

**Anna Sobczak**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza  
w Poznaniu

## Teoria kapitału ludzkiego – konteksty edukacji i rynku pracy

Celem artykułu jest rekonstrukcja kategorii kapitału ludzkiego z perspektywy socjologii edukacji. Autorka podjęła próbę skonfrontowania założeń teorii kapitału ludzkiego, która powstała na początku lat 60. XX wieku, z dynamiką relacji pomiędzy edukacją i wykształceniem a rynkiem pracy oraz zatrudnieniem. W opracowaniu została przedstawiona zarówno geneza oraz istota koncepcji kapitału ludzkiego, jak i omówiono kierunki jej krytyki. Teoria kapitału ludzkiego postrzegająca edukację jako inwestycję zapewniającą wymiennie korzyści poszczególnym jednostkom nie znajduje swojego potwierdzenia we współczesnej rzeczywistości społecznej, w której występuje zjawisko przeedukowania społeczeństwa oraz inflacji dyplomu akademickiego.

**Słowa kluczowe:** socjologia edukacji, kapitał ludzki, edukacja, rynek pracy, inflacja dyplomu akademickiego.

Termin „kapitał ludzki” (ang. *human capital*) przytaczany jest dziś niezwykle często – zarówno przez badaczy tego naukowego zagadnienia – ekonomistów oraz socjologów edukacji, jak i przez polityków, osoby zarządzające przedsiębiorstwami, nauczycieli czy też szkoleniowców. Wykorzystywany jest on w odniesieniu do niemal wszystkich obszarów społecznego funkcjonowania, lecz wydaje się, iż w największym stopniu do sektora edukacyjnego oraz rynku pracy, jako że pod tą nazwą, według wskazania Marty Makuch „ukryte są elementy niematerialne – zdolności, wiedza oraz nabyte umiejętności poszczególnych pracowników” (2009, s. 13).

I to właśnie te elementy odgrywają główną rolę w mającej swoje początki w latach 60. XX wieku teorii kapitału ludzkiego, która głosi, iż w procesie edukacji ludzie rozwijają swoje umysłowe zdolności, a także umiejętności techniczne, dzięki czemu zwiększa się ich potencjał produkcyjny jako siły roboczej na rynku pracy (Ogbu, 1984, s. 104). Celem mojego artykułu jest rekonstrukcja koncepcji kapitału ludzkiego oraz skonfrontowanie jej założeń z dynamiką relacji między edukacją i wykształceniem a rynkiem pracy oraz

zatrudnieniem. Rozważam też tezę, iż w sytuacji przeedukowania społeczeństwa oraz inflacji dyplomu akademickiego, z czym mamy współcześnie do czynienia, zdobyte formalne wykształcenie oraz kwalifikację, stanowiące część kapitału ludzkiego, nie zawsze okazują się inwestycją przynoszącą wymierne korzyści poszczególnym jednostkom, co przeczy jednemu z głównych założeń teorii kapitału ludzkiego. Zanim jednak przejdę do szczegółowego omówienia tytułowego zagadnienia, przedstawię problemy terminologiczne oraz definicyjne związane z pojęciem „kapitał ludzki”.

Trudno mówić o jednej, podstawowej definicji sformułowania „kapitał ludzki”. W literaturze przedmiotu odnaleźć można wiele wyjaśnień tego pojęcia, jednak Mikołaj Herbst (2007, s. 11) twierdzi, że często zawężane są one do edukacji. Jak wskazuje Jacek Tittenbrum (2017, s.18) może wydawać się zaskakującym, że udzielenie jasnej i jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czym jest kapitał ludzki, przysparza wielu trudności, biorąc pod uwagę dużą popularność i wiele źródeł odnoszących się do tej koncepcji. Makuch (2009, s. 14) uważa za istotne wyjaśnienie w pierwszej kolejności słów wchodzących w skład terminu. Autorka podkreśla, iż przymiotnik „ludzki” nie budzi żadnych zastrzeżeń i oczywiste dla wszystkich jest, iż to cecha charakterystyczna dla działalności człowieka i dotyczy ona wytworów umysłu bądź rąk jednostki. Natomiast wielu badaczy posiada wątpliwości w stosunku do posługiwania się słowem „kapitał”, który w niektórych przypadkach wymiennie używany jest z określeniem „zasoby” (ang. *resources*), w odniesieniu do ludzi. Pochodzi ono z języka łacińskiego, w którym „caput” tłumaczy się jako „głowa”, a „capitalis” oznacza „główny, bardzo ważny”. Kapitał stanowi nieodłączny element współczesnej gospodarki kapitalistycznej, dzięki któremu tworzona jest nowa wartość (s. 14).

Termin „kapitał ludzki” nie jest pojęciem nowym. Jak wskazuje Tomasz Bieliński, powstał on w 1928 roku za sprawą angielskiego ekonomisty Pigou, który jako pierwszy stwierdził, że „jest coś takiego jak kapitał ludzki, w który można inwestować jak w kapitał materialny” (1928, s. 29, za: Bieliński, 2016, s. 11). Zaznaczyć przy tym trzeba, że pierwsze badania dotyczące kapitału ludzkiego prowadził już cztery wieki wcześniej William Petty, który także był uczonym angielskiego pochodzenia. Jednak nie posługiwał się on jeszcze określeniem „kapitał ludzki” (s. 11). Petty uważał, że na „wartość” człowieka składa się jego wiek, stan zdrowia, wykonywany zawód, a co najważniejsze – posiadane przez niego umiejętności (Jarecki, 2007, s. 16-28, za: Niklewicz-Pijaczyńska i Wachowska, 2012, s. 45). Wskazał on również, iż jakość wykonywanej pracy zależy od kwalifikacji oraz umiejętności danej jednostki (Walsh, 1935, s. 225, za: M. Niklewicz-Pijaczyńska i Wachowska, 2012, s. 45). Warto podkreślić, że inny wybitny ekonomista – Adam Smith – również zwrócił uwagę na dużą rolę, jaką odgrywają umiejętności ludzi podczas wykonywania pracy. W swoim dziele opublikowanym po raz pierwszy w 1776 roku określił je jako „pożyteczne umiejętności nabyte przez mieszkańców kraju lub członków społeczeństwa” i wskazał, że wraz z wszelkimi użytecznymi maszynami oraz narzędziami produkcji, wszelkimi budynkami o charakterze użytkowym, a także nakładami na podniesienie gospodarki rolnej tworzą kapitał trwały, którego wyróżniającą cechą jest to, „iz przynosi dochód lub zysk bez obrotu czyli bez zmiany właściciela” (Smith, 2007, s. 311). Uczony wskazał także, iż te umiejętności stanowią część „majątku” człowieka, a jednocześnie zaliczają się one do majątku społeczeństwa, w którym dana jednostka żyje. Według niego (s. 311) „można uważać, że zwiększona biegłość robotnika jest podobna do

maszyny czy narzędzia ułatwiającego i skracającego pracę, która choć wymaga pewnego wydatku, to jednak oddaje go z nadwyżką” (s. 311).

Zarówno słowo „kapitał”, jak i sformułowanie „kapitał ludzki”, jak zostało to już zaznaczone wcześniej, są dziś powszechnie używane, a nierzadko i nadużywane. Popularność terminu „kapitał ludzki”, według zwolenników tego nazewnictwa, wynika z faktu, iż łączy go więcej z kapitałem fizycznym (urządzeniami, maszynami itp.) aniżeli z nakładem pracy. Jego ważną cechą jest produktywność. Dzięki niemu, podobnie jak dzięki urządzeniom oraz maszynom, możliwe jest wytwarzanie produktów. Ponadto kapitał ludzki jest w pewnym sensie „wytwarzany”, tak samo jak ten fizyczny. Jednak w tym przypadku proces produkcji dotyczy rozwoju wiedzy oraz umiejętności pracownika. Niezbędne są do tego także nakłady (podobnie jak przy kapitale rzeczowym), które nazywane są potocznie „inwestowaniem w siebie” (Makuch, 2009, s. 13). Teza o istnieniu kapitału ludzkiego prowadzi zatem w kierunku nowej teorii kapitału – jego całościowej koncepcji, zgodnie z którą składa się on z dwóch klas: kapitału rzeczowego oraz kapitału ludzkiego, przy czym żadna z nich nie jest homogeniczna (Domański, 1993, s. 19).

Mimo iż w literaturze przedmiotu występuje wiele różnych definicji terminu „kapitał ludzki”, to ogólnie wyróżnia się dwa podstawowe jego ujęcia: wąskie (*sensu stricte*) i szerokie (*sensu largo*). Małgorzata Niklewicz-Pijaczyńska oraz Małgorzata Wachowska (2012, s. 45) wyjaśniają, iż „w wąskim ujęciu przez kapitał ludzki rozumie się wąsko lub szeroko rozumianą wiedzę ucieleśnioną w człowieku, natomiast w ujęciu szerszym na zasób kapitału ludzkiego składa się również szereg innych czynników, np. kulturowych, psychologicznych czy zdrowotnych”. Jedną z definicji *sensu largo* wartą przytoczenia stworzył Stanisław R. Domański (1993, s. 19) który wskazał, iż

pojęcie kapitału ludzkiego – przy uznaniu jego wewnętrznej niejednorodności – można określić go jako zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej 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: ludzi, w kapitał ludzki, w ludzkie życie.

Bez względu na przyjęte ujęcie, w niektórych definicjach zawarte jest twierdzenie, że posiadanie jakiegokolwiek wiedzy przez człowieka nie jest wystarczające – ta wiedza musi być „wartościowa”. Natomiast jeszcze inne wyjaśnienia terminu „kapitał ludzki” wskazują, także, iż posiadanie wiedzy przez jednostkę powinno zapewniać jej korzyści z tego tytułu. Wreszcie istnieją i takie definicje, według których istotniejsze od samego faktu dysponowania wiedzą jest posiadanie potencjału intelektualnego, dzięki któremu możliwe jest poszerzanie jej zasobów (Niklewicz-Pijaczyńska i Wachowska, 2012, s. 45). Warto wspomnieć, iż czasami w literaturze przedmiotu jako element kapitału człowieka wymieniana jest także uroda. Autorzy wyrażający taki pogląd twierdzą, iż uroda może zapewnić danej jednostce różne korzyści zarówno w życiu zawodowym, jak i rodzinnym. Zwracają oni jednak w tym przypadku uwagę, iż sama uroda nie tworzy kapitału ludzkiego, musi być ona połączona z innymi jego częściami składowymi (s. 47) takimi jak umiejętności, wiedza, formalne wykształcenie oraz kwalifikacje. Rozszerzanie teorii kapitału ludzkiego o kategorie socjobiologiczne

takie jak uroda czy atrakcyjność seksualna, a także względy *stricte* socjologiczne takie jak arystokratyczne pochodzenia czy na przykład akcent lub wymowa nie wchodzi jednak w zakres rozważań podejmowanych w tym artykule.

Różnorodne poglądy na temat samej istoty kapitału ludzkiego, które odnaleźć można w literaturze przedmiotu zgodnie wskazują na główne grupy działań rozwijających ludzkie umiejętności, a są one określane jako inwestycje w człowieka czy też inwestycje w ludzkie życie. Wśród nich znalazły się: formalne kształcenie szkolne na wszystkich poziomach nauczania; szkolenia w czasie pracy, programy studiów dla dorosłych, usługi związane z ochroną zdrowia wpływające na vitalność i długość życia człowieka, migracje ludzi spowodowane chęcią znalezienia lepszego zatrudnienia czy też dostosowywania się do zmieniających się warunków, jak również poszukiwania informacji na temat sytuacji ekonomicznej firm oraz perspektyw zawodowych, a także badania naukowe (Domański, 1993, s. 20). Wspomnieć także należy, iż inwestycje w kapitał ludzki mogą być dokonywane w ramach różnych form organizacyjnych. Istnieje zatem możliwość rozwoju umiejętności ludzi poprzez system edukacji narodowej, system agencji zatrudnienia czy system badań naukowych, prowadzonych zarówno przez szkoły wyższe, jak i prywatne przedsiębiorstwa. Inną formą są indywidualnie poczynione wszelakie działania poszczególnych jednostek w celu podniesienia swojej wiedzy, umiejętności oraz kwalifikacji (s. 21).

Konieczność ciągłego inwestowania w kapitał ludzki, a więc podnoszenia jego jakości wpływającej na wydajność pracy jednostek, jest głównym postulatem zwolenników teorii kapitału ludzkiego. Teoria ta zaistniała na gruncie neoklasycznej teorii ekonomii (Drobny, 2010, s. 28). Anna Wieczorek-Szymańska (2010, s. 162-163) podkreśla, iż „podwaliny pod kategorię kapitału ludzkiego budowali przez wieki przedstawiciele różnych nurtów teorii ekonomii w różnych krajach, jednak powstanie całościowej koncepcji kapitału ludzkiego datowane jest dopiero na lata 60. XX wieku”, kiedy to w roku 1960 Theodore W. Schultz ogłosił jej powstanie. Jednak jako twórcę teorii kapitału ludzkiego wymienia się również Gary’ego S. Beckera, który rozwinął jej założenia oraz całościowo opracował (Niklewicz-Pijaczyńska i Wachowska, 2012, s. 45), a także, jak wskazuje Tittenbrum (2017, s. 8), był jednym z największych propagatorów pojęcia „kapitał ludzki”. Należy także podkreślić, iż duży udział w narodzinach tej teorii miał Jacob Mincer. To właśnie jego prace dotyczące kapitału ludzkiego niejednokrotnie wykorzystywał Schultz (Niklewicz-Pijaczyńska i Wachowska, 2012, s. 45).

Za przyczynę powstania teorii kapitału ludzkiego uważa się, co także podkreślają jej współcześni twórcy, niedostateczne wyjaśnienie „problemu reszty” w modelach dotyczących wzrostu gospodarczego. Becker wskazuje, iż genezy jego prac nad koncepcją kapitału ludzkiego upatrywać należy w odkryciu, iż nie jest możliwe wytłumaczenie dużej części wzrostu dochodu Stanów Zjednoczonych poprzez wzrost kapitału rzeczowego oraz siły roboczej, a także znaczenia wykształcenia w promowaniu ekonomicznego rozwoju (Becker, 1975, s. VIII, za: Domański, 1993, s. 14). Potwierdzeniem tego są także słowa Schultza przytoczone przez Domańskiego który zaznacza, że „dokonywane były intensywne poszukiwania opuszczonych czynników produkcji, którym można by przypisać niewyjaśnioną resztę w nowoczesnym wzroście ekonomicznym. Różne też czyniono próby, by znaleźć sensowe ekonomiczne rozwiązanie fenomenu postępu technicznego” (Schultz, 1976, s. VII, za: Domański, 1993, s. 14).

Zatem, jak stwierdza Wojciech Jarecki (2003, s. 31) teoria kapitału ludzkiego stała się ważną częścią analizy mającej na celu wskazanie i opisanie roli, jaką pełni czynnik ludzki, a także jego jakość w zachodzących procesach ekonomicznych. Autor podkreśla, iż według tej teorii nakłady przeznaczane na podnoszenie jakości czynnika ludzkiego zaliczane są do kategorii czysto ekonomicznych, a konkretniej traktowane są jako inwestycje. To właśnie Jacob Mincer – amerykański ekonomista polskiego pochodzenia, który jak zaznaczono wcześniej, miał duży wpływ na powstanie koncepcji kapitału ludzkiego, wprowadził pojęcie inwestycji w kapitał ludzki (Bieliński, 2016, s. 13). Według badacza inwestycji w kapitał ludzki można dokonywać w procesie uczenia się, do którego zalicza się naukę w szkole, jak i zdobywanie doświadczenia i umiejętności już w miejscu pracy, gdyż jak zaznacza „[...] proces nauki rzemiosła lub zawodu nie kończy się wraz z ukończeniem szkoły. Doświadczenie w pracy jest często najważniejszą częścią procesu uczenia się” (Mincer, 1958, s. 287). Zaznacza przy tym także, że tak samo jak formalne kształcenie w szkole może być uwzględniane w modelu teoretycznym przez mierzenie długości czasu spędzanego w placówce, tak doświadczenie – drugi element procesu uczenia się – może zostać wprowadzone do tego modelu jako ilość czasu poświęcanego na pracę (s. 287). W swoich analizach dotyczących kapitału ludzkiego Mincer wykazał, iż ilość czasu przeznaczanego na zdobycie wiedzy oraz umiejętności wpływa na wysokość zarobków, gdyż jak podkreśla „różnice w szkoleniach powodują różnice w poziomach zarobków wśród zawodów”. Według niego różne zawody wymagają innej ilości czasu poświęconego na edukację. Zatem jednostki, które wykonują zawód wymagający większej inwestycji w postaci dłuższego okresu kształcenia, otrzymują większe wynagrodzenie za pracę (s. 286-289). Istotę kapitału ludzkiego oraz inwestycji dokonywanych w celu podniesienia jego jakości przedstawioną przez Mincera słusznie podsumowują słowa Krzysztofa Cichego oraz Krzysztofa Malagi (2007, s. 21) którzy konkludują, iż „w modelu Mincera 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, odzwierciedlającym doświadczenie poszczególnych jednostek”.

Schultz (1961, s. 1) w swoich rozważaniach nad kapitałem ludzkim zwrócił uwagę, iż duża część z tego, co uważamy za konsumpcję, jest tak naprawdę inwestycjami w ludzki kapitał. Autor wyróżnił zwłaszcza wydatki na edukację, zdrowie oraz wewnętrzne migracje w celu uzyskania lepszego zatrudnienia. Do tej kategorii zaliczył również czas wolny poświęcany na rozwijanie swojej wiedzy oraz umiejętności, koszty alternatywne studentów wynikające z czasu, jaki przeznaczają na naukę, jak i koszty alternatywne pracowników, którzy szkolą się w miejscu pracy. Według Schultza (1961, s. 1) wymienione inwestycje w podnoszenie jakości kapitału ludzkiego mogą zwiększać produktywność oraz wpływać na wysokość realnych zarobków pracowników.

Schultz twierdził także, iż inwestycje w kapitał ludzki mogą przyczynić się zarówno do wzrostu dochodów biednych ludzi, jak i rozwoju poszczególnych państw. Jego zdaniem upowszechnianie oraz podwyższanie jakości kształcenia, zapewnianie opieki zdrowotnej, która sprawi, iż społeczeństwo będzie dłużej żyło i pracowało, a także inwestycje dokonywane w wychowywanie dzieci oraz ich rozwój (opieka rodziców; instytucje wspomagające wychowanie, takie jak żłobki i przedszkola), programy wczesnego nauczania, programy

ochrony zdrowia i dożywiania przeznaczone dla dzieci stanowią szansę na poprawę sytuacji materialnej ludzi pochodzących z krajów słabo rozwiniętych (Schultz, 1981, s. 18-42, za: Bieliński, 2016, s. 13-14).

Becker natomiast rozwinął teorię kapitału ludzkiego między innymi o pojęcie inwestowania w kapitał ludzki jako alokacji zasobów, przez co rozumiał zdobywanie doświadczenia w miejscu pracy, szkolnictwo, opiekę medyczną oraz pozyskiwanie informacji dotyczących działania systemu gospodarczego. Alokacja zasobów oddziałuje na przyszłe realne zarobki, przy czym powyższe sposoby inwestowania w kapitał ludzki różnie wpływają na dochody oraz konsumpcję. Jednak wszystkie z nich rozwijają psychiczne oraz fizyczne umiejętności ludzi, co prowadzi do wzrostu ich rzeczywistego wynagrodzenia za pracę. Autor zwrócił także uwagę, iż w coraz większym stopniu o wzroście gospodarczym decyduje wiedza oraz technologia, a więc analiza oraz modele zawierające kapitał ludzki mogą być przydatne w zrozumieniu oraz wyjaśnianiu kwestii wzrostu gospodarczego (Becker, 1962, za: Cichy i Malaga, 2007, s. 22-23). Ponadto Becker udowodnił, iż wraz z latami pracy coraz wolniej wzrastają wynagrodzenia pracowników, a także bezrobocie jest tym mniejsze w danej grupie społecznej, im bardziej wyszkoleni są ich członkowie. Ten wybitny uczony wskazał także na dwie grupy treningów – ogólny oraz specjalistyczny. Dzięki temu pierwszemu rodzajowi treningów pracownik nabywa uniwersalne umiejętności, które mogą być wykorzystane w pracy w wielu różnych przedsiębiorstwach. Powinien być on finansowany przez samą osobę zatrudnioną, gdyż to ona zostanie największym beneficjentem nowo zdobytych zdolności. Trening specjalistyczny natomiast zapewnia pracownikowi zdobycie „unikatowych” umiejętności, które przydadzą się wyłącznie w jednej konkretnej firmie. Jego koszty powinny być zatem pokryte przez pracodawcę, ponieważ to właśnie on skorzysta na tym najwięcej (Becker, 1994, s. 9-43, za: Bieliński, 2007, s. 15). Warto wspomnieć, że dodatkowo Becker stworzył modele dotyczące zwrotu z inwestycji w różnego rodzaju szkolenia przeprowadzane w miejscu pracy. Badał on również kwestie dotyczące dyskryminacji rasowej, płciowej i religijnej (Bieliński, 2007, s. 15).

Na podstawie przytoczonych informacji można sformułować wniosek, że teoria kapitału ludzkiego porusza wiele kwestii dotyczących „ludzkiej” wartości między innymi dla wzrostu gospodarczego oraz rozwoju społeczeństw. Za Wojciechem Jareckim (2003, s. 33) podkreślić należy, iż główną rolę w teorii kapitału ludzkiego odgrywa szeroko rozumiane kształcenie, które jest odpowiedzią na wyzwania szybko zmieniającej się współczesnej rzeczywistości, natomiast „wszelki postęp pojawia się również jako efekt określonych działań i nakładów ucieleśnionych w człowieku”. Z kolei Zbyszek Melosik zauważa, że koncepcja kapitału ludzkiego wpisuje się w założenia funkcjonalizmu strukturalnego, który mówi o tym, iż zadaniem edukacji jest przyczynianie się do utrzymania równowagi systemu społecznego (Ballantine, 1989, s. 371, za: Melosik, 1994, s. 30). Autor ten wskazuje, iż ma ona fundamentalne znaczenie dla problemu roli edukacji w procesie zmiany społecznej ujmowanej w aspekcie ekonomicznym (s. 31). Christopher Hurn podkreśla również, że zwolennicy teorii ludzkiego kapitału zakładają, iż zależność pomiędzy uzyskanymi osiągnięciami edukacyjnymi oraz statusem zawodowym charakteryzuje się racjonalnością, a dodatkowo uważają, iż „struktura zawodowa stanowi pojedyncze, linearne continuum i że ruchliwość społeczna jest możliwa w efekcie właściwej inwestycji w «ludzki kapitał» (przy czym niekiedy bardziej opłaca się – w celu „wychwycenia” najlepszych – zainwestować w nieuprzywilejowane mniejszości niż w dobrze sytuowaną większość” (Hurn, 1978, s. 35-36,

za: Melosik, 1994, s. 32). Ponadto według założeń teorii kapitału ludzkiego fakt, że niektórzy ludzie stale znajdują się na niższych szczeblach zawodowej hierarchii, wyjaśnia się ich „deficytem kwalifikacji” lub „deficytem psychologicznym”. Dlatego też zgodnie z tą logiką nierówności społeczne nie wynikają ze struktury społecznej, natomiast odpowiedzialne są za nie atrybuty jednostek oraz grup (Hurn, 1978, s. 35-36, za: Melosik, 1994, s. 32).

To założenie teorii kapitału ludzkiego jest jedną z przyczyn krytyki tej koncepcji, gdyż pomija ona kwestie niedoskonałości systemów (Russell, 2013, s. 368) oraz nierówności społecznych związanych z odmiennym pochodzeniem społecznym, a więc z innym kapitałem ekonomicznym, społecznym oraz kulturowym poszczególnych jednostek. Potwierdzeniem tego są słowa Cambrii Russell, która wskazuje, że (s. 368) „główną krytyką teorii kapitału ludzkiego jest to, że nakłada on na jednostkę odpowiedzialność za dostęp do edukacji, znalezienie zatrudnienia i przyczynianie się do rozwoju społeczeństwa. Stwarza to implikację, że jeśli poszczególne osoby nie odniosą sukcesu, jest to ich wina”.

Teoria kapitału ludzkiego jest poddawana krytyce bardzo często w kontekście eksponowania poglądów jednego z jej twórców – Schultza, który twierdził, iż kształcenie należy traktować tylko i wyłącznie w kategoriach inwestycji. Zwraca się w tym przypadku uwagę, iż naukowiec ten bagatelizował wiele innych, istotnych czynników, które motywują ludzi do podjęcia wysiłku kształcenia oraz samodoskonalenia zawodowego. Wśród nich wyróżnia się między innymi poczucie satysfakcji ze zdobywania nowych umiejętności oraz wiedzy, a także spełniania swoich własnych planów, marzeń i ambicji czy po prostu rozwój swojej osobowości (Czerniachowicz i Marek, 2004, s. 28, za: Wieczorek-Szymańska, 2010, s. 164). Ponadto pamiętać przy tym trzeba, że pracownicy gdy decydują się na podjęcie kształcenia, nigdy nie dysponują pełną informacją o rynku pracy. Co więcej Anna Wieczorek-Szymańska za Barbarą Czerniachowicz oraz Stanisławem Markiem podkreśla, iż „współcześnie za sprzeczne z naturą ludzką uważa się także twierdzenie G.S. Beckera, że człowiek w swoim zachowaniu zawsze dąży do maksymalizacji efektów oraz że zawsze może określić swoje preferencje, które nie zmieniają się w czasie” (s. 164).

Istotny zarzut kierowany pod adresem teorii kapitału ludzkiego i jego twórców odnosi się do kwestii redukcji wartości człowieka do „towaru”, który podlega sprzedaży lub też do „środka produkcji”, a na dodatek uważa się, że ten kapitał w postaci ludzkich przymiotów ma zawsze przynosić zyski. Twierdzi się również, iż można zarządzać kapitałem ludzkim, a także, iż możliwe jest jego zmierzenie pod względem ilości, co sprowadza jednostkę czy grupy ludzi właśnie do „towaru” (Adamson, 2009, s. 273-275, za: Melosik, 2011, s. 321). Z tego też powodu koncepcja kapitału ludzkiego na początku swojego „istnienia” nie zyskała dużej popularności, gdyż środowisko akademickie nie akceptowało tezy, iż w ludzi można inwestować tak samo jak w ziemię czy maszyny. Dla wielu przedstawicieli świata nauki ze względów moralnych to podejście było niedopuszczalne, gdyż skutkowało dehumanizacją pracowników (Overtveldt, 2008, s. 119, za: Bieliński, 2016, s. 15).

Krytycy teorii kapitału ludzkiego zwracają także uwagę, że nie zawiera ona wyjaśnień dotyczących zarówno niepełnego zatrudnienia osób wykształconych, jak i niedawnego spowolnienia wzrostu gospodarczego, mimo iż miało ono miejsce w czasie zwiększonego uczestnictwa ludzi w szkoleniach oraz edukacji (Russell,

2013, s. 368-369). Można zatem wysnuć wniosek, iż główne założenia teorii kapitału ludzkiego mówiące o „zwrocie” z inwestycji, jaką jest kształcenie, oraz dodatniej zależności między poziomem wykształcenia obywateli a wzrostem gospodarczym w ich państwach, nie zawsze znajdują swoje potwierdzenie w rzeczywistości. Należy w tym kontekście zwrócić szczególną uwagę na występujące obecnie zjawisko przeedukowania społeczeństwa oraz inflacji dyplomu akademickiego, które związane jest z obowiązującą współcześnie demokratyzacją edukacji, zwłaszcza na poziomie szkolnictwa wyższego (por. Sobczak, 2018).

Przeedukowanie społeczeństwa dotyczy sytuacji, w której nie występuje korelacja pomiędzy istniejącą strukturą zawodową oraz potrzebami rynku pracy a strukturą absolwentów szkół wyższych (Melosik, 2009, s. 135). Koji Ueno i Alexandra Krause (2018, s. 51) definiują więc pojęcie przeedukowania (ang. *overeducation*) jako „formę niedopasowania edukacji i zawodu, która reprezentuje nadmiar wykształcenia dla konkretnego zawodu”. Współcześnie więc, uwzględniając ekonomiczne i strukturalne uwarunkowania rynku pracy, w wielu krajach mamy do czynienia z nadwyżką absolwentów – liczba osób posiadających dyplom szkoły wyższej przewyższa zapotrzebowanie społeczeństwa w tym zakresie, co skutkuje inflacją dyplomu, a także powoduje, że część osób zmuszona jest do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji oraz formalnych kredencjałów (Melosik, 2009, s. 135). Wydaje się być zatem słuszne stwierdzenie, iż w sytuacji przeedukowania społeczeństwa oraz inflacji dyplomu akademickiego zdobyte formalne wykształcenie oraz kwalifikacje, stanowiące część kapitału ludzkiego, nie zawsze okazują się inwestycją przynoszącą wymierne korzyści poszczególnym jednostkom, co jest sprzeczne wobec jednego z priorytetowych założeń teorii kapitału ludzkiego. Obecnie dyplom akademicki nie ma już tak dużej wartości i nie stanowi gwarancji uzyskania atrakcyjnego zatrudnienia, jak i wysokiej pozycji społecznej. Ana Paula Marques (2015, s. 21) pisze, że inflacja dyplomu odnosi się do „relatywnej deprecjacji” posiadanego wykształcenia. Związane jest z tym także pojęcie „inflacji” czy „dewaluacji” kwalifikacji, które w warunkach przeedukowania społeczeństwa, z czym mamy obecnie do czynienia, odczuwają absolwenci (Bourdieu, 1984, s. 142), często bardzo dobrze i wszechstronnie wykształceni. Warto w tym miejscu odwołać się do słów Zygmunta Bauman, który zauważa, że we współczesnej rzeczywistości społecznej „Żadna posada nie jest na wieki poręczona, żadne stanowisko zabezpieczone przed kaprysmi losu, żaden zawód odporny na ząb czasu, żadne umiejętności nie są wyposażone w gwarancję rynkowej wartości” (Bauman, 2000, s. 47, za: Melosik, 2013, s. 324).

Wskazać zatem można, iż twórcy teorii kapitału ludzkiego, która zakłada „nieuchronną” gratyfikację za nakład pracy oraz poświęcony czas na wieloletnią edukację nie przewidzieli sytuacji, w której nadwyżka „magistrów”, a z drugiej strony występujące realne zapotrzebowania na pracowników z niższym wykształceniem oraz kwalifikacjami, spowodują spadek wartości uzyskiwanego wykształcenia. W takiej sytuacji, jak słusznie zauważa Agnieszka Jeran (2011, s. 267), osoby legitymujące się wyższym wykształceniem będą musiały liczyć się z pracą poniżej swoich kwalifikacji formalnych i niższą stopą zwrotu z inwestycji – będą w pewnym sensie karani za wyższe wykształcenie koniecznością „przyuczania w dół”. W związku z tym koncepcja kapitału ludzkiego stworzona na początku lat 60. XX wieku i postrzegająca edukację poszczególnych jednostki jako inwestycję przynoszącą jej „pewną” stopę zwrotu nie znajduje potwierdzenia w obecnej rzeczywistości społecznej. Ponadto w warunkach przeedukowania społeczeństwa i inflacji dyplomu akademickiego wątpliwy



jest także wpływ edukacji na zmniejszenie społecznych nierówności, co zakładają zwolennicy idei merytokracji. Niemniej jednak pamiętać też trzeba, iż wykształcenie zdobyte w wieloletnim procesie edukacji, dla wielu ludzi jest wartością samą w sobie, a nie jedynie środkiem do osiągnięcia celu – sukcesu pojmowanego w kategoriach wysokich zarobków, a także wysokiej pozycji w pracowniczej hierarchii. To uprawomocnia sens aspiracji i wysiłków w zakresie dążenia do zdobycia wiedzy i kompetencji podczas studiowania – nawet w warunkach inflacji dyplomu.

Na zakończenie warto podkreślić, iż socjologowie edukacji w swoich analizach rzeczywistości społecznej wykorzystują różne kategorie teoretyczne, które mają wyjaśnić istniejące zjawisko lub tendencje. Niektóre z nich zdają się posiadać ogromny potencjał analityczny; lub wręcz trafiać w sedno istoty podejmowanego problemu. Niekiedy przy tym ich atrakcyjność ulega fluktuacji w zależności od kształtu zmiany społecznej, a także rozwoju refleksji naukowej. W tym kontekście można stwierdzić, że przez kilka dekad teoria ludzkiego kapitału traktowana była wręcz przez niektórych badaczy jako pojęcie uniwersalne „wszechwyjaśniające” zarówno relacje między wykształceniem a rynkiem pracy, jak i, ogólnie mówiąc, sukces czy trajektorie kariery. Nie ulega jednak wątpliwości, że kategoria ta jest przesycona ideologią, ma charakter redukcjonistyczny, co sprawia, iż możemy wykorzystywać ją, jak sędzę, jedynie jako jedną z wielu – w naszych próbach zrozumienia zjawisk związanych z konstruowaniem biografii społecznej, a szczególnie zawodowej człowieka.

## Bibliografia

- Bieliński T. (2016). *Kapitał ludzki a innowacyjność gospodarki Chin*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Bourdieu P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Cichy K., Malaga K. (2007). Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego. W: M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Domański S.R. (1993). *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Drobny P. (2010). Kapitał ludzki – ujęcie teorii neoklasycznej i szkoły austriackiej. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 819, 27-44.
- Herbst M. (2007). Wprowadzenie. O czym jest ta książka. W: tegoż (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jarecki W. (2003). Koncepcja kapitału ludzkiego. W: *Kapitał ludzki w gospodarce*. Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Jeran A. (2011). Edukacja najlepszą inwestycją? Absolwenci na rynku pracy. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 73(3), 263-276.
- Makuch M. (2009). Kapitał ludzki – próba definicji. W: D. Moroń (red.), *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Marques A. P. (2015). Unequal Itineraries for Graduates: A Typology of Entrance into Labour Market. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(1S2), 19-26.
- Melosik Z. (1994). *Współczesne amerykańskie spory edukacyjne (między socjologią edukacji a pedagogiką postmodernistyczną)*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza.
- Melosik Z. (2013). *Kultura popularna i tożsamość młodzieży. W niewoli władzy i wolności*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Mincer J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Niklewicz-Pijaczyńska M., Wachowska M. (2012). *Wiedza – Kapitał ludzki – Innowacje*. Wrocław: Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Zaczepnięte 13 października 2018. Strona internetowa <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/dlibra/publication/36265/edition/38633/content?ref=desc>
- Ogbu J.U. (1984). Investment in Human Capital: Education and Development in Stockton, California and Gwembe, Zambia. W: J. Glazier, M. Lowy, K.T. Molohon i in. (red.), *Opportunity, Constraint, and Change: Essays in Honor of Elizabeth Colson. The Kroeber Anthropological Society Papers*, 63, 64, 104-114.
- Russell C. (2013) Human Capital Theory. W: J. Ainsworth (red.), *Sociology of Education: An A-to-Z Guide*, Los Angeles: SAGE Publications.
- Schultz T. W. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Smith A. (2007). *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów Tom 1*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sobczak A. (2018). Zjawisko przeedukowania i inflacji dyplomu akademickiego – na przykładzie społeczeństwa amerykańskiego. *Studia Edukacyjne*, 49, 431-445.
- Tittenbrum J. (2017). Human Capital Theory and Evidence in Light of Socio-Economic Structuralism. *World Scientific News*, 79, 1-168.
- Ueno K., Krause A. (2018). Overeducation, perceived career progress, and work satisfaction in young adulthood. *Research in Social Stratification and Mobility*, 55, 51-62.
- Wieczorek-Szymańska A. (2010). Koncepcja kapitału ludzkiego w teorii ekonomii – przegląd wybranych podejść. *Studia i Prace WNEiZ*, 17, 157-170.

### Summary

#### **Human capital theory – contexts of education and the labor market**

The aim of the article is to reconstruct the category of human capital from the perspective of the sociology of education. The author has attempted to confront the assumptions of the human capital theory, which was created at the beginning of the 1960s, with the dynamics of the relationship between education and educational background and the labor market and employment. The study presents both the genesis and the essence of the concept of human capital and discusses the directions of its criticism. The theory of human capital that perceives education as an investment that provides measurable benefits to individuals does not find its confirmation in the contemporary social reality, in which there is the phenomenon of overeducation and academic diploma inflation.

**Keywords:** sociology of education, human capital, education, labor market, academic diploma inflation.