

LELTÁR

F. D. I.

Szűkei

Üvegplafon
Nyugatos
tastorás

Privatizáció

Emberi tőke

Agglomeráció

Androcotinurus

Mezőgazdaság

Feminizmus

Billardpólya
malék

Androcotinur

Malék

DISPUTA KÖNYVEK 4

LELTÁR

2

MTA TÁRSADALMI KONFLIKTUSOK
KUTATÓ KÖZPONTJA
BUDAPEST 1994

A kiadvány az OTKA támogatásával készült

Szerkesztette

Gáthy Vera

A kiadásért felelős

az MTA Társadalmi Konfliktusok Kutató Központja
igazgatója

ISSN 1216-3112

ISBN 963 8310 04 9

A szedés a *PP Szerkesztőség Bt.* munkája
Készült a *Korrekt Kft.* nyomdaüzemében

Emberi tőke és emberi erőforrások

*(Elméleti bevezetés)**

Napjaink Magyarországon újult erővel lángol fel a vita: hogyan tovább? Az egyik lehetséges alternatíva az emberi tőkeberuházások növelése és az emberi erőforrások fejlesztése. Nem világos azonban, mit is értünk e fogalmak alatt. Tanulmányom segítség a fogalmi tisztánlátáshoz, adalék egy kifejezéspár karriertörténetéhez.

1. Az emberi tőke

A modernizációs elméletek a „kulturális viszonyok” modernizációs folyamatban játszott szerepét többé-kevésbé helyesen mérték fel. Számukra a „tudás faktora” azonban mégis csak egy tényező maradt a modernizációt előrelendítő, azt meghatározó okok és feltételek sorában. A gazdasági növekedés elméleti magyarázatai sem elemezték a tudás-viszonyok társadalmi sajátosságait, megelégedtek azok technológiai, szervezeti következményeinek bemutatásával.

A hatvanas években a II. világháborút követő „példa nélküli prosperitás” megértésének szándéka vezette az amerikai közgazdászok egy csoportját (Gary Becker, Theodor Schultz, Mark Blaug) egy új paradigma, az „emberi tőke” elméletének kidolgozásához. *Az új elmélet a tudás, a képzettség, a társadalmat alkotó ember viszonyainak, társas kapcsolatainak gazdasági szerepére összpontosított.*

A gazdasági növekedés problémáinak vizsgálata elvezetett a *növekedés új forrásának, az emberi tőke fogalmának felfedezéséhez.*¹

* E tanulmány egy nagyobb munka (jelentősen átdolgozott) része, amely a közeljövőben fog a T-TWINS kiadónál megjelenni „Emberi erőforrások és modernizációs stratégiák” címmel.

1. Alex állapította meg: *„A gazdasági fejlődés új megközelítése a gazdasági növekedés és változás forrásának felfedezésén alapul”* (Alex, 1963: 184).

Az új elméleti alapállás ennek megfelelően az emberi tőkébe való beruházást a II. világháború utáni gazdasági fejlődés okának, döntő faktorának tekintette.

Az emberi tőke jelentőségére utalt az a tény is, hogy a háború utáni gazdaságokban (és társadalmakban) e beruházások olyan alapvető változásokat indukáltak, amelyeket a tőke hagyományos formái nem tudtak kiváltani. Az emberi tőke intenzív felhalmozása például előidézte a tőkejavak újraelosztását, elősegítette a termelékenység növekedését, újrendezte a gazdaság szereplőinek rangsorát és megváltoztatta a gazdasági függések struktúráját (Alex, 1963: 186). Átalakította a tudás és a szakértelem felhasználásának, értékelésének „intézményes” formáit, megváltoztatta a „tudásszféra” szolgáltatásai igénybevételének normáit és szabályait.

Az emberi tőke aktorai a társadalom egyéni, mikro- és makroszintjein találhatóak. Az egyéni szint az egyes *embert* jelenti, a mikro-szint a „*társadalmi kiscsoportokat*”, a makroszint a társadalom egészét formáló *intézményeket*.

Az *egyén* az emberi tőke egyik aktora, e tőke tulajdonosa, alanya, megtestesítője. Képességeiben, tudásában, pszichikai és testi állapotában hordozója, felhasználója, akkumulálója.²

Az emberi tőke mikroszintű aktorai a *család* és a *vállalkozás*.

„A család komplex biológiai, társadalmi, jogi és gazdasági entitás. A család maga is gazdasági döntéseket hoz, holott a családok hatókörébe a gazdaságnak csak szűk területe tartozik... A család nem passzív jelenség, és nem gazdasági robot” (Schultz, 1990: 184).

A család, mint az emberi tőke alanya, más minőségű döntéseket hoz, mint a családot alkotó individuumok. Az emberi tőke számos problémája, de

„[az emberi tőke — Gy.T.] egész élet alatti felhalmozása (is) eldönthető a családi körön belül, a férj vagy feleség elhatározásával, ám a gyerekek egymás közötti kapcsolatának (interakciójának) hatását sem lehet kizárni...” (Becker, 1975: 71).

2. *„Az emberek... sokkal nagyobb tőkének a tulajdonosai, mint amennyit felhasználnak. Mint a gazdaság szereplői, az erőforrások saját érdekeiknek legjobban megfelelő elosztási módján munkálkodnak és efelől hoznak döntéseket”* (Schultz, 1990: 33).

Schultz szerint azokban a családi döntésekben, ahol a gyerekek iskolájáról, a továbbtanulás formájáról, módjáról döntenek, ugyanúgy érvényesül a gazdasági ésszerűség, mint más gazdasági döntésekben.

Az emberi tőke másik mikroszintű kollektív aktora a *vállalkozás*. A vállalkozások az emberi tőke beruházásaiban, hasznainak intenzív felhasználásában, valamint az emberi tőke regenerációjában egyaránt érdekelték. Ezért e funkciókra specializálva sajátos intézmények, szervezetek, normák és szabályok jöttek létre a vállalkozói szférában.

A makrotársadalmi szint emberi tőkeaktora a *társadalmi intézmények*.³ Egyes intézmények az emberi tőke működtetésére szakosodtak (oktatási, egészségügyi hálózat), mások csak az emberi tőke körforgásában játszanak szerepet.

Az emberi tőke termelésének, akkumulációjának, felhasználásának, megújításának számos intézményéről tudunk. Közülük néhány működése — így például az egyetemeké — hosszabb időre nyúlik vissza, néhányuk egészen új (pl. egészségi és betegbiztosítási rendszerek). Kialakulásukat, fejlődésüket, konkrét felépítésüket befolyásolták a velük szemben támasztott társadalmi követelmények. Számos elvárás (pl. humanitás az egészségügyi szervezetekben) maga is az emberi tőke felhalmozása során fogalmazódott meg.

Az intézmények — mint cselekvési szabályok teremtői (Schultz, 1983: 264) — önálló társadalmi szereplőként az emberi tőkére vonatkozó társadalmi viszonyok hordozói. Önállóságukat a társadalomban(tól) szervezeti, bürokratikus elkülönülésük biztosítja. Az önállóság bázisán kialakuló bürokratikus szervezetük befolyásolja gazdasági szerepüket, hatékony — kalkulálható — működésüket.

Az emberi tőke fogalmának meghatározásakor az emberi tőke és a — közgazdaságtan által sokáig hagyományosan nem termelő szektornak tekintett — fogyasztás kapcsolatát vesszük szemügyre.

„Mindannak, amit fogyasztásnak tekintünk, jó része az emberi tőkébe való beruházást jelenti. Az oktatásra, egészségügyre for-

3. Az emberi tőke makroszintű aktorának másik típusáról tesz említést Jánosy Ferenc. Kell valamilyen döntő jelentőségű gazdasági tényezőnek lenni — írja — amely csorbíthatatlanul túléli a háborúkat, „...s ez a stabil tényező maga az emberiség... az emberi társadalom, a maga teljességében, minden tapasztalatával, tudásával, ismeretével együtt... A népek mind a mai napig nemcsak túléltek az összes elmúlt háborúkat, hanem csaknem hiánytalanul megőrizték a múltból átmentett, legfontosabb örökségüket, felhalmozott tudásukat és ismeretüket” (Jánosy, 1975: 150). Jánosy véleményéből következik, hogy az emberi tőke „összemberiség” aktora volt a legnagyobb hajtóereje a gazdasági növekedésnek.

dított közvetlen kiadások, a belső vándorlás, amelynek célja a jobb munkaalkalmak megszerzése, világos példák erre (Schultz, 1983: 49).

E beruházások közé számít a gyereknevelés, a táplálás, a ruházás, a lakás, az orvosi szolgáltatások és a saját időfelhasználás (uo. 292).

A beruházások „növelik az ember szerzett képességeinek értéktermelő képességét” (uo. 41. o.) mondja Shultz.

A fogyasztás tehát az emberi tőke „előállítási helye”, termelése, ezért azok a társadalmi intézmények, amelyek e folyamatokban részt vesznek, „emberi tőkét termelő intézmények” (uo. 267).

Az emberi tőke különböző formákban intézményesül. Típusait matematikai pontossággal nem lehet meghatározni, mivel a tőke dinamikus expanziója során újabb és újabb társadalmi területeket épít be reprodukciós ciklusába. Schultz öt fő kategóriában írta le az emberi tőke területeit. Alex — Schultz tipológiájától⁴ nem teljesen függetlenül — az emberi tőke következő formáit adja meg: A „felfedező”, a „megújító”, az „elterjesztő”, a „váltóztató” és a „támogató” tőke.

Az oktatás emberi tőkejellegéhez nem fér(t) semmi kétség. Az oktatás az emberi tőke képződésének, felhalmozásának és használatának olyan formája, amely a társadalmi intézmények és a társadalmi kapcsolatok struktúráiban működik. Mechanizmusai, intézményes vagy nem intézményes csatornáit az emberi tőke formáinak elosztását (információ, tudás, ismeret) végzik.

4. „1. Az egészségügyi létesítmények és szolgáltatások széles értelemben véve felölelik minden olyan kiadást, amely az emberek élettartamát, erejét és állóképességét, vitalitását és életképességét befolyásolja;
2. a munka közbeni képzés, beléértve a vállalatok által szervezett régi stílusú tanoncképzést is;
3. a formális, szervezeti, elemi-, közép- és felsőfokú oktatás;
4. a felnőttképzési programok, amelyeket nem a vállalatok szerveznek, beléértve a mezőgazdasági oktatási programokat;
5. az egyének és családok vándorlása a változó munkalehetőségekhez való alkalmazkodás érdekében” (Schultz, 1983: 60).

E tipológia valójában csak az oktatás, az egészségügy és a munkaerőpiac emberi tőke viszonyait foglalja össze. Jóllehet a Schultz által bemutatott tipológiát tovább lehetne finomítani, például az oktatás további altípusainak kidolgozásával; mi mégis e három típus mellé — a már ismert szerzőkre támaszkodva — további típusokat sorolunk fel.

Véleményünk szerint az emberi tőke önálló típusának tekinthető a „társadalmilag szervezett” kutatás, melyből új tudás, ismeret, know-how fakad, valamint a társadalmi kommunikáció, amelynek működése az emberi tőke allokációját, minőségét határozza meg.

Az oktatás számos formája ismert. Az alap-, a közép- és a felsőoktatás emberi tőkeként megjelenő viszonyait, ezek társadalmi, gazdasági fejlődésre gyakorolt hatását az oktatási rendszert elemző tanulmányok bemutatták. Az oktatás fogalmába tartozik a szakképzés összes lehetséges típusa, a különböző munkahelyi betanítások, átképzések és tanfolyamok (Becker, 1975).

Az oktatás mint emberi tőke különböző társadalmi szinteken, más és más társadalmi aktorok révén válik „jövőbeli szükséglet-kielégítés vagy kereslet” (Schultz) forrásává. Tőkeként „hasonlít a lakásokba, gépkocsikba, vagy hűtőszekrényekbe fektetett beruházásokhoz” (Schultz). Szolgálhatja a pillanatnyi, vagy a távoli fogyasztást, de felhalmozva kalkulálható többletjövedelem megszerzését is lehetővé teheti. E lehetőség realizálódott akkor, amikor az oktatás II. világháború utáni fejlődése megváltoztatta a „jövedelmek személyi eloszlását”.

Az oktatás fejlesztése, beruházási volumenének növelése nemcsak közvetlenül az emberi tőke aktorainak társadalmi helyzetében okoz változásokat. A tavagyűrűző hatások között kell megemlíteni a technológia (technika) fejlődését, a társadalmi motivációs rendszer átalakulását, a képzettség presztízsének emelkedését, a generációs életesélyek megváltozását, a munkatevékenységek (foglalkozások) társadalmi mércéinek (értékelésének) eltolódását, a társadalmi flexibilitás magasabb fokának megjelenését, a jólét érdekében kifejtett aktivitás növekedését (Blaug, 1987: 39).

A legfontosabb következmény azonban gazdasági. A II. világháborút követő gazdasági fejlődés, a termelési szerkezet radikális átalakulása nem következett volna be az oktatás rendszerének, tartalmának, társadalmi környezetének átalakítása nélkül (Firestone, 1969).

Az egészség emberi tőke jellege — jóllehet az emberi tőke elemzések kissé mostohán bántak kutatásával — szintén evidens.

„Az emberi tőke elmélete az egészségi állapotot állományként, vagyis „egészségtőkeként” kezeli, a gazdasághoz való hozzájárulását pedig mint az egészség szolgáltatását”

— írja Schultz (1983: 292).

Az egészség, mint emberi tőke, részben öröklődik, részben azonban társadalmi beruházásként gyarapítható.

A beruházás a modern társadalomban nem pusztán az egyes ember, hanem az emberi tőke más — társadalmi — aktorai révén történik. Az intézmények, a szolgáltató és a gondozó hálózatok, a vállalatok és az állami szervezetek járulnak hozzá az egészségtőke gyarapodásához.

Az egészség emberi tőkeként történő felhalmozása mögött az áll, hogy az

„egészség, ugyanúgy mint az oktatás, felfogható közvetítő eszközként, a termelés produktív erőforrásának, olyannak, amelyet a jövő gazdasága is használni fog...” (Alex, 1963: 32).

Az egészség mint emberi tőke kumulatív. Felhalmozódása generációk alatt megy végbe, s függ a táplálkozástól, az életkörülményektől és az egészségre vonatkozó ismeretek társadalmi eloszlásától.

Az egészségi állapot és a tudásvizonyok között sokoldalú összefüggést találunk. Az elemzések szerint a fejlettebb tudásvizonyok jobb egészségi állapottal járnak együtt. De említésre méltó az az álláspont is, amely szerint a tudás magasabb szintű elsajátítása csakis tökéletes egészségi állapotban lehetséges.

Az egészség emberi tőkeként a munkaerő gazdasági produktivitását is befolyásolja. A személyiség fizikai és szellemi felépítése, az emberi élet egyedi — és statisztikai — hossza, a különböző betegségekkel és fertőzésekkel szembeni ellenállóképesség mind olyan tényezők, amelyek kihatnak az ember teljesítőképességére (Alex, 1963: 36–43). Az emberi egészség „egyensúlyi állapot”, amit — a produktivitás miatt — naponta fenn kell tartani. Ezért az egészségbe a fogyasztás révén folytonosan be kell ruházni. Az egészség mint emberi tőke a fogyasztással gyarapodik, így beruházási ciklusai az emberi tőke egyéb formáihoz viszonyítva rövidebbek.

Modern társadalmakban különösen nagy szervezetek munkálkodnak az információ előállításán és terjesztésén. Az információ felhalmozható, monopolizálható, elosztható, termelhető, a társadalom alrendszerében felhasználható, a gazdaságban nyereséggel működtethető. Mint az emberi tőke egyik típusába, az információ termelésébe is emberi és nem emberi tőkét kell beruházni. Az információ és a tudás határvonalai elmosódnak, ám a tudás információ nélkül elképzelhetetlen.

Az információk adott bázisán a társadalom különböző tevékenységi rendszereire vonatkozó „tudásosztályok” alakulnak ki. Így például „a tudás gyakorlati rendszere” (szakmai, üzleti, munka, politikai, háztartási tudások), a „tudás elméleti típusa” (a tudomány, a kultúra, a szabályok tudásai), a „társadalmi érintkezés tudása” (a mindennapi együttélés során az információközvetítés és a kommunikáció tudása), a „spirituális tudás” (Istenre vagy a nem evilági dolgokra vonatkozó tudás), „nem kívánt tudás” (az érdeklődési körön kívül megszerzett vagy elsajátított információ) (Machlup, 1980: 108).

A munkaerőpiaci információk megszerzésére fordított energiát a kutatások ugyanúgy az emberi tőkeberuházások részének tekintik, mint az oktatásban való részvételt. Ha a munkások — mutat rá Becker — beruháznak azért, hogy a számukra megfelelő módon és időben tudomást szerezzenek az álláslehetőségekről, avagy kapcsolatokat építenek ki a munkaközvetítőben, annak éppolyan a hatása, mintha a képzésbe ruháztak volna be (Becker, 1975: 39). A munkaerőpiaci információk korrektségétől az emberi tőke felhalmozása, működése, használata és jövedelmezősége függ, mivel az információk közvetlenül vagy közvetve a munkavállaló által birtokolt emberi tőke konvertálásának, annak jövedelemre való cserélésének esélyeiről árulkodnak. A munkaerőpiaci információk megszerzésekor a „homo oeconomicus” természetes magatartásáról, racionális kalkulációiról van tehát szó.

A munkaerőpiaci információ megszerzése az emberi tőke reprodukciós és akkumulációs lehetőségeit meghatározó beruházás. Az információk nemcsak a bérekről és a munkakörülményekről, hanem — mint Blaug írja — az emberi tőke más formáinak (oktatás, szakmástruktúra, jövedelem/képzettségi arányok) trendjeiről is tájékoztatnak. Minthogy az emberi tőke központjában az emberi idő értékének növekedése áll (Schultz, 1990: 126), a szabadidő/munkaidő, a bérek és munkafeladatok viszonyáról szóló munkaerőpiaci információk közvetlenül jelzik az emberi idő/tőke társadalmi értékét. Mércék, melyekhez az egyéni döntésekben, a családi beruházásokban igazodni lehet. A mércék ismerete olyan tudás, amely egyaránt szolgálhat a közvetlen munkavállalói döntések alapjául és az emberi tőke más típusú felhalmozásának kiindulópontjául.

Az emberi tőke TŐKE — írja Schultz —, mert tőkeként viselkedik.

„A képzettség az emberi tőke egyik formája. Emberi, mivel az ember részévé válik, és tőke, mert jövőbeli szükségletkielégítés vagy kereset — vagy mindkettő — forrása” (Schultz, 1983: 178).

Az emberi tőke a gazdasági növekedés egyik alapja, a felhalmozás bázisa (Hagen, 1975: 308). Az emberi tőke néhány területen a fizikai tőkéhez hasonlóan működik.

A. Az emberi tőke is „érintkezésbe kerül” (Schultz, 1983: 60) a PIACCAL. Gazdasági értékét, az általa hajtott hasznok nagyságát a piaci viszonyok alapján lehet meghatározni. A piac közreműködik elosztásában, felhalmozásában, át- és eladásában. Aktorai piaci aktorok, akik a piaci viselkedés szabályai szerint lépnek egymással kapcsolatba. Az emberi tőke fogalma a piaci gazdaságokhoz kötődik. Egy rabszolga,

vagy egy jobbágy esetében nem beszélhetünk emberi tőkéről, mivel nem diszponál azok felett a társadalmi folyamatok felett, amelyek képességének, tudásának, szellemi és fizikai állapotának tőkésítését lehetővé teszik.

B. Az emberi tőke piaci karakteréből következik, hogy aktora a tőkét a piaci logika alapján működteti. Az emberi tőkébe beruház, előnyök (profit) megszerzése végett hasznosítja (eladja, működteti, szolgáltat). Az emberi tőke állománya „beruházásjellegű tevékenységek révén fejleszhető” (Schultz, 1983: 85). E beruházások nagysága az elmúlt években évtizedekben — ahogy Schultz fogalmazott — „egyáltalán nem bizonyult jelentéktelennek”. A beruházási mérlegelés — mint a haszon, a költség, a befektetés arányainak egy jelen-jövő dimenzióban történő kalkulálása — az oktatási, tanulási döntésekben, a szabadidős tevékenységek kiválasztásában éppúgy megragadható, mint az egyes iskolákba történő beiratkozás költségeinek számbavételénél. (Pl. a tanulás által elmaradt kereset családi kalkulációja, pótlásáról való gondoskodás.)

C. Az emberi tőke esetében is kalkulálhatóak a tőke megtérülésének paraméterei. Az emberi tőke működése során a döntések — a fizikai tőkéhez hasonlóan — a beruházás megtérülési rátájához igazodnak. A munkábaállás, a munkahely és munkakör kiválasztása, a munkahelyi oktatási formákban való részvétel stb. kérdései az emberi tőkébe befektetett beruházások hozamának, megtérülésének alternatívái (Schultz, 1983: 187).

Az emberi tőkére is jellemzőek a költség, a hozam, a nyereség és a haszon mutatói, amelyek a fizikai tőkéhez hasonló módszerekkel kiszámolhatóak.

Bármennyire paradoxonnak tűnik is, ám a fő különbség a fizikai és az emberi tőke között az emberi tőke *EMBERI* jellege. Az emberi tőke az emberhez kötődik, annak fizikai halálával egy része elvész. Mint képesség vagy tudás az egyes emberről leválasztott formában (tőle külön) nem adható el, és csak az egész ember „használatával” együtt működtethető. Minősége, amortizációs ideje, beruházási trendje ezért speciális szabályoknak engedelmeskedik.

D. A beruházások számos jellemzője különbözik a fizikai tőkébe történő beruházásoktól. Az emberi tőke esetében a rövid-, hosszú és középtávú beruházások között éles határvonalat kell húznunk, hiszen az élet elemi feltételeit (pl. táplálkozás) és a munkaerő hosszú távú (egészen a nyugállományig terjedő) szolgáltatásait biztosító beruházások természete között jelentős eltérések vannak. Különbség tapasztalható a beruházások ciklusa, formája, üteme, költsége, hozama, megtérülése között is. Az emberi tőkeberuházások legfőbb formája a fogyasztás (Schultz, 1983: 49), amely jelentősen eltér a fizikai (nem emberi) tőkeberuházások formáitól.

E. Az emberi tőkeberuházások ciklusa a fizikai tőkénél hosszabb lehet. Az emberi tőkeberuházások trendjei gyakran húsz, harminc év alatt változnak meg, de nem zárható ki az sem, hogy csak generációk múlva hoznak hasznot. (Például az iskolatípusok preferenciaváltozása, ill. népegészségügyi beruházások.) A hosszabb ciklus tényéből következik, hogy a tudatos változásokhoz szükséges idő is nagyobb.

Az emberi tőkeberuházások ciklusai kumulatívok. Egyfelől minden egyes ember oktatási, egészségi, (emberi) tőkéje az emberi léttartamon belül kumulatív módon felhalmozódhat — a tőkeformák esetleg interferálhatnak —, másfelől a generációk között is fennáll a kumulatív jelensége. A generációk emberi tőkéjének „összeadódása” emeli át az emberi tőkét az egyedi emberi létből az emberi létezés (Jánossy, 1975) síkjára. E tulajdonsága teszi „társadalmivá”, azaz örökölhetővé és az új nemzedékek által elsajátíthatóvá is.

F. Az emberi tőke elavulásának szabályai is eltérnek a nem emberi tőkétől. „E tőke léttartamának felső határa az egyén hátralevő léttartama, miután befejezte a formális oktatásban való részvételt” — fogalmaz Schultz az oktatási tőkével kapcsolatosan (Schultz, 1983: 180). Az léttartam átlagos növekedése csökkentheti az egyéni életkor növekedésével egyébként bekövetkező értékcsökkenés ütemét. Ez az oka annak, hogy az emberi tőke aktorai beruházási döntéseik meghozatalakor számításba veszik a főbb demográfiai folyamatokat is. Másképpen fogalmazva, az emberi tőke amortizációja miatt sem mindegy, hogy mennyi a születéskor várható léttartam, vagy miképpen alakul a mortalitás rátája. Amennyiben a mutatók — vagy a róluk kialakított tapasztalatok — kedvezőtlenek, könnyen elmaradhatnak az emberi tőkeberuházások.

A tőke elavulásának másik formája, ha az emberi tőkét „nem használják”. Amíg a nem emberi tőkénél a használaton kívüliség — egy pillanatra figyelmen kívül hagyva a technológiai fejlődést — alig befolyásolja a tőke haszonkulcsait (sőt mint „állagmegóvás”, növelheti is azt), addig az emberi tőke „parlagon hevertetése” a tőke elavulását, állapotának romlását idézi elő. A legnagyobb veszély kétségkívül a *munkanélküliség*.

„Az emberi tőke minősége romlik, ha kihasználatlanul áll, mert a munkanélküliség rontja a munkások megszerzett szakképzettségét.

„Az emberi tőke minősége romlik, ha kihasználatlanul áll, mert a munkanélküliség rontja a munkások megszerzett szakképzettségét.

A keresetszökkenést megfelelő segélyezéssel át lehet hidalni, de ettől a munkanélküliség még kiveti a maga adóját az emberi tőkére” (Schultz, 1983: 67).

Az emberi tőkébe azért, hogy avulását megakadályozzuk, folyamatosan kell beruházni. A formális oktatás befejezése után a munkahelyi képzés, majd az esetleges átképzések jelentik e szükséges (pótlólagos) beruházásokat. Léteznek azonban olyan investíciók is, amelyek az emberi lét végéig szükségesek, s amelyekről lemondani a gazdasági teljesítőképesség hanyatlása után sem ajánlatos. Enni, inni, aludni általában tovább kell, mint tanfolyamokra járni.

G. Az emberi tőke növekedési üteme az utóbbi évtizedekben a fizikai tőkénél gyorsabb volt. Erre mind Jánossy, mind Schultz felhívták a figyelmet. Schultz szerint amíg 1900 és 1957 között az újratermelhető nem emberi vagyon négy és félszeresére nőtt, addig a munkaerő képzettségállománya nyolc és félszeresére (Schultz, 1983: 150). A fáziseltolódás oly nagy, hogy ma már a fizikai tőke korlátozza az emberi tőke és ezzel együtt a gazdasági növekedés ütemét.

Az emberi tőke fejlesztésének elmaradása miatt a gazdaság kemény növekedési korlátokba ütközhet.

„Egyszerűen nem lehet learatni a korszerű mezőgazdaság és a korszerű ipar gyümölcseit anélkül, hogy előzőleg nagyméretű beruházásokat végeznénk az emberi tőkébe” (uo. 70).

H. Az emberi tőke a társadalmi viszonyok függvényében változik. Sorsát egy olyan trend alakítja, amelynek két végpontja, szélső értéke az egyenlőség és az egyenlőtlenség társadalmi normája.

„Az egy dolgozóra jutó képzettségnövekedés, [azaz — Gy.T.] ... a képzettségbe való beruházás növekedése a nem emberi tőkébe való beruházáshoz viszonyítva növeli az összes keresetet az összes tulajdonból származó jövedelemhez viszonyítva, márpedig a tulajdonból származó jövedelmek elosztása sokkal egyenlőtlenebb, mint a munkából származó személyi kereseteké. Ennélfogva az iskolázásba történő befektetés csökkenti a személyi jövedelemelosztás egyenlőtlenségét” (Schultz, 1983: 194).

A negatív pólust Schultz a következőképpen jellemzi:

„Amikor az emberek gazdasági értéke növekszik, új és jobb lehetőségek birodalmába jutunk. A magán- és társadalmi döntések lehetőségének tartománya kibővíül. Ezek természetesen rendkívül kedvező körülmények, ilyeneket a világon csak nagyon kevés ember élvezhet (uo. 277).

Az emberi tőke társadalmi érintettsége sokszorosa a fizikai tőkének. Gondoljunk bizonyos társadalmi csoportoknak — nők, fiatalok, idősebb munkások — az emberi tőkébe való beruházás területén megmutatózó, vagy az emberi tőke használata során adódó egyenlőtlen (esetleg hátrányos) lehetőségeire. A társadalmi egyenlőtlenségek szerkezete így determinálja az emberi tőke felhalmozását, az emberi tőke feletti rendelkezést és az emberi tőke hasznosítását.

A társadalom „konstrukciói” az emberi tőke társadalmi ciklusának alakítói. Az emberi tőke intézményesített formái a gazdasági növekedés eredményeképpen önmaguk is megváltoznak. Nemcsak kapacitásuk nő, feljavul input-output relációjuk, hanem minőségi változáson is keresztülmennek. Ennek során átértékelődik az elosztott, beruházott tőke preferenciarendszere, vagy megváltoznak működésének szabályai.

2. Az emberi erőforrások

Az emberi erőforrások szociológiai leírása nem könnyű feladat. A nehézségek egyik oka az emberi tőke és az emberi erőforrások fogalmának keveredése. Schultz például tanulmányaiban többször említ emberi erőforrást emberi tőke helyett. Az irányzat más képviselőinél is előfordul, hogy az emberi tőke viszonyait elemezve könnyedén átsiklanak az emberi erőforrások területére. Ezekkel ellentétben más szerzők (pl. Alex) a két területet határozottan különválasztják, vagy az emberi erőforrásokról mint az emberi tőke bázisáról szólnak.⁵

A nehézségek másik oka az emberi erőforrások kifejezés „praxisorientáltsága”. A szóösszetétel mint az ipari üzemek vezetésének egyik típusa terjedt el (*Strategy of Human Resources Development*), és a fogalom alatt a munkaszervezet emberi viszonyaira összpontosító komplex vezetési gyakorlatot értették.⁶

- Alex felfogásában az emberi erőforrások az emberi tőke bázisai, ám közöttük számos fordító mechanizmus létezik. E fordító mechanizmus az emberi erőforrások fejlesztésével együtt maga is alakítható, sőt fejlesztésük az emberi erőforrások fejlesztési programjaiban kell hogy helyet kapjon. A „fordító mechanizmus” mindegyik elemének számos előfeltétele — pl. szervezeti, hierarchikus, normatív — létezik. A transzformáció sikeréhez — Alex szerint — nem fér kétség, az emberi tőke konfliktus nélkül állítható elő az emberi erőforrások fejlesztésével.
- „A *Human Resources Management* egy szervezeten belül a nagyobb rendet és ellenőrzés működését biztosítja. Fenntartja a versenyképes bérszerkezetet és a munkaerő képzettségét, ellenőrzi az élőköltségeit, és olyan problémákra is reagál, mint például a személyzet túlméretezettsége, a szakszervezetek követeléseai és a polgári jogok biztosítása” (Cascio – Awad, 1981: 202).

Az üzemvezetés stratégiáját leképező szűkebb fogalomhasználat mellett egy *tágabb*, az ipari munka társadalmi viszonyainak összességét magába foglaló felfogással is találkozhatunk. E nézetek szerint az emberi erőforrások fejlesztési stratégiája nem az üzemek belülye, hanem az ember ipari/társadalmi létét meghatározó viszonyok és kapcsolatok összességének tudatos alakítása. Az egészségügy, az általános és a szakképzés, az ipari kapcsolatok problémái, a szociálpolitika, a technológiafejlődés kérdései, az ember személyiségi konfliktusai és ezek feloldásai egyaránt helyet kapnak a tágabb értelemben felfogott emberi erőforrás-fejlesztési stratégiában.

Emberi erőforrásoknak a következő társadalmi jelenségeket tekintjük:

1. Magát az *embert*. Képességei, tudása, szellemi, fizikai állapota, társadalmilag hasznosítható, illetve társadalmi kapcsolatai révén kialakult tulajdonságait.

Az erőforrások egyéni felhalmozása az egyén társadalmi opciók készletének tágulását eredményezi. Az ember társadalmi szerepkészlete minden vonatkozásban bővül, s e gyarapodás nem szűkíthető le az emberi cselekvés egyetlen egy síkjára (viszonyrendszerére) sem. A képesség és a tudás fejlődése az egyén társadalmi kapcsolatainak, interakcióinak alakulásától is függ. Minél sokoldalúbb társadalmi kapcsolatok jönnek létre, annál gazdagabb a személyiség pszichikus és szociális szerkezete, annál szilárdabb erőforrásainak bázisa.

2. A *társadalmi mikro környezet emberi kapcsolatait*. A család illetve a családon belüli emberi viszonyokat, a munkahelyen a munkatársakkal kialakított kollektív kapcsolatokat (csoportviszonyokat), s a mikro szintű szerveződések hálózatát.

A különböző mikrostruktúrák az emberi erőforrások fontos szerveződései, felhalmozási, elosztási és felhasználási rendszerei. Az ember e viszonyok közvetlen hatására éli meg társadalmiságát, hiszen számára e kapcsolatok rendszere maga a társadalom.

A mikroviszonyok más-más cselekvési logikát, értékrendszert, norma- és szerepkészletet képviselnek. Sajátos, néha össze nem egyeztethető viselkedési mintákat is közvetíthetnek. Az eltérések, különbségek, ellentmondások kiegyenlítése, kiegyensúlyozásának feladata a különböző mikrovilágokban cselekvő emberre vár. Miképpen tudja feladatát elvégezni, emberi erőforrásainak minőségétől, színvonalától, készletétől függ. Erőforrásai azonban a különböző cselekvési logikák között bolyongva, egymástól eltérő értékeket — premisszákat —

egyeztetve (követve) növekednek. A mikrovilág referenciái — a cselekvő mások általi (aktív) értékelése, döntéseinek kommentálása, normái megerősítése, elhatározásai visszajelzése — hozzájárulnak az egyén társadalmi relációinak értelmezéséhez, kapcsolatai értékeléséhez, választható stratégiáinak gazdagodásához. Az ember önmaga integritását képviselve a mikrovilágok logikáinak egymásba történő átjártását, normáik átfordítását, egyes értékek semlegesítését, mások megváltozását is előidézhetheti.

3. A *társadalom intézményes viszonyait*, amennyiben azok az ember képességeinek, személyiségének kialakulását, fejlődését szolgálják. Az oktatás és a képzés rendszere, az egészségügy és a szociális gondoskodás szervezetei, a különböző szocializációs és prevenciók intézmények.

A társadalom, intézményei révén, az emberi erőforrásokba beruház, s beruházásai az erőforrások társadalmi/történelmi készlete mellett a biológiai előfeltételeket, azok különböző alakzatait is fejlesztik. Bizonyos erőforrásallokációk csakis a társadalom makroszintjén történhetnek.

A modern társadalmak makroszintű integrációi az emberi erőforrások területén egyre fontosabb szerepet töltenek be. A társadalom „nagy” intézményeinek működése nélkül sem az erőforrások rekonstrukciójára, sem regenerációjára nem lenne esély. Hiányozna az a mechanizmus is, amely az erőforrások működtetésének és felhasználásának tapasztalatait átörökítené. Nélkülük minden bizonyonnyal az emberi erőforrások tudatos fejlesztési programjai sem születtek volna meg.

4. A társadalmi *kooperációt és konfliktusfel(meg)oldást* biztosító, azt *szervező* társadalmi *szervezeteket, intézményeket, alakzatokat és mozgalmakat*.

5. Az ember *alapvető társadalmi viszonyait meghatározó normákat, értékeket, tudásstruktúrákat, információkat és mottóvációkat*.

Összefoglalva tehát, az emberi erőforrások nem egy-egy társadalmi (cselekvési) alrendszer hatékonyságát, hanem az ember társadalmi, biológiai, történelmi adottságainak, az emberi viszonyok különböző alakzatainak, struktúráinak *össztársadalmi mozgásterét* növelik. Természetesen rajtuk keresztül/általuk az egyes (sajátos) társadalmi szerveződések cselekvési és intézményes rendszereinek (pl. a gazdaság) teljesítménye nőhet, kapacitása bővíthet, ám e folyamatban nem a rendszerkapacitások növekedése a meghatározó elem.

Az emberi erőforrások fejlesztésének két nagy területéről, a munkaszervezet és a makrotársadalom reformjairól kell elsősorban beszámolnunk.

Az ipari munka egyik szervezési alapelve szerint

„az emberi erőforrásokat fejlesztő részlegnek jut a legösszetettebb szerep a vezetői stratégia (policy) formálásában, az ellenőrzési és kontroll formák kialakításában, illetve magában a szervezeti innovációban” (Cascio – Awad, 1981: 29).

Az emberi erőforrások fejlesztésére épülő vezetési stratégia kilépett az ipari üzemekből és sikeresen alkalmazták más — kifejezetten nem ipari — tevékenységek eseteiben is.

Az emberi erőforrások fejlesztésének makrotársadalmi projektjeit a társadalmak robbanásszerű változása hívta életre. A II. világháborút követő gazdasági prosperitás következményei hamar megjelentek a munkaerőpiac, a munkaerőpolitikák, az egészségügyi tervezés vagy a technológiapolitikák területein. A kihívás oly nagy volt, hogy *„a politika ,csinálásáról’ szóló hagyományos véleményeket újra kellett gondolni (reinterpretation)”* — írja Burack és McNichols (Miller – Burack – Albrecht, 1980: 21). Ez az újragondolás vezetett el a Human Resources Management (a továbbiakban: HRM) társadalmi méretű (nagy) projektjeinek tervezéséhez és megvalósításához. E programok alapelve szerint

„az ember a legfontosabb erőforrások egyike, s nem pusztán probléma, költség, vagy valami szükséges rossz.” (Miller – Burack – Albert, 1980: 73).

A HRM az emberi erőforrásfejlesztések több típusát foglalta magába. Kutatásokat, technológiai fejlesztő tevékenységet, képzési programokat, az emberi erőforrások gazdasági hasznosításának menedzselését, a családok támogatását, meghatározott szocializációs funkcióik felerősítését, vagy a *Társadalmi Fejlesztési Központok* létrehozását.

Az emberi erőforrásokat fejlesztő programok eredményei bizonyos ösztársadalmi (kollektív) értékek előtérbe kerülésén is megfigyelhetők. Így a „társadalmi biztonság”, a „személyiségi” és „emberi” jogok ismételt deklarációi mellett a „tanuláshoz” vagy az „egészséghez” való jog alkotmányos garanciái is létrejöttek.

3. Záró megjegyzések

Az emberi erőforrások fejlesztése és az emberi tőkeberuházások a társadalom különböző síkján játszódtak le. Tézisünk az emberi tőke és az emberi erőforrások társadalmi viszonyainak eltérő szerkezetére, vonatkozási rendszereik, szervezeti és intézményes formáik különbözőségére utal.

Az emberi tőkébe történt beruházások a gazdasági rendszer növekedését, hatékonyságának emelkedését, a gazdasági rendszerben szerveződő racionális cselekvési stratégiák eredményességének javulását célozták meg. Az emberi tőkeberuházások a „*gazdasági RENDSZER*”-ben értelmezhetőek, még akkor is, ha e „rendszer immanens stratégia” számos, a rendszer ön/ki/fejlődésétől idegen elemet (tudás, az ember pszichikai-fizikai képessége) vont be innovációjába.

Az emberi erőforrások kibontakozásának terepét a *TÁRSADALOM INTEGRÁCIÓI* (Soziale Integrationen) jelentik. Jóllehet az emberi erőforrások fejlesztése a gazdasági rendszer működését pozitívan befolyásolta, mégis azokra a társadalmi kapcsolatokra vonatkozott, melyek a társadalmi rendszerek közötti közvetítő (integrációs) terekben, intézményesült vagy nem intézményesült viszonyokban működtek. Az erőforrásfejlesztések hatására létrejött társadalmi formák (egészség, képesség, tudás, motivációk) a gazdasági rendszer autonóm logikájába (amelynek alapja a PÉNZ), nehezen, esetleg többszörös közvetítő rendszer segítségével illeszthetők be. Az emberi erőforrásfejlesztések során azok a társadalmi mezők alakultak át, ahol az (egyéni és társas) emberi cselekvések normái, értékei és motivációi, valamint ezek integrációs szerveződnek.

Irodalom

- Alex, A. V. (1963): *Human Capital Approach to Economic Development*. London.
 Becker, G. S. (1975): *Human Capital*. (2nd ed.) New York.
 Blaug, M. (1987): *The Economics of Education and the Education of an Economist*. New York.
 Burack, E. – McNichols, T. (1980): *Human Resource Planning: Technology, Policy, Change*. In: Miller, E. – Burack, E. – Albrecht, M. (szerk): *Management of Human Resources*. New Jersey.

- Cascio, W. – Awad, M. (1981): *Human Resources Management*. Reston.
- Jánossy Ferenc (1975): *A gazdasági fejlődés trendvonaláról*. Budapest.
- Machlup, F. (1980): *Knowledge and Knowledge Production*. Princeton.
- (1980): *Knowledge: Its Creation, Distribution and Economic Significance*. Vol. I :
Knowledge and Knowledge Production. Princeton.
- Miller, E.L. – Burack, E. H. – Albrecht, M. (1980): *Managemnt of Human Resources*.
New Jersey.
- Schultz, T. W. (1963): *The Economic Value of Education*. New York.
- (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*. Budapest.
- (1990): *Restroing Economic Equilibrium (Human Capital in the Modernizing Economy)*. London.