

## Konferencja "Mobbing – załamek klęski czy sukcesu"

Gdańsk 29.06.2004 r.

**dr Sylwia Zajączkowska – Jakimiak** – asystent Instytutu Nauk Ekonomicznych PAN, Zakład Gospodarki Światowej, ukończone studia magisterskie w zakresie stosunków międzynarodowych na UW, Studia Specjalistyczne w Centrum Studiów Latinoamerykańskich CESLA w Warszawie, od 2002 r. studia doktoranckie w Instytucie Nauk Ekonomicznych PAN i Wyższej Szkole Handlu i Finansów Międzynarodowych.

### **Ekonomiczne aspekty mobbingu. Zagadnienie kapitału ludzkiego.**

#### **Wstęp**

Jesteśmy świadkami zmiany paradygmatu ekonomiczno-technicznego, który przejawia się w stopniowym odchodzeniu od systemu masowej produkcji tzw. fordyzmu do systemu elastycznej specjalizacji. W erze globalizacji i kolejnej, dynamicznie rozwijającej się rewolucji technicznej gospodarki i przedsiębiorstwa są konkurencyjne, gdy podstawą ich działania jest strategia oparta na wiedzy. Człowiek tworzy i wykorzystuje wiedzę, zatem jest on w centrum działalności gospodarczej. Zasoby ludzkie są jednym z najważniejszych czynników produkcji. Potwierdzone empirycznie endogeniczne teorie wzrostu mówią, że im szybszy postęp techniczny, tym więcej korzyści czerpie gospodarka i przedsiębiorstwo oparte na imporcie wiedzy ze wzrostu nakładów na czynnik ludzki.

Wydaje się, że nie ma nic bardziej praktycznego niż dobra teoria tłumacząca złożone procesy zachodzące w otaczającej nas rzeczywistości. Dostarcza ona praktycznych i dobrze uzasadnionych przesłanek do myślenia o optymalnych proporcjach dzielenia dochodu narodowego i wzajemnych relacjach dynamiki nakładów na sferę produkcji materialnej i usług społecznych jako warunków wzrostu gospodarczego i nierozzerwalnych z nimi przemian modernizujących strukturę gospodarczą.

Teoria kapitału ludzkiego wynosi człowieka na piedestał czynników i sił sprawczych rozwoju, gloryfikuje znaczenie wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii i sił witalnych, przedsiębiorczości i pomysłowości, a więc pracy złożonej, a nie pracy zwierzęcej, siły fizycznej utożsamianej w tradycyjnych wykładach z pracą produkcyjną.

Teoria kapitału ludzkiego mówi, w jaki sposób powstaje tak strategiczny czynnik produkcji jakim jest kapitał ludzki. Nie jest tak, że do zasobów kapitału ludzkiego można sięgać jak do wolnych sił natury. Zasoby te najpierw trzeba jakoś wytworzyć, co nie oznacza, że dzieje się to w wyniku reprodukcji pokoleniowej. Zasoby kapitału ludzkiego tworzy się i pomnaża w złożonym procesie akumulacji, który zależy od zjawisk społeczno-gospodarczych oraz od strategii rządów i zarządów. Dokonuje się on wtedy, gdy nakłady przetworzone zostają w zasoby wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii ludzi składających się na ten kapitał.

W świetle koncepcji kapitału ludzkiego i inwestycji w człowieka działalność produkcyjna i zależności zachodzące między poszczególnymi jej elementami stały się jeszcze bardziej skomplikowane. Koncepcja kapitału ludzkiego odkryła nieudolność w ich objaśnianiu przez dotychczasowe teorie, gdzie często mieszano przyczyny ze skutkami oraz pomniejszano znaczenie niektórych czynników. Mam tutaj na myśli min. traktowanie postępu technicznego jako czynnika a nie skutku. Postęp techniczny, siła napędowa wzrostu i zmian strukturalnych, nie jest „manną z nieba”, a u jego podstaw nie leży zakup i instalacja kolejnych roczników kapitału rzeczowego. Te ostatnie są tylko odzwierciedleniem wcześniejszych aktów ich kreacji i decyzji o zastosowaniu zależnych od poziomu kapitału ludzkiego.

Celem mojego wystąpienia jest pokazanie miejsca i znaczenia czynnika ludzkiego w teorii wzrostu oraz wskazanie na rolę, jaką on odgrywa we współczesnej rzeczywistości gospodarczej.

## **Gospodarka oparta na wiedzy**

Wyposażenie w nowoczesną wiedzę oraz dostęp do zewnętrznych jej źródeł określa i różnicuje poziom rozwoju poszczególnych krajów i przedsiębiorstw. Dlatego przemieszczanie się wiedzy technicznej sprzyja wyrównywaniu różnic w poziomach zaawansowania technicznego.

Ograniczone przepływy wiedzy technicznej lub ich brak przyczyniają się do pogłębiania dysproporcji. W dyskusji dotyczącej procesów globalizacji i polaryzacji problem dostępu do wiedzy technicznej zajmuje jedno z czołowych miejsc. Globalizację gospodarki światowej rozumiem tutaj jako proces poszerzania i pogłębiania współzależności między krajami i regionami wskutek rosnących przepływów międzynarodowych oraz działalności korporacji transnarodowych, co prowadzi do nowych jakościowo powiązań między firmami, rynkami i gospodarkami.

Procesy globalizacji prowadzą do nasilenia konkurencji międzynarodowej. Nowa konkurencja wymaga szybkiego i umiejętnego wykorzystania technologii oraz elastycznego reagowania na potrzeby rynku. Konkurencja determinuje nieustanny rozwój i innowacyjność. Postęp techniczny staje się z jednej strony podstawą rozwoju społeczeństwa informacyjnego i globalizacji gospodarki światowej, z drugiej zaś - globalizacja powoduje nasilenie się konkurencji oraz wpływa na rozwój wiedzy i nowych technologii. Nasilenie się presji konkurencji globalnej wymusza na państwach, społeczeństwach, przedsiębiorstwach oraz jednostkach ciągłe podnoszenie kwalifikacji i wykształcenia. Zaniechanie dostosowań skazuje ich na marginalizację.

W literaturze coraz częściej podnosi się kontrowersyjny temat gospodarki opartej na wiedzy, czyli takiej w której rośnie znaczenie procesów globalizacji i technik informacyjnych, jako przyczyn zmian w niej zachodzących.

Rewolucja techniczna doprowadziła do tego, że procesy zachodzące w gospodarce światowej nabrały przyspieszenia i nowej jakości. Nastąpiły zmiany w sposobie przekazywania informacji, systemie produkcji i organizacji oraz funkcjonowania rynków. Wiedza jest czynnikiem od którego zależy przyszły rozwój. Rozwój technologii informacyjnej powoduje kurczenia się czasu i przestrzeni. Szerokie i głębokie zastosowanie technologii informacyjnej stało się podstawą nowego systemu wytwarzania. Główną cechą tego systemu jest elastyczność jego wewnętrznej organizacji oraz relacji między klientem a producentem.

W wyniku kolejnej rewolucji technicznej nastąpił zwrot w myśleniu o innowacyjności. Zmianę technologiczną jako jednostkowy akt zastąpiono technologią innowacyjności będącą kontynuacją obszernego procesu innowacyjnego. Obecnie nowa wiedza jest systematycznie i celowo stosowana przez jej twórcę do określenia, gdzie jest ona potrzebna, czy jest

dostępna i co należy zrobić by uczynić ją efektywną. Wiedza jest stosowana do systematycznych innowacji. Dlatego gospodarki, przedsiębiorstwa i jednostki muszą być przygotowane na nieustanne zmiany. Tworzenie nowości jest wbudowane w gospodarki oparte na wiedzy w trzech wymiarach. Pierwszy polega na ciągłym doskonaleniu bieżącej działalności, drugi odnosi się do nauki wykorzystania nowych zastosowań dla własnych produktów, trzeci to organizowanie systematycznego procesu innowacyjności.

Produkcja opierająca się na ekonomii skali została zastąpiona przez ekonomię kwalifikacji i kompetencji. Zatem w centrum społeczeństwa opartego na wiedzy znajduje się człowiek. Wiedza w przeciwieństwie do pieniędzy nie jest czymś bezosobowym. Wiedza jest zawsze ucieleśniona w ludziach, jest przez nich tworzona, zdobywana i magazynowana, jest wykorzystywana lub niewłaściwie użytkowana. Podstawowym zasobem ekonomicznym nie jest już kapitał, ale człowiek i wiedza, którą on kreuje. Działania tworzące dobrobyt nie są ani dziełem kapitału do produkcji, ani siły roboczej, tak jak to miało miejsce do końca lat 80. Wartość dodana jest tworzona obecnie przez produktywność i innowacje, a obie są zastosowaniem wiedzy w pracy. W przeciwieństwie do siły roboczej wykwalifikowani pracownicy posiadają zarówno środki jak i narzędzia produkcji, ponieważ są właścicielami swej wiedzy i nie można im jej odebrać. Inwestowanie w narzędzia pracownika posiadającego wiedzę jest kosztowniejsze niż inwestowanie w narzędzia robotnika fabrycznego. Ponoszenie takich nakładów byłoby bezcelowe, gdyby wyposażeni w kwalifikacje ludzie nie wykorzystaliby swych umiejętności. W fabryce maszyna decyduje o tym co i jak robić. Pracownik jest od niej uzależniony. W społeczeństwie opartym na wiedzy pracownik i narzędzia są współzależne. Jedno bez drugiego nie może działać. Dlatego firma posiadająca narzędzia potrzebuje pracowników, a wyposażeni w wiedzę pracownicy nadal potrzebują narzędzi. Obie strony są współzależne. Jeszcze 50 lat temu słowo pracownik rzadko było używane w języku angielskim czy amerykańskim, z wyjątkiem prawa. Mówiono wówczas o kapitale i sile roboczej lub o zarządzających i robotnikach. Ekonomicznym wyzwaniem społeczeństwa informacyjnego jest produktywność pracy wymagającej wiedzy i wyposażony w nią pracownik.

Miejsce kapitału ludzkiego w teorii wzrostu gospodarczego w dobie globalizacji

Wśród licznych w dorobku ekonomii podejść do zjawiska kapitału ludzkiego i sposobów postrzegania człowieka jako swego rodzaju dobra wytwarzanego czy obliczania wartości ekonomicznej człowieka zarysowało się wiele celów, którym służyły koncepcje kapitału ludzkiego oraz ich miejsce w całości teoretycznych rozważań. Historycznie używano koncepcji kapitału ludzkiego żeby „demonstrować potęgę narodu, proponować nowe tabele podatkowe, określać koszty wojenne, uwypuklać znaczenie ludzkiego życia, pomagać sądom decydować o wysokości odszkodowań wojennych z tytułu szkód cielesnych lub śmierci”. Dzisiejsze rozważania koncentrują się na zagadnieniach rynku pracy, strukturze zatrudnienia, efektywności ekonomicznej migracji, inwestycji w zdrowie i konsekwencji nakładów na człowieka oraz wzrostu gospodarczego i postępu technicznego. W tych ostatnich celem jest znalezienie optymalnej alokacji zasobów między inwestycje w kapitał rzeczowy i ludzki.

Kapitał ludzki jest czynnikiem syntetyzującym zjawiska gospodarcze. Na bazie poszukiwania wspólnej przyczyny procesów ekonomicznych powstała teoria kapitału ludzkiego. Głównym elementem koncepcji są inwestycje w człowieka, jako podstawowy czynnik wszystkich zjawisk pozornie nie mających związku ze sobą.

Przyczyny rozwoju teorii kapitału ludzkiego leżą w problemie tzw. niewyjaśnionej reszty w klasycznych modelach wzrostu gospodarczego. Okazuje się, że znacznej części wzrostu gospodarczego nie można wytłumaczyć wzrostem kapitału rzeczowego i siły roboczej. Pojawiły się zatem pytania: dlaczego dochód rośnie szybciej niż zasoby ziemi, godziny pracy, zasoby środków rzeczowych i technicznych? Dlaczego rosną płace realne i spada relacja kapitał rzeczowy do dochodu? W klasycznych teoriach wzrostu uzasadniano te zjawiska tym, iż rośnie efektywność pracy i występuje postęp techniczny. Powstaje zatem pytanie co to jest postęp techniczny i skąd się on bierze? Dlaczego kraje słabo rozwinięte nie potrafią absorbować nowoczesnych technologii i efektywnie ich wykorzystywać, dlaczego nie potrafią wykorzystać kredytów finansujących majątek trwały?

Przytoczone tutaj pytania znajdują odpowiedź w teoretycznej argumentacji odwołującej się do poziomu inwestycji w człowieka i zakumulowanego zasobu kapitału ludzkiego.

W przeciwieństwie do tradycyjnych modeli wzrostu gospodarczego, gdzie postęp techniczny był niewytłumaczalną resztą współczesne teorie wzrostu gospodarczego podkreślają rolę krajowych zasobów wiedzy i kapitału ludzkiego oraz współzależności zachodzących między nimi a globalnymi zasobami wiedzy. Wzrost gospodarczy częściowo jest dzisiaj tłumaczony poprzez proces doganiania lidera technologicznego (zamykanie luki technologicznej). W typowych modelach dyfuzji wiedzy technicznej stopa wzrostu gospodarczego kraju zapóźnionego zależy od rozmiarów i szybkości adaptacji i implementacji nowej wiedzy używanej przez liderów technologicznych.

Oprócz kapitału rzeczowego pojawia się kapitał ludzki, który obok parametru ilościowego w postaci siły roboczej generuje nową zmienną określającą jakość czynnika pracy. Dynamika w takim modelu nie wynika jedynie z dynamiki kapitału rzeczowego przypadającego na jednostkę pracy, ale również przypadającego na nią zasobu kapitału ludzkiego. Zwiększenie udziału kapitału w produkcji ma swoje odzwierciedlenie w fakcie, iż umiarkowana zmiana zasobów kapitału rzeczowego i ludzkiego może prowadzić do dużych zmian w produkcji. Modele te okazały się o wiele lepsze w objaśnianiu zróżnicowania w bogactwie między społeczeństwami.

W modelach tych stopy akumulacji wiedzy technicznej (model Romera) lub kapitału ludzkiego (model Lucasa) wynikają z celowych inwestycji w te sfery. Jednocześnie odchodzą od charakterystycznych dla ekonomii neoklasycznej statycznych efektów skali funkcji produkcji. Uwzględnia się w nich występowanie pozytywnych efektów zewnętrznych związanych z wykorzystaniem wiedzy i postępu technicznego czy kapitału. Inwestycje w kapitał rzeczowy i ludzki prowadzą przy tym założeniu do wzrostu produktywności. Jeśli efekty zewnętrzne są na tyle silne by zneutralizować działanie malejących przychodów, to współzależności zachodzące między wiedzą a inwestycjami mogą pozytywnie wpływać na wzrost gospodarczy. Jednakże trwałe podniesienie stopy wzrostu gospodarczego musi być związane ze zmianą preferencji stopy oszczędności/inwestycji w czasie, bez której kraje o niskich zasobach kapitału ludzkiego i rzeczowego nie będą w stanie dogonić gospodarek bardziej rozwiniętych, charakteryzujących się obfitymi zasobami kapitału ludzkiego.

W modelu Nelsona i Phelps'a wiodącym czynnikiem określającym szybkość adaptacji nowej wiedzy w gospodarce dynamicznej,

dostosowującej się zmian, gdzie zachodzi postęp techniczny jest kapitał ludzki oraz wielkość luki technologicznej. Między momentem kreacji nowej wiedzy, a jej implementacją upływa czas, który w istocie jest luką technologiczną między technologią najlepszą stosowaną w praktyce a technologią teoretycznie dostępną. Luka technologiczna zmniejsza się wraz ze wzrostem kwalifikacji kapitału ludzkiego. Efekty malejącej krańcowej produktywności nakładów na zasoby kapitału ludzkiego zostają zneutralizowane w sytuacji, gdy poziom wiedzy teoretycznie dostępnej rośnie. Im szybszy światowy postęp techniczny, tym większe korzyści czerpie gospodarka oparta na imporcie wiedzy ze wzrostu nakładów na czynnik ludzki. Tempo wdrażanych technologii zależy również od rozmiarów luki. Wraz z zmniejszaniem się luki spadają korzyści z zastosowania nowych technologii, co osłabia zachęty do ich stosowania. Tempo implementacji nowej wiedzy jest rosnącą funkcją kwalifikacji i proporcjonalnie zmniejsza się wraz ze zmniejszaniem się luki. Z chwilą wyczerpywania się rezerw kapitału ludzkiego adaptacja wiedzy teoretycznie dostępnej osiąga dynamikę światowego postępu technicznego. Wzrost jakości kapitału ludzkiego skraca czas między kreacją wiedzy a jej implementacją, ale po osiągnięciu nowego punktu równowagi tempo adaptacji nowych technologii jest dalej ograniczane przez prędkość ich kreacji. W rzeczywistości tempo tworzenia nie pozostaje stałe, gdyż występuje zjawisko zwrotnego oddziaływania procesu wdrażania nowych rozwiązań do praktyki na samą kreację technik wcześniej nieznanych. Dynamika kreacji nowej wiedzy zależy od tego, w jaki sposób jest wykorzystywany zasób istniejącej wiedzy, z czego wynika, że ta szybkość jest funkcją tempa wzrostu inwestycji w kapitał ludzki. Produktywność kapitału ludzkiego jest tym większa im większe jest autonomiczne tempo wzrostu wiedzy teoretycznie dostępnej. Pozytywne oddziaływanie kapitału ludzkiego na wzrost produkcji jest tym większe im większa jest dynamika inwestycji w kapitał ludzki. Podniesienie poziomu kapitału ludzkiego z jednej strony zmniejsza lukę technologiczną, a z drugiej strony podnosi zdolność do pracy siły roboczej. Można więc wyprowadzić wniosek, że podniesienie jakości kapitału ludzkiego wywołuje sprzężenie kumulacyjne, w wyniku którego produktywność kapitału ludzkiego nie spada w miarę nasycania gospodarki tym rodzajem kapitału.

Pojęcie i istota kapitału ludzkiego

**Ekonomiczne aspekty życia człowieka dotyczą szerszego obszaru niż tylko działalności gospodarczej rozumianej jako produkcja i podział wytworzonego produktu z nacelną w nich sferą konsumpcji. Badacze kapitału ludzkiego twierdzili, że fenomen człowieka nie ogranicza się tylko do zewnętrznych przejawów jego działalności i funkcjonowania w gospodarce, ale dotyczy również faktu, iż ludzie gromadzą w sobie kapitał lub że sami sobą stanowią kapitał.**

Pojęcie kapitału ludzkiego jest w literaturze przedmiotu często nieprecyzyjnie sformułowane. Jedni mówią o życiu ludzkim jako kapitale, inni używają pojęcia kapitału ucieleśnionego w człowieku lub zasobu kapitału, jaki stanowią ludzie ze swoimi umiejętnościami i zdrowiem. Jeszcze inni mówią o zdrowiu, wiedzy umiejętnościach jako poszczególnych rodzajach kapitału, które mogą zawierać się w danej populacji ludzi.

Jeśli kapitał ludzki stanowi wartość, którą wytwarza się i dodaje do życia ludzkiego, to zasób kapitału ludzkiego może być mniejszy lub większy niż zasoby demograficzne danego społeczeństwa. Kapitał ludzki nie zmienia się zatem w tempie zmian populacji demograficznej i nie jest dany genetycznie tej społeczności. Nie ma społeczeństw bardziej i mniej utalentowanych czy zdrowych.

Słusznie zauważa noblista T. W. Schultz że „zasoby ludzkie posiadają nie tylko ilościowe, ale i jakościowe aspekty. Liczba ludności, proporcje jej rozdziału jak też godziny pracy stanowią ważne ilościowo charakterystyki. Ale by uczynić mój cel znaczącym pomijam je i rozpatruję komponenty tj. umiejętności, wiedzę i podobne atrybuty, które określają ludzkie możliwości wykonywania pracy użytecznej”. Kapitał ludzki jest zatem zasobem, który jest jednocześnie źródłem przyszłej satysfakcji, zarobków, renty, czy ogólnie usług o jakiejś wartości. Jest jednocześnie nierozzerwalną częścią człowieka. Nie można oddzielić go od jego nośnika, ciała ludzkiego. Niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności, czy to produkcyjnej czy konsumpcyjnej kapitał jest w człowieku. Ta cecha stanowi istotną odrębność sposobu, w jaki funkcjonuje kapitał ludzki od sposobu funkcjonowania kapitału rzeczowego. Tylko ten ostatni może być przedmiotem obrotu na rynku i zmieniać właściciela.

Dlatego powyższe tezy prowadzą do wyłonienia się całościowej teorii kapitału zawierającego niejednorodny kapitał: rzeczowy i ludzki.



W literaturze przedmiotu zarysowały się dwa główne podejścia. Jedno z nich traktuje człowieka jako kapitał przynoszący rentę w przyszłości równą płacy będącą podstawą szacowania jego wartości (W. Petty). Drugie natomiast podkreśla, że kapitałem są nagromadzone w człowieku umiejętności, wiedza, zdolności, zdrowie i energia będące efektem określonych nakładów. Nagromadzone zasoby dla jednych stanowią kapitał materialny (A. Smith), a dla innych kapitał niematerialny (Say).

W pierwszym nurcie człowieka nazywano kapitałem trwałym, gdyż podobnie jak na kapitał tak na człowieka ponosi się wydatki, a z nich pochodzi zdolność świadczenia usług, którymi spłaca się te wydatki z zyskiem. Twórca tej koncepcji W. Petty stwierdził, że wartość ludzi przewyższa o ponad 70% wartość majątku Anglii i w związku z tym uznał iż: „można obliczyć starty jakich doznaje Anglia w wyniku epidemii, wojen i wysyłania ludzi za granicę do służby innym władcom”. Rozważania Petty’ego podchwycili późniejsi ekonomiści, min. J. McCulloch, H. Macelod, N.Senior, V. Pareto, J. Nicholson, I. Fisher, H. von Thunen.

Odmienne postrzega człowieka Adam Smith, przedstawiciel drugiego podejścia, który włącza do kategorii kapitału trwałego nagromadzone umiejętności ludzi. Zarówno Petty jak i Smith uważali, że podstawą bogactwa jest praca, a podstawą zwiększenia ilości pracy jest akumulacja kapitału. Jednakże Smith oddzielnie traktuje człowieka i jego umiejętności. Tylko te ostatnie stanowią dla Smitha kapitał trwały. Kontynuatorami Smitha są min. J.R. Walsh, G. Becker, T.W. Schultz.

Pomostem między obydwoma stanowiskami jest swoiste pojmowanie kapitału ludzkiego przez I. Fishera. „Jeśli uznajemy, że kapitałem ludzkim jest zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, sił i energii zawartych w człowieku i poszczególne elementy tego kapitału można pomnażać w drodze inwestycji w człowieka i jeśli uznajemy, że wartość tak nagromadzonego kapitału można oszacować, to nie znaczy, że taki kapitał posiada jakiś niezależny byt od człowieka, a więc, że istnieją wiedza i umiejętności bez człowieka. I wiedza i umiejętności i energia istnieją o tyle, o ile są one ucieleśnione w żywym człowieku, ich nosicielu i nie można oddzielić kapitału ludzkiego od jego właściciela”.

Kolejnym podejściem, będącym pomostem między Pettym a Smithem jest stanowisko J.B. Saya. Podkreślane przez tego ostatniego poszczególne

elementy procesu produkcji przypominają współcześnie podkreślane czynniki produkcji. Sformułowany przez niego ciąg logiczny: nauka – organizacja – wykonawstwo - zastosowanie biorą swój początek z twierdzenia, że praca jest produkcyjna, gdy przynosi jakiś efekt nawet niematerialny. Say zalicza talenty i nabyte zdolności do bogactwa narodowego jako część niematerialnych funduszy przemysłowych obok materialnych funduszy ziemskich i kapitałowych.

Przy tej okazji nie sposób pominąć definicji F. Lista, według którego nagromadzone umiejętności i zdolności ludzi są najpoważniejszym składnikiem narodowego zasobu kapitału. Przyznaje on wiedzy i umiejętnościom centralne miejsce w procesie narodowego wytwarzania i rozszerza pojęcie kapitału na całość stosunków intelektualnych. Wydaje się, że centralne umiejscowienie kapitału ludzkiego w objaśnianiu pozycji i zdolności konkurencyjnych gospodarek w międzynarodowym podziale pracy sprawia, że można Lista zaliczyć do głównych twórców współczesnej teorii kapitału ludzkiego.

#### Produkcja i akumulacja kapitału ludzkiego

Zasób kapitału ludzkiego nie jest dany raz na zawsze danej społeczności, gospodarce, przedsiębiorstwu. Można go powiększać w drodze inwestycji w człowieka, czyli takiej działalności która wpływa na przyszły pieniężny i fizyczny dochód przez powiększenie w ludziach zasobów. Z pojęciem inwestycji związany jest problem pojmowania działań, które podnoszą ludzkie zasoby. W literaturze przedmiotu panuje zgoda co do następujących kategorii działań, które można nazwać inwestycjami w człowieka:

- kształcenie szkolne różnego szczebla oraz szkolenia w czasie pracy, w wyniku których powstają zawodowe umiejętności, które zdyskontowane w czasie przynoszą zysk, co przypomina kapitał,
- ochrona szeroko pojętego zdrowia, która kształtuje witalność, siłę i długość życia ludzkiego i w efekcie określa zdolność do pracy
- poprawa wyżywienia, jako aspekt jakościowy kapitału ludzkiego podnoszący możliwości produkcyjne siły roboczej, poprawiający stan zdrowia i obniżający stopę śmiertelności.

Powyższa koncepcja inwestycji w człowieka z jej poszczególnymi elementami może przez niektórych ekonomistów być błędnie postrzegana jako pomieszanie pojęć inwestycji i konsumpcji. Również różnice w traktowaniu kapitału ludzkiego w przeszłości i dzisiaj wynikają z odmiennego pojmowania tych kategorii. Wydatki na usługi społeczne tj. ochrona zdrowia, edukacja traktowane były jak konsumpcja. Zresztą dzisiaj w wielu rocznikach statystycznych nadal poszczególne elementy zaliczane przeze mnie do kategorii inwestycji traktuje się jak konsumpcję. Konsumpcja to przecież nakłady bieżące czynników produkcji spożytkowane w sferze produkcji materialnej, które można podzielić na konsumpcję ludności (indywidualną i zbiorową) i konsumpcję przemysłową. W krajach słabo rozwiniętych wyżywienie czy opieka medyczna mają atrybut środków produkcji, podczas gdy w krajach wysoko rozwiniętych dodatkowe wyżywienie, wykształcenie czy opieka zdrowotna w miarę jak społeczeństwo jest zdrowsze i bogatsze wydaje się być konsumpcją. Dlatego niezbędne jest dokonanie pewnego założenia. Istotą klasyfikacji tychże działań, dla jednych konsumpcyjnych, dla innych inwestycji jest skutek, jaki one przynoszą. Otóż jeśli działalność taka niesie ze sobą wzrost produktywności czynnika ludzkiego, to nakłady te stanowią inwestycje, natomiast gdy ich efektem jest wzrost przyjemności i użyteczności jako celu ostatecznego, wtedy stanowią konsumpcję. Przy takim założeniu możliwe staje się objaśnianie przy użyciu narzędzi

ekonomicznych procesów społecznych i gospodarczych zachodzących w otaczającej nas rzeczywistości przez teoretyków kapitału ludzkiego. Argumentem przemawiającym za prawidłowością powyższego założenia jest fakt, iż zaliczenie zasobów ludzkich do produktu inwestycji włącza automatycznie w obszar analizy ekonomicznej tę część spożycia, której efektem jest nie tyle osiągnięcie bieżącego zadowolenia, czemu służy konsumpcja, ile pomnożenie zdolności do pracy z myślą o przyszłym, zyskownym wykorzystaniu jej efektów.

Uzasadnieniem mierzenia ekonomicznej wartości zasobów ludzkich jest min. możliwość określenia pieniężnej wartości pracującego do kompensaty szkód ponoszonych z tytułu braku lub ograniczonej jego zdolności do pracy, a także precyzyjnego objaśniania wzrostu gospodarek i przedsiębiorstw. Powyższe cele przyświecały wielu badaczom na przełomie lat 60. i 70., którzy starali się rozwiązać problem zarówno ilości, jak i jakości pracy i kapitału. W literaturze możemy spotkać dwa główne sposoby pomiaru rachunku kapitału ludzkiego:

1. metody oparte na kapitalizacji strumienia oczekiwanych dochodów jako miary wartości kapitału, który je przynosi. Dyskontowanie wartości oczekiwanych dochodów przybiera najczęściej postać płacy oraz usług w sektorze rynkowym i pozarynkowym. Są to metody używane w oparciu o koncepcję człowieka jako kapitału albo jego umiejętności jako kapitału.
2. metody odwołujące się do nakładów na produkcję, które w uproszczeniu można sprowadzić albo do kosztów ponoszonych na kształcenie umiejętności i zdolności do pracy, albo do kosztów z tytułu braku lub ograniczonej zdolności do pracy.

**Akumulacja kapitału ludzkiego jest wypadkową dwóch procesów. Z jednej strony dokonuje się w drodze nakładów inwestycji w kapitał ludzki, których efekt jest magazynowany w człowieku. Z drugiej strony podlega pomniejszeniu w wyniku skomplikowanego i wielowątkowego procesu deprecjacji, którego jednym z przykładów jest przedmiot tejże konferencji, mianowicie mobbing.**

Proces akumulacji kapitału ludzkiego może być rozpatrywany na trzech następujących poziomach:

- jednostki inwestujące w siebie,

- przedsiębiorstwa dostrzegającego lub nie interes w podnoszeniu jakości zatrudnianych w niej pracowników,
- gospodarki narodowej będącej zarówno centrum oddziaływującym na procesy społeczno-gospodarcze jak również osiagającej pewien poziom konkurencyjności i rozwoju dzięki procesowi akumulacji.

Racjonalna strategia produkcji i gromadzenia kapitału ludzkiego zależy więc od poziomu, na którym prowadzi się analizę. Różnice w treści problematyki produkcji i alokacji kapitału ludzkiego między skalą mikroekonomiczną a makroekonomiczną rzutują na następujące kwestie: celu i przebiegu funkcji produkcji kapitału ludzkiego jako dobra trwałego oraz jego deprecjacji. Ujęcie mikroekonomiczne pomimo uznawania, że kapitał ludzki jest trwały charakteryzuje się skończonym horyzontem czasowym wyznaczonym albo przez śmierć albo przez moment zaprzestania zarabkowania. Oczywiście należy przy tym pamiętać, że istnieją już modele międzygeneracyjnych (dynastycznych) nakładających się preferencji. W ujęciu makroekonomicznym kapitał ludzki nie znika, gdyż jest reprodukowany w nowych pokoleniach. Dlatego w skali makroekonomicznej proces akumulacji ma charakter nieskończonego strumienia, gdzie nakłady kapitału powiększające zasób nakładają się na proces jego deprecjacji i zużycia. Dlatego oddzielnego postawienia wymaga problem deprecjacji kapitału ludzkiego na poziomie makroekonomicznym.

Rachunek akumulacji zasobów ludzkich obejmuje tworzenie kapitału ludzkiego i jego deprecjację. Tworzenie wynika ze zmian demograficznych oraz z przyrostu dochodów na przestrzeni życia z tytułu wykształcenia. Deprecjacja jest rezultatem naturalnych procesów takich jak: starzenie się i wymieranie oraz efektów innych działań na przykład emigracji czy mobbingu. Różnica między tworzeniem brutto a deprecjacją stanowi wytworzony kapitał ludzki netto. Miarą inwestycji w człowieka są nie tylko wydatki osobowe i rzeczowe, ale również utracone zarobki i zyski. Dla społeczeństwa lub firmy straconym zarobkiem nie jest równowartość płacy niezarobionej przez producenta kapitału ludzkiego, ale dochód narodowy i dochód przedsiębiorstwa, jaki zostałby wytworzony, gdyby kapitał ludzki był zatrudniony.

W przypadku kapitału ludzkiego mamy do czynienia ze zjawiskiem analogicznym do zachodzącego po stronie kapitału rzeczowego zwanego zużyciem moralnym lub ekonomicznym. Ma ono miejsce, gdy technicznie sprawne urządzenia tracą swoje własności użytkowe w wyniku działania

procesów społeczno-gospodarczych różnej natury. W efekcie zużycia moralnego istniejący majątek traci na wartości, a ostatecznie może być wycofany z produkcji mimo technicznej sprawności. Tak jak proces deprecjacji kapitału rzeczowego, tak proces deprecjacji kapitału ludzkiego mają charakter względny. Możemy go dostrzec, gdy rozpatrujemy zasób kapitału ludzkiego w szerszym kontekście zjawisk społeczno-gospodarczych zarówno w kategoriach wewnętrznych danej gospodarki czy przedsiębiorstwa, jak również w kategoriach globalnych rozpatrując miejsce danej gospodarki lub firmy w otoczeniu międzynarodowym. Zatem można mówić o deprecjacji kapitału ludzkiego w stosunku do ogólnego postępu gospodarczego kraju lub firmy i wtedy mamy do czynienia z deprecjacją kapitału ludzkiego ze względu na postęp jakości dokonujący się w nim samym. Rozmiary deprecjacji może również obrazować stosunek dynamiki inwestycji w kapitał ludzki w danej gospodarce czy firmie do dynamiki analogicznych nakładów w innej gospodarce czy firmie. W takiej sytuacji można twierdzić o narastaniu lub nie luki między badanymi podmiotami.

Utrzymywanie się długookresowej tendencji względnej deprecjacji kapitału ludzkiego decyduje o pogorszeniu pozycji konkurencyjnej danej gospodarki i przedsiębiorstwa w skali międzynarodowej. Kraje i firmy coraz mniej zasobne w kapitał ludzki przegrywają w globalnym wyścigu konkurencyjności.

#### Zakończenie

Moje rozważania chciałabym zakończyć optymistycznym wątkiem. Teoria kapitału ludzkiego nie skazuje żadnego narodu, jego gospodarki i przedsiębiorstw na przegraną. Do czasów pojawienia się tego nurtu w ekonomii społeczeństwa cierpiące na niedostatek tradycyjnie pojmowanych czynników produkcji tj. ziemia, dostęp do morza czy liczba ludności były na starcie na przegranej pozycji. Teoria kapitału ludzkiego dowodzi, że osiągnięcie wysokiej pozycji w międzynarodowym podziale pracy jest kwestią wyboru.