

# Rozdział 1

## Kapitał ludzki – ustalenia terminologiczne

### 1.1. Kapitał ludzki w teoriach ekonomicznych

Wśród wielu problemów badawczych, które współcześnie formułowane są w obrębie teorii ekonomii, poczesne miejsce zajmuje problematyka perspektyw rozwoju kapitału ludzkiego, który najogólniej rozumiany jest jako wiedza i umiejętności tkwiące w ludziach. Powszechnie przyjmuje się, że kapitał ludzki jest jednym z najważniejszych (jeżeli nie najważniejszym) czynników determinujących wzrost gospodarczy, a inwestycje służące powiększaniu tego kapitału w istotnym stopniu determinują przewagę konkurencyjną poszczególnych krajów w wymianie międzynarodowej [Miś, 2007].

Teorię kapitału ludzkiego wprowadziły do dyskursu ekonomicznego prace Theodora W. Schultza [1961] i Gary'ego S. Beckera [1962]<sup>1</sup>. Nie oznacza to, że wcześniej w ramach ekonomii nie zajmowano się problematyką ludzkich zdolności i wiedzy, ale problematyka umiejętności człowieka lub jego samego jako kapitału była najczęściej traktowana jako wtórna lub podporządkowana innym kwestiom ekonomicznym, np. rolnictwu czy produkcji przemysłowej [Wronowska, 2012]. Jak podaje G. Wronowska [2012], początków wyodrębnienia kapitału ludzkiego można szukać już w starożytności w poglądach Ksenofonta z Aten (ok. 430–355 p.n.e), Katona z Kartaginy (ok. 234–149 p.n.e), M.T. Warrona z Rzymu (ok. 116–27 p.n.e). Historia rozwoju myśli ekonomicznej dostarcza szeregu dowodów na to, że przedstawiciele różnych kierunków i szkół ekonomicznych dostrzegali rangę czynnika ludzkiego i jego kwalifikacji wśród czynników determinujących wzrost gospodarczy<sup>2</sup>. Pojawienie się kapitału ludzkiego jako kategorii ekonomicznej na początku lat 60. XX wieku było pokłosiem coraz powszechniej dostrzeganej nieadekwatności tradycyjnej koncepcji kapitału. Analizy wzrostu gospodarczego oparte na klasycznych czynnikach wzrostu, tj.

---

<sup>1</sup> Nowy nurt badań nad kapitałem ludzkim wiąże się z neoklasyczną teorią wzrostu oraz teorią wzrostu endogenicznego. Istotny wkład w badania nad kapitałem ludzkim jako czynnikiem wzrostu gospodarczego wnieśli także N.G. Mankiw, D. Romer i D.N. Weil [1992], którzy uwzględnili proces akumulacji kapitału ludzkiego w neoklasycznym modelu wzrostu Solowa. Kapitał ludzki rozumiełi jako „argument funkcji produkcji”, który jest produkowany z zastosowaniem tej samej technologii co kapitał fizyczny i dobra konsumpcyjne i ma tę samą stopę deprecjacji co kapitał fizyczny, a kryją się pod tym pojęciem zdolności zdobywane w procesie edukacji.

<sup>2</sup> Np. prace W. Petty'ego z XVII wieku i A. Smitha z XVIII wieku; prace przedstawicieli ekonomii neoklasycznej J.S. Milla i A. Marshala; publikacje K. Marksa czy prace polskich uczonych, W. Surowieckiego (1769–1823) i F. Skarbka (1792–1866).

przyroście kapitału rzeczowego, przepływie kapitału obrotowego czy przepływie siły roboczej, okazały się niekompletne i nie dawały możliwości pełnego wyjaśnienia analizowanego zjawiska [Wronowska, 2012]. Zapotrzebowanie na znalezienie nowego czynnika produkcji, który obok tradycyjnych czynników odpowiada za wzrost gospodarczy, zostało zrealizowane przez wprowadzenie pojęcia kapitału ludzkiego. Autorstwo tej kategorii przypisywane jest G.S. Beckerowi (Nagroda Nobla w 1992 roku), J. Mincerowi i T.W. Schultzowi. Autorem tym zawdzięczamy zarówno zdefiniowanie tego pojęcia, jak i wprowadzenie pojęcia inwestowania w kapitał ludzki.

Pierwsze definicje kapitału ludzkiego odnosiły się do przymiotów ludzkich, które miały w sposób bezpośredni oddziaływać na pracę człowieka, umożliwiając mu jednocześnie osiąganie odpowiednio wysokich, a więc satysfakcjonujących dochodów. Zdaniem J. Mincera kapitał ludzki to umiejętności i doświadczenie pracownika. Wprowadził on pojęcie inwestowania w kapitał ludzki rozumiane jako proces uczenia się – najpierw w szkole, czyli uczestnicząc w edukacji formalnej, a później przez zdobywanie doświadczenia zawodowego [Cichy, Malaga, 2007]. J. Mincer jest również twórcą modelu opisującego wpływ inwestycji w kapitał ludzki na rozkład dochodów. W ramach tego modelu kapitał ludzki rozumiany jest jako suma wiedzy zdobywanej w szkole, a następnie w trakcie wykonywania pracy. Jest on mierzony długością okresu edukacji formalnej oraz wiekiem, który odzwierciedla doświadczenie poszczególnych jednostek. Była to jedna z pierwszych definicji kapitału ludzkiego, w której wyraźnie wskazano na jego składowe i odniesiono ją do sytuacji pracownika. Prace kolejnych badaczy przyniosły następujące definicje [Jabłoński, 2016]:

- kapitał ludzki to pewien rodzaj atrybutu (*property*), zdolności wytwórcze ludzi [Schultz, 1961],

- to atrybuty nagromadzonej jakości populacji, które są wartościowe i mogą zostać zwiększone przez odpowiednie inwestycje [Schultz, 1961].

Zdaniem T.W. Schultza jest oczywiste, że ludzie nabywają określone zdolności i wiedzę, ale nie oznacza to, iż wszystkie nabyte zdolności i wiedza mogą być uważane za formę kapitału. Należy mieć świadomość tego, że nie cała wiedza i nie wszystkie nabyte i rozwinięte przez jednostkę umiejętności w takim samym stopniu mogą zostać skapitalizowane, tzn. przyczynić się do wzrostu zarobków. Badacz ten 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, a także szkolenia i nabywanie doświadczenia w pracy. Schultz podkreślał również, że inwestycje w kapitał ludzki są główną przyczyną wzrostu realnych zarobków na osobę [Cichy, Malaga, 2007].

Kolejne definicje zostały sformułowane przez G.S. Beckera [Jabłoński, 2016] i brzmią następująco:

- kapitał ludzki to nagromadzone w ludziach zasoby, które wpływają na przyszłe dochody realne [Becker, 1962].

- kapitał ludzki to wiedza, informacje, poglądy, umiejętności oraz zdrowie jednostek [Becker, 1993].

Zdaniem G.S. Beckera każdy człowiek wyposażony jest przez naturę, wychowanie i wykształcenie w określone kwalifikacje, które rosną wraz ze wzro-

stem nakładów na wykształcenie formalne. Ekonomista ten wprowadził pojęcie inwestowania w kapitał ludzki jako formę alokacji zasobów, która wpływa na przyszłe realne dochody. Alokacją zasobów, według Beckera, jest szkolnictwo, zdobywanie doświadczenia w pracy, opieka medyczna, a także zdobywanie informacji na temat funkcjonowania systemu gospodarczego. Wymienione sposoby inwestowania w kapitał ludzki różnią się pod względem ich wpływu na zarobki i konsumpcję. Wszystkie jednak podnoszą fizyczne i psychiczne zdolności ludzi, zwiększając w ten sposób ich rzeczywiste dochody [Kotarski, 2013].

Na podstawie zaprezentowanych definicji można wskazać, że kapitał ludzki jest atrybutem jednostki ludzkiej, a jednocześnie przekłada się na charakterystykę społeczeństw lub narodów. Kapitał ludzki obejmuje wiedzę, umiejętności, kwalifikacje istotne w działalności gospodarczej, a także zdrowie, które wpływa na produktywność człowieka. Można więc, za S.R. Domańskim [1993, s. 19], przyjąć, że kapitał ludzki to „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii vitalnej zawarty w społeczeństwie. Zasób ten jest dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale można go powiększać drogą inwestycji zwanych inwestycjami w człowieka: w ludzi, w kapitał ludzki, w ludzkie życie”. Jest on ucieleśnionym w ludziach zasobem, który jest źródłem satysfakcji, zarobków, czy też ogólnie usług o pewnej wartości. Co ważne, zasób ten nie pozostaje na tym samym poziomie w trakcie całego życia ludzkiego, ale można go gromadzić i powiększać. Należy więc przyjąć, że kapitał ludzki to jest coś, co się tworzy, a przez to tworzenie wzbogaca on życie ludzkie. Kapitał ten można pomnażać i udoskonalać, a jednocześnie może on ulegać deprecjacji w czasie.

Inwestowanie w kapitał ludzki jest kluczowym punktem rozważań M. Blauga, który wskazał, że koncepcja kapitału ludzkiego to idea, że ludzie w różny sposób wydają na siebie pieniądze, mając na uwadze nie tylko swoje bieżące przyjemności, ale również przyszłe zyski o charakterze pieniężnym i pozapieniężnym [Makuch, 2009].

Współcześnie kapitał ludzki definiowany jest jako „wiedza, umiejętności, zdolności i inne przymioty jednostki ludzkiej, które są istotne w aktywności ekonomicznej” [OECD, 1998, za: Czajkowski, 2012] lub jako „wiedza, umiejętności, zdolności i inne przymioty jednostki ludzkiej, które umożliwiają wytwarzanie osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu” [OECD, 2001, za: Czajkowski, 2012]. Według J. Grodzickiego [2003] kapitał ludzki *sensu largo* to ogół walorów ludzkich będących efektem procesu adaptacji środowiskowej jednostki i jej cech własnych oraz procesu kształcenia w systemie oświatowym. Kapitał ludzki *sensu stricto* oznacza wartości wynikające z sumy nakładów na kształcenie jednostek składające się łącznie na potencjał edukacyjny społeczeństwa. Zdaniem W. Florczaka [2007, s. 651–673] na kapitał ludzki (szeroko rozumiany) składają się wszystkie cechy psychofizyczne jednostki, takie jak posiadane wrodzone zdolności, zasób wiedzy, poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe, stan zdrowia, poziom kulturalny, aktywność społeczno-ekonomiczna, światopogląd itp., które wpływają bezpośrednio lub pośrednio na wydajność pracy i które są nierozzerwalnie związane z człowiekiem jako nośnikiem tych wartości.

Wielość i różnorodność definicji kapitału ludzkiego stwarzają trudność w prowadzeniu badań w tym obszarze. Oprócz tego wskazuje się na inne po-

znawcze problemy kapitału ludzkiego, którymi są: różnorodność poziomów rozpatrywania kapitału ludzkiego (poziom makroekonomiczny: społeczeństwo, naród; poziom mikroekonomiczny, w którym analizy mogą być prowadzone w odniesieniu do jednostki, grupy, zespołu, organizacji); brak jednoznacznej listy elementów strukturalnych kapitału ludzkiego. Pomiar zasobu kapitału ludzkiego pomimo dostępności odpowiednich modeli teoretycznych również pociąga za sobą wiele problemów ze względu na niedostępność dostatecznie szczegółowych danych, niewidencjonowanie pewnych obszarów aktywności ekonomicznej przez państwowe urzędy statystyczne lub zbyt krótkie szeregi czasowe [Czajkowski, 2012].

Pomimo tych trudności prowadzone są badania, których celem najogólniej jest szacowanie kapitału ludzkiego. Można tutaj wyodrębnić dwa podstawowe podejścia do problemu. W podejściu pierwszym – retrospektywnym, dąży się do ustalenia „kosztu wytworzenia” kapitału ludzkiego, który, zależnie od badania, może obejmować wydatki na utrzymanie, opiekę zdrowotną i kształcenie bądź koncentrować się wyłącznie na nakładach na edukację. W podejściu drugim – prospektywnym, szacunek zasobu kapitału ludzkiego opiera się na zdyskontowanym strumieniu przyszłych przychodów pracowników danej gospodarki. Oba te podejścia są dobrze ugruntowane w teorii mikroekonomii. Trzecie podejście, które miałyby być antidotum na brak możliwości zastosowania poprzednio opisanych dwóch podejść<sup>3</sup>, opierało się na poziomie wykształcenia. Powszechnie dostępne statystyki dotyczące poziomu alfabetyzacji, poziomu scholaryzacji, odsetka przerwań kształcenia, odsetka powtarzania roku nauki, przeciętnego czasu nauki oraz wyniki testów weryfikujących umiejętności (PISA) były i są dostępne dla wielu krajów. Umożliwia to przeprowadzanie zarówno analiz porównawczych, jak i analiz trendów oraz estymację modeli ekonometrycznych, wykorzystujących odpowiednie szeregi czasowe. Ostatnim z podejść były indeksy konstruowane na podstawie miar edukacyjnych, demograficznych i danych szczegółowych z rynku pracy [Czajkowski, 2012].

Do charakterystycznych cech kapitału ludzkiego należy jego odmiennosc od kapitału rzeczowego, która się wyraża tym, że jest on niezbywalny. Oznacza to, że nie może być przesuwany między jednostkami, opierając się na transakcjach rynkowych. Kapitał ludzki jednostki to jej kompetencje, czyli wiedza, chęci i umiejętności, zdolności do wykorzystywania kapitału strukturalnego, zdolności komunikacyjne, doświadczenie i poziom edukacji. Korzystanie z nich przez otoczenie uzależnione jest od decyzji osoby, na ile chce ona wykorzystywać je w swoim funkcjonowaniu i jak postrzega opłacalność angażowania swojego potencjału na przykład w działania biznesowe. Nie oznacza to, że zawsze tylko racjonalna kalkulacja zysków i strat leży u podstaw uczestniczenia jednostki w przedsięwzięciu, w które angażuje ona swój kapitał ludzki. Wiele działań podejmowanych przez ludzi ma charakter altruistycznego dzielenia się wiedzą czy umiejętnościami w celu zbudowania i podtrzymania relacji z innymi opartych na zaufaniu. W ten sposób zakres indywidualnego kapitału ludzkiego poszerza się o relacje, jednocześnie ułatwiając ich inicjowanie i podtrzymywanie. Mechanizm sprzężeń zwrotnych sprawia, że relacje stają się źródłem do-

<sup>3</sup> Niemożność ta wynika z braku odpowiednich danych.

świadczenia, które wpływa na proces gromadzenia jednostkowego kapitału ludzkiego.

Dla prowadzonych w dalszej części książki rozważań istotne jest to, że ludzie w różnym zakresie mogą decydować o poszerzaniu swojego kapitału ludzkiego. Szczególnie dotyczy to wczesnych etapów życia jednostki, kiedy rodzice, inni członkowie rodziny, nauczyciele, instytucje edukacyjne podejmują decyzje o ilości i rodzajach inwestycji w kapitał ludzki dzieci i młodzieży. Prowadzi to do tego, że kapitał ludzki osoby dorosłej w dużej mierze zależy od środowiska, w którym dorastała i nabywała swój kapitał ludzki. Oczywiście nieuprawnione jest twierdzenie, że mamy tutaj do czynienia z determinizmem, ale proces gromadzenia kapitału ludzkiego człowieka w przyszłości wynika z decyzji podjętych w tym zakresie w przeszłości [Jabłoński, 2016]. Dlatego inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego, chociaż przynoszą odroczone efekty, powinny być podejmowane już na wczesnych etapach rozwoju dzieci zarówno przez osobiste, świadome i ukierunkowane zaangażowanie rodziców, jak i zapewnienie opieki instytucjonalnej, począwszy od opieki w żłobkach aż po umożliwienie podejmowania kształcenia na poziomie wyższym.

Analizy stanu i możliwości wzrostu kapitału ludzkiego mogą być realizowane na poziomie indywidualnym (mikro) i na poziomie społeczeństwa (makro). Przyjęcie optyki mikro ukierunkowuje uwagę na takie kwestie, jak: podejmowanie i kontynuowanie edukacji oraz osiągnięte wyniki, aspiracje edukacyjne i możliwości ich realizacji, podejmowanie szeroko rozumianych działań prorozwojowych przez jednostki. Analizy na poziomie makro łączą ze sobą politykę edukacyjną, politykę społeczną, politykę zdrowotną państwa, inicjatywy podejmowane przez instytucje lokalne zarówno samorządowe, jak i pozarządowe oraz dynamikę rozwoju gospodarczego, sytuację na rynku pracy, aktywność zawodową ludności i poziom zamożności społeczeństwa. Te dwa silnie ze sobą powiązane poziomy tworzą podstawy do oceny skuteczności aktywności społecznej i indywidualnej w zakresie aktualnego poziomu kapitału ludzkiego, jak i dają możliwość prognozowania jego wzrostu.

Przyjmuje się, że kapitał ludzki można gromadzić przez kształcenie formalne i nieformalne, samokształcenie, zdobywanie doświadczenia zawodowego, a także indywidualne kontakty międzyludzkie [Jabłoński, 2016]. Na szczególną rolę edukacji w gromadzeniu kapitału ludzkiego zwraca uwagę L. Zienkowski [2003], wprowadzając kategorię kapitału wiedzy jako synonimu kapitału ludzkiego, na który składa się nagromadzona wiedza naukowa (skumulowane wyniki B+R) oraz poziom wiedzy społeczeństwa, tzw. kapitał wykształcenia. Kapitał wykształcenia definiowany jest jako osiągnięty formalny poziom wykształcenia lub alfabetyzmu funkcjonalnego.

Wartość kapitału ludzkiego nie zmniejsza się w wyniku ekonomicznego wykorzystania. Cechą kapitału ludzkiego jest możliwość samoistnego wzrostu jego wartości, dzięki stałemu uczeniu się czy nabywaniu doświadczenia. Jest to jedyny rodzaj kapitału, który może dodawać wartości do siebie i przez siebie [Fitz-Enz, 2001].

Inwestycje w kapitał ludzki mogą prowadzić do odtworzenia zużytego fizycznie i moralnie kapitału (tzw. inwestycje restytucyjne); spowodować wzrost wolumenu tego kapitału i unowocześnienie jego struktury (tzw. inwestycje roz-

wojowe) oraz zapobiegać zużyciu kapitału ludzkiego zarówno przejściowemu, jak i całkowitemu (tzw. inwestycje zapobiegawcze) [Wronowska, 2012]. Rozpatrując rodzaj inwestycji w skali mikro, można przypuszczać, że na wczesnych etapach rozwoju jednostki inwestycje w jej indywidualny kapitał ludzki będą miały przede wszystkim charakter inwestycji rozwojowych. Wraz z dorastaniem, dojrzewaniem i wchodzeniem w nowe role (np. pracownika) inwestycje te będą musiały zostać uzupełnione inwestycjami zapobiegawczymi i restytucyjnymi. Można się również spodziewać, że racjonalny wybór typu inwestycji i planowe przesuwanie środków między poszczególnymi jej typami może prowadzić do efektów synergicznych, z korzyścią dla jednostki w postaci powiększonych zwrotów z tych inwestycji, ale również dla jej otoczenia w postaci np. wysokiej produktywności.

Inwestycje w kapitał ludzki przynoszą zarówno efekty ekonomiczne, jak i pozaekonomiczne. Skutki ekonomiczne widoczne są przede wszystkim w czasie, w którym jednostka funkcjonuje na rynku pracy, gdyż zwiększają one szanse człowieka na znalezienie pracy, a także zwiększają poziom wynagrodzeń i szansę rozwoju zawodowego. Przynoszą również korzyści dla przedsiębiorstw i innych organizacji (np. poziom kompetencji zatrudnionych, uczenie się i doskonalenie przez całe życie jako uwewnętrznione wartości, które wpływają na stałe podejmowanie działań prorozwojowych użytecznych w osiąganiu celów organizacji) oraz dla społeczeństwa (np. poziom innowacyjności gospodarki, wzrost jej konkurencyjności, wzrost PKB). Inwestowanie w ludzi umożliwia wykorzystanie postępu technicznego i dalszy postęp. Pozaekonomiczne skutki inwestycji w kapitał ludzki mogą dotyczyć korzyści indywidualnych niezwiązanych z działalnością produkcyjną i przejawiać się na przykład większym zadowoleniem z możliwości uczestnictwa w kulturze i odbioru sztuki, lepszym stanem zdrowia oraz wzrostem dobrostanu (*well being*) [Jabłoński, 2016]. Następstwami inwestowania w edukację są nie tylko korzyści dla jednostki, ale również pozytywne efekty dla jej przyszłych dzieci czy wspólnot sąsiedzkich. Rozgraniczenie skutków ekonomicznych i pozaekonomicznych należy traktować jako zabieg czysto porządkujący; w rzeczywistości skutki te zazębiają się i wzajemnie wzmacniają. Na przykład osoby zdrowsze i sprawniejsze łatwiej przyswajają nową wiedzę i umiejętności, które później mogą wykorzystać w życiu zawodowym. Osiągane zyski mogą być przeznaczone na dalsze działania zwiększające poziom własnego kapitału ludzkiego, np. nabywanie i konsumowanie lepszej jakościowo żywności, profilaktykę zdrowotną, podejmowanie aktywności prorozwojowej, poszerzanie możliwości wykorzystania czasu wolnego na aktywności pozwalające na regenerację sił. Możliwe jest również przesuwanie środków na gromadzenie kapitału ludzkiego członków rodziny, osób zależnych – dzieci, co może przynosić efekty odroczone względem poniesionego nakładu, ale zwiększające szanse dzieci w przyszłości, np. na rynku pracy.

Podsumowując można stwierdzić, że na kapitał ludzki składają się takie przymioty, jak wiedza, zdolności, umiejętności i zdrowie, które mogą zostać wykorzystane w pracy, zapewniając większą efektywność i produktywność. Nabywanie i rozwój tych przymiotów dzieje się w ciągu całego życia ludzkiego i jest efektem zarówno intencjonalnych działań jednostki, jak i oddziaływań otoczenia. Kapitał ludzki umożliwia osiąganie korzyści ekonomicznych i pozaekono-

micznych w wymiarze jednostkowym, zespołowym, organizacyjnym i całych społeczeństwach.

## 1.2. Kapitał ludzki a kapitał społeczny – ujęcie socjologiczne

W ekonomicznych definicjach kapitału ludzkiego podkreśla się, że gromadzenie kapitału ludzkiego jest możliwa dzięki inwestycjom, które jednostka podejmuje, aby poszerzać swoje możliwości, a co za tym idzie, zwiększać swoje przychody. Zakłada się racjonalność zachowań ludzkich i brak pozaekonomicznych barier wykorzystywania potencjału jednostki w aktywności ekonomicznej. Jednocześnie nawet pobieżna obserwacja rzeczywistości wskazuje, że działania ekonomiczne osadzone są zawsze w kontekście społecznym, a jakakolwiek forma wymiany ekonomicznej nie mogłaby zostać zrealizowana w izolacji od innych ludzi. Kontekst społeczny tworzą czynniki, z których część determinuje poziom i jakość aktywności ekonomicznej. W ten sposób zjawiska ekonomiczne i społeczne są współzależne i wzajemnie na siebie oddziałują, czego efektem jest kapitał społeczny. Źródłem kapitału społecznego są więzi społeczne, w jakich uczestniczą i którymi dysponują, w sensie dosłownym i w przenośni, jednostki i grupy aktywne na polu ekonomii [Bartkowski, 2007]. Warto zaznaczyć, że kapitał społeczny dotyczy szerokiego spektrum aktywności ludzkiej, której jedną z form są działania ekonomiczne. Kapitał społeczny można więc analizować również w odniesieniu do tych aktywności ludzkich, które opierają się na współpracy w celu utrzymania więzi społecznych niezbędnych zarówno do osiągania korzyści z indywidualnego kapitału ludzkiego, jak i do trwania społeczeństwa. Związki między kapitałem ludzkim i kapitałem społecznym znalazły swoje odzwierciedlenie w definicji zaproponowanej przez A. Gizę-Poleszczuk i M. Marody [2000], w której autorki założyły, że na kapitał ludzki składają się takie cechy zbiorowości, jak: struktura wieku populacji, umieralność, stopa urodzeń, stan zdrowia, które tworzą razem bardziej ogólną kategorię cech demograficznych. Oprócz cech demograficznych w skład kapitału ludzkiego wchodzi również umiejętności członków zbiorowości wyrażone w postaci poziomu wykształcenia, struktury zawodowej oraz stopnia zgodności struktury zawodowej z wymogami nowoczesnego rynku pracy.

Podobnie jak w przypadku kapitału ludzkiego, pojęcie „kapitał społeczny” jest różnie rozumiane i interpretowane. Jak podaje H. Kotarski [2013], wprowadzenie terminu „kapitał społeczny” wiąże się z uznaniem relacji międzyludzkich za potencjalne źródło użytecznych zasobów, które mogą być wykorzystywane przez jednostki lub grupy jako środki służące do osiągania różnorodnych celów. Przyjmuje się założenie, że stosunki społeczne i sieci powiązań między jednostkami mogą być traktowane jako zasób, dzięki któremu można osiągnąć określone korzyści. Do najważniejszych elementów składających się na kapitał społeczny zalicza się: różnorodne połączenia międzyludzkie, zaufanie, chęć porozumienia, zespół wspólnych wartości i zachowań oraz sieci społeczne warunkujące wspólne działania.

Pierwszym badaczem, który dokonał systematycznej analizy pojęcia kapitału społecznego, był Pierre Bourdieu. Zdefiniował on kapitał społeczny jako „sumę zasobów, aktualnych i potencjalnych, które należą się jednostce lub gru-

pie z tytułu posiadania trwałej, mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanej sieci relacji, znajomości i wzajemnego uznania” [Bourdieu, Wacquant, 2001, s. 105]. Przynależność do sieci daje jednostce możliwość korzystania z kapitału posiadanego przez wszystkich, którzy są powiązani ze sobą relacją wzajemnego zaufania. Według P. Bourdieu kapitał społeczny jest dobrem prywatnym, a nie publicznym, a jego efektem może być zamożność lub „kapitał symboliczny”, czyli oznaki statusu społecznego. Kapitał społeczny jednostki jest, według tego badacza, zasadniczym elementem jej pozycji społecznej. Co więcej, kapitał społeczny daje jednostkom dostęp do innych form kapitału – ekonomicznego lub kulturowego. Jest on również racjonalną inwestycją zasobów ekonomicznych bądź kulturowych. O ile kapitał ludzki ucieleśniony jest w jednostce i tkwi w jej wiedzy, zdolnościach, doświadczeniu i zdrowiu, o tyle kapitał społeczny istnieje w strukturach relacji i sieci społecznych, w których jednostka uczestniczy.

Drugim teoretykiem zajmującym się koncepcją kapitału społecznego był James Coleman. Traktował on kapitał społeczny jako „umiejętności współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji wspólnych interesów” [Fukuyama, 1997, s. 20]. Kapitał społeczny, podobnie jak inne formy kapitału, jest produktywny – umożliwia osiągnięcie pewnych celów, których osiągnięcie byłoby niemożliwe w sytuacji jego braku. Zdaniem Colemana funkcje kapitału społecznego można obserwować w trzech dziedzinach [Kotarski, 2013, s. 25]:

- W dziedzinie gospodarki – kapitał społeczny koordynuje działania indywidualne i grupowe. Pośrednio wpływa na dobrobyt społeczny. Zwiększa możliwości spontanicznego działania ludzi oraz zdolność organizacyjnego adaptowania się gospodarki do zmieniających się warunków technicznych w produkcji, transporcie i konsumpcji. Kapitał społeczny obliguje jednostkę do wyborów korzystnych dla całej zbiorowości, przeszkadza jednostkom w osiąganiu korzyści kosztem interesów wspólnych.

- W sferze publicznej – kapitał społeczny określa obowiązujące wzorce działania, jest siłą napędową zaangażowania obywatelskiego, jest w związku z tym uznawany za istotny czynnik tworzenia się społeczeństwa obywatelskiego.

- W dziedzinie rozwiązywania różnorodnych problemów społecznych – funkcja kapitału społecznego polega przede wszystkim na uzupełnianiu niedoborów innych kapitałów (finansowego, materialnego, ludzkiego) oraz na ułatwianiu generowania tego typu zasobów.

J. Coleman podkreślał, w kontekście kapitału społecznego, znaczenie kanałów informacyjnych. Dzięki nim jednostka funkcjonująca w danej strukturze społecznej może uzyskać dostęp do szczególnie cennych informacji (np. o wakujących miejscach pracy, do których dostęp staje się ułatwiony przez krewnych i znajomych). Kapitał społeczny obniża też koszty transakcyjne; pozwala działać łatwiej i bezpieczniej, gdyż zwiększa pewność, że inni dotrzymają zobowiązań czy udzielą pomocy [Moroń, 2009].

Pojęcie „kapitał społeczny” spopularyzował R.D. Putnam, który zdefiniował kapitał społeczny jako „własności życia społecznego – sieci, normy i zaufanie, które ułatwiają współpracę i koordynację w celu wzajemnej korzyści” [Klimczak, 2005, s. 11]. Zdaniem Putnama kapitał społeczny jest jednocześnie dobrem prywatnym i publicznym, bo korzyści z niego czerpie zarówno inwestujący



w jego rozwój, jak i jego otoczenie. Zasadniczym elementem kapitału społecznego jest zaufanie gwarantujące najlepsze dla całej wspólnoty, choć niekoniecznie najbardziej korzystne dla każdego z jej członków rozwiązanie dylematu więźnia: maksymalizację dobra wspólnego zamiast maksymalizowania indywidualnej funkcji użyteczności [Czapiński, 2008b]. W koncepcji Putnama znalazł się podział kapitału społecznego na dwie formy: kapitał spajający (wiążący, wykluczający) i kapitał pomostowy (włączający). Kapitał spajający występuje w grupach nakierowanych do wewnątrz, wzmacnia spójność, tożsamość i homogeniczność zbiorowości, oznacza relacje między ludźmi podobnymi do siebie. Kapitał pomostowy nakierowany jest na zewnątrz: wiąże osoby z różnych środowisk, kategorii czy grup społecznych, buduje powiązania między grupami heterogenicznymi, oddalonymi od siebie [Moroń, 2009].

W polskiej literaturze przedmiotu, szczególnie z zakresu socjologii, rozważania nad kapitałem społecznym zajmują poczesne miejsce. Szerokiego przeglądu definicji tego pojęcia dokonała D. Moroń [2009]. Na podstawie przeglądu dostępnych definicji wskazała ona trzy zasadnicze ich grupy. Do pierwszej grupy definicji zaliczyła definicje „twarde”, strukturalne, w których nacisk położony jest na powiązania, role i sieci społeczne, za pomocą których przekazywane są informacje i normy. Z definicji tych najczęściej korzystają badacze analizujący związki kapitału społecznego i gospodarki. Przykładem takiej definicji jest określenie M. Grewińskiego, który wskazał, że kapitał społeczny to „regularne, powtarzalne podtrzymywanie przez ludzi kontaktów z innymi w celu realizowania wspólnych zamierzeń, co prowadzić powinno do pozytywnych skutków zarówno dla samych jednostek, wzmacniania więzi społecznych między nimi, jak i dla działalności instytucji” [Grewiński, Kamiński, 2007, s. 28]. Druga grupa definicji skupia definicje „miękkie”, poznawcze, koncentrujące się na wartościach, zaufaniu, normach, zasadzie wzajemności. Są one stosowane w badaniach dotyczących związków kapitału społecznego i procesów społecznych lub politycznych. Przykładem definicji z tej grupy jest definicja P. Sztompki [2007, s. 224], według którego kapitał społeczny to „więzi zaufania, lojalności i solidarności, znajdujące wyraz w samoorganizowaniu się i samorządności, głównie w ramach dobrowolnych stowarzyszeń”. Trzecia grupa definicji to definicje, które można uznać za mieszane, czyli uwzględniające zarówno sieci relacji, jak i wartości (zaufanie, lojalność, wzajemność).

Biorąc pod uwagę cel i zakres niniejszego opracowania, szczególnie istotne wydaje się zwrócenie uwagi na jednostkowe aspekty kapitału społecznego. Analizy dotyczące poziomu jednostkowego kapitału społecznego uzasadnione są faktem, że sukces życiowy jednostki uwarunkowany jest nie tylko aktywnością własną, ale uzależniony jest również od wielu czynników społecznych. Można więc stwierdzić, że nawet wysoki poziom kapitału ludzkiego może być niewystarczający do osiągnięcia przez jednostkę jej osobistych celów. Aspekt jednostkowy w kapitale społecznym określany jest przez J. Bartkowskiego [2007] jako forma przejściowa między kapitałem ludzkim a czystym kapitałem społecznym. Kapitał społeczny tego poziomu charakteryzuje jego jednostkowa lokalizacja i jego ścisły związek z mikrowięziami społecznymi. Indywidualizację kapitału społecznego należy rozmieć jako środki, które jednostka uzyskała wraz z urodzeniem, świadomie lub nieświadomie zdobyła lub może nabyć dzie-

ki swoim relacjom z innymi ludźmi. Jednostka może podejmować celowe inwestycje w rozwój tego kapitału, licząc na to, że zwrot z inwestycji będzie dla niej korzystny. Ten rodzaj kapitału społecznego jest własnością jednostki; jej przemieszczenia społeczne i przestrzenne nie powodują jego utraty. Można go określić jako atrybut jednostki, który wzbogaca jej zasoby kapitałowe, umożliwiając lepsze wykorzystanie na przykład kapitału ludzkiego lub wręcz go zastępując.

Kapitał społeczny rozpatrywany w aspekcie jednostkowym wiąże się ściśle z więziami o charakterze mikrospołecznym, a więc z rodziną i kręgami przyjacielsko-towarzyskimi jednostki. Szczególną rolę należy przypisać rodzinie, w której przebiega socjalizacja, która znacząco wpływa na nabywanie kapitału ludzkiego. Wydaje się, że wzrost akceptacji dla różnych form życia rodzinnego, nie tylko sformalizowanych związków małżeńskich z dziećmi, albo też w coraz większym stopniu związków kohabitacyjnych, konkubinatów, monoparentalności (tzn. dziecko z jednym rodzicem), rodzin dwustopniowych, czyli takich, dla których pierwszym etapem jest tzw. małżeństwo intymne, nieposiadające formalnej legalizacji, a drugim małżeństwo rodzinne, w którym zwykle po pojawieniu się dzieci partnerzy decydują się na ślub z powodu potomstwa, a także rodzin, w których partnerzy celowo nie chcą mieć dzieci i koncentrują się na swoich karierach zawodowych, rodzin zrekonstruowanych, czy wreszcie singli [Sikorska, 2009], będzie skutkował mocno zróżnicowanymi wzorcami nabywania i gromadzenia kapitału społecznego, a co za tym idzie, różnymi jego poziomami u członków tych rodzin, szczególnie w odniesieniu do dzieci. Zróżnicowanie to będzie wynikało ze specyfiki funkcjonowania nowych modeli życia członków rodzin nietradycyjnych. Jednocześnie na jakość kapitału społecznego może wpływać postępująca dezintegracja wewnątrzrodzinnej socjalizacji. W miejsce ustabilizowanych, wielostronnych rodzinnych oddziaływań pojawia się socjalizacja pozarodzinna [Tyszka, 2000]. Jednocześnie obserwowane jest osłabienie więzi wspólnotowej większości rodzin, co można uznać za niekorzystny prognostyk rozwoju więzi społecznych dzieci i ich rodziców, a co za tym idzie, może spowodować niepełną skuteczność (lub zupełny brak) w rozwijaniu więzi społecznych przez dzieci. W późniejszym okresie życia na osobisty sukces jednostki wpływa otoczenie społeczne, w którym jest większa rola więzi mniej lub bardziej świadomie pozyskiwanych lub intencjonalnie kreowanych. Trening w tym zakresie, jaki jednostka przeszła w rodzinie, i wyniesione z tego okresu doświadczenia mogą ułatwiać lub utrudniać późniejsze układanie relacji z otoczeniem społecznym.

Oddziaływanie kapitału społecznego na funkcjonowanie jednostki uwidacznia się w jego wpływie na nabywanie przez jednostkę dwóch form kapitału ludzkiego: wykształcenia i umiejętności; cech indywidualnych przydatnych do osiągnięcia sukcesu ekonomicznego [Bartkowski, 2007]. To, w jaki sposób i z jakim skutkiem jednostka uczestniczy w edukacji, nie wynika tylko z jej zdolności i umiejętności ich wykorzystania, ale również z wpływu środowiska społecznego. Edukacja jest obszarem, w którym jednoznacznie ujawnia się wpływ kapitału społecznego na gromadzenie kapitału ludzkiego. Środowisko rodzinne, pochodzenie społeczne, ale również środowisko szkoły i środowisko lokalne są silnymi determinantami późniejszych sukcesów edukacyjnych. Wpływają one na aspiracje edukacyjne, wybór pułapu edukacji (wykształcenie średnie

i wyższe) i wybór typu szkoły. W trakcie uczestnictwa w edukacji pochodzenie społeczne znacząco wpływa na uzyskiwane w szkole oceny i na szansę jej ukończenia. Jak podkreśla J. Bartkowski [2007, s. 77]: „w działaniu rodziny trzeba szukać genety postaw jednostki wobec wykształcenia, jej systemu wartości, a także zachowań w warunkach możliwości rozwinięcia przedsiębiorczości lub w sytuacji biedy”.

Kolejny etap w rozwoju życia ludzkiego to świadome i nastawione na uzyskanie środków do zaspokojenia potrzeb uczestnictwo jednostki w gospodarce. W obszarze tym następuje weryfikacja posiadanych zasobów kapitału ludzkiego i społecznego z punktu widzenia prawdopodobieństwa odniesienia sukcesu przez jednostkę. Zwykle okazuje się, że posiadanie tylko kwalifikacji formalnych jest dalece niewystarczające do osiągnięcia sukcesów na tym polu. Pojawia się zapotrzebowanie na dodatkowe umiejętności, takie jak: przedsiębiorczość, kalkulacja, racjonalizm. Efektywnemu działaniu w gospodarce sprzyjają również: społeczny prestiż działalności zarobkowej wpływający na gotowość do podejmowania określonych ról, orientacja czasowa, tzn. zdolność do działania z odroczonej nagrodą, planowość, systematyczność, uczciwość w działaniu. Przymioty te, chociaż jednostkowe, mają genety grupową, są wpajane w toku socjalizacji, a ich nabycie zachodzi nie tylko pod wpływem kar i nagród zawartych w nich samych, ale także przez zewnętrzny wpływ, a ich przyswojenie może być przejawem konformizmu grupowego [Bartkowski, 2007].

Kapitał społeczny jednostki oddziałuje na jej powodzenie życiowe również poprzez generowanie zasobów jednostkowych, o wyraźnie zindywidualizowanym charakterze, ale ulokowanych w sferze interakcji społecznych, takich jak rodzina i wypracowane osobiste więzi i kontakty. Nie można mówić tutaj o czystym kapitale społecznym, ale o sieci powiązań, które wykreowała sama jednostka, i ona jest też ich głównym beneficjentem. Ten typ kapitału obejmuje własne wpływy, powiązania i znajomości. Warto podkreślić, że w kształtowaniu pozycji rynkowej jednostki ta forma kapitału może być równie znaczącym czynnikiem, jak wartości materialne i jednostkowy kapitał ludzki, gdyż: daje dostęp do cennych informacji; służy wywieraniu wpływu na istotnych społecznych agentów; sprzyja propagowaniu społecznej reputacji jednostki [Bartkowski, 2007]. Jednostkowe wpływy, powiązania i znajomości określa się jako „słabe więzi”, które odgrywają rolę wspierającą jednostkę w jej codziennej aktywności. Mogą być one współmierne, a w określonych okolicznościach zastępować „silne” więzi międzyludzkie, takie jak pokrewieństwo i serdeczna przyjaźń. Wsparcie, które jest efektem tych więzi, nie tylko wspiera osiąganie jednostkowych sukcesów, ale może być również zabezpieczeniem w sytuacjach trudnych, np. niepowodzeń szkolnych młodzieży, utraty zdolności do pracy czy zdolności samodzielnego utrzymania się. Przyjmuje się, że w sytuacjach startu życiowego czy pojawiających się trudności życiowych główną rolę wspierającą odgrywa rodzina, a więc jednostka opiera się tutaj na silnych więzach.

Kolejnym poziomem analizowania kapitału społecznego jest jego aspekt grupowo-warstwowy, który łączy w sobie rozważania dotyczące zróżnicowania zasobów kapitału społecznego wewnątrz zbiorowości. Ten aspekt kapitału społecznego uwydatnia się w sytuacji, gdy kapitał społeczny jest wspólny członkom określonych warstw. Determinuje on różnice w szansach życiowych ludzi

z różnych warstw społecznych. W tym wypadku kapitał społeczny sprzyja odtworzeniu się zróżnicowania społecznego, a co za tym idzie, może uczestniczyć w powstawaniu i utrwalaniu nierówności społecznych.

Kapitał społeczny ma charakter ponadjednostkowy; jest bardziej właściwością grup niż pojedynczych ich członków. W aspekcie zbiorowym rolą kapitału społecznego jest ułatwianie procesów wymiany i współpracy, kreacja i podtrzymywanie sieci powiązań oraz tworzenie społecznej, pozaekonomicznej spójności uczestników życia społecznego [Bartkowski, 2007]. Wartość kapitału społecznego wyraża się w tym, że obniża on koszty wymiany i kooperacji, buduje sieci powiązań niezbędne z punktu widzenia podejmowania działalności ekonomicznej i wiąże współdziałających uczestników więzią pozaekonomiczną, opartą na wspólnocie wartości, norm i wzorów zachowań.

Powyższe rozważania mogą prowadzić do nieuprawnionego wnioskowania o jednoznacznie pozytywnych cechach kapitału społecznego. W literaturze przedmiotu wskazuje się też na negatywne właściwości kapitału społecznego, które w efekcie prowadzą do:

- zjawiska wykluczenia – do korzystania z dóbr i obejmowania wpływowych i intratnych stanowisk są dopuszczani tylko członkowie określonej grupy społecznej,
- ograniczania możliwości działania jego posiadaczy,
- silnej presji na grupę społeczną, w wyniku której jej członkowie zmuszeni są do zbyt dużych ofiar, przekraczających ich możliwości czy ograniczających rozwój bądź indywidualną swobodę działania,
- wywierania presji na zaniżanie standardów społecznych i aspiracji indywidualnych [Radziejewicz-Winnicki, 2009, s. 22].

Podsumowując, znaczenie kapitału społecznego ujawnia się w jego wpływie na sferę ekonomiczną, społeczną i polityczną funkcjonowania społeczeństw. Z punktu widzenia ekonomii można wskazać na wpływ kapitału społecznego na wzrost gospodarczy czy wzrost standardów życia. W sferze społecznej funkcjonalność kapitału społecznego dotyczy rynku pracy, zdrowia i edukacji. W obszarze polityki kapitał społeczny kreuje i wzmacnia demokrację, poprawia efektywność instytucji, wpływa na poziom samoorganizacji społecznej [Moroń, 2009]. Należy podkreślić, że posiadanie wysokich zasobów kapitału społecznego ułatwia jego dysponentom osiągnięcie celów, które w przypadku jego braku nie zostałyby osiągnięte lub ich osiągnięcie wiązałoby się z wyższymi kosztami. Inwestycje w kapitał społeczny są ważne, gdyż wspomaga on gromadzenie i wykorzystywanie innych kapitałów: ludzkiego, fizycznego czy finansowego, będąc niejednokrotnie ich substytutem. Pomimo różnic między kapitałem ludzkim a kapitałem społecznym, które wskazywane są w literaturze przedmiotu<sup>4</sup>, bezsporny wydaje się fakt, że inwestycje w kapitał ludzki wzmacniają jednost-

<sup>4</sup> Podstawowe różnice to: kapitał ludzki ma charakter jednostkowy, kapitał społeczny wynika z relacji między ludźmi. Wskaźnikami kapitału ludzkiego są: kwalifikacje, kompetencje, stan zdrowia, długość życia. Wskaźnikami kapitału społecznego są: poziom zaufania, członkostwo w stowarzyszeniach, zaangażowanie obywatelskie. Skutki posiadania zasobów kapitału ludzkiego dotyczą dochodów, produktywności, stanu zdrowia, aktywności publicznej. Skutki kapitału społecznego to spójność społeczna, demokracja, rozwój gospodarczy.

ki w sensie dostosowywania się do wymogów otoczenia, które to dostosowanie nie byłoby możliwe, gdyby nie internalizacja wartości, akceptacja norm i standardów tego otoczenia oraz stworzenie i podtrzymanie satysfakcjonujących strony, opartych na zaufaniu i wzajemności powiązań, które tworzą kapitał społeczny.

### 1.3. Rozwój kapitału ludzkiego

Kapitał ludzki nieodłącznie związany jest z człowiekiem. Na kształtowanie kapitału ludzkiego istotny wpływ mają: rodzina, szkoła, instytucje i przedsiębiorstwa, państwo oraz interakcje międzyludzkie. B. Kozuch i A. Kozuch [2008] wskazali, że biorąc pod uwagę kryterium obszaru inwestycji, kapitał ludzki może być rozpatrywany w ujęciu wąskim lub w szerokim. W ujęciu wąskim kapitał ludzki jest efektem inwestycji państwa w edukację i kształcenie dostępnych w gospodarce zasobów pracy. W szerokim znaczeniu kapitał ludzki powstaje jako efekt inwestycji nie tylko w oświatę i wykształcenie, lecz również innych inwestycji oddziałujących na poprawę cech jakościowych zasobów ludzkich, tj. inwestycji w zdrowie, ochronę środowiska, kulturę. Szerokie ujęcie kapitału ludzkiego pozwala sformułować tezę, że może być on pojmowany zarówno jako nakład lub czynnik produkcji, efekt procesu wzrostu, jak i cel procesu wzrostu [Kozuch, Kozuch, 2008].

Inwestycje w kapitał ludzki związane są z takimi kategoriami, jak wydatki na edukację, szkolenia zawodowe oraz opiekę zdrowotną. Zdaniem G.S. Beckera inwestycje w kapitał ludzki to działania, które wpływają na przyszły pieniężny i fizyczny dochód przez zwiększenie zasobów w ludziach [Becker, 1962; Jabłoński, 2016].

Powszechnie w literaturze przedmiotu wymienia się sześć obszarów, w których mogą być podejmowane działania, które można określić jako „inwestycje w człowieka”, gdyż podnoszą one jakość szeroko rozumianych ludzkich zdolności [Makuch, 2009; Wronowska, 2012]. Są to:

- formalne kształcenie szkolne na wszystkich szczeblach,
- usługi i udogodnienia (w szerokim znaczeniu) związane z ochroną zdrowia wpływające na żywotność i witalność człowieka,
- szkolenie w czasie pracy,
- programy studiów dla dorosłych,
- migracja ludności w celu znalezienia lepszej pracy, dostosowania się do zmieniających się warunków,
- poszukiwanie informacji o sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw i innych organizacji oraz perspektyw zawodowych,
- badania naukowe.

Zdaniem S. Marciniaka (red.) [2002] kapitał ludzki tworzą:

- oświata i szkolnictwo wyższe,
- nauka,
- ochrona zdrowia,
- kultura i sztuka,
- ochrona środowiska naturalnego.

Podejście to jednoznacznie wskazuje na instytucjonalne uwarunkowania gromadzenia kapitału ludzkiego. Przyjęcie takiego podejścia pozwala określić „inwestorów” instytucjonalnych w rozwój zasobów tego kapitału, a jednocześnie pokazuje podmioty odpowiedzialne za podejmowanie działań, które skutkowałyby określonym poziomem jednostkowych kapitałów ludzkich, które przyczyniają się również do ilości i jakości tego kapitału w społeczeństwie.

Ocena wymienionych obszarów inwestowania w kapitał ludzki wydaje się być niepełna, gdyż pominięto tutaj wysiłek włożony przez rodzinę i jednostkę w doskonalenie potencjału kwalifikacyjnego i wytworzenie własnego potencjału kwalifikacyjnego; rolę czasu wolnego w regeneracji zdolności do pracy; ekonomiczną rolę gospodarstw domowych w kształtowaniu kapitału ludzkiego [Wronowska, 2012]. Szacowanie tych wkładów jest niewątpliwie trudne, jednak możliwe jest dokonanie oceny opisowej, która sprowadzałaby się do stwierdzenia, że kapitał ludzki, szczególnie w dzieciństwie, powstaje w dużej mierze jako wynik oddziaływania rodziny i wąskich kręgów towarzysko-przyjacielskich. Gospodarstwa domowe zarówno poprzez wydatkowanie części swoich dochodów, jak i osobiste starania swoich członków tworzą podwaliny pod systemowe oddziaływania na rzecz kształtowania kapitału ludzkiego. Potwierdzają to badania, z których wynika, że znaczący wpływ na zdolność człowieka do powiększania zasobów wiedzy mają dom rodzinny i szkoła. Zdolności te określane są jako wczesny kapitał ludzki. Wpływ domu przejawia się dostępnością do zabawek, gier, książek. Istotne jest także wykształcenie rodziców i czas, który poświęcają dzieciom. Wpływ szkoły wyraża się przede wszystkim w kwalifikacjach nauczycieli i w realizowanym programie nauczania, w dostępności do pomocy naukowych i w sprawności administracji [Bartnik, 2016]. Z kolei w życiu dorosłym człowieka kapitał ludzki kształtowany jest przede wszystkim w środowisku pracy przez rozwijanie doświadczenia zawodowego i szkolenia.

Inwestowanie w edukację i ciągłe podnoszenie kwalifikacji człowieka pociąga za sobą korzyści jednostkowe w postaci wyższych zarobków i wyższej pozycji społecznej oraz jest sposobem na podnoszenie poziomu konkurencyjności gospodarek i osiągnięcie zamierzonego tempa rozwoju gospodarczego. Bezsporny wydaje się więc postulat wydatkowania odpowiednio wysokich środków i stałego zwiększania nakładów na edukację. Dowodem na opłacalność inwestycji w edukację zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i z punktu widzenia finansowania oświaty z budżetu państwa są prace E.F. Denisona [za: Wronowska, 2012, s. 37], który stwierdził, że ekonomicznie opłaca się przedłużać czas kształcenia szkolnego, gdyż we wszystkich zawodach ludzie lepiej wykształceni mogą pracować lepiej, czyli bardziej wydajnie i precyzyjnie. Według S. Bowlesa i H. Gintisa [za: Wronowska, 2012, s. 37] edukacja to mechanizm, który wyznacza pozycję ekonomiczno-społeczną poszczególnych członków społeczeństwa i wynikające z tego nierówności. Co więcej, lepiej wykształceni rodzice zwiększają szanse swoich dzieci poprzez przekazywanie im wysokiego statusu społeczno-ekonomicznego.

Inwestycje w edukację ze względu na ich źródło można podzielić na indywidualne i rodzinne oraz na inwestycje rządowe i samorządowe. Jak wynika z danych GUS, w roku 2017 wydatki z budżetu państwa na działy związane z rozwojem kapitału ludzkiego wyniosły 9,4% budżetu, z czego: 1% (3834 mln zł)

stanowiły wydatki na oświatę i wychowanie, 4,2% (15 753 mln zł) na szkolnictwo wyższe, 0,1% (410 mln zł) na edukacyjną opiekę wychowawczą, 1,5% (5713 mln zł) na naukę i 2,6% (9642 mln zł) na ochronę zdrowia [Budżety gospodarstw domowych w 2017 r.]. Najbardziej zaniedbanym obszarem edukowania i socjalizacji dzieci z punktu widzenia funkcjonowania odpowiednich do tego celu placówek jest opieka nad dziećmi w wieku od pierwszego roku życia do trzech lat i przedszkolnym. Zapewnienie lepszego dostępu najmłodszym do edukacji ma szczególny wpływ na możliwości intelektualne człowieka, które zaczynają się kształtować już w pierwszych latach życia. W roku szkolnym 2018/19 objętych edukacją przedszkolną było 87,3% dzieci w wieku 3–5 lat (na obszarach wiejskich – 67,0%). Polska pod względem dostępności wychowania przedszkolnego w 2017 roku plasowała się na 21. miejscu wśród krajów Unii Europejskiej. Wskaźnik uczestnictwa w edukacji przedszkolnej dzieci w wieku od 4 lat do osiągnięcia wieku obowiązku szkolnego (dla Polski 4–6 lat) wyniósł 91,9%, podczas gdy średnia dla krajów Unii Europejskiej wyniosła 95,4% [Kapitał ludzki w Polsce..., 2019, s. 28].

Edukacja szkolna na poziomie podstawowym jest obowiązkowa i finansowana z budżetu państwa i z budżetów jednostek samorządu terytorialnego. Jak podaje portal Oko.press, niewydolny i nastawiony na rywalizację system edukacji przyczynił się do wzrostu wartości rynku prywatnych korepetycji. Jak wynika z badania opinii publicznej przeprowadzonego przez CBOS na zlecenie Fundacji im. Stefana Batorego, w roku szkolnym 2018/2019 co trzeci rodzic posyłał dziecko na płatne korepetycje. Średnio wydawał na nie 420 zł miesięcznie. Z takiej formy wspierania rozwoju kapitału ludzkiego dzieci korzystają głównie ci, którzy i tak mają wysoki kapitał kulturowy i pieniądze. Jak wykazały badania, najczęściej korzystają z korepetycji dzieci mieszkańców dużych miast (ponad 500 tys.) – aż 55%, 100–500 tys. – 45%, oraz dzieci rodziców z wykształceniem wyższym. Ministerstwo Edukacji Narodowej na podstawie danych z CBOS i Systemu Informacji Oświatowej szacowało, że już w 2016 roku rynek korepetycji miał wartość prawie 4 mld zł rocznie. Przyjmując założenie MEN, że średni koszt korepetycji wynosi 60 zł za godzinę, na jednego ucznia przypadają średnio aż 2 godziny korepetycji tygodniowo [Ambroziak, 2019]. Z jednej strony przytoczone tutaj fakty można interpretować jako inwestowanie rodzin w rozwój kapitału ludzkiego dzieci. Z drugiej zaś, że płatne korepetycje stały się nieodłączną częścią polskiego systemu edukacji publicznej, co dowodzi daleko posuniętej dysfunkcji tego systemu.

Inwestowanie w jednostkowy kapitał ludzki przynosi pozytywne efekty, co pokazują dane GUS [Kapitał ludzki w Polsce... , 2019]. Wyniki badań wynagrodzeń przeprowadzonych w październiku w latach 2012, 2014 i 2016 pokazują efekty inwestycji w kapitał ludzki poprzez podnoszenie poziomu wykształcenia. Dane opublikowane przez GUS pozwalają stwierdzić, że istnieje bezpośredni związek między poziomem wykształcenia a wysokością wynagrodzenia brutto. Zależność ta jest tym bardziej widoczna, im wyższy jest formalny poziom wykształcenia. W październiku 2016 roku w Polsce najwyższe przeciętne wynagrodzenie brutto otrzymywały osoby legitymujące się wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym [Komunikaty i obwieszczenia Prezesa GUS; Kapitał ludzki w Polsce..., 2019]. Wyniki badań prezentowanych również przez OECD