

## ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ И ИНВЕСТИЦИИ

Лалко Дулевски<sup>1</sup>

### Резюме

Статията е посветена на един от най-актуалните за икономическата теория и практика проблем – човешкият капитал. Представени са същността и някои от най-характерните особености на човешкия капитал, като е извършена съпоставка с други видове капитал. Основно място е отделено на инвестициите в човешки капитал и техните източници. Разгледани са основните ползи от човешкия капитал и вложените в него инвестиции, които са характерни за отделния човек, фирмата и държавата.

**Ключови думи:** човешки капитал; инвестиции; пазар на труда

**JEL:** J21; J24

## HUMAN CAPITAL AND INVESTMENTS

Lalko Dulevski<sup>2</sup>

### Abstract

The article is dedicated to one of the most significant issues both for the economic theory and practice – the human capital. The essence and some of the most characteristic features of human capital are presented. In this regard, comparison with other types of capital is made. The main place is given to the investments in human capital and their sources. The main benefits of human capital and of the investments therein, that are specific to the individual, the company and the state, are examined.

**Keywords:** human capital; investments; labour market

**JEL:** J21; J24

---

<sup>1</sup> Проф. д-р Лалко Дулевски, катедра „Човешки ресурси и социална защита“, Общикономически факултет, УНСС, e-mail: dulevski@abv.bg

<sup>2</sup> Prof. Lalko Dulevski, Department 'Human Resources and Social Protection', Faculty 'General Economics, UNWE, email: dulevski@abv.bg

## **Увод**

Въпросите за човешкия капитал не са нови за икономическата теория, независимо че нарастващият интерес към тях е от средата на 50-те години на миналия век. Един от първите изследователи на тази проблематика е Адам Смит, който още през XVIII век разглежда инвестициите в образование и повишаване на квалификацията на работниците по подобие на тези за производството на по-качествена и производителна машина[9]. За него по-квалифицираната работна сила в съчетание с по-качествената машина е основен фактор за по-висока производителност, като разходите за тяхното създаване се възвръщат чрез нарастващата печалба и заплащане.

Сериозното развитие на теорията и практиката за човешкия капитал започва от средата на 50-те години на XX век и продължава с нарастващ интерес до днес. През този период се появяват и първите значими изследвания за значението на човешкия капитал при формирането на брутният вътрешен продукт и трудовите доходи. Известни изследователи като Бекер[6], Денисон[7] и други поставят основите на нов тип изследвания, на базата на които представят научни и емпирични аргументи за ролята и нарастващото значение на човешкия капитал.

Днес човешкият капитал е водеща икономическа тема, с ключово значение за развитието на икономиката и нейната конкурентоспособност. Техническите и технологически достижения и развитието на 4-тата индустриална революция не само утвърждават, но придават и нова много по-голяма роля на човешкия капитал като решаващ фактор в общественото развитие. Това определя изключително големия изследователски интерес и огромния брой изследвания и публикации в областта на човешкия капитал.

## **1. ПЪРВИ ПОГЛЕД КЪМ ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ**

Всеки човек притежава дадени способности и възможности, с които може да извърши определена дейност в полза на някой друг и в резултат на това да получи заплащане. И именно съвкупността от способностите и възможностите на човека, чрез използването на които той постига определени доходи, за нас представлява неговия човешки капитал. В този смисъл капиталът се разглежда като нещо, което човек притежава и чрез експлоатацията на което той изкарва пари. Например притежаваната земеделска земя е капитал, защото при нейното отдаване под аренда собственикът получава парична сума под формата на рента. Собствените пари са също капитал, защото се депозират в банка и срещу това се получава парична сума под формата на лихва.

В досегашни авторови изследвания многократно е изразена позицията за наличието на известно сходство между физическия и човешкия капитал, като са представени специфичните характеристики на човешкия капитал и въпросите за вложените в него инвестиции, тяхната възвращаемост и ползи. [3][4].

Общото между отделните видове капитал е, че те притежават своеобразни способности и възможности, чрез експлоатацията на които се постига печалба. Например при необходимата обработка на земеделската земя се отглежда определена земеделска култура, от продажбата на която обработващият/арендаторът/ изкарва печалба. В случая собственикът на земята е предоставил на арендатора правото да експлоатира тази „способност“ на земята и в резултат от това последният постига печалба. Така сделката между двамата е вид услуга, при която първият/собственикът/ предоставя за експлоатация на втория/арендатора/ един свой капитал с цел постигане на печалба и получава срещу това определено заплащане/цена/. По подобен начин човек притежава човешки капитал /способности и възможности/, които предоставя на друго лице за експлоатация при определени условия. В резултат от това второто лице постига печалба и заплаща за това определена парична сума на първото лице.

Не винаги целта на предоставения за ползване капитал е постигането на печалба, а в много случаи това е задоволяване на определена потребност. Например предоставянето на собствено жилище на наемател само с цел обитаване е вид услуга за задоволяване на потребност, но не и за постигане на печалба от страна на ползвателя. Част от трудовите услуги задоволяват също определени потребности и нямат за непосредствена цел постигането на печалба от страна на техния ползвател, макар и по индиректен път често да имат принос за нейното формиране.

По-важното в случая е, че както предоставянето за ползване на човешкия, така и на физическия капитал е вид възмездна услуга, в резултат на която ползващото лице постига определена печалба или задоволява своя потребност. Собствеността върху капитала обаче остава при извършващия услугата, а на използващия способностите и възможностите на капитала се предоставя възмездно само право на ползване.

## **2. Някои специфични характеристики на човешкия капитал**

При всички други видове капитал, без човешкия, е възможна и втори тип сделка – продажбата на самия капитал. Единствено това е невъзможно за човешкия капитал и това е една от най-типичните негови характеристики. Човек може да не притежава друг вид

капитал, но задължително е собственик на човешки капитал, чрез използването на който той извършва услуга и осигурява своите доходи. За немалка част от хората това са основните жизненоважни доходи, което доказва не само актуалността, но и значимостта на проблематиката за човешкия капитал.

Логически погледнато, между физическия и човешкия капитал се очаква да са налице и множество други общи характеристики. Например много хора са убедени, че цените на стоките все повече зависят от състоянието на отделните пазари, а не от институционални или политически решения. Днес всеки добре разбира, че цената на неговото жилище се определя от имотния пазар в населеното място, а не от кмета, общинския съвет или някой държавен орган. Също така хората все повече осъзнават, че колкото по-качествено е едно жилище, толкова по-висока цена ще получи на жилищния пазар. А жилището е с такова качество, защото в него са вложени повече средства, т.е. инвестиции. И оттук произтича нормалната логика – колкото повече разумни инвестиции са вложени в едно жилище, толкова по-високо е неговото качество и неговата пазарна цена. Това е логиката на пазара, която стимулира производителите към нови инвестиции и производство на нови по-качествени стоки и продукти. Ако тази логика не съществуваше, едва ли някой инвеститор щеше да има интерес да инвестира и да развива своя капитал. В случая е особено важно отново да се подчертае съществуващата релация инвестиции-качество-цена, както и липсата на пряко институционално влияние върху този процес.

Действителността обаче показва, че тази логика не се наблюдава така масово в представите и разбиранията на хората по отношение на трудовия пазар. И тук по принцип би трябвало по-голямата целенасочена инвестиция в човешки капитал да доведе до по-високо качество, а оттам – до по-висока цена на труда. Но не винаги всичко това е факт. Не са рядко случаите, при които хора с по-ниско образователно равнище получават по-високо възнаграждение от други с доказано по-високо качество на човешкия капитал в резултат на многогодишно обучение и инвестиции. Причина за това особено в миналото е силното институционално влияние и ролята на институциите при определянето на цената на труда. Например заплащането в държавната администрация често е въпрос по-скоро на политическо и институционално решение, а не отражение на обективните условия на пазара на труда. Също така често срещаното подценяване на труда на научните работници, на работещите в сферата на изкуството и културата и други подобни сфери намира израз в относително по-ниското заплащане спрямо това в сектори с много по-ниско качество на човешкия капитал.

В този смисъл е усещането в много хора, че цената на труда е преди всичко въпрос на институционално или политическо решение и не съществува безспорна зависимост между инвестиции, качество на човешки капитал и заплащане. Такова разбиране води до две неблагоприятни последици. От една страна претенциите и недоволствата от равнището на заплащане се насочват като реакция към съответните институции и в редица случаи към правителството, от което могат да произтекат сериозни обществени напрежения и проблеми. От друга страна липсата на убеденост, че по-голямата инвестиция и по-високото качество на човешки капитал са значим фактор за по-висока цена на труда не стимулира в необходимата степен хората към непрекъснато усъвършенстване на своите трудови способности и възможности. В крайна сметка това създава известно недоверие към механизмите на трудовия пазар, за разлика от наблюдаваното отношение към другите пазари и тяхната роля за признаване на инвестициите и качеството на стоките като водещи фактори за определяне на тяхната цена.

Независимо от това, с развитието на трудовия пазар в страната трябва да се очаква, че колкото по-голяма е инвестицията за формиране на по-качествен човешки капитал, толкова по-висока ще бъде признатата от пазара цена на труда. Това създава интерес към повече инвестиции в човешки капитал и надеждата, че по-високата цена на труда ще осигури тяхната възвращаемост в дългосрочен период. Така цената на труда и възвращаемостта на инвестициите в човешки капитал все повече ще се определят от механизмите и логиката на трудовия пазар и няма толкова да зависят от институционални или политически решения. В противен случай за хората не са налице необходимите обективни предпоставки за непрекъснат стремеж на усъвършенстване и развитие на човешкия капитал. В това отношение трябва да се отбележи ролята на колективното трудово договаряне и развитието на индустриалните отношения в България, които основателно са обект на все по-висок изследователски интерес [1 стр.128].

Много важна особеност на човешкия капитал, която го различава съществено от физическия капитал, е продължителността на неговото формиране и свързания с това инвестиционен цикъл. Обикновено формирането на човешкия капитал започва още в първите години след раждането на детето в условията на семейното възпитание и продължава до 19-годишна възраст при завършилите средно образование и до 25 – годишна възраст при обучавалите се в магистърска степен. И това са само официалните периоди, през които едно лице е заето единствено с придобиване на знания и умения в образователната система, които се явяват основата на изграждания от него човешки

капитал. Но и след завършване на формалното образование, повечето хора продължават по определен начин да развиват своите умения и способности, като на практика формирането на човешкия капитал продължава през целия активен трудов живот. Изложените факти показват, че дори и при отчитане само на официалния период на участие в образователната система, периодът на формиране на човешкия капитал за едно лице с придобита магистърска степен е около 20 години, което е многократно повече от възможно най-дългия период на производство на който и да е друг вид капитал. Същевременно времето на използване на човешкия капитал е около 40 години, което е само около два пъти по-продължително от периода на неговото създаване.

Важното значение на човешкия капитал произтича и от многообразието на сферите и дейностите, в които той се формира. В повечето анализи се подчертава предимно ролята на образованието за създаването и развитието на човешкия капитал. Ролята и значението на образователната система е безспорна, тъй като в нея се формират базовите знания и умения на младите хора, които в голяма степен оказват влияние върху техния интелект и обща култура. В определени сфери на образователната система се получават и професионални знания и то особено в специализирани форми на професионално обучение. Много важно място във формирането на човешкия капитал има и системата на професионално образование и обучение, в която се създават конкретни професионални способности и възможности сред обучаваните.

Необходимо е да се отбележи и значението на други социални и икономически сфери, които имат безспорно значение за формирането на човешкия капитал. Например развитието на здравната система, както и на системите на профилактика, масов спорт, туризъм и т.н. имат пряко отражение върху здравословното състояние на населението, което е основен компонент на човешкия капитал. Също така трябва да се отчита по подобаващ начин ролята на изкуството, културата и други подобни сфери за формирането на други съществени елементи на човешкия капитал.

### **3. ИНВЕСТИЦИИ В ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ**

Човекът чрез своя труд се явява водещ производствен фактор, чието развитие се свързва най-вече с усъвършенстването на съществуващите или придобиването на нови знания и умения, които се използват в трудовия процес. За постигането на това е необходимо извършването на определени разходи. Това обаче не са ежедневните текущи разходи, защото тяхната цел е формирането на способности в човека, които ще се използват многократно и в дългосрочен план. Затова тези разходи представляват

инвестиции, които ще се възвръщат в бъдещ период в резултат на нарасналата производителност и доходи на отделния човек. Така формирането и развитието на човешкия капитал е един дългогодишен и многообразен процес и в случая става въпрос за инвестиционни разходи с дългосрочен ефект, които през определен период от време се извършват в повече от една сфера.

Интересно е да се отбележи, че в повечето случаи общественият интерес е насочен към резултатите от инвестициите в човешкия капитал за отделния човек и много по-рядко се срещат дискусии относно източниците на финансиране, ефективността и ползите от инвестирането в този вид капитал, обществените ползи от неговото развитие и т.н. Например по отношение на образованието все още по-голяма популярност има тезата за неговото безплатно предоставяне от страна на държавата, което в някаква степен се отнася и до услугите в други обществени сфери. А на практика цялото финансиране на държавното образование се осигурява от държавния бюджет, чиито приходи се формират от данъци, такси, акцизи и други приходи от бизнеса и населението. Така с част от отчислената от бизнеса печалба и от получените доходи от работещите се финансира „безплатното“ образование, което по принцип трябва да предизвиква по-висок обществен интерес по отношение ефективността и ефикасността на инвестициите в тази сфера.

В човешкия капитал инвестира както отделният човек и неговото семейство, така и фирмата и държавата. За фирмата /работодателя/ по-квалифицираният труд е производителен и е източник на по-висока печалба. Затова преимуществено фирмата инвестира в подобряване на квалификацията и производствените възможности на работещите, което кореспондира с нейните профитабилни цели. В този смисъл интересът на фирмата е извършването на такива инвестиции в човешки капитал, чиито ефект се проявява във възможно най-кратък период. Това обяснява защо работодателите инвестират предимно в професионално обучение и развитие на своите работници, а не отделят сериозно внимание на повишаването на образователното равнище и общообразователната подготовка. Това те осъществяват чрез различни форми – обучение на работното място, специализирано професионално обучение на базата на специализирани програми, неформално професионално обучение на принципа „обучение чрез работа“ и други.

Независимо от безспорната полза и значение на инвестициите в професионално обучение и образование, не се наблюдава масова практика на активно фирмено инвестиране в тази сфера на формиране на човешки капитал. Една от причините може да се търси в липсата на финансов ресурс в част от фирмите и то особено по-малките, който

е необходим за професионалното обучение и подготовка на работниците. Друга причина най-вероятно е несигурността на фирмата, че след извършването на такава инвестиция в човешки капитал ще може да използва дългосрочно съответните работници и чрез очакваната тяхна по-висока производителност да възвърне в необходимата степен съответните разходи. На практика придобитите нови професионални знания и умения са собственост на самия работник, а работодателят може само да ги използва при определени условия. И независимо, че трудовото законодателство дава възможност на работодателя да получи някакъв вид финансови гаранции, че работникът ще остане за определен период на работа при него след приключване на обучение или в противен случай ще възстанови направени за него разходи, то за редица работодатели най-вероятно те не са достатъчни. Особено при сериозна конкуренция между фирми със сходен производствен и професионален профил на заетите лица е възможно за някои от тях да е по-изгодно да привличат от своите конкуренти обучени вече работници чрез предоставяне на по-високо заплащане или други по-благоприятни условия. Тогава единственият начин за задържане на такива работници е повишаване на заплащането и предоставяне на по-добри условия, което по принцип може да продължи до постигането на равновесно равнище на цената на труда в съответния сектор. В общия случай обаче стабилността на заетостта във фирмата не трябва да се определя единствено от равнището на заплащането, а трябва да бъде резултат от целенасочената политика по управление на персонала, част от която е системата за професионално обучение и развитие.

Както вече бе подчертано, основният инвестиционен интерес в човешки капитал на фирмата е свързан със сферата на професионалното обучение и развитие и много рядко е налице активност по отношение на инвестиции в образованието. В тази връзка трябва да се подчертае, че най-големият инвеститор в образованието е държавата, която осигурява необходимото финансиране за начално, основно и средно образование и голяма част от инвестициите във висшето образование.

Образованието е дългосрочна инвестиция и резултатът от нея може да се проследи само в по-далечен план. Това може би е друга причина, поради която инвестирането в образованието на заетите не се превърна в приоритет на фирмено ниво. За държавата обаче осигуряването на равен достъп на всеки гражданин до образование до средно включително е стратегически приоритет, който кореспондира пряко с въпросите за обществената справедливост и сигурност. Защото образователните различия са една от основните предпоставки за последващи различия в доходите, здравния статус, условията на живот и т.н., което може да доведе до много сериозни обществени напрежения. И точно



тук е ролята и мястото на държавата, която чрез своята инвестиционна дейност в образованието трябва да осигури равен достъп и равни шансове за всеки един гражданин.

Независимо от гледните точки, безспорно инвестициите в образование и професионална подготовка носят определена полза и на тримата основни инвеститори – отделният човек, фирмата и държавата. От икономическа гледна точка за отделния човек основната полза от по-високото образование или професионална подготовка е нарастването на заплащането. И това е безспорен факт, който е доказан многократно в множество посветени на тази тема изследвания. В тази връзка още през 1974 година Минсер оценява възвращаемостта на една образователна година на 10,7 % при мъжете в САЩ[8]. Според изследванията на Рутковски възвращаемостта на една образователна година през 1999 година в България е 6,5 % средно за двата пола. Оценки на Световната банка показват, че през 1992 година този показател у нас се оценява на 4,7 % и достига през 2002 година до 7,2 %. В свое самостоятелно изследване Лалко Дулевски определя доходността на една година образование в България на 6,6 % през 2002 година и на 7,6 % през 2006 година.[4] Трябва да се отбележи, че при оценките за доходността на една образователна година е най-коректно използването на информация за нетната заплата на заетите лица по основни образователни профили. Много често в статистическите бази данни по труда се представя информация за брутната работна заплата и затова е необходимо същата да бъде преизчислена в нейната нетна форма, която реално получава заетото лице. Това изисква отчитането на равнищата на подоходните данъчни ставки и тяхното коректно прилагане съобразно националното и международно данъчно законодателство. В условията на развиващите се трудова мобилност, дигитализация и виртуални работни места все по-голям интерес представляват въпросите за коректното определяне на данъчната ставка в зависимост от мястото на стопанска дейност. Тези проблеми са обект на нарастващ изследователски интерес, в т.ч. и в България [5].

Безспорно както за отделния човек, така и за обществото по-високото образование има много повече ползи. В повечето случаи обаче въпросът за ползите от образование се свеждат до отделния човек и много по-рядко се срещат дискусии за обществените ползи от инвестициите в човешки капитал, в т.ч. в образование. Най-напред в тази връзка трябва да се отбележи, че по-високото образование кореспондира винаги с по-високото равнище на заетост и много по-малка вероятност за попадане в статут на безработица. По-ниското равнище на безработица в общия случай означава и по-малко обществени средства за изплащане на обезщетения, помощи и други подобни разходи. Основният извод е, че по

принцип по-ниското образование кореспондира с по-висока вероятност за безработица, което увеличава произтичащите от това публични разходи.

Ниското образование или липсата на такова намаляват значително шанса за легално намиране на работа и е причина често хората в такава ситуация да приемат работа без каквото и да е правоотношение. Такива хора нямат социално осигуряване и защита, за тях не се заплащат осигуровки и при необходимост от неотложни здравни и други услуги те се заплащат на практика от официално работещите хора и фирми. Също така много по-често ниското образование води до увеличаване на контингента на престъпността, което намира последващо отражение в нарастващите разходи за поддържане на вътрешния ред и сигурност. Всички тези и редица други аргументи доказват, че ниското образование или липсата на такова струват много по-скъпо като публични разходи отколкото алтернативата на по-високото образователно равнище на населението.

### **Заключение**

В заключение още веднъж ще посочим, че човешкият капитал и вложените в него инвестиции са обект на все по-голям не само научноизследователски, но и обществен интерес. Налице са достатъчно доказателства, че човешкият капитал се превърна в решаващ фактор за развитието както на отделната фирма, така и на обществото като цяло. Неговата роля и значение нарастват още повече в условията на извършващите се глобални технологични трансформации и дигитализация, което обуславя необходимостта от още по-мощни и комплексни изследвания в тази област.

### **Литература:**

- [1] Апостолов, В, Индустиални отношения, Издателски комплекс-УНСС, София, 2018, стр. 128, (Apostolov, V., Industrialni otnoshenia, Izdatelski kompleks-UNSS, Sofia, 2018)
- [2] Атанасова, М., Обучение и развитие на човешките ресурси в организациите, изд. Авангард Прима, 2015 (Atanasova, M., Obuchenie I razvitie na choveshkite resursi v organizatsiite, izd. Avangard Prima, 2015)
- [3] Дулевски, Л., Оценяване на човешкия капитал: подходи и решения, Годишник на УНСС, 2012 (Dulevski, L., Otseniavane na choveshkia kapital: podhodi I reshenia, Godishnik na UNSS, 2012)
- [4] Дулевски, Л., Пазар на труда, Сиела, София, 2010. (Dulevski, L., Pazar na truda, Siela, Sofia, 2010)

[5] Дулевски, С., Понятието за място на стопанска дейност в международното и българското данъчно право, Сиела, С., 2018, (Dulevski S., Poniatiето za miasto na stopanska deynost v mezhdunarodnoto i balgarskoto danachno pravo, Siela, Sofia, 2018

[6]Becker, G. S. (1962) Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis, Journal of Political Economy, vol. LXX, n.5

[7] Denison, Edward (1967) Why growth rates differ: Postwar experience in nine Western countries; The Brookings Institution Washington

[8] Mincer, J. (1974); Schooling, Experience and Earnings; New York (National Bureau of Economic Research)

[9] ) Smith, Adam, (1776). Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Book 2, W.Strahan & T.Cadell, London