

Drodzy Czytelnicy: rok zaczął się marnie – bo głównie od rozmaitych refleksji nad figlem, jaki spletał nam rynek. „Kryzys” – to nader pojemna koncepcja i warto się nad nią pochylić: siła wyższa, konsekwencja arogancji i pychy sterników nawy publicznej, niefortunny zbieg okoliczności, cykliczna regularność gospodarki? Czymkolwiek „kryzys” by nie był, jakie będą jego konsekwencje? Dokładniej, jakie zjawiska zechcemy nim tłumaczyć i jakie nauki zeń wyciągnąć? To wszystko są zagadnienia, które nie mogą nie interesować także i polityków społecznych: wprawdzie rozprawianie o kryzysie może stać się źródłem indywidualnej pomysłowości, ale może też zbliżyć nas do rozumienia zmienności otaczającego nas świata. Będziemy starali się zatem zwracać Państwa uwagę na to, co pisze i mówi się w ramach „kryzysologii” – ale to za jakiś czas. Tymczasem publikujemy kilka prac, na których bieżące wydarzenia jeszcze się nie odcisnęły, bo przecież – z kryzysem czy bez niego – życie toczy się dalej, a spraw bieżących nie wolno zaniedbywać!

Redakcja

KOSZTY SZKOLENIA – KTO MA ZA TO PŁACIĆ? WNIOSKI Z TEORII KAPITAŁU LUDZKIEGO

Łukasz Arendt

Uniwersytet Łódzki
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WSTĘP

Profesor Cezary Józefiak podczas zajęć ze studentami zwykł opowiadać następującą anegdotę.

Do warsztatu samochodowego przyjechał kierowca, zaniepokojony dźwiękami dochodzącymi z zawieszenia. Podzielił się swoimi obserwacjami z mechanikiem. Mechanik zastanawiał się przez chwilę, po czym wziął młotek, dwa razy mocno uderzył, i stwierdził, że samochód jest naprawiony. Właściciel zapytał się, ile płaci za usługę – w odpowiedzi usłyszał: 210 zł. Oburzony zapytał się: 210 zł za dwa uderzenia młotkiem? Mechanik odpowiedział z uśmiechem – za uderzenia młotkiem 10 zł, a 200 zł za to, że wiedziałem, gdzie uderzyć.

Ta anegdota z przymrużeniem oka mówi o tym, o czym coraz częściej się dyskutuje – o roli, jaką we wzroście i rozwoju gospodarczym odgrywa wiedza. W ostatnich latach daje się bowiem zauważyć przeniesienie nacisku, w rozważaniach teoretycznych i praktycznych, z tradycyjnych czynników produkcji na wiedzę, gromadzoną w postaci kapitału ludzkiego, który staje się kluczowym elementem budowania przewagi konkurencyjnej.

Okazuje się, że dzisiejszy rynek pracy w gospodarkach wysoko rozwiniętych premiuje osoby o wysokim poziomie kwalifikacji. Nic więc dziwnego, że rośnie zainteresowanie inwestowaniem w kapitał ludzki, między innymi poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach. W tym miejscu pojawia się istotne pytanie: kto powinien ponosić koszty szkoleń? Pracodawca? Pracownik?

Odpowiedzi na nie dostarcza teoria *human capital* – odpowiedzi, która zmieniała się w miarę rozwoju teorii.

Niniejszy artykuł ma za zadanie przedstawić tę ewolucję w podejściu do problematyki finansowania szkoleń.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA TEORII HUMAN CAPITAL

Koncepcja kapitału ludzkiego (*human capital*) znana jest właściwie od czasów Adama Smitha¹. Niemniej jej rozwój i stworzenie modelowych ram teoretycznych przypadło na drugą połowę XX wieku i wiązało się przede wszystkim z osobami T.W. Schulza i G.S. Beckera.

Schultz, w opublikowanym w 1961 r. artykule *Investment in Human Capital*, pisał: *Chociaż jest oczywiste, że ludzie zdobywają umiejętności i wiedzę, nie jest już tak oczywiste, że te umiejętności i wiedza są jedną z form kapitału, który to kapitał jest w znacznej mierze wynikiem przemyślanej inwestycji (...), dodając, że: Poprzez inwestowanie w siebie, ludzie mogą powiększać swoje możliwości. Jest to sposób, dzięki któremu człowiek jest w stanie powiększyć swój dobrobyt* (Schultz 1961).

Rozwój teorii kapitału ludzkiego był ściśle powiązany z badaniami empirycznymi nad wzrostem gospodarczym i zróżnicowaniem dochodów, prowadzonymi w latach 50. Otóż rezultaty tych badań wskazywały, że po pierwsze – tempo wzrostu mierzone nakładami pracy i kapitału było znacznie niższe od rzeczywistego², a po drugie – że różnice dochodowe w społeczeństwie były wynikiem nie tyle różnic między stopami zwrotu z nakładów pracy i kapitału, ile w dochodach z pracy (Mincer 1993).

Teoria kapitału ludzkiego rzuciła nowe światło na te zagadnienia, pozwalając wyjaśnić ich przyczyny dzięki odrzuceniu dwóch podstawowych założeń teoretycznych – mianowicie, że siła robocza jest homogeniczna, a zasób kapitału w gospodarce ogranicza się wyłącznie do kapitału rzeczowego.

Kluczowe założenie teorii *human capital* mówi, że czynności, które zwiększają umiejętności i wiedzę człowieka, zwiększając tym samym zasób jego kapitału ludzkiego, przynoszą korzyści, ale wymagają

również nakładów. Do nakładów zalicza się koszty bezpośrednie (czesne, opłaty za udział w szkoleniu, koszt podręczników, dojazdów itp.), jak również pośrednie – koszt utraconych możliwości (wartość zarobków, które jednostka mogłaby osiągnąć, gdyby zamiast podnoszenia kwalifikacji podjęła pracę³).

Korzyścią dla jednostki są wyższe płace⁴, dla przedsiębiorstwa – wyższa produktywność pracownika, przy czym korzyści te pojawiają się w przyszłości, stąd koszty zdobywania kwalifikacji można potraktować jako inwestycję o określonej stopie zwrotu. W kolejnych fazach życia inwestycje te obejmują:

- środki przeznaczane na rozwój dziecka (ponoszone głównie przez rodziców) do momentu osiągnięcia wieku szkolnego;

- wydatki na kształcenie, począwszy od poziomu podstawowego, kończąc na studiach wyższych (edukacja formalna);

- środki wydatkowane w okresie życia zawodowego związane z wyborem miejsca pracy, mobilnością, szkoleniami zawodowymi.

Szczególne znaczenie w tym ostatnim okresie, z punktu widzenia produktywności, a tym samym wysokości płacy pracownika, ma podejmowanie działań mających na celu utrzymanie lub podnoszenie pierwotnego poziomu kwalifikacji – kapitał ludzki, podobnie jak rzeczowy, podlega bowiem procesom deprecjacji. Zgodnie z założeniami teorii kapitału ludzkiego płace, jakie pracownik uzyskuje, są proporcjonalne do wielkości jego zasobu kapitału ludzkiego. Stąd różnice w płacach między poszczególnymi pracownikami wynikają przede wszystkim z różnic w wielkości ich zasobu kapitału ludzkiego (Mincer 1993, s. 288).

SKOLENIA JAKO FORMA INWESTYCJI W KAPITAŁ LUDZKI

Istotny wkład do teorii kapitału ludzkiego wniósł Becker (1993). Jego rozważania dotyczyły przede wszystkim tematyki szkoleń w miejscu pracy⁵ (*on the job training*) i bazowały na założeniu, że pracownicy podnoszą swoją produktywność dzięki pozyskiwaniu nowych umiejętności i doskonaleniu starych podczas wykonywania pracy.

W teorii kapitału ludzkiego szkolenia traktuje się jako formę edukacji, przy czym w porównaniu z edukacją szkolną skupia się ona na kształceniu umiejętności niezbędnych w miejscu pracy. Rolę nauczyciela często odgrywa zwierzchnik bądź współpracownik (tzw. *coaching*). W efekcie szkolenie nie zawsze odbywa się na podstawie programów nauczania, jak to ma miejsce w instytucjach edukacyjnych, a korzyści ze szkolenia odnoszą zarówno pracownicy, jak i pracodawcy (Belfield 2000, s. 20).

Zgodnie z teorią neoklasyczną, która nie brała pod uwagę wpływu szkoleń na produktywność pracowników, w warunkach doskonałej konkurencji przedsiębiorstwo maksymalizujące zysk ustala płacę na poziomie równym krańcowemu produktowi pracownika (w takim ujęciu obie kategorie są egzogeniczne dla przedsiębiorstwa). Po włączeniu do tego modelu szkoleń, pracodawca staje przed wyborem – inwestować w szkolenie pracownika, czy też nie inwestować.

Kolejnym problemem jest to, w jaki rodzaj szkolenia warto zainwestować – pracodawca podejmuje tę decyzję, porównując koszty, jakie musi ponieść w związku ze szkoleniem, z korzyściami, jakie z tego

tytułu osiągnie. Zgodnie z teorematem Beckera, pracodawca będzie skłonny ponosić koszty szkoleń specjalistycznych, natomiast koszty szkoleń ogólnych będzie ponosił pracownik.

Wprowadzenie rozróżnienia między szkoleniami ogólnymi i specjalistycznymi wynika z przyjęcia założenia, że na kapitał ludzki składają się dwie jego części – uniwersalna (ogólna) i specyficzna.

Ogólny kapitał ludzki tworzą umiejętności i wiedza, które jednostka może wykorzystać niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy czy przedsiębiorstwa, w którym pracuje, jak również w życiu prywatnym (przykładowo umiejętność czytania i pisanie, ogólna wiedza ekonomiczna, umiejętność rozwiązywania problemów, myślenia analitycznego itp.).

Udział pracownika w szkoleniu podnoszącym jego zasób ogólnego kapitału ludzkiego (szkolenie ogólne) zwiększa jego produktywność krańcową w przedsiębiorstwie, w którym jest zatrudniony, ale także w pozostałych przedsiębiorstwach działających na rynku. W warunkach doskonałej konkurencji oznacza to, że obecny pracodawca jest zmuszony podnieść pracownikowi płacę do poziomu płacy rynkowej, odpowiadającej nowemu poziomowi ogólnego kapitału ludzkiego. W przeciwnym razie pracownik zdecyduje się na zmianę miejsca pracy. Skoro przedsiębiorstwo zapewniające szkolenie ogólne swoim pracownikom nie jest w stanie zagwarantować sobie korzyści wynikających ze wzrostu ich produktywności krańcowej, nie będzie zainteresowane ponoszeniem kosztu takiego szkolenia.

W konsekwencji Becker doszedł do wniosku, że skoro całość korzyści ze szkolenia ogólnego trafia w ręce pracowników, to właśnie oni będą skłonni ponieść jego koszty⁶. Kosztami szkolenia pracownicy mogą zostać obciążeni na dwa sposoby – w formie bezpośredniej odpłatności bądź poprzez ustalenie płacy poniżej poziomu produktu krańcowego w okresie szkolenia⁷. Różnica między płacą oferowaną przez przedsiębiorstwo zapewniające szkolenia ogólne a płacą rynkową powinna być zbliżona do wartości oferowanego szkolenia, a właściwie wartość bieżąca płacy w tym przedsiębiorstwie powinna być równa wartości bieżącej płacy oferowanej w innych firmach, pomniejszonej o koszt szkolenia.

Istnieje również inne rozwiązanie – mianowicie przedsiębiorstwo może potraktować finansowane przez siebie szkolenia ogólne w kategoriach dodatkowych premii (*fringe benefits*), oferowanych pracownikom jako wyraz zainteresowania ich rozwojem (Flamholtz, Lacey 1981, s. 40).

Z kolei specyficzny kapitał ludzki składa się z wiedzy i umiejętności, które pracownik może wykorzystać tylko w przedsiębiorstwie, w którym pracuje (jest to wiedza na temat specyfiki funkcjonowania firmy, techniki wytwarzania produktu, który jest produkowany jedynie przez to przedsiębiorstwo itp.). Zazwyczaj wiedzę tę nabywa właśnie w tej firmie w postaci szkolenia specjalistycznego. Stąd cechą charakterystyczną szkolenia specjalistycznego jest to, że, zwiększając zasób specyficznego kapitału ludzkiego pracownika, podnosi ono jego produktywność, ale tylko w przedsiębiorstwie, w którym szkolenie się odbyło. Z tego powodu pracownik, w przeciwieństwie do pracodawcy, nie jest zainteresowany pokrywaniem kosztu szkolenia specjalistycznego. W skrajnym przypadku pracodawca może przejąć całość wzrostu produktywności pracownika

wynikającego z wzięcia udziału w szkoleniu specjalistycznym, jeśli płaca pozostanie bez zmian.

Co prawda, wartość przeszkolonego pracownika wzrosła, ale tylko dla przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony – w innych otrzymałby płacę zgodną z poziomem jego zasobu ogólnego kapitału ludzkiego, gdyż jego specyficzne umiejętności nie przedstawiają dla nich żadnej wartości.

Niemniej pracodawca ma powód, aby podzielić się z pracownikiem częścią korzyści (w efekcie również częścią kosztów) szkolenia specyficznego. Wynika to z faktu, że przedsiębiorstwo uzyska zwrot z poczynionej inwestycji jedynie wtedy, gdy pracownik po zakończeniu szkolenia pozostanie w firmie. Co prawda, pracownik nie ma powodów, aby zmienić zatrudnienie, ale przecież taką decyzję może podjąć. Wówczas pracodawca zanotowałby stratę w postaci kosztu szkolenia, a ponadto musiałby zatrudnić kolejnego pracownika i go przeszkolić⁸. W związku z wysokim, w takim przypadku, kosztem rotacji załogi pracodawca będzie starał się obniżyć prawdopodobieństwo odejścia pracownika, które jest ujemnie skorelowane z płacą, podnosząc ją. Tym samym pracownik uzyskuje część korzyści ze szkolenia specyficznego, ponosząc również część jego kosztów (w postaci obniżenia płacy w okresie szkolenia).

Różnice między uniwersalnym i specyficznym kapitałem ludzkim, a w konsekwencji podział kosztów i korzyści szkoleń ogólnych i specjalistycznych między pracodawcę i pracownika, mają istotne implikacje dla przebiegu rotacji załogi w przedsiębiorstwach. Płaca pracowników, którzy brali udział w szkoleniach ogólnych i dysponują podobnym zasobem ogólnego kapitału ludzkiego, jest identyczna w każdej firmie działającej na rynku, podczas gdy racjonalnie działające przedsiębiorstwa oferują pracownikom, którzy zakończyli szkolenie specjalistyczne, wyższą płacę niż w firmach pozostałych. Ta druga grupa pracowników ma słabsze bodźce do zmiany pracy niż pierwsza. Dodatkowo pracodawcy mają mniejszą skłonność do ich zwalniania. W efekcie rozmiary rotacji załogi są ujemnie skorelowane z poziomem specyficznego kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie.

Generalnie można stwierdzić, że w przypadku pogorszenia się sytuacji gospodarczej firmy będą dokonywały redukcji zatrudnienia najpierw w grupie pracowników szkolonych ogólnie, a dopiero gdy nie będą miały innego wyjścia – zaczną zwalniać pracowników, którzy dysponują specyficznym kapitałem ludzkim⁹.

Rozwój teorii kapitału ludzkiego wprowadził wiele zmian do pierwotnego ujęcia Beckera i wzbogacił rozważania o nowe elementy. Do modelu szkoleń ogólnych wprowadzono opcję ich kredytowania przez przedsiębiorstwo. Rozwiązanie to pozwala na sfinansowanie kosztów szkolenia pracownikom (umożliwiając podniesienie zasobu ogólnego kapitału ludzkiego), których nie stać na zaakceptowanie niższej płacy w trakcie szkolenia oraz którzy nie mają zdolności kredytowej, aby uzyskać kredyt w systemie bankowym.

Rolę kredytobiorcy może w takiej sytuacji przejąć przedsiębiorstwo, ustalając płacę powyżej krańcowej produktywności pracownika w okresie szkolenia i poniżej po szkoleniu, pod warunkiem wcześniejszego zabezpieczenia się przed odejściem pracownika zanim spłaci kredyt. Chęć zmiany miejsca pracy wynika z tego, że płaca w innym przedsiębiorstwie będzie wyższa niż w tym zapewniającym szkolenie i kredyt.

Inny wątek rozważań wiąże się z faktem wskazanym już przez Beckera (1993, s. 40), że większość szkoleń organizowanych przez przedsiębiorstwa nie można zakwalifikować jako wyłącznie ogólne bądź specjalistyczne, gdyż dostarczają one wiedzy wzbogacającej zasób zarówno ogólnego, jak i specyficznego kapitału ludzkiego.

W efekcie doszło do wyodrębnienia kategorii szkolenia zawierającego elementy obu tych form, co doprowadziło do powstania pojęcia „przenośnego” kapitału ludzkiego (*transferable human capital*). Składa się on z umiejętności, które mogą być wykorzystane przez pracownika u ograniczonej liczby pracodawców.

Implikacje istnienia „przenośnego” kapitału ludzkiego dla decyzji pracodawcy i pracownika są następujące – podobnie jak w przypadku specyficznego kapitału ludzkiego dla pracodawcy opłacalne będzie inwestowanie w rozwój umiejętności pracowników, a równocześnie płaca przeszkolonych pracowników będzie ustalona poniżej poziomu ich produktu krańcowego. W efekcie pracownicy zostaną obciążeni częściowo kosztem szkolenia (*de facto* pracownicy poniosą koszt szkolenia w zakresie umiejętności ogólnych, a pracodawca – umiejętności specyficznych dla przedsiębiorstwa).

W przypadku podjęcia przez pracownika decyzji o zmianie pracodawcy wybór padłby najprawdopodobniej na przedsiębiorstwo, w którym mógłby on wykorzystać swój „przenośny” kapitał ludzki. Ponieważ takich firm na rynku jest niewiele, dysponują one przewagą nad pracownikami. W konsekwencji również u nowego pracodawcy płaca ukształtowałaby się poniżej poziomu krańcowej produktywności pracownika.

Z kolei przyjęcie założenia, że płace na rynku kształtują się w warunkach oligopolistycznych powodują, że pracodawcy stają się skłonni do ponoszenia kosztu szkolenia ogólnego, równocześnie ustalając płacę poniżej produktywności krańcowej pracowników. W tych modelach, mimo że płaca pracowników, którzy ukończyli szkolenie ogólne rośnie, nie osiąga ona poziomu produktu marginalnego. To rezultat monopsonistycznej pozycji pracodawcy, która wynika z istnienia kosztów związanych ze zmianą miejsca zatrudnienia¹⁰. W efekcie pracownik może liczyć na wyższą płacę u kolejnego pracodawcy.

Pojawiły się również rozważania analizujące skutki zniesienia założenia o doskonałej informacji w modelu szkoleń ogólnych. W warunkach asymetrii informacji jedynie przedsiębiorstwo, które organizuje szkolenia ogólne, zna ich wartość (w wymiarze wzrostu zasobu ogólnego kapitału ludzkiego pracowników biorących w nim udział). Dla innych przedsiębiorstw te informacje są niedostępne.

W tej sytuacji nowo nabyte umiejętności ogólne są bardziej cenione (w formie wzrostu płacy) przez firmę, w której zostały nabyte, niż w pozostałych¹¹. Ponieważ przedsiębiorstwa zazwyczaj starają się zatrzymać pracowników o wysokich zdolnościach, a zwalniają tych o zdolnościach niskich, osoba o wysokim poziomie zdolności i umiejętności ogólnych chcąc zmienić pracę będzie postrzegana przez potencjalnego pracodawcę jako mniej zdolna, gdyż pracodawca ten będzie niedoszacowywał wartość ogólnego kapitału ludzkiego. W konsekwencji pracownicy zmieniający pracę uzyskają mniejszy zwrot ze szkolenia ogólnego, niż gdyby pozostali u obecnego pracodawcy.

Cechy tego modelu odpowiadają charakterystyce modelu szkoleń mieszanych w warunkach doskonałej konkurencji (Booth, Bryan 2005). W otoczeniu, w którym występuje asymetria informacji, a koszty rotacji załogi są wysokie, przedsiębiorstwa mogą traktować inwestowanie w szkolenia ogólne jako efektywny, z punktu widzenia kosztów, sposób na pozyskanie wiedzy o umiejętnościach pracownika.

Dodatkowo wskazuje się, że inwestycja w specyficzny kapitał ludzki pracowników, którym uprzednio przedsiębiorstwo sfinansowało szkolenie ogólne, może być bardziej opłacalna dla firmy, niż zapewnienie szkolenia specjalistycznego nowo zatrudnionym pracownikom.

Co więcej, może się okazać, że dopiero przy pewnym poziomie zasobu umiejętności specyficznych dla przedsiębiorstwa ujawni się produktywność umiejętności ogólnych (Winkelmann 1997).

Kessler i Lulfesmann (2002) wykazali, że istnieje komplementarność między ogólnym i specjalistycznym szkoleniem, finansowanym przez pracodawcę. Pracodawca, który sponorsował szkolenie specjalistyczne, będzie miał bodziec, aby opłacić również szkolenie ogólne swoim pracownikom. Stworzony przez nich model podtrzymuje podstawowe założenia teorii Beckera – mianowicie, że na rynku pracy pracownik zawsze uzyskuje zwrot całej swojej inwestycji w szkolenie ogólne oraz część korzyści ze szkolenia specjalistycznego. Model pokazuje, że szkolenia ogólne i specjalistyczne nie powinny być rozpatrywane oddzielnie, gdyż renta pracodawcy, jaka jest generowana dzięki szkoleniu specjalistycznemu sprawia, że korzyści z obu rodzajów szkoleń stają się współzależne.

Rozumowanie Kessler i Lulfesmana jest następujące – przedsiębiorstwo nie ma powodu, aby zapewniać wyłącznie szkolenia ogólne, skoro całkowita korzyść trafia w ręce pracownika. Natomiast zainwestowanie w szkolenie specjalistyczne prowadzi do pojawienia się klina (*wedge*) między produktywnością pracownika w przypadku zmiany miejsca pracy a pozostania u pracodawcy po zakończeniu szkolenia.

W efekcie po zakończeniu szkolenia pracodawca i pracownik znajdują się bilateralnej pozycji monopolistycznej. Jeśli jednak rozpatrywać te dwa rodzaje szkoleń równocześnie, okazuje się, że kiedy pracownik uzyskuje część nadwyżki ze szkolenia specjalistycznego, w tym samym czasie przedsiębiorstwo przejmuje część nadwyżki ze szkolenia ogólnego¹². Zatem im więcej firma inwestuje w szkolenie specjalistyczne, tym silniejszy jest bodziec, aby inwestować w szkolenie ogólne i *vice versa*.

Skoro dwa rodzaje inwestycji w kapitał ludzki są komplementarne z punktu widzenia przedsiębiorstwa, pracodawcy i pracownicy będą skłonni porozumieć się co do liczby szkoleń ogólnych finansowanych przez firmę. Ponieważ poziom szkoleń ogólnych w modelu Kessler i Lulfesmana jest uzależniony od zawarcia umowy między pracodawcą a pracownikiem, będzie on prognozował większy zakres szkoleń ogólnych, jak i specjalistycznych w gospodarkach, w których istnieją instytucjonalne ramy narzucające większą liczbę szkoleń ogólnych.

Ballot (1994) dowodzi, że w Schumpeterowskim modelu gospodarki nie daje się utrzymać Beckerowskiego teorematu o finansowaniu szkoleń ogólnych jedynie przez pracowników. Przedsiębiorstwo, które

wprowadza nowy produkt na rynek, uzyskuje z tego tytułu quasi-rentę, która zmniejsza się w miarę, jak inne przedsiębiorstwa wprowadzają podobne lub nowe produkty. Kiedy renta osiągnie wartość zerową, firma musi dokonać realokacji zasobów i skupić się na stworzeniu nowego produktu – na tym polega twórcza destrukcja prowadząca do rozwoju technologicznego.

Twórcza destrukcja z jednej strony podnosi wymagania w zakresie poziomu umiejętności pracowników – wytwarzanie produktów o coraz wyższej jakości wymaga bardziej skomplikowanych procesów, które są obsługiwane przez ludzi. Z drugiej strony sprawia, że część umiejętności staje się bezwartościowa. Jeśli w takiej sytuacji przedsiębiorstwo nie będzie reinwestowało przynajmniej części quasi-renty w rozwój ogólnego kapitału ludzkiego swoich pracowników, dojdzie do sytuacji, w której umiejętności załogi będą zbyt niskie, aby wytworzyć konkurencyjny produkt. W efekcie przedsiębiorstwo nie będzie w stanie uzyskać nowej quasi-renty i zbankrutuje.

Prowadzi to do wniosku, że przedsiębiorstwu opłaca się finansować szkolenia ogólne – tezę tę wzmacnia dodatkowo koncepcja komplementarności ogólnego i specyficznego kapitału ludzkiego – a kluczem do sukcesu firmy jest posiadanie długookresowej strategii rozwoju zasobów ludzkich.

Chęć pracodawcy do partycypacji w kosztach szkoleń ogólnych tłumaczy również koncepcja wymiany zakładników M.J. Feuera, H.A. Glicka i A. Desai. Koncepcja ta zakłada asymetrię w sile przetargowej między pracownikiem a pracodawcą podczas negocjacji płac w sytuacji bilateralnego monopolu w zakresie specyficznego dla firmy kapitału ludzkiego.

Aby pracownik zdecydował się pokryć część kosztów swojego szkolenia specjalistycznego, musi uzyskać od pracodawcy jakąś formę zabezpieczenia. W związku z tym przedsiębiorstwo oferuje sfinansowanie szkolenia ogólnego – tym samym następuje wymiana zakładników. Podnosi ona wartość kontraktu poprzez wydłużenie jego oczekiwanego okresu obowiązywania (Ballot 1994).

Steijn (2004) rozważa tę problematykę z punktu widzenia bezpieczeństwa zatrudnienia. Według niego do niedawna nagrodą za lojalność pracownika było niejednokrotnie zatrudnienie na całe życie u jednego pracodawcy, obecnie zatrudnienie ma charakter przejściowy. Stąd, aby wynagrodzić ten przejściowy charakter stosunku pracy, pracodawca powinien umożliwić pracownikom zdobywanie nowych umiejętności, które będą przydatne w momencie, kiedy zajdzie konieczność zmiany miejsca pracy.

Jak to ujął Steijn, tempo i skala zmian, jakie zachodzą w gospodarce (związane między innymi z rozwojem technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych) powodują, że przedsiębiorstwa nie są dłużej w stanie zapewniać zatrudnienia na całe życie. Pracownicy muszą się dostosować do tych zmian, co oznacza konieczność zdobywania nowej wiedzy i umiejętności.

Jednak Otala (1994, s. 155) zauważa, że w czasach, w których elastyczność zastępuje lojalność, przedsiębiorstwa starają się przerzucić odpowiedzialność za rozwój kapitału ludzkiego na pracownika.

Główne cechy poszczególnych modeli zawiera tabela 1.

Tabela 1. *Modele kapitału ludzkiego*

Cechy modelu	Podmiot ponoszący koszty szkolenia	Różnica między płacą a produktem krańcowym	Stopień uniwersalności umiejętności
Konkurencja doskonała, szkolenie ogólne	Pracownik	Brak	Całkowicie uniwersalne
Konkurencja doskonała, szkolenie ogólne z ograniczeniem kredytowym	Pracownik i pracodawca	w > KP podczas szkolenia i w < KP po szkoleniu	Uniwersalne, płaca w firmie dostarczającej szkolenia niższa niż w pozostałych
Konkurencja doskonała, szkolenie specjalistyczne	Pracownik i pracodawca	w > KP podczas szkolenia i w < KP po szkoleniu	Całkowicie specyficzne
Konkurencja doskonała, szkolenie mieszane	Pracownik i pracodawca	w > KP podczas szkolenia i w < KP po szkoleniu	Częściowo „przenośne”, płaca w firmie dostarczającej szkolenia wyższa niż w pozostałych
Oligopolistyczny rynek pracy, szkolenie ogólne	Pracodawca	w < KP podczas i po szkoleniu	Całkowicie uniwersalne, płaca w firmie dostarczającej szkolenia niższa niż w pozostałych

Objaśnienia: w – płaca, KP – krańcowa produktywność pracownika.

Źródło: Booth, Bryan (2005).

PODSUMOWANIE

W teorii kapitału ludzkiego przez minione 50 lat następowały znaczące zmiany. I chociaż dokonany pierwotnie przez Beckera podział na ogólny i specyficzny kapitał ludzki, z nieco późniejszym uwzględnieniem kapitału „przenośnego”, w zasadzie utrzymał się w niezmięionej postaci, to diametralnie zmienił się pogląd na problem finansowania szkoleń.

Najnowsze modele teoretyczne wskazują bowiem, że inwestowanie w kapitał ludzki poprzez szkolenia, niezależnie od tego, czy jest to szkolenie ogólne czy specjalistyczne, jest korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. W związku z tym koszt udziału w szkoleniu zostanie podzielony między pracodawcę i pracownika.

Najważniejszym jednak wnioskiem płynącym z analizy modeli *human capital* jest to, że z punktu widzenia perspektyw rozwoju społeczno-ekonomicznego inwestowanie w kapitał ludzki jest korzystne dla nas wszystkich.

¹ Wśród autorów, którzy w swoich rozważaniach rozpatrywali istotę ludzką w kategoriach kapitału (ludzkiego) lub dopuszczali taką możliwość, Schultz (1971, s. vi) wymienia, poza A. Smithem, H. von Thunenem, I. Fishera, A. Marshalla i F. Knighta.

² Jak to ujął Schultz (1971, s. v): *Doszedłem do wniosku, że należy postrzegać nabyte przez ludzi umiejętności jako główne źródło niewytłumaczonego* [innymi czynnikami – przyp. autora] *wzrostu produktywności*.

³ Jarecki (2008), korzystając z danych Głównego Urzędu Statystycznego, podjął próbę oszacowania kosztu utraconych możliwości związanych z inwestowaniem w kształcenie wyższe poprzez wyznaczenie wartości utraconych wynagrodzeń przez osoby podejmujące studia wyższe. Przy uwzględnieniu ryzyka bezrobocia i wysokości wynagrodzeń osób do 24. roku życia, koszt utraconych możliwości, w zależności od sekcji PKD, wyniósł od około 69 tys. do około 164 tys.

⁴ Wyższe płace osób bardziej wykwalifikowanych wynikają z założenia, że są one bardziej produktywne od osób posiadających niższe kwalifikacje. Belfield (2000), poza wyższym poziomem płac, jako korzyść z inwestowania w kapitał ludzki wymienia większe bezpieczeństwo (pewność) zatrudnienia.

⁵ Małe zainteresowanie Beckera analizą edukacji szkolnej wynika z faktu, że dowodzi on, iż jej wyniki pokrywają się z rezultatami uzyskanymi podczas analizy szkoleń w miejscu pracy (Becker 1993, s. 51–53).

⁶ Jak to określił Becker (1993, s. 40): *Prawo własności pracownika do jego umiejętności stanowi bodziec do inwestowania w szkolenie przez zaakceptowanie obniżki płacy w okresie szkolenia (...)*.

- ⁷ Należy zauważyć, że postulat ten da się utrzymać tylko w warunkach doskonałej konkurencji – uchylając to założenie i zezwalając na sztywność płac (sytuacja dominująca w rzeczywistości gospodarczej) zgoda pracowników na czasowe obniżenie płacy wydaje się nierealna.
- ⁸ Becker (1993, s. 41) do kosztów inwestycji w specyficzny kapitał ludzki zalicza, poza kosztem szkoleń specjalistycznych, również wydatki ponoszone przez pracowników, związane z poszukiwaniem pracy, koszt czasu poświęconego na rozmowy kwalifikacyjne, przeprowadzanie różnego rodzaju testów itp.
- ⁹ Różne scenariusze zachowania przedsiębiorstw, wynikające ze spadku popytu na jego produkty opisuje szczegółowo Becker (1993, s. 46–48).
- ¹⁰ Mobilnością, poza teorią kapitału ludzkiego, zajmuje się również teoria poszukiwań i modele dopasowań (*job match models*) (Winkelmann 1997).
- ¹¹ W efekcie umiejętności ogólne, ze względu na fakt, że nie mogą być w pełni „zareklamowane” na rynku innym pracodawcom, stają się umiejętnościami specyficznymi.
- ¹² Warunek sformułowany przez H.A. Glicka i M.J. Feuera stwierdza, że finansowanie szkoleń przez przedsiębiorstwo nie będzie podnosiło ryzyka wzrostu rotacji, jeśli korzyść pracownika ze szkolenia specjalistycznego, powiększona o jego udział w korzyściach ze szkolenia ogólnego sfinansowanego przez firmę, będzie przewyższała wartość rynkową szkolenia ogólnego (Ballot 1994).

LITERATURA

- Ballot G. (1994), *Continuing Education and Schumpeterian Competition: Elements for a Theoretical Framework*, w: *Human Capital Creation in an Economic Perspective*, Red. R. Asplund, Heidelberg: Physica-Verlag, s. 160–171.
- Becker G.S. (1993), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3rd edition, Chicago-London: The University of Chicago Press.
- Belfield C.R. (2000), *Economic Principles for Education. Theory and Evidence*, Edward Elgar Publishing.
- Booth A.L., Bryan M.L. (2005), *Testing some Predictions of Human Capital Theory: new Training Evidence from Britain*, „The Review of Economics and Statistics”, vol. 87, s. 391–394.
- Flamholtz E.G., Lacey J.M. (1981), *Personnel Management, Human Capital Theory and Human Resource Accounting*, Institute of Industrial Relations, Los Angeles: University of California.
- Jarecki W. (2008), *Szacowanie kosztów i efektów inwestowania w kształcenie wyższe*, „Polityka Społeczna” nr 9, s. 15–20.
- Kessler A.S., Lulfesmann C. (2002), *The Theory of Human Capital Revisited: On the Interaction of General and Specific Investments*, Working Paper No. 776, CESifo Monaco.

Mincer J. (1993), *Studies in Human Capital. Collected Essays of Jacob Mincer*, vol. I, Aldershot: Edward Elgar.

Otala L. (1994), *Trends in Lifelong Learning in Europe*, w: *Human Capital Creation in an Economic Perspective*, Red. R. Asplund, Heidelberg: Physica-Verlag, s. 145–159.

Schulz T.W. (1961), *Investment in Human Capital*, „The American Economic Review”, vol. LI, s. 1–17.

Schulz T.W. (1971), *Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research*, New York: The Free Press.

Steijn B. (2004), *ICT, Organisations and Labour in the Information Society*, w: *The Future of Work in Europe*, Red. P. Littlewood, I. Glorieux, I. Jonsson, Aldershot: Ashgate, s. 31–48.

Winkelmann R. (1997), *How young workers get their training: A survey of Germany versus the United States*, „Journal of Population Economics”, vol. 10, s. 159–170.

SUMMARY

While the role of classical production factors in the developed economies is diminishing, the fourth production factor – knowledge cumulated in the form of human capital comes to play. Human capital, like the physical one, undergoes development and depreciation processes – therefore, continuous investing in human capital is necessary. On the job training is one of the kinds of investments. Contemporary human capital models point out that, regardless of the type of training (general or specific), the benefits of training are shared by an employer and an employee. Thus, the cost of training should also be shared.