartościowania przez niego jednostek usług używanych do realizacji tego celu. Ważne jest również to, że nie ma możliwości zmierzenia, a także porównania wzrostu lub spadku wartości ani w przypadku różnych osób, ani w przypadku pojedynczej osoby. Nie istnieje bowiem zewnętrznie ustanowiona i obiektywnie

¹³ M. Rothbard, *op. cit.*, s. 134.

istniejąca jednostka miary wartości. Człowiek subiektywnie ocenia, czy zmiana jest dla niego korzystna, czy nie.

Proces wartościowania jednostek osobowych niematerialnych usług przebiega w kierunku przeciwnym do procesu ich produkcji¹⁴. Dlatego też są one wartościowane albo w relacji do potrzeby, jeśli bezpośrednio służą jej zaspokojeniu, albo w zależności od ich wkładu w produkcję dóbr konsumpcyjnych.

Sądy wartościujące konsumentów są podstawą ustalania ceny jednostki osobowej niematerialnej usługi. Sądy te kierują ludzkim działaniem, które z kolei decyduje o zmianie stanu rynku, czyli o strukturze cen. O cenie decydują więc zarówno osoby, które kupują ową jednostkę usługi, jak i te, które jej nie kupują, a także te osoby, które sprzedają jednostkę usługi, oraz te, które jej nie sprzedają. Wycenę usługi trzeba jednak odróżnić od oceny jej wartości. Wycena jednostki usługi nie zależy bowiem od oceny jej wartości przez wyceniającego. Wycena jednostki usługi jest przewidywaniem ceny, którą ukształtuje rynek. Natomiast ocena wartości jest opisywaniem różnicy wartości. Wycena oraz ocena wartości są ze sobą związane. Oceniający wartość nie może bowiem pominąć struktury cen, która jest wynikiem wyceny. W praktyce oznacza to, że w warunkach wolnego rynku cena jednostki usługi nie zależy tylko od oceny wartości tego, kto ją sprzedaje. Z punktu widzenia producenta, który zamierza nabyć ową jednostkę, nakłady poniesione na jej wytworzenie nie mają dla niego znaczenia. Dla producenta jednostka ta stanowi środek do celu. Podlega ona wartościowaniu ze względu na wartość, jaką ma cel, do którego osiągnięcia zostanie użyta. Ale nawet wartość, jaką ma dla kupującego jednostka usługi, nie stanowi czynnika decydującego o jej cenie. Trzeba też zaznaczyć, że wartość jednostki nie stanowi części wartości produktu końcowego. Jako czynnik komplementarny jednostka ma wartość tylko przez to, że zostanie wykorzystana wraz z innymi czynnikami w procesie produkcji. Ponieważ jednostka usługi stanowi dobro wyższego rzędu, o jej cenie będzie decydowała cena dobra konsumpcyjnego, a nie wartość, jaką ma dla sprzedającego, ani też wartość, jaką ma dla kupującego.

4. Teoria kapitału ludzkiego a praktyka

Potraktowanie jednostki osobowej niematerialnej usługi w taki sam sposób, w jaki traktowany jest w warunkach wolnego rynku każdy inny towar, który jest przedmiotem wymiany, może wydawać się kontrowersyjne z dwóch powodów. Po pierwsze, ludzką pracę zwykło się traktować jako wartość w ogóle. Po drugie, zwykło się także w dyskusjach o pracy i w praktyce politycznej kłaść przede

¹⁴ *Ibidem*, s. 130–134.

wszystkim nacisk na pracę wymagającą wyższego kapitału ludzkiego, który utożsamia się ze specjalistyczną wiedzą, najczęściej zdobytą w trakcie studiów wyższych.

Te dwa zwyczaje stanowią problem dla ekonomisty. Odpowiedź na pytania, czy praca jest wartością w ogóle i co to znaczy, nie należy do przedmiotu ekonomii. Jest to problem filozoficzny. Ma on jednak swoje konsekwencje praktyczne, z którymi musi zmagać się ekonomista. Skoro praca jest wartością w ogóle, to dlaczego, zapytają np. przedstawiciele związków zawodowych, producent zwolnił wartościowych pracowników? Czy rząd nie powinien zatem interweniować i przywrócić im dotychczasowe miejsce pracy lub zagwarantować inne? Każdy ze zwolnionych dysponuje wiedzą i umiejętnościami, które do momentu ich zwolnienia były istotne z punktu widzenia procesu produkcji. W pierwszym momencie ekonomista zostaje postawiony przed wyborem, po której stronie sporu ma się opowiedzieć. Zgodnie z teorią, którą zaprezentuje, może uznać albo racje producenta, albo racje pracowników, co więcej, może wesprzeć albo zaniegować politykę rządu. Jednakże ekonomista nie powinien rozstrzygać takich sporów. Ekonomia bowiem powstrzymuje się od sądów wartościujących. Nie wskazuje, do jakich celów powinien dążyć człowiek, ale jakich środków powinien użyć, aby osiągnąć wybrany cel. Jak zauważył L. Mises: „dzięki temu, że jest subiektywistyczna [ekonomia] i traktuje sądy wartościujące działającego człowieka jako ostatecznie dane, których nie można poddać dalszej analizie, sytuuje się ponad sporami partii i walkami stronnictw”¹⁵. Takie podejście wcale nie rozstrzyga problemu pracy jako wartości w ogóle, ale pozostawia ten problem do rozstrzygnięcia innym naukom. Na podejściu takim opiera się także zaprezentowana tu teoria kapitału ludzkiego.

Drugi zwyczaj jest równie kłopotliwy dla ekonomisty jak pierwszy. Stawia bowiem ekonomistę przed dylematem, czy w swojej teorii powinien on poprzeć np. obowiązujący w polityce gospodarczej i społecznej kierunek działania, czy też zgodnie z zadaniem nauki, jakim jest dochodzenie do prawdy, starać się wyjaśnić dane zjawisko. Położenie nacisku w polityce społecznej i gospodarczej na zachęcanie ludzi do zdobywania „wyższego” kapitału ludzkiego poprzez ukończenie studiów wyższych również ma swoje konsekwencje. Po pierwsze, deprecjonuje się tym samym „niższy” kapitał ludzki, a więc wiedzę i umiejętności, których zdobycie nie wymaga ukończenia wyższego poziomu nauki, czego skutkiem jest bardzo często brak specjalistów w różnych dziedzinach gospodarki. Po drugie, redukuje się funkcje uniwersytetów oraz akademii do poziomu szkół zawodowych, przez co przestają one w wielu przypadkach spełniać funkcję kulturotwórczą i funkcję wychowawczą. Po trzecie, taka polityka wspiera proces przygotowania jedynie przyszłych pracowników, a nie ludzi przedsię-

¹⁵ L. Mises, *op. cit.*, s. 18.

biorczych, którzy podejmą się trudu prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Po czwarte, rodzi to czasami nieuzasadnione roszczenia płacowe ze strony przedstawicieli niektórych zawodów oraz absolwentów szkół wyższych, które nie są adekwatne do danej struktury rynku. Zaprezentowana tu teoria kapitału ludzkiego może być wykorzystana do analizy krytycznej tak prowadzonej polityki społecznej i gospodarczej. Nie może być jednak uzasadnieniem dla takiej polityki.

5. Zakończenie

Przedstawione odpowiedzi na postawione we wprowadzeniu pytania są próbą usystematyzowania problematyki dotyczącej kapitału ludzkiego. W sposób analityczny, opierając się na terminologii i teoriach austriackiej szkoły ekonomii, autor starał się wskazać na konieczność uwzględnienia w analizach ekonomicznych specyficznego charakteru ludzkich przymiotów, który nie pozwala na traktowanie kapitału ludzkiego jako autonomicznego środka produkcji, a także na traktowanie go jak rzeczy, którą można wyrazić w sposób ilościowy. Przyjmując jednostkę niematerialnej osobowej usługi jako przedmiot wymiany na rynku pracy, autor chciał zwrócić uwagę nie tylko na nieautonomiczność tego czynnika produkcji, ale także na to, że wycena tej jednostki usługi podlega takim samym prawom jak wycena każdego innego towaru. Takie ujęcie wydaje się zbliżone do rzeczywistości. Nie redukuje się tutaj człowieka jedynie do roli nośnika cech pożądanых na rynku, co często skutkuje traktowaniem człowieka jako kapitału, ale podkreśla się wolność jego wyborów (swobodę w wyborze celów i środków do ich osiągnięcia), a zarazem odpowiedzialność za ich skutki. Ponadto ujęcie takie pozwala wyraźnie odróżnić od siebie działania podporządkowane określonemu procesowi produkcji od działań czysto konsumpcyjnych, które służą rozrywce lub rozwojowi działającego człowieka. Ujęcie to może być wykorzystane jako punkt wyjścia do omówienia innych problemów, np. konkurencyjności pracowników na rynku pracy.

Literatura

- Davenport T.O., *Human Capital. What It Is and Why People Invest It*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1999.
- Drobny P., *Znaczenie ludzkich przymiotów w procesie gospodarowania. Elementy teorii kapitału ludzkiego*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, t. 1, red. J. Sokołowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009.
- Hayek F.A., *Nadużycie rozumu*, Oficyna Wydawnicza Volumen, Warszawa 2002.

Kirzner I.M., *Competition and Entrepreneurship*, University of Chicago Press, Chicago–London 1973.

Mises L., *Ludzkie działanie. Traktat o ekonomii*, Instytut Ludwiga von Misesa, Warszawa 2007.

Rothbard M.N., *Ekonomia wolnego rynku*, t. 1, Fijorr Publishing, Warszawa 2007.

The Use of Human Qualities on the Labour Market. The Elements of the Human Capital Theory

The paper is dedicated to the process of the development and use of human qualities on the labour market. The author attempts to offer an answer to the following questions: what is the essence of creating the human capital? How is the process of creating the human capital related to the production of goods and provision of services? How are human qualities used on the labour market? Is the human capital subject to assessment? Referring to the theories of the Austrian School, the author stresses the fact that it is necessary to include the specific character of human qualities in economic analyses, which implies that such qualities should not be treated as independent means of production but as a factor which may be expressed in terms of quantity. Regarding a unit of non-material personal service as the subject of exchange on the labour market, the author points out that the assessment of this unit of service is subjected to the same rules as the assessment of any other goods. Such an approach does not reduce the human being to the role of the carrier of the qualities which meet market expectations, but it emphasizes people's freedom of choice and their accountability for the consequences. In addition to that, this approach makes it possible to make a clear distinction between the activities which are subordinated to a specific production process and those which are exclusively related to consumption.

Paweł Drobny – doktor, adiunkt w Katedrze Mikroekonomii na Wydziale Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Zainteresowania naukowo-badawcze: mikroekonomia, metodologia nauk.

e-mail: pawel.drobny@uek.krakow.pl