

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Βασιλική Α. Βέλλιου

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Πειραιάς, Αύγουστος 2022

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
IN ECONOMICS OF EDUCATION AND MANAGEMENT OF
EDUCATIONAL UNITS

THE ROLE OF EDUCATION IN HUMAN CAPITAL
AUGMENTATION

By
Vasiliki A. Velliou

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics in Education and Management of Educational

Piraeus, Greece, August 2022

Στη Βάγια, τη Φιλίτσα και τον Θανάση

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τις διδάσκουσες και τους διδάσκοντες του ΠΜΣ «Οικονομικά της Εκπαίδευσης & Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων». Παρά τις δύσκολες συνθήκες της τηλεκπαίδευσης και την ένταση και την πίεση που προκάλεσε η πανδημία κατάφεραν να μεταδώσουν γνώσεις, να εμπνεύσουν και να καταρτίσουν ένα σημαντικό αριθμό φοιτούντων κατά την ακαδημαϊκή περίοδο της φοίτησής μου. Περισσότερο από όλους, όμως, ευχαριστώ τη φίλη και συμφοιτήτριά μου Χριστίνα Ρήγα, χάρη στην παρουσία και της συνεργασία της οποίας η φοίτηση στο ΜΠΣ έγινε πιο ευχάριστη και αποδοτική.

B. A. Βέλλιου

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Σημαντικοί όροι:

Εκπαίδευση, ανθρώπινο κεφάλαιο, κόστος εκπαίδευσης, οφέλη εκπαίδευσης, επένδυση σε εκπαίδευση, αποδόσεις εκπαίδευσης, εισοδήματα, σήμα

Περίληψη

Αυτή η εργασία επιχειρεί να διερευνήσει την επίδραση της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη του Ανθρώπινου Κεφαλαίου. Βασίζεται σε βιβλιογραφική επισκόπηση κι εστιάζει στην παρουσίαση σημείων της Θεωρίας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και της Σηματοδότησης-Διαφοροποίησης, ως τους βασικούς πυλώνες για τη θεωρητική κάλυψη του υπό διερεύνηση θέματος. Από την επισκόπηση προκύπτει ότι υπάρχει εμφανής σύνδεση σύμφωνα με τη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου. Αντίθετα, η Θεωρία της Διαφοροποίησης-Σηματοδότησης δεν αναγνωρίζει καμία επίδραση της εκπαίδευσης στις ικανότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου, παρά μόνο έμμεσα και με ιδιαίτερες προϋποθέσεις.

THE ROLE OF EDUCATION IN HUMAN CAPITAL AUGMENTATION

Keywords:

Education, human capital, signal, cost of education, profit from education, investment in education, returns from education, earnings

Abstract

This dissertation intends to investigate the role education has in the augmentation of human capital. It investigates relevant literature, with more interest in the Human Capital Theory and the Signal Theory. According to the Human, Capital theory appears to be a prominent influence of education on human capital growth. On the contrary, from the view of the Signal theory the human capital is not affected at all by education, or -if affected- it should happen under certain circumstances.

Περιεχόμενα

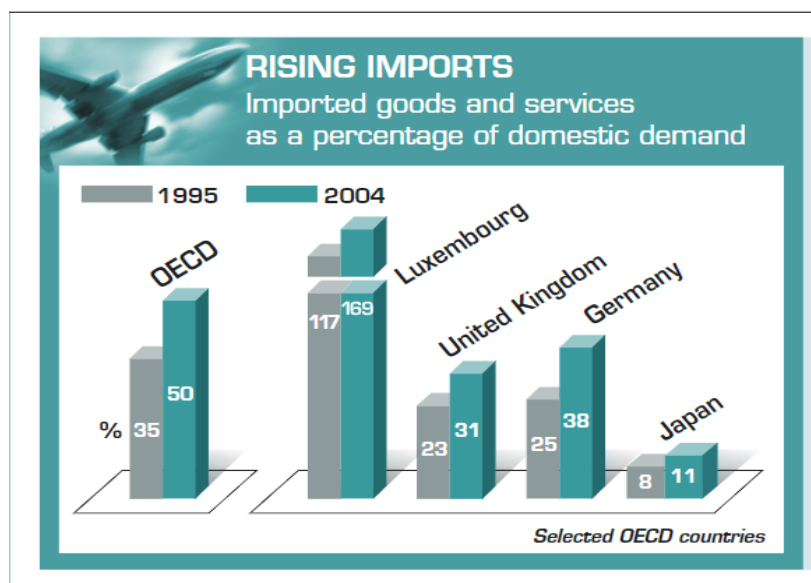
Ευχαριστίες.....	vi
Περίληψη.....	viii
Abstract.....	x
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΝΝΟΙΑ «ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ»:.....	4
2.1.Εισαγωγή.....	4
2.2. Ιστορική Αναδρομή της έννοιας «Ανθρώπινο Κεφάλαιο».....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	8
3.1. Εισαγωγή.....	8
3.2. Jacob Mincer.....	9
3.3. Gary S. Becker.....	11
3.4. Theodore Schultz.....	17
3.5. Κριτική στη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου.....	21
3.6. Ανακεφαλαίωση.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ-ΣΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ.....	24
4.1. Εισαγωγή.....	24
4.2. Θεωρία Διαφοροποίησης-Σηματοδότησης.....	24
4.3. Kenneth Arrow: Η υπόθεση του «φίλτρου».....	25
4.4. Michael Spence: Το υπόδειγμα της Σηματοδότησης.....	26
4.5. Ανακεφαλαίωση-Συμπεράσματα-Κριτική.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΩΣ ΑΥΞΗΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΥ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ.....	31
5.1. Σχέση μεταξύ των δύο Θεωριών.....	31
5.2. Συμπεράσματα ως προς την προσφορά της Εκπαίδευσης στο Ανθρώπινο Κεφάλαιο: Εμπειρικά δεδομένα.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	37

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εξέλιξη της τεχνολογίας αποτελεί γνώρισμα και κινητήριο μοχλό της σύγχρονης κοινωνίας. Ακόμα και η πιο απλή ματιά στο πρόσφατο παρελθόν δεν μπορεί παρά να αναγνωρίσει τη ρηξικέλευθη και ραγδαία αλλαγή που έχει επιφέρει σε όλες τις διαστάσεις της ανθρώπινης δραστηριότητας. Η ταχύτητα των εξελίξεων είναι ιλιγγιώδης αν αναλογιστεί κανείς τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούσε η καθημερινότητα, αλλά και η αγορά εργασίας. Ειδικά στη δεύτερη, είναι πλέον προφανές ότι τα απαιτούμενα απαραίτητα εφόδια απέχουν μακράν από την έννοια της θεωρητικής γνώσης. Αντιθέτως, νέοι όροι και διαδικασίες έχουν κάνει την εμφάνισή τους, εντείνοντας την αέναη απαίτηση για επιπλέον δεξιότητες, επιπλέον ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου -και σχεδόν αυτονόητα επιπλέον εκπαίδευση (OECD, 2007).

Όπως φαίνεται παρακάτω, στο σχήμα 1.1. στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης σε σύγκριση με το 1995, το 2004 στις χώρες το ΟΑΣΑ οι εισαγωγές είχαν αυξηθεί ήδη κατά 15%. Αυτή είναι μια απλή εκδοχή της παγκοσμιοποίησης που συνδέεται απλώς με το άνοιγμα των συνόρων και τη διευκόλυνση των διακρατικών οικονομικών και εμπορικών συναλλαγών. Σε δεύτερο επίπεδο όμως υπονοείται η αύξηση αναγκών για γνώσεις και δεξιότητες που συνδέονται με τη διεθνή επικοινωνία και το διεθνές εμπόριο, καθώς και η δημιουργία νέων επαγγελματών και θέσεων εργασίας.



Σχήμα 1.1.

Πηγή OECD Factbook 2006

Η απαίτηση αυτή, όπως είναι γνωστό, δεν είναι άσχετη με την οικονομική θεώρηση της ζωής. Η συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου λειτουργεί ως νευραλγικός παράγοντας της μακροχρόνιας οικονομικής ανάπτυξης (Lucas, 1988), αλλά και της διαφοροποίησης στα προσωπικά εισοδήματα (Mincer, 1958, Glomm-Ravikumar, 1992). Επιπλέον, είναι αυταπόδεικτο το γεγονός ότι η εκπαίδευση προσφέρει σημαντικά οφέλη και όχι μόνο σε πνευματικό επίπεδο. Η προσδοκία αυτών των οφελών είναι η αιτία της επένδυσης τρισεκατομμυρίων δολαρίων ετησίως σε παγκόσμιο επίπεδο σε αυτήν τόσο σε ιδιωτικό όσο και σε δημόσιο επίπεδο. (Ψαχαρόπουλος, 2006, 2016). Συμπεραίνουμε λοιπόν πως οι στενά συνδεμένες έννοιες του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και της Εκπαίδευσης λειτουργούν ως επιδραστικές παράμετροι για την ιδιωτική και συνολική οικονομική ανάπτυξη. Τη σχέση αυτή επιβεβαιώνει και η σταθερή ενασχόληση του ΟΟΣΑ με την αξιολόγηση του επιπέδου της εκπαίδευσης των χωρών-μελών μέσω του προγράμματος PISA, στην προσπάθεια του Οργανισμού να προτείνει εκπαιδευτικές πολιτικές που θα διαμορφώσουν τους αυριανούς ανθρώπους που θα στελεχώσουν την αγορά εργασίας και θα στηρίξουν την οικονομική ανάπτυξη παγκοσμίως. (OECD)

Το ζητούμενο αυτής της εργασίας είναι να αναδείξει το ρόλο της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου. Για αυτό το σκοπό θα διερευνηθούν σε βιβλιογραφικό επίπεδο οι θεωρίες που σχετίζονται με την έννοια του Ανθρώπινου Κεφαλαίου, συγκεκριμένα η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου, όπως διαμορφώθηκε από τη Σχολή του Σικάγο, και η θεωρίες της Διάκρισης και της Σηματοδότησης που αναπτύχθηκαν ως αντίλογος στα προηγούμενα. Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι και οι δύο θεωρίες αντιμετωπίζουν την εκπαίδευση σε σχέση με τα οικονομικά οφέλη ή τα αναμενόμενα έσοδα που προκύπτουν από αυτήν για το άτομο μέσω της σχέσης που του εξασφαλίζει με την αγορά εργασίας. Η έννοια του Ανθρώπινου Κεφαλαίου σχετίζεται με την εκπαίδευση και στις δύο προσεγγίσεις, αφού στην μεν Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου είναι προφανής ο ρόλος της ως παράγοντα αύξησής του με απόδειξη τη θετική σχέση εκπαίδευσης και εισοδημάτων, στη δε Θεωρία Σηματοδότησης-Διάκρισης υπονοείται η παρουσία του ως κεκτημένου και διαμορφωμένου συνόλου χαρακτηριστικών τα οποία σηματοδοτούνται μέσω του επιπέδου εκπαίδευσης, συμβάλλοντας στην εργασιακή απασχόληση και την διασφάλιση του αρχικού μισθού.

Δεν επιδιώχθηκε εμπειρική διερεύνηση του ερωτήματος, καθώς οι απαιτήσεις ενός τέτοιου εγχειρήματος ξεπερνούσαν τη στοχοθεσία μίας μεταπτυχιακής διατριβής και τις δικές μου δυνατότητες. Κρίθηκε σκόπιμο όμως να επιμείνω στο ίδιο θέμα, αφού προέκυψε

ως προσωπικό ερώτημα με την απόφασή μου να επενδύσω σε επιπλέον εκπαίδευση φοιτώντας στο ΜΠΣ «Οικονομικά της Εκπαίδευσης & Διοίκηση Σχολικών Μονάδων».

Δεδομένου του εκπαιδευτικού και καθόλου οικονομολογικού υπόβαθρου της γράφουσας, η ανασκόπηση θα γίνει με πιο αναλυτικό πνεύμα, αποσκοπώντας στο να παρουσιάσει τις σχετικές θεωρίες με τρόπο που θα γίνουν κατανοητές σε μελετητές αντίστοιχα μειονεκτούντες σε οικονομικές γνώσεις, με την ελπίδα να συντελέσει έστω και στο ελάχιστο στη διευκόλυνση της μελέτης και της έρευνάς τους αναφορικά με αυτή τη σχέση οικονομικών και εκπαίδευσης.

Στη συνέχεια της εργασίας επιχειρείται μία παρουσίαση της διαμόρφωσης της έννοιας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου με τη βοήθεια μίας ιστορικής αναδρομής. Στο 3^ο κεφάλαιο αναπτύσσεται η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου με παρουσίαση των κεντρικών σημείων των έργων των J.Mincer, G.Becker και T. Schultz. Στο 4^ο Κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικές αρχές της Θεωρίας της Διάκρισης Σηματοδότησης με πιο εκτενή αναφορά σε σημεία των έργων των Arrow και Spence. Το 5^ο κεφάλαιο καταλήγω σε -υποθετικά ομολογουμένως συμπεράσματα- ενώ στο 6^ο κεφάλαιο ολοκληρώνεται η εργασία με κάποιες σκέψεις και προεκτάσεις που προκύπτουν από τα προηγούμενα συμπεράσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΝΝΟΙΑ «ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ»:

2.1.Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο θα επιχειρήσω να παρουσιάσω μία σύντομη και περιεκτική ιστορική αναδρομή, πάνω στον άξονα του χρόνου. Ξεκινώντας από τις πρώτες αναφορές, τα πρώτα ψήγματα, που εντοπίζονται στην οικονομική ή/και φιλοσοφική και κοινωνιολογική προσέγγιση της ζωής, της εργασίας και του πλούτου θα προσπαθήσω να διατρέξω τα σημαντικά σημεία αναφοράς στην έννοια και στη σταδιακή διαμόρφωση του περιεχομένου της, όπως συντελέστηκε μέχρι να φτάσει στον προσδιορισμό της κατά το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα.

2.2. Ιστορική Αναδρομή της έννοιας «Ανθρώπινο Κεφάλαιο»

Η έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου δεν είναι σύγχρονη, παρόλο που η μελέτη και ο επίσημος προσδιορισμός της προκύπτουν στο δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα από του εκπροσώπους της Σχολής του Σικάγο. Σύμφωνα με τους Folloni και Vittadini (2010), ο πρώτος που κατά κάποιο τρόπο προσπάθησε, επίσης, να προσδιορίσει και να υπολογίζει αυτού του είδους το κεφάλαιο ήταν ο Sir William Petty. Πρωτοπόρος της εφαρμοσμένης οικονομετρίας, ενδιαφέρθηκε ιδιαίτερα για την κοινωνικο-οικονομική και πολιτική επιρροή του ανθρώπινου κεφαλαίου και υποστήριξε πως υπήρχαν παράγοντες πέρα από τη γη και τον πληθυσμό οι οποίοι καθόριζαν τον πλούτο ενός έθνους. (Petty, 1690).

Το περιεχόμενο, όμως, της έννοιας του «ανθρώπινου κεφαλαίου» ως παραγωγικού πόρου που καθορίζει την οικονομική δραστηριότητα φαίνεται να εντοπίζεται αρχικά στο έργο του Adam Smith, «An inquiry into the nature and the causes of wealth of nations» (1776). Ο Smith ορίζει ως μέρος του κεφαλαίου ενός έθνους όλες εκείνες τις επίκτητες και αξιοποιήσιμες ικανότητες που αποκτούν τα άτομα που συναποτελούν την κοινωνία. Το κόστος που αναλογεί στην απόκτησή τους, η οποία είναι αποτέλεσμα της εκπαίδευσης -ή της μαθητείας- του ατόμου, που με τη σειρά της αφορμάται και εξελίσσεται βάσει της πρωτοβουλίας του ατόμου, αποτελεί ένα πάγιο κεφάλαιο, μια μορφή περιουσίας της κοινωνίας στην οποία αυτό ανήκει. Στην θεώρηση του Smith: «η βελτιωμένη δεξιότητα ενός εργαζομένου μπορεί να θεωρηθεί ως μια μηχανή ή εργαλείο το οποίο βελτιώνει και

αναβαθμίζει την εργασία και η οποία αν και κοστίζει συγκεκριμένες δαπάνες, ξεπληρώνει αυτές τις δαπάνες και αφήνει το κέρδος».

Περίπου μισό αιώνα αργότερα, ο J.H. Von Thünen, στο έργο του «Der isolierte Staat» (1826), στα πλαίσια της ανάπτυξης του μοντέλου του για την τοπική αγροτική οικονομία, υπαινίσσεται, σύμφωνα με τον Schultz (1971) αυτό που στην πορεία θα κατονομαστεί ως «ανθρώπινο κεφάλαιο». Ο Von Thünen αναπτύσσοντας τη θεωρία του αναφέρεται στην έννοια του κεφαλαίου, ως έννοια που μπορεί να αποδοθεί στον άνθρωπο, χωρίς να τον υποβαθμίζει ούτε να αποδυναμώνει την ελευθερία και την αξιοπρέπειά του. Υποστηρίζει, δηλαδή, πως ο άνθρωπος, μπορεί -με όσα έχει να προσφέρει ως ελεύθερη οντότητα και όχι σε καθεστώς δουλείας- να θεωρηθεί πόρος της γεωργικής περιοχής στην οποία ανήκει και κατ'επέκταση να συμβάλει στην απόδοση κέρδους. Επισημαίνει μάλιστα πως το γεγονός ότι η αποτυχία να αποδοθεί ως τότε η έννοια του κεφαλαίου στο άτομο υπήρξε ιδιαίτερα επιζήμια, ειδικά σε περιόδους πολέμου, όταν οι απώλειες σε ανθρώπινες ζωές ήταν μαζικές χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ότι συνεπάγονταν την αντίστοιχη απώλεια σε κεφάλαιο.

Με το βιβλίο του «The Nature of Capital and Income» (1906), ο Fisher γίνεται ο πρώτος οικονομολόγος που αναπτύσσει ένα θεωρητικό πλαίσιο για το κεφάλαιο ευρύτερα, το οποίο βασίζεται σε μαθηματικές και στατιστικές σχέσεις. Σε αυτό το πλαίσιο συμπεριλαμβάνει και το «ανθρώπινο κεφάλαιο», διατυπώνοντας την άποψη ότι όλες οι εισροές, ανεξάρτητα από το είδος τους, αποτελούν μορφή κεφαλαίου. Θέτει, έτσι, μια οικονομολογική βάση για μια συμπεριληπτική θεώρηση της έννοιας, όμως η άποψή του κρίθηκε ως αόριστη και υποσκελίστηκε από την αυθεντία του Alfred Marshall.

Από την πλευρά του, ο A. Marshall, ο οποίος κυριάρχησε στην διαμόρφωση της σύγχρονης οικονομικής σκέψης, αντιλαμβάνονταν την οικονομική επιστήμη ως μια μελέτη της δραστηριότητας ικανών ανθρώπων. Θεωρούσε πως «καθένας, ο οποίος διαθέτει κάποια αξία, μεταφέρει την ιδιαίτερη φύση του στον χώρο της οικονομικής δραστηριότητας» (1930) σημειώνοντας στη συνέχεια πως «(αυτός) επηρεάζεται από τις προσωπικές του επιλογές και προτιμήσεις, τις αντιλήψεις του για το καθήκον και την βαθιά του πίστη σε υψηλές αξίες». Διακρίνονται σε αυτές τις τοποθετήσεις στοιχεία που μπορούν να συνδεθούν με τη μεταγενέστερη «Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου». Αναγνωρίζει την επίδραση του ανθρώπου στην παραγωγική διαδικασία, αλλά κρίνοντας πως δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν ως κεφάλαιο στις οικονομικές αναλύσεις, δεν την ενσωμάτωσε ποτέ – όπως και η πλειονότητα των οικονομολόγων μέχρι και τα μέσα του 20^{ου} αιώνα- αυτή την επίδραση στις μελέτες του.

Παράλληλα με την αδυναμία ένταξης του ανθρώπινου κεφαλαίου στις οικονομικές αναλύσεις, ανασταλτικό παράγοντα για τον συνυπολογισμό και τη μελέτη του αποτέλεσαν και ενστάσεις ηθικής φύσεως. Έντονα ανέκυπτε το ερώτημα αν είναι «ηθικό» να αντιμετωπίζονται τα ανθρώπινα όντα ως κεφάλαιο. Δεδομένου ότι οι γνώσεις και οι ικανότητες ενός ατόμου δεν μπορούν να διαχωριστούν από το ίδιο το άτομο, τελικά υπολογίζοντας το ανθρώπινο κεφάλαιο αξιολογούνται συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ή η αξία του ανθρώπου; (Schultz, 1971, Folloni&Vittadini, 2010). Εδώ προκύπτει και ένα κοινωνιολογικό, ίσως, ερώτημα που αφορά στη φύση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1960 δομείται πια η «Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου» με πρωτεργάτες τους Theodore Schulz, Gary Becker και Jacob Mincer. Η ομάδα των τριών αυτών πανεπιστημιακών του Πανεπιστημίου του Σικάγο ανέδειξε την εκπαίδευση ως μια μορφή επένδυσης στο Ανθρώπινο Κεφάλαιο και όχι πια ως μια καταναλωτική δραστηριότητα. Αντίστοιχα, ανέδειξαν το Ανθρώπινο Κεφάλαιο ως μια ισχυρή παράμετρο για την προσωπική και συνολική οικονομική ανάπτυξη. Συγκεκριμένα, ο Theodore Schultz στο βιβλίο του «Investment in Human Capital» (1971) επισημαίνει την ανάγκη να διαχωριστεί και να προσδιοριστεί το ανθρώπινο κεφάλαιο ως διακριτή εισροή. Η επισήμανσή του βασίζεται στην παρατήρηση ότι η αύξηση της παραγωγικότητας ενώ δεν μπορεί να εξηγηθεί αποκλειστικά από την πρόοδο των επιστημών, συναρτάται θετικά και σε σημαντικό βαθμό από τις αποκτηθείσες ικανότητες των ατόμων. Αναζητά, επομένως, ένα θεωρητικό πλαίσιο το οποίο να εστιάζει πια στον άνθρωπο ως παράγοντα παραγωγής, υποστηρίζοντας ότι η παραδοσιακή αντίληψη για το κεφάλαιο έπρεπε να διευρυνθεί, ώστε να ενσωματωθεί σε αυτή και η έννοια του «ανθρώπινου κεφαλαίου». Η άποψή του αυτή βασίζεται στην διαπίστωση πως, με την παρατήρηση του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζει το ανθρώπινο κεφάλαιο στην οικονομία της εποχής, η παραδοσιακή αντίληψη για την έννοια του κεφαλαίου, η οποία περιορίζεται στους υλικούς και χρηματικούς πόρους, αποδεικνύεται ανεπαρκής.

Ο Schultz (1971) θεωρεί σημαντική αστοχία τον παραγκωνισμό του «ανθρώπινου κεφαλαίου» από την οικονομική μελέτη αναφέροντας χαρακτηριστική πως «Αυτή η παράλειψη από τη μελέτη της οικονομικής ανάπτυξης θα ήταν σαν να προσπαθήσουμε να εξηγήσουμε τη σοβιετική ιδεολογία χωρίς τον Μαρξ». Υποστηρίζει επομένως πως πρέπει να κατασταθεί σαφές πως η απόκτηση χρήσιμων δεξιοτήτων και γνώσεων από τους ανθρώπους είναι μια μορφή κεφαλαίου, το οποίο μάλιστα στις Δυτικές κοινωνίες είχε ήδη αναπτυχθεί με πολύ ταχύτερο ρυθμό σε σχέση με το συμβατικό κεφάλαιο. Τονίζει, λοιπόν, τη σημασία της

επένδυσης σε αυτού του είδους το κεφάλαιο, προβάλλοντας ως μορφές επένδυσης τις δαπάνες για την εκπαίδευση και τη δημόσια υγεία, αλλά και την εσωτερική μετανάστευση.

Την ανάπτυξη αυτής τη θεωρίας ακολούθησε μία περίοδος σκεπτικισμού και οι προσπάθειες αξιολόγησής της. Πρωτεργάτες κατά αυτή την περίοδο είναι οι Arrow, Spence και Stiglitz. Η άποψη που προτάσσουν είναι πως «η εκπαίδευση δρα, κυρίως, ως προσωπικό σημείο αναφοράς για τον εργοδότη, παρά ως ένα κοινωνικό αγαθό» (Ψαχαρόπουλος, 2004, 2016). Πρόκειται για τη θεωρία της Σηματοδότησης-Διάκρισης, σύμφωνα με την οποία η εκπαίδευση αποτελεί ένα σήμα προς τον εργοδότη, υποδηλώνοντας πως περισσότερη εκπαίδευση προμηνύει περισσότερη παραγωγικότητα από μεριάς του εργαζόμενου. Αναλόγως και για τον εργαζόμενο, περισσότερη εκπαίδευση σημαίνει περισσότερη παραγωγικότητα, άρα και υψηλότερες αμοιβές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

3.1. Εισαγωγή

Κατά το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα στο Πανεπιστήμιο του Σικάγο, μία ομάδα οικονομολόγων με ισχυρή αλληλεπίδραση μεταξύ τους, οι Jacob Mincer, Gary Becker και Theodore Schultz, αναπτύσσουν τη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου επιχειρώντας να ερμηνεύσουν την λειτουργία της εκπαίδευσης με οικονομικούς όρους. Στόχος τους είναι να εξηγήσουν την τάση των ανθρώπων να επενδύουν σε αυτήν, αλλά και τα κοινωνικά οφέλη που προκύπτουν από αυτή, ώστε την καθιστούν αναγκαία.

Ο καθένας από την πλευρά του, αλλά σε κοινό πνεύμα εξηγούν ότι τα άτομα αποφασίζουν να επενδύσουν σε εκπαίδευση¹ με στόχο τις μελλοντικά υψηλότερες αμοιβές, όταν όμως κάθε επένδυση σε εκπαίδευση αναμένεται να αποφέρει υψηλότερο κέρδος από τα άμεσα (και τα έμμεσα) κόστη που περιλαμβάνει. Όπως φαίνεται και από το διάγραμμα 3.1., σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία κάθε επιπλέον έτος εκπαίδευσης συνδέεται με αύξηση των ετήσιων εισοδημάτων. Μάλιστα η αύξηση αυτή συνεχίζεται αρκετά έντονα και μετά την περίοδο της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης. Βέβαια, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως από κάποιο σημείο και μετά τα επιπλέον έτη εκπαίδευσης παύουν να αυξάνουν το εισόδημα, γεγονός που ερμηνεύεται είτε βάσει της παραμέτρου της ηλικίας -το άτομο μειώνει την επένδυση σε εκπαίδευση όσο μεγαλώνει, γιατί περιορίζεται σημαντικά το χρονικό φάσμα απόσβεσής της- είτε βάσει της παραμέτρου των διαφυγόντων κερδών: το άτομο έχει πολύ μεγαλύτερο κόστος όσο επιλέγει να επενδύει σε εκπαίδευση ενώ βρίσκεται ήδη σε υψηλά μισθολογικά επίπεδα.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν με συντομία οι προσεγγίσεις καθενός από τους τρεις προαναφερθέντες πρωτεργάτες της Θεωρίας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου.

¹ Αν και ο καθένας δεν επιλέγει να αναφερθεί στην εκπαίδευση αποκλειστικά με το τυπικό της περιεχόμενο, όλοι καταλήγουν να χρησιμοποιούν τον όρο για το ευρύτερο φάσμα, από την τυπική κρατικά καθοδηγούμενη εκπαίδευση μέχρι και τα προγράμματα κατάρτισης εντός των επιχειρήσεων ή την κατ' εφαρμογή εκπαίδευση στο χωρό εργασίας.

3.2. Jacob Mincer

Το 1958 ο J. Mincer, καθηγητής του Πανεπιστημίου του Σικάγο, στο άρθρο του “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution” παρουσιάζει ένα οικονομικό μοντέλο βάσει του οποίου μη οικονομικοί παράγοντες και κυρίως η εκπαίδευση² διαμορφώνουν τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στην κατανομή των εισοδημάτων των ατόμων. Εντοπίζει στην αναδρομή του στα προηγούμενα μοντέλα και θεωρίες, ψήγματα ενδιαφέροντος αναφορικά με τη σχέση των προσωπικών ιδιοτήτων κάθε ατόμου και των αντίστοιχων εισοδημάτων. Ήδη, πριν από τη δική του προσέγγιση, έχει προταθεί η σχέση ανάμεσα στις ατομικές ικανότητες και τα ατομικά εισοδήματα, ακόμα και στις ιδιότητες κάθε ανθρώπινου σώματος, ως καθοριστικής παραμέτρου για τις διαφοροποιήσεις μεταξύ των εισοδημάτων των ατόμων.

Ο ίδιος αναγνωρίζει την επίδραση μη οικονομικών παραγόντων στη διαμόρφωση της κατανομής των ατομικών εισοδημάτων και ειδικότερα την επίδραση της ορθολογικής και της ατομικής επιλογής. Ορίζει πως η θεωρία της ορθολογικής επιλογής θα πρέπει να αποτελεί αφετηρία για μια οικονομική ανάλυση της κατανομής των ατομικών εισοδημάτων³. Η θεωρία αυτή αναδεικνύει από τη μια τις διαφορετικές τάσεις που χαρακτηρίζουν τα άτομα σε σχέση με την ανάληψη κινδύνου. Αφού οι τάσεις διαφέρουν, διαφέρουν και οι επιλογές των ατόμων ανάμεσα στις διαθέσιμες εναλλακτικές, επομένως διαφοροποιείται και το προσωπικό εισόδημα το οποίο κερδίζουν. Από την άλλη, η ορθολογική επιλογή κάθε ατόμου προκύπτει βάσει των επιλογών του που σχετίζονται με τον υπολογισμό των θετικών και των αρνητικών στοιχείων κάθε εναλλακτικής. Στην προσπάθειά του να βελτιστοποιήσει την επιλογή του, κάθε άτομο κάνει εκείνη την επιλογή που θεωρεί πιο συμφέρουσα. Οι επιλογές όμως και πάλι διαφέρουν μεταξύ ατόμων, επομένως διαφοροποιήσεις προκύπτουν και μεταξύ των ατομικών εισοδημάτων.

Το μοντέλο το οποίο διαμορφώνει ο Mincer για να εξηγήσει τις διαφορές ανάμεσα στα εισοδήματα των βασίζεται στην υπόθεση ότι τα άτομα έχουν πανομοιότυπες μεταξύ τους ιδιότητες και ίσες ευκαιρίες να ασχοληθούν με οποιοδήποτε επάγγελμα. Επισημαίνει όμως το

2 Ο J. Mincer χρησιμοποιεί τον όρο training.

3 Σύμφωνα με τη θεωρία της ορθολογικής επιλογής (rational choice) ένα άτομο σε θέση απόφασης (decision-maker) επιλέγει την καλύτερη - σύμφωνα με τις προτιμήσεις του - διαθέσιμη ενέργεια. Ορθολογική επιλογή σε αυτή την περίπτωση σημαίνει ότι το άτομο απλά προσπαθεί να βελτιστοποιήσει την επιλογή του επιλέγοντας ανάμεσα στις διαθέσιμες εναλλακτικές με βάση τις προτιμήσεις του.

γεγονός ότι τα επαγγέλματα διαφέρουν μεταξύ τους, το οποίο με τη σειρά του συνεπάγεται και διαφοροποιήσεις στην εκπαίδευση που είναι αναγκαία για να ασκήσει κάποιος το κάθε επάγγελμα. Προκύπτουν, λοιπόν, διαφορές όσον αφορά στο χρόνο που χρειάζεται κάθε άτομο να δαπανήσει, ανάλογα με το επάγγελμα που επιλέγει. Όμως, κάθε έτος εκπαίδευσης, σημαίνει μείωση ανά ένα έτος του διαστήματος κατά το οποίο το άτομο θα εισπράττει κέρδη κατά τη διάρκεια της ζωής του. Φαίνεται εδώ ο Mincer να εντοπίζει το ζήτημα του κόστους ευκαιρίας και των διαφυγόντων κερδών λόγω της επένδυσης χρόνου στην επένδυση, όμως δε συνεχίζει στην περαιτέρω αξιολόγηση του φαινομένου, παρά μόνο, περιορίζεται στο συσχετισμό της απόκτησης εκπαίδευσης με την διαφοροποίηση των εισοδημάτων μεταξύ ατόμων.

Όπως παρουσιάζει και ο ίδιος το μοντέλο του στο άρθρο του: «Για λόγους ευκολίας υποθέστε ότι ένα έτος εκπαίδευσης μειώνει κατά ακριβώς ένα έτος την εισοδηματική ζωή του ατόμου. Αν άτομα με διαφορετική ποσότητα εκπαίδευσης πρόκειται να αποζημιωθούν για το κόστος της, οι παρούσες αξίες των εισοδημάτων που θα εισπράξουν κατά τη διάρκεια της ζωής τους πρέπει να εξισωθούν με τη στιγμή που γίνεται η επιλογή επαγγέλματος. Αν προσθέσουμε και την προσωρινή υπόθεση ότι η ροή των εισοδηματικών εισροών είναι σταθερή καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής, είναι πιθανό να υπολογίσουμε την έκταση των διαφοροποιήσεων των εισοδημάτων που οφείλονται στις διαφοροποιήσεις του κόστους της εκπαίδευσης» (1958).

Μιλώντας για κόστη εκπαίδευσης, ο Mincer θεωρεί ότι πρόκειται για κόστη που καθορίζονται από την έννοια του χρόνου, δηλαδή τη χρονική έκταση της εκπαίδευσης αφού όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκειά της τόσο υψηλότερα τα διαφυγόντα κέρδη. Από την άλλη σε αυτά τα κόστη εντάσσει και το κόστος των εκπαιδευτικών υπηρεσιών και του εκπαιδευτικού εξοπλισμού. Για να μπορέσει όμως να ξεκινήσει με την εφαρμογή του οικονομετρικού του μοντέλου θέτει ως βασική παράμετρο ότι τα κόστη για εκπαιδευτικές υπηρεσίες θα ισούνται με μηδέν.

Από την ανάλυσή του προκύπτει θετική σχέση ανάμεσα στην ποσότητα εκπαίδευσης και το ετήσιο εισόδημα, με το δεύτερο να είναι υψηλότερο όσο μεγαλύτερη είναι η ποσότητα της πρώτης. Επιπλέον, όσο περισσότερος χρόνος δαπανάται για εκπαίδευση μεταξύ των ατόμων, τόσο μεγαλύτερες είναι και οι μεταξύ τους εισοδηματικές διαφορές. Τέλος, παρατηρείται και διαφοροποίηση σχετικά με τα ατομικά εισοδήματα, σε αναλογία και με το εύρος του χρόνου κατά τον οποίο μπορούν τέτοια να εισπραχθούν. Όσο πιο σύντομο είναι αυτό το διάστημα, λόγω της επένδυσης σε εκπαίδευση, τόσο μεγαλύτερη είναι και η διαφορά

στα εισοδήματα, αφού τα κόστη που προέκυψαν για την εκπαίδευση -τα διαφυγόντα κέρδη- πρέπει να καλυφθούν σε μια σχετικά σύντομη περίοδο.

Επιπλέον των παραπάνω συμπερασμάτων, προκύπτουν από την ανάλυση του Mincer και πιο εξειδικευμένα συμπεράσματα. Διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης τα οποία μεταξύ τους διαφέρουν κατά την ίδια ποσότητα συνεπάγονται μία διαφοροποίηση στα ετήσια κέρδη η οποία, όσο αυξάνεται η ποσότητα της εκπαίδευσης, έχει μορφή πολλαπλασιαστική και όχι προσθετική. Πιο απλά: Ένα άτομο με μεγαλύτερη ποσότητα εκπαίδευσης αποκομίζει, όπως προαναφέρθηκε μεγαλύτερα ετήσια εισοδήματα. Όσο αυξάνεται αυτή η ποσότητα, τα εισοδήματα δεν αυξάνονται με τάση προσθήκης ενός σταθερού ποσού, αλλά η περεταίρω εκπαίδευση λειτουργεί ως πολλαπλασιαστικός παράγοντας. Έτσι, αυξάνεται κατά πολύ περισσότερο η διαφορά στα εισοδήματα ανάμεσα σε δύο άτομα από τα οποία το ένα έχει, για παράδειγμα, 10 και το άλλο 8 έτη εκπαίδευσης, σε αντίθεση με τη διαφορά ανάμεσα σε δύο άτομα με διαφορά εκπαίδευσης 2 και 4 έτη αντίστοιχα, ανάμεσα στα οποία η διαφορά εισοδημάτων είναι αναλογικά μικρότερη σε σχέση με την προηγούμενη περίπτωση.

Το συμπέρασμα που προκύπτει τελικά είναι ότι η αυξανόμενη κατανομή εκπαίδευσης λειτουργεί πολλαπλασιαστικά και μετασχηματιστικά και μεταφράζεται ως αντίστοιχη κατανομή εισοδημάτων.

3.3. Gary S. Becker

Ο Gary S. Becker με τη σειρά του, στο βιβλίο του «Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education» (1964, 1993) παρουσιάζει μια ολοκληρωμένη ανάλυση που συμβάλλει στην ενίσχυση της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου. Παράλληλα με την ύπαρξη του συμβατικού κεφαλαίου, το οποίο αποδίδει εισόδημα και άλλες εκροές σε βάθος χρόνου, μιλά για ένα διαφορετικό είδος κεφαλαίου που σχετίζεται με την εκπαίδευση, την υγεία, την ανεπίσημη δια βίου μάθηση και γενικώς ό,τι συμβάλλει στην προσωπική ανάπτυξη και την ευημερία του ατόμου. Θεωρεί ότι οι δαπάνες που συνδέονται με αυτό το στόχο δημιουργούν ανθρώπινο και όχι συμβατικό κεφάλαιο, αφού οι αποκτηθείσες ικανότητες και γνώσεις, η υγεία και οι προσωπικές αρχές και αξίες δεν μπορούν να διαχωριστούν από το άτομο που τις διαθέτει.

Αναγνωρίζοντας το σκεπτικισμό που διακατέχει τους ακαδημαϊκούς κύκλους σχετικά με τη συγκεκριμένη προσέγγιση, οι οποίοι ερμηνεύουν τα κοινωνικά προβλήματα με βάση την πεποίθηση ότι η εργασία παράγεται από το κεφάλαιο, με την συμβατική έννοια του όρου

επισημαίνει ότι υπάρχει μία λογική ως προς τον προβληματισμό τους. Βάσει της λογικής ότι το κεφάλαιο παράγει εργασία, το ανθρώπινο κεφάλαιο παράγει την αντίστοιχη εκροή. Σα να λέει κάποιος ότι οι εργαζόμενοι παράγουν άλλους εργαζόμενους. Σε απάντηση τονίζει ότι πρόκειται για μια έννοια που ήδη είχε γνωρίσει αποδοχή στην ΕΣΣΔ και άλλες χώρες με κομμουνιστικό καθεστώς, όπου δεν υπήρξε ουσιαστική δυσκολία με την ιδέα της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

Ο Becker βασίζει και ο ίδιος τη θεωρία του στην παρατήρηση, που έχει ήδη επισημανθεί στο παρελθόν από έγκριτους οικονομολόγους (Smith 1776, Bentham 1843), ότι η οικονομική προσέγγιση είναι εφαρμόσιμη στο σύνολο της ανθρώπινης συμπεριφοράς ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για χρηματικές ή σκιώδεις τιμές, διαφορετικά είδη αποφάσεων, διαφορετικό φύλο και οικονομικό επίπεδο, νοητικό επίπεδο ή ιδιότητα. Ο λόγος που, κατά τη γνώμη του, η ανάλυση που αξιοποιεί το ανθρώπινο κεφάλαιο δεν έχει γίνει ευρέως αποδεκτή, ώστε να αξιοποιηθεί για την ερμηνεία και την κατανόηση των κοινωνικών φαινομένων, οφείλεται στην περιορισμένη προσπάθεια προσέγγισης των τομέων που το αφορούν.

Ο ίδιος υιοθετεί κοινή θέση με τον Schultz όσον αφορά τη σύνδεση του ανθρώπινου κεφαλαίου με την οικονομική ανάπτυξη, επιμένοντας στο νευραλγικό ρόλο της εκπαίδευσης. Θεωρεί και αυτός πως η εκπαίδευση είναι η σημαντικότερη επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο παρέχοντας ως αποδείξεις τα στοιχεία από ένα εύρος χωρών με διαφορετικά οικονομικά συστήματα και κουλτούρα. Σύμφωνα με αυτά η προκύπτει ότι η φοίτηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση συνδέεται με αξιοσημείωτη αύξηση στο ατομικό εισόδημα, ανεξάρτητα από παραμέτρους που σχετίζονται με οικονομικά και προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως το κόστος της εκπαίδευσης, το οικογενειακό υπόβαθρο ή οι έμφυτες ικανότητες.

Μία ακόμα απόδειξη της θεωρίας ότι οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο τείνουν αποδίδουν οφέλη είναι η εκπαίδευση των γυναικών. Ενώ πριν τη δεκαετία του '60 οι γυναίκες επέλεγαν σπουδές που θα έβρισκαν εφαρμογή στην οικιακή παραγωγή ή θα ανέβαζαν την αξία τους στη λεγόμενη «αγορά γάμου», με την ραγδαία είσοδό τους στην αγορά εργασίας στράφηκαν προς σπουδές οι οποίες συνδέονταν με υψηλότερες αμοιβές. Ενώ, δηλαδή, ως τότε περιοριζόνταν κυρίως στην μη αμειβόμενη εργασία (οικοκυρικά, ανατροφή παιδιών), στράφηκαν προς την οικονομική και επαγγελματική εξέλιξη επενδύοντας πια σε εκείνη την εκπαίδευση που θα τους έδινε τα εφόδια, προκειμένου να είναι περισσότερο παραγωγικές και να διεκδικούν υψηλότερα εισοδήματα.

Στην προσπάθεια ερμηνείας της οικονομικής ανάπτυξης και των υψηλών κερδών πολλοί οικονομολόγοι στράφηκαν στην αξιολόγηση των ικανοτήτων των ατόμων. Δεδομένου ότι οι συμβατικοί τρόποι μέτρησης των ικανοτήτων (IQ tests, βαθμοί σε εξετάσεις) αποδείχτηκαν αναξιόπιστοι ως προς τον υπολογισμό των ταλέντων που είναι απαραίτητα για την επιτυχία (συγκεκριμένα είδη προσωπικότητας, επιμονής και ευφυΐας), κάποιοι μελετητές στράφηκαν στα οικονομικά έσοδα ως μέτρο για την μέτρησή τους. Ορισαν, δηλαδή τα υψηλά κέρδη ως απόδειξη υψηλότερης ικανότητας.

Η προσέγγιση αυτή όμως, κατά τον Becker, θεωρείται υπερβολική. Παρόλο που θεωρεί σημαντικά τα αποτελέσματα που προκύπτουν και από αυτήν, κρίνει πως ο μόνος λόγος για να συσχετιστούν οι ικανότητες με τα οικονομικά κέρδη είναι ο εντοπισμός της διαφορετικής επίδρασης που προκύπτουν από τις διαφορές της επένδυσης σε εκπαίδευση και σε άλλες μορφές επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

Η υπόθεση έχει ως εξής: Αν οι αποδόσεις μιας επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι υψηλές, τα περισσότερα ικανά άτομα έχουν υψηλότερο κίνητρο να επενδύσουν σε σχέση με άλλα άτομα. Υπάρχει δηλαδή θετική συσχέτιση μεταξύ ικανότητας και επένδυσης, συσχέτιση από την οποία προκύπτουν σημαντικά συμπεράσματα.

Εδώ όμως πρέπει να σημειωθεί το εξής: μιλώντας για υψηλά κέρδη ως απόδοση της επένδυσης στις ικανότητες ενός ατόμου, δεν είναι εύκολο να τα συσχετίσουμε με συγκεκριμένο μέρος του ανθρώπινου κεφαλαίου. Δεν είναι δηλαδή εύκολη η διάκριση της ικανότητας από την εκπαίδευση, αφού οι εκροές δεν οφείλονται αποκλειστικά στη μία ή την άλλη. Ο Becker αναφέρει ως παράδειγμα το γεγονός ότι η διαφοροποίηση των κερδών μεταξύ αποφοίτων λυκείου και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν αποτυπώνει μόνο την επιρροή της εκπαίδευσης που έλαβαν τα άτομα με την επιλογή τους να επενδύσουν σε ανώτερη εκπαίδευση, αλλά και το γεγονός πως τα άτομα που έκαναν αυτή την επιλογή ήταν ικανότερα και θα κέρδιζαν έτσι κι αλλιώς περισσότερα.

Στο γεγονός ότι παρατηρείται ακανόνιστη κατανομή εισοδημάτων η απάντηση προκύπτει πάλι από την ερμηνεία από την οπτική του ανθρώπινου κεφαλαίου. Υποστηρίζεται ότι συνδέεται με ακανόνιστη κατανομή δυνατοτήτων και ότι θα μπορούσε να ερμηνευτεί με την υπόθεση ότι η κατανομή των κερδών θα ήταν ακριβώς ίδια με την κατανομή των ικανοτήτων, αν όλοι επένδυαν το ίδιο ποσό στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Αν δηλαδή, όλα τα άτομα είχαν τις ίδιες ικανότητες, επομένως οι ικανότητες κατανέμονταν συμμετρικά, το ίδιο θα συνέβαινε και με τα κέρδη.

Ενδιαφέρουσα είναι η σχέση που προκύπτει ανάμεσα στην επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, ηλικία και κέρδη. Δεδομένου ότι κάθε άτομο παράγει το δικό του προσωπικό κεφάλαιο αξιοποιώντας χρόνο και «αγαθά» τα οποία διαθέτει για εκπαίδευση, μπορεί να θεωρηθεί προφανές ότι η επένδυση σε αυτό το κεφάλαιο αποτελεί επιλογή, όταν τα προσδοκώμενα κέρδη υπερσκελίζουν το κόστος αυτής της επένδυσης. Η φύση της νεότητας λειτουργεί ως κίνητρο για την απόκτηση γνώσεων και εμπειριών αλλά δεν είναι το μόνο. Η φοίτηση στο σχολείο ή η ανάλογη προβλεπόμενη συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία αποτελούν επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Ένας νεότερος άνθρωπος έχει κίνητρο να επενδύσει σε αυτό αφού έχει μεγαλύτερο εύρος απολαβής των αποδόσεων καθώς προχωρά ο χρόνος.

Όσον αφορά τη σύνδεση με τα κέρδη, όταν η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο γίνεται σε νεαρές ηλικίες, παρατηρείται μείωση των κερδών εκείνη την περίοδο, αφού το άτομο έχει διαφυγόντα κέρδη από τη στιγμή που δεν εργάζεται. Από την άλλη, παρατηρείται αύξηση των κερδών στις μεγαλύτερες ηλικίες με μια τάση για σταθεροποίηση προς τα τελευταία χρόνια της εργασιακής ζωής. Προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι διαφοροποιήσεις στα κέρδη ανάμεσα στα άτομα ίδιας ηλικίας που έχουν επενδύσει σε εκπαίδευση και εκείνα που δεν έχουν επενδύσει είναι μεγαλύτερες την περίοδο της επένδυσης, αφού για τα άτομα που επενδύουν υπάρχει κόστος ευκαιρίας από τα διαφυγόντα κέρδη, ενώ τα άτομα που δεν επενδύουν, εργάζονται, άρα αμείβονται. Αντίστοιχα, η διαφοροποίηση είναι μικρότερη τα πρώτα και τα τελευταία χρόνια της επαγγελματικής ζωής, αφού τα εκπαιδευμένα άτομα το πρώτο διάστημα υστερούν σε εμπειρία, ενώ στα τελευταία μειώνεται ο ρυθμός απόσβεσης του ανθρώπινου κεφαλαίου, ενώ σημαντική διαφοροποίηση υπέρ των επενδυτών προκύπτει μετά την επένδυση και όσο προχωρά η αυξητική τάση των αποδόσεων.

Αντίστοιχα, ο χρόνος που επενδύεται στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου θα τείνει σε μείωση καθώς θα αυξάνεται η ηλικία, γιατί τα περιθώρια μελλοντικών αποδόσεων είναι λιγότερα και το κόστος της εκπαίδευσης αυξάνεται, γιατί αυξάνεται το κόστος ευκαιρίας, αφού πλέον οι αμοιβές έχουν ακολουθήσει υψηλότερο ρυθμό απόδοσης σε σχέση με τις νεότερες ηλικίες.

Για να αποδείξει τη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης -άρα επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο- και παραγωγικότητας, κατά συνέπεια εισοδημάτων και οικονομικής ανάπτυξης, ο Becker εστιάζει στην εταιρική εκπαίδευση που παρέχεται στο πλαίσιο της εργασίας (on the job training), γενικεύοντας στη συνέχεια τα συμπεράσματα του σε κάθε μορφή εκπαίδευσης.

Διακρίνει τις μορφές επένδυσης σε εκείνες που αφορούν τη γενική εκπαίδευση (general training) και εκείνες που αφορούν την εξειδικευμένη εκπαίδευση (specific training).

Η γενική εταιρική επένδυση παρέχει γνώσεις και ικανότητες που, εκτός από την επιχείρηση που παρέχει την εκπαίδευση, μπορούν να αξιοποιηθούν και από άλλες αυξάνοντας το οριακό προϊόν τους. Όμως, μια τέτοιου τύπου επένδυση θα μπορούσε να αξιοποιηθεί και από άλλες επιχειρήσεις αυξάνοντας αντίστοιχα τα οριακά προϊόντα τους. Η ειδική εταιρική επένδυση από την άλλη είναι η μορφή εκπαίδευσης που αυξάνει την παραγωγικότητα κυρίως στις επιχειρήσεις στις οποίες παρέχεται. Δεν βρίσκει ανταπόκριση σε άλλες επιχειρήσεις, όταν είναι απολύτως εξειδικευμένη, άρα πρόκειται για πολύ σαφή επένδυση με προσανατολισμό τη μεγιστοποίηση της απόδοσης της συγκεκριμένης επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση, η εταιρική εκπαίδευση στο μεγαλύτερο μέρος της είναι συνδυασμός των δύο ειδών με τάση προς το να είναι εξειδικευμένη, αφού αυξάνει την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων που την παρέχουν κυρίως. Τι συμβαίνει όμως με κάθε είδος σε εκπαίδευσης σε μια ανταγωνιστική αγορά, στην οποία οι μισθοί καθορίζονται από την οριακή παραγωγικότητα μεταξύ των επιχειρήσεων;

Σχετικά με την γενική εκπαίδευση, οι μελλοντικοί μισθοί θα αυξάνονταν στις επιχειρήσεις που την παρέχουν και εκείνες θα λάμβαναν κάποια απόδοση μόνο αν το οριακό προϊόν τους αυξανόταν κατά πολύ σε σχέση με τους μισθούς. Από τη στιγμή όμως που η γενική γνώση και οι γενικές δεξιότητες μπορούν να αξιοποιηθούν και από άλλες επιχειρήσεις, τα οριακά προϊόντα θα αυξάνονταν σε όλες, σε όλες θα αυξάνονταν και οι μισθοί και τελικά, οι εταιρείες που θα παρείχαν τη γενική γνώση δε θα είχαν καμία απόδοση.

Όφελος από την παροχή τέτοιου είδους εκπαίδευσης θα είχαν μόνο οι επιχειρήσεις που, ορθολογικά σκεπτόμενες, δε θα αναλάμβαναν καθόλου το κόστος της εκπαίδευσης και θα το μετακύλυαν στον εργαζόμενο, ως μια μορφή επένδυσης που θα επέλεγαν να κάνουν αποσκοπώντας σε μελλοντική αύξηση μισθών. Επομένως, τόσο το κόστος, όσο και το κέρδος από την επένδυση θα αποδίδονταν στους εκπαιδευόμενους. Όσον αφορά το κόστος της εκπαίδευσης, αυτό θα αφαιρούταν από τα έσοδα κατά της διάρκειά της, με αποτέλεσμα ο μισθός του εργαζόμενου να ισοδυναμεί με το οριακό προϊόν του μείον το κόστος εκπαίδευσης, αυξάνοντας την «οικονομική αξία» του για την επιχείρηση και μειώνοντας αντίστοιχα τα έσοδά του. Αυτή η σχέση μεταξύ εισοδήματος και εκπαίδευσης μπορεί να αποτυπωθεί με την εξίσωση:

$$W=MP-k$$

Όπου W ισοδυναμεί με το μισθό, MP με το οριακό παραγόμενο προϊόν και k με το οικονομικό κόστος της εκπαίδευσης.

Όσον αφορά την εξειδικευμένη εταιρική εκπαίδευση, οι πόροι διατίθενται συνήθως για την εξοικείωση των νεοπροσληφθέντων με το οργανωτικό κομμάτι της εταιρίας, με την αξιολόγηση και την μετακίνησή τους μεταξύ τμημάτων, ώστε να ενισχυθεί η γνώση τους στο μέγιστο βαθμό. Σε κάθε περίπτωση, η απόδοση από μία επένδυση αυτού του είδους δεν είναι σαφής, γιατί εξαρτάται από τους παράγοντες της αγοράς και από τη φύση της. Υπάρχουν περιπτώσεις απόλυτης ωφέλειας (μονοψωνιακή εταιρεία⁴), αλλά και περιπτώσεις ιδιαίτερα επιθετικών προσεγγίσεων από τους αντιπάλων για την απόκτηση αυτού του εξειδικευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου (συνθήκες ακραίου ανταγωνισμού).

Ο Becker για να μπορέσει να εξηγήσει τη λειτουργία της εξειδικευμένης εταιρικής επένδυσης την αντιμετωπίζει με μια πιο αφηρημένη προσέγγιση: στην περίπτωση που η εκπαίδευση ήταν εξειδικευμένη παντού, ο μισθός θα ήταν ανεξάρτητος από αυτήν, αφού η κάθε εταιρία θα έπρεπε να παρέχει εκ νέου εξειδικευμένη εκπαίδευση στον νεοπροσληφθέντα. Σε αυτή την περίπτωση όμως το κόστος θα έπρεπε να το αναλάβει η εταιρεία, γιατί ο εργαζόμενος δε θα είχε όφελος από μια τέτοια επένδυση. Οι αποδόσεις θα αποδίδονταν σε αυτή την περίπτωση στην εταιρεία, η οποία θα αποκόμιζε μεγαλύτερα κέρδη λόγω υψηλότερης παραγωγικότητας. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι στην περίπτωση αυτής της εκπαίδευσης σημαντική παράμετρο αποτελεί η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, διότι μία εταιρεία θα πρέπει να την λάβει υπόψη της όταν επενδύει σε ανθρώπινο κεφάλαιο μέσω αυτής.

Τρόποι για να αντισταθμιστεί η κινητικότητα εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού είναι είτε να πιέσει τους εργαζόμενους που παραμένουν, ώστε να εξασφαλίσει μία ικανοποιητικά μεγαλύτερη απόδοση είτε αναγνωρίζοντας ότι η κινητικότητα εξαρτάται και από τις αμοιβές. Με υψηλότερες αμοιβές, το άτομο θα είχε όφελος να παραμείνει, αποκομίζοντας και το ίδιο μία απόδοση, διασφαλίζοντας και η εταιρεία την δικαιούμενη απόδοση.

Γενικά, οι εργαζόμενοι με εξειδικευμένες γνώσεις είναι εκείνοι που αμείβονται καλύτερα, γιατί οι επιχειρήσεις θέλουν με κάποιον τρόπο να τους δελεάσουν να

⁴ Μορφή της αγοράς στην οποία υπάρχει μόνο ένας αγοραστής για το διατιθέμενο προϊόν ή υπηρεσία και περισσότεροι του ενός πωλητές. Σε αυτή τη μορφή αγοράς ο αγοραστής μπορεί να ασκήσει πιέσεις στην τιμή ή/και στις συνθήκες προσφοράς του πωλούμενου αγαθού.

παραμείνουν. Άλλα κίνητρα είναι τα σταθερά συμβόλαια και τα προγράμματα συνταξιοδότησης. Πάντως σαν συμπέρασμα προκύπτει ότι η εκπαίδευση επηρεάζει το ανθρώπινο κεφάλαιο, αλλά η εξειδικευμένη εκπαίδευση, αποτελεί μία επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο που εκτός από την παραγωγικότητα του ατόμου και των εταιρειών αυξάνει τόσο την αξία του κεφαλαίου του ατόμου όσο και των εκροών των επιχειρήσεων.

Αναπτύσσει το συλλογισμό του λαμβάνοντας υπόψη τα κόστη για εκπαίδευση, τα οποία περιλαμβάνουν τα υλικά, τον εξοπλισμό, την παρεχόμενη «διδασκαλία», αλλά και την αξία του χρόνου και της προσπάθειας των εκπαιδευόμενων. Όλα τα προηγούμενα θεωρούνται κόστη, αφού θα μπορούσαν να έχουν αξιοποιηθεί για την άμεση παραγωγή εκροών, αντί για την ανάπτυξη μελλοντικών εκροών.

3.4. Theodore Schultz

Η ανάγκη να στραφεί η μελέτη σε παράγοντες πολιτιστικούς, κοινωνικούς, πολιτικούς για την ερμηνεία της αφθονίας του σύγχρονου κόσμου -ειδικότερα μετά την περίοδο αναπροσαρμογής μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο- προέκυψε, σύμφωνα με τον Schultz (1971), εξαιτίας της αδυναμίας άλλων παραγόντων να αποδειχθούν υπαίτιοί της, αφού κρίθηκαν ανεπαρκείς, έως και προβληματικοί ως αναλυτικά εργαλεία. Όμως, ούτε και οι κοινωνικοπολιτισμικοί και πολιτικοί παράγοντες φάνηκαν από τη μεριά τους επαρκείς για την εξήγηση της οικονομικής ανάπτυξης.

Αντίστοιχη αδυναμία εμφάνιζε και το οικονομολογικό τρίπτυχο «γη, εργασία, κεφάλαιο», το οποίο έχει παίξει νευραλγικό ρόλο στην ανάλυση της σύγχρονης οικονομικής ανάπτυξης. Ειδικότερα όσον αφορά στην εργασία, η αδυναμία αποδίδεται στο γεγονός πως η τελευταία, αντιμετωπιζόταν ως παραγωγικός παράγοντας που δε διαθέτει κεφάλαιο, με τάση να αγνοούνται οι μεταβολές στις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού. Αντίστοιχα, όσον αφορά στο κεφάλαιο, αυτό περιοριζόταν εξ ορισμού στην υλική του διάσταση και αντιμετωπιζόταν ως ομοιογενές. Το τρίπτυχο παρά την κριτική που δέχτηκε, εξακολούθησε να χρησιμοποιείται, όμως, η συσσωρευμένη γνώση ήταν αρκετή για να πείσει τον Schultz ότι η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο ήταν αρκετή για να αυξήσει τις χρησιμότητες και την παραγωγικότητα του ατόμου, αλλά και την αξία της.

Καλούμενος και ο ίδιος να απαντήσει στα διαχρονικά ηθικά ζητήματα που αφορούν το ανθρώπινο κεφάλαιο, όσον αφορά και την αντιμετώπιση του κατόχου του ως «κεφαλαίου», διαχωρίζει το περιεχόμενο που ο ίδιος αποδίδει στον όρο από εκείνο που του αποδιδόταν την εποχή που η δουλεία ήταν νόμιμη. Με έμφαση επισημαίνει ότι η δική του προσέγγιση αντιμετωπίζει τον πλούτο κάθε ανθρώπινης οντότητας ως ένα στοιχείο το οποίο κάθε ελεύθερος άνθρωπος με ελεύθερη βούληση «επιλέγει να επενδύσει αυξάνοντας το εύρος των διατιθέμενων επιλογών», ενισχύοντας έτσι την ευμάρεια και την ευημερία του. Επιπλέον, τονίζει πως η δική του προσέγγιση αντιμετωπίζει τον άνθρωπο ως ένα ον που μπορεί να αποφασίζει για την πρόοδο και την εξέλιξή του.

Ο Schultz υποστηρίζει πως η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου που αποσκοπεί στην βελτίωση των δεξιοτήτων και την αναβάθμιση των γνώσεων αποτελεί επένδυση. Αυτή η επένδυση, θεωρείται επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και, σε συνδυασμό με άλλες επενδύσεις, ασκεί σαφή και έντονη επιρροή στην αύξηση των καθαρών κερδών ανά εργαζόμενο, αλλά και στην παραγωγική ανωτερότητα των τεχνολογικά αναπτυγμένων χωρών. Συγκεκριμένα, εκθέτει την άποψη ότι οι δαπάνες για ενίσχυση των δεξιοτήτων, της γνώσης και σχετικών ικανοτήτων συνεπάγονται την αύξηση της μεταβλητής της παραγωγικότητας παράγοντας θετικές αποδόσεις, ακόμα κι αν αυτές φανούν μακροπρόθεσμα.

Η ιδιαιτερότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου σε σύγκριση με το συμβατικό κεφάλαιο έγκειται στο γεγονός ότι το πρώτο σε αντίθεση με το δεύτερο αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του ανθρώπου που το κατέχει και κατ' επέκταση δεν μπορεί να πωληθεί. Για τον Schultz όμως η συνάρτησή του με την αγορά εργασίας είναι πάρα πολύ ισχυρή, αφού η αύξηση στην παραγωγικότητα που αυτό επιφέρει συνεπάγεται αύξηση του κέρδους του ανθρώπου που το διαθέτει.

Μιλώντας για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, αυτό που έχει κατά βάση στο νου του είναι η εκπαίδευση είτε πρόκειται για την επίσημη εκπαίδευση όλων των βαθμίδων είτε για οργανωμένα προγράμματα κατάρτισης σε εταιρικό επίπεδο είτε για την πρακτική εκπαίδευση πάνω στη δουλειά. Θεωρεί πως αυτή μπορεί να εκληφθεί ως σημαντική παράμετρος για την ανεξήγητη από άλλους παράγοντες αύξηση εισοδημάτων. Παρόλο που αποτελεί καταναλωτικό αγαθό, προτείνει, στο πλαίσιο της εξήγησης της οικονομικής ανάπτυξης, να γίνεται αντιληπτή τόσο η εκπαίδευση όσο και οι εκροές της ως μορφή κεφαλαίου και συγκεκριμένα ανθρώπινου κεφαλαίου, αφού αποτελεί μέρος του ατόμου που την δέχεται. Την ορίζει ως κεφάλαιο, αφού, παρόλο που δεν είναι δυνατόν να αξιοποιηθεί με

οποιοδήποτε εμπορικό τρόπο ανεξάρτητα από το άτομο που τη δέχεται, παρέχει μια υπηρεσία η οποία κοστολογείται.

Εδώ πάλι τίθεται το διαχρονικό ηθικό ζήτημα που αφορά την αντιμετώπιση των ανθρώπινων ιδιοτήτων ως κεφαλαίου. Σε εκείνους που υποστηρίζουν πως αυτή η προσέγγιση υποβαθμίζει την ανθρώπινη αξία και πως η αντιμετώπιση της εκπαίδευσης ως τρόπου δημιουργίας κεφαλαίου ο Schultz (1971) απαντά πως μια ανάλυση που αντιμετωπίζει την εκπαίδευση ως μία από τις δραστηριότητες που μπορούν να αυξήσουν το απόθεμα του ανθρώπινου κεφαλαίου δεν αναιρεί την ανθρωπιστική και πολιτική λειτουργία της, που αποσκοπεί στην πολύπλευρη διαμόρφωση της προσωπικότητας του ατόμου, άρα και την δημιουργία ολοκληρωμένων και υπεύθυνων πολιτών. Αντιθέτως, λαμβάνει ως δεδομένους αυτούς τους στόχους και αναδεικνύει ότι κάποιες μορφές εκπαίδευσης μπορούν ως επιπλέον αποτέλεσμα να βελτιώσουν τις ικανότητες του ατόμου, μια βελτίωση που μπορεί να επηρεάσει και το εθνικό εισόδημα. Η οικονομική οπτική, ουσιαστικά λαμβάνει υπόψη την πολιτισμική συνεισφορά της εκπαίδευσης και διερευνά κατά πόσο αυτή η συνεισφορά αποτελεί εκροή της εκπαιδευτικής διαδικασίας, η οποία ως κεφάλαιο μπορεί να προσδιοριστεί και να υπολογιστεί.

Στα χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης ως μέρους του ανθρώπινου κεφαλαίου συγκαταλέγει επίσης και την ανθεκτικότητά της σε σχέση με τις περισσότερες μορφές του συμβατικού κεφαλαίου, δεδομένου ότι αξιοποιείται από το άτομο για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτή η ανθεκτικότητα και η διάρκεια ζωής είναι τα στοιχεία χάρη στα οποία το κομμάτι του ανθρώπινου κεφαλαίου που συνδέεται με την εκπαίδευση μπορεί να αναπτυχθεί και μάλιστα, μία μικρή επένδυση προσδίδει μεγαλύτερο απόθεμα ανθρώπινου κεφαλαίου σε σχέση με την απόδοση ανάλογης επένδυσης στο συμβατικό κεφάλαιο.

Για να μπορέσει να αποδώσει τη προσέγγιση της εκπαίδευσης με οικονομική λογική θεωρεί πως πρέπει στην ανάλυση του κέρδους από αυτή την επένδυση να συνυπολογιστούν και τα κόστη. Η συνήθης αντίληψη θεωρεί πως τα κόστη για τη βασική εκπαίδευση επιβαρύνουν κυρίως το δημόσιο προϋπολογισμό, με τη μορφή των αμοιβών των διδασκόντων και του λοιπού διοικητικού και υποστηρικτικού προσωπικού, τη λειτουργία και την συντήρηση της εκπαιδευτικής μονάδας και του επενδυτικού κεφαλαίου που δαπανήθηκε για την απόκτησή και την ανοικοδόμησή της. Βασίζεται στην πεποίθηση ότι οι μαθητές δεν αντιμετωπίζονται ως αμειβόμενοι εργαζόμενοι επομένως, δεν έχουν διαφυγόντα κέρδη ούτε κόστος ευκαιρίας από τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση. Όμως, σύμφωνα με τον Schultz, στα κόστη πρέπει να συνυπολογιστεί και ο χρόνος και η προσπάθεια των μαθητών, που

λειτουργούν ως εισροές για την παραγωγή ανθρώπινου κεφαλαίου, καθώς και το κόστος ευκαιρίας. Παρόλο που στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ουσιαστικά δεν υπάρχει κόστος ευκαιρίας, παρατηρείται ότι στη δευτεροβάθμια και -ειδικότερα πια- στην τριτοβάθμια αυτό αποτελεί ένα υψηλό ποσοστό του συνολικού κόστους για εκπαίδευση.

Σε αναλογία με έναν εργαζόμενο, η μελέτη κάθε μαθητή αντιστοιχεί με την εργασία που καταβάλει ένας αυτό-απασχολούμενος εργαζόμενος, ενώ σε εποχές πριν την απαγόρευση της παιδικής εργασίας, ένας μαθητής της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, θα μπορούσε το χρόνο και τον κόπο που διαθέτει για εκπαίδευση να τα διαθέσει για την παραγωγή άλλων οικονομικών αγαθών και υπηρεσιών, για τα οποία θα λάμβανε αμοιβή. Έτσι, δημιουργείται ένα κόστος ευκαιρίας λόγω της σχολικής φοίτησης, το οποίο υπολογίζεται με γνώμονα τα μέσα εβδομαδιαία έσοδα νέων ατόμων παρόμοιας ηλικίας. Ειδικότερα, υποθέτοντας ότι παρόμοιας ηλικίας εργαζόμενα άτομα κερδίζουν μέσο εβδομαδιαίο εισόδημα που αναλογεί σε εργαζόμενους σε εισαγωγικό επίπεδο, ο Schultz προτείνει να αξιοποιηθεί αυτό το ποσό ως μέτρο υπολογισμού των διαφυγόντων κερδών, δηλαδή του κόστους ευκαιρίας των ατόμων που επενδύουν σε εκπαίδευση.

Η όλη προσπάθεια προσδιορισμού του συνολικού κόστους για εκπαίδευση γίνεται για να υπάρξει η δυνατότητα να υπολογιστούν τα ανάλογα κέρδη. Δεδομένου ότι η επένδυση των ατόμων σε εκπαίδευση θεωρείται δεδομένο πως θα έχει κάποιες αποδόσεις, το καθαρό κέρδος θα πρέπει να υπολογιστεί αφού θα έχουν αφαιρεθεί τα σχετικά κόστη. Η δυσκολία στον υπολογισμό των αποδόσεων έγκειται στο γεγονός ότι αυτές δεν είναι άμεσες, θεωρούνται όμως δεδομένες και σε ένα βαθμό αποδεδειγμένες ήδη ως τότε από σχετικές μελέτες.

Σε κάθε περίπτωση ο Schultz προτάσσει τη θετική σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και εισοδήματος υποστηρίζοντας πως επιβεβαιώνει τη θεωρία του ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί παράγοντα ερμηνείας της οικονομικής ανάπτυξης, τεκμηριώνοντας μάλιστα και με το επιχείρημα ότι παρατηρείται αναλογία ανάμεσα στο βαθμό επένδυσης σε σχολική εκπαίδευση και των τελικών κερδών των μαθητών ακόμα και μεταξύ διαφορετικών περιοχών ή, ακόμα σαφέστερα, μεταξύ ιδρυμάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με διαφορετικό ύψος διδάκτρων. Ακριβώς, εξαιτίας αυτής της θετικής σχέσης κρίνει πως οποιασδήποτε μορφής κρατικός σχεδιασμός για την οικονομική ανάπτυξη θα πρέπει να γίνεται λαμβάνοντας υπόψη την εκπαίδευση, επενδύοντας σε αυτήν με την καλύτερη κατανομή πόρων και φυσικά στο βαθμό που αυτός ο σχεδιασμός μπορεί να προβλέψει τους σχετικούς κινδύνους και αβεβαιότητες.

3.5. Κριτική στη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου

Φυσικά, η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου αντιμετωπίστηκε με σκεπτικισμό και όχι μόνο από τους οικονομολόγους. Σε επίπεδο πάντων οικονομολογικού πλαισίου, το βασικό επιχείρημα της κριτικής ήταν ότι δεν είχαν αποδειχθεί με εμπειρικά δεδομένα οι σχέσεις που εντοπίζοντα. Ο Bills (2003) ειδικότερα αναφέρει ότι «δεν έχει δώσει πειστική εξήγηση, γιατί τα άτομα υψηλών δεξιοτήτων τοποθετούνται σε υψηλές θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία». Αναλόγως ο Rosenbaum παλαιότερα είχε εκφράσει την άποψη ότι μπορεί η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου να τοποθετεί την ικανότητα στο επίκεντρό της, όμως δεν την αξιοποιεί ως δείκτη ερμηνείας της επαγγελματικής επιτυχίας. Αυτό κατά τη γνώμη του οφείλεται στο γεγονός ότι βασίζεται μεταξύ άλλων στην αντίληψη ότι οι μάνατζερς είναι σε θέση να διαγνώσουν εύκολα την ικανότητα των ατόμων. Βέβαια, αυτό δεν αποδεικνύεται από τη σχετική βιβλιογραφία.

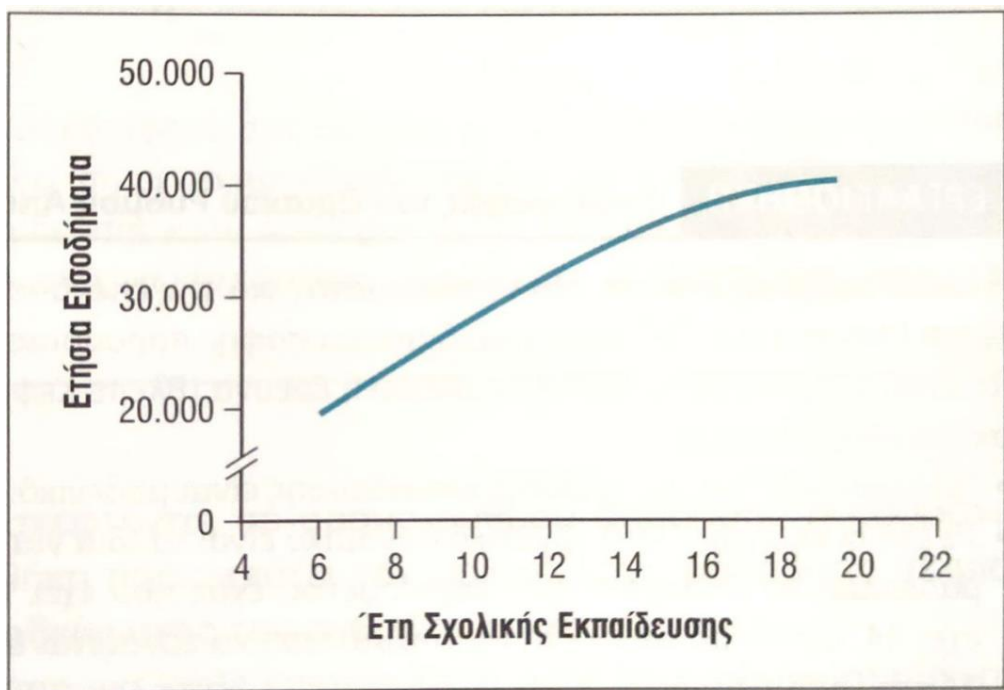
Η σφοδρότερη κριτική στη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου όμως, αναπτύχθηκε από εκείνους τους οικονομολόγους που συνέλαβαν και διαμόρφωσαν τη Θεωρία της Διαφοροποίησης-Σηματοδότησης. Μια πιο αναλυτική παρουσίαση των βασικών ιδεών και εκπροσώπων θα παρατεθεί στο Κεφάλαιο 4.

3.6. Ανακεφαλαίωση

Η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου έρχεται να καλύψει , από την πλευρά της οικονομικής σκέψης, την ανεπάρκεια, άλλων παραγόντων να ερμηνεύσουν την οικονομική ανάπτυξη των ΗΠΑ μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Αναγνωρίζει το Ανθρώπινο Κεφάλαιο ως το σύνολο των ιδιοτήτων, των γνώσεων, των εμπειριών, των δεξιοτήτων του ατόμου και γενικότερα των χαρακτηριστικών του ατόμου, σταθερών ή μεταβλητών. Τονίζει την ανωτερότητά του σε επίπεδο απόδοσης από επενδύσεις σε σχέση με το φυσικό κεφάλαιο οποιασδήποτε μορφής, διευκρινίζει ότι δεν είναι ο άνθρωπος που γίνεται αντιληπτός ως κεφάλαιο -όπως την εποχή της νόμιμης δουλειάς- αλλά το σύνολο των στοιχείων που τον συνθέτουν (σωματικά, πνευματικά, ψυχολογικά⁵). Επισημαίνει πως αυτό το κεφάλαιο δεν μπορεί να διαχωριστεί από τον ιδιοκτήτη του ούτε να πωληθεί όπως το φυσικό κεφάλαιο.

⁵ Έχει ενδιαφέρον ο τρόπος με τον οποίο με ένα σύγχρονο παράδειγμα οι Lovenheim & Turner (2020) δίνουν ως παράδειγμα εξέχοντος ανθρώπινου κεφαλαίου για τον αθλητισμό τον διεθνούς φήμης και κάτοχο

Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο ως δείκτη ερμηνείας της οικονομικής ανάπτυξης και ευημερίας αποδίδοντας τον σημαντικότερο ρόλο για την αύξησή του στην εκπαίδευση. Ο τρόπος για να αναδειχθεί με οικονομικούς όρους η επίδραση της εκπαίδευσης είναι μέσω της παρατήρησης της σχέσης της εκπαίδευσης με τα εισοδήματα. Η υπόθεση αυτής της Θεωρίας είναι ότι μεγαλύτερη επένδυση στην εκπαίδευση συνεπάγεται υψηλότερα μελλοντικά εισοδήματα, άρα ιδιωτικά οφέλη για τους επενδυτές. (βλ. σχήμα 3.1.). Επαγωγικά όμως, αυτά τα οφέλη μετασχηματίζονται σε κοινωνικά, αφού χάρη στην ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου αυξάνεται η ικανότητα και η παραγωγικότητα των υποψήφιων εργαζόμενων, άρα και η παραγωγική δυνατότητα των επιχειρήσεων, κατ'επέκταση ενισχύουν την οικονομική τους δραστηριότητα. Με την ανάλογη επαγωγή, τα κοινωνικά αυτά οφέλη επεκτείνονται και στο σύνολο μίας οικονομίας, αφού ενισχυμένη οικονομικά επιχειρηματικότητα σε μία χώρα συνεπάγεται και οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας.

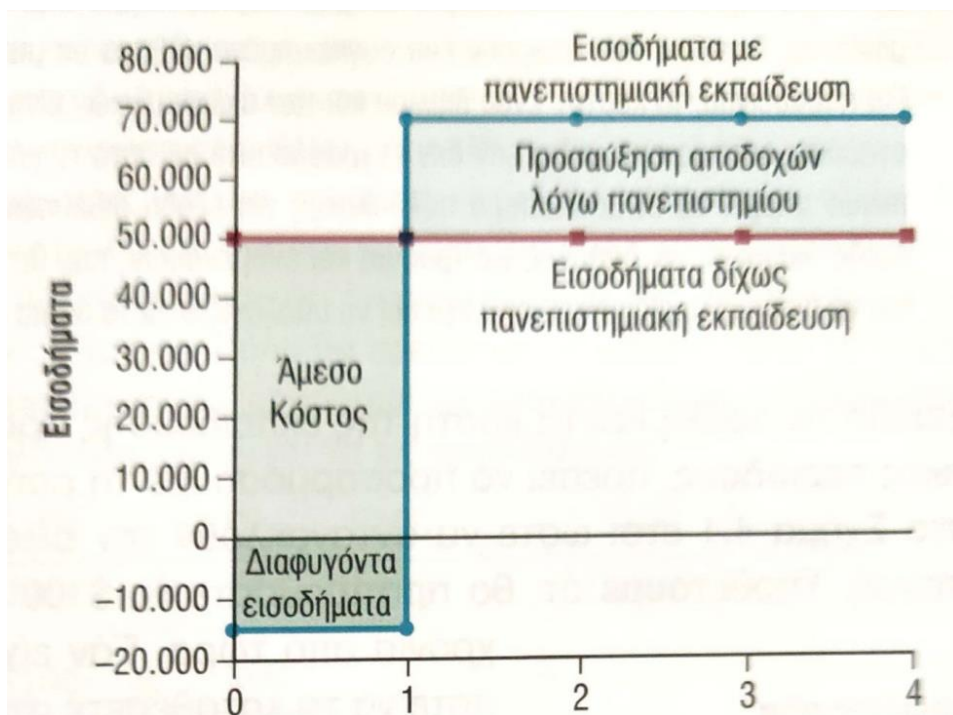


Σχήμα 3.1. Σχέση εκπαίδευσης-μισθών.

Παρατηρείται πως όσο αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης τόσο αυξάνεται και ο μισθός, μς ένα σημείο όμως από το οποίο και μετά η επένδυση σε εκπαίδευση αποφέρει πολύ λιγότερη ή καθόλου αύξηση στα εισοδήματα. (Πηγή: Lovenheim & Turner, 2020)

διακρίσεων, αθλητή του NBA LeBron James, ο οποίος χάρη στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του έχει αναδειχθεί ως ένας από τους πιο ικανούς και επιτυχημένους παίκτες στην ιστορία του μπάσκετ.

Στα αναμενόμενα οφέλη, σημειώνουν οι θεωρητικοί της Θεωρίας του Ανθρώπινου κεφαλαίου, λαμβάνονται υπόψη και τα κόστη από την επένδυση σε εκπαίδευση. Πρόκειται για άμεσα και έμμεσα κόστη. Ως άμεσα ορίζονται όλα εκείνα τα χρηματικά έξοδα που πρέπει να καταβληθούν για την επένδυση (πχ δίδακτρα για το άτομο, μισθοί διδασκόντων, εξοπλισμός για τις επιχειρήσεις και το κράτος. Ως έμμεσα αναγνωρίζονται εκτός από τον χρόνο και τον κόπο των εκπαιδευόμενων και τα διαφυγόντα κέρδη, τα οποία συνοδεύουν το κόστος ευκαιρίας που συνεπάγεται η εκπαίδευση. Υπενθυμίζεται εδώ ότι με τον όρο «διαφυγόντα κέρδη» γίνεται αναφορά στα εισοδήματα τα οποία θα κέρδιζαν από την εργασιακή του δράση τα άτομα που επιλέγουν να επενδύσουν σε εκπαίδευση και τα οποία χάνουν λόγω της επιλογής τους αυτής (βλ. Σχήμα 3.2.).



Σχήμα 3.2. Οφέλη και Κόστη από την επένδυση σε πανεπιστημιακή επένδυση.
(Πηγή: Lovenheim & Turner, 2020)

Η εκπαίδευση φαίνεται λοιπόν να έχει θέση επιδραστικού παράγοντα στην οικονομική ανάπτυξη και την ευημερία των ατόμων και ενδεχομένως και των κοινωνιών. Μάλιστα, σύμφωνα με τον Mincer η εκπαίδευση δεν έχει απλώς επιδραστικό χαρακτήρα στα αναμενόμενα εισοδήματα των επενδυτών σε αυτήν, αλλά λειτουργεί ως πολλαπλασιαστής αυτών των εισοδημάτων και όσων συνεπάγονται αυτά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ-ΣΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

4.1. Εισαγωγή

Η Θεωρία της Διαφοροποίησης-Σηματοδότησης⁶ (Καλογιαννάκη κ.α, 2016) (Screening-Signaling) ανακύπτει ως κριτική και αντίπαλο δέος στη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου. Αυτό που σε αδρές γραμμές υποστηρίζει είναι ότι η εκπαίδευση αποτελεί απλώς και μόνο ένα σήμα το οποίο αφενός για τον υποψήφιο εργαζόμενο αποτελεί έναν τρόπο να αναδείξει τα προσόντα του, ώστε να επιλεγεί από τον εργοδότη, αφετέρου να αποτελέσει για τον εργοδότη έναν τρόπο διαχωρισμού των περισσότερο παραγωγικών εργαζόμενων από τους λιγότερους παραγωγικούς. Ειδοποιός διαφορά της πάντως με τη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου αποτελεί το στοιχείο ότι εστιάζει κυρίως στο όφελος του εργοδότη μέσω της σηματοδότησης-γνώσης που του παρέχει το επίπεδο εκπαίδευσης για την αναμενόμενη παραγωγικότητα του εργαζόμενου και στα ιδιωτικά οφέλη (για τον εργαζόμενο) παρά στα τα κοινωνικά οφέλη, στα οποία εστιάζει η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου. (Γιαννακόπουλος Ν. & Ντεμούσης Μ. 2015, Στη συνέχεια θα αναπτυχθεί η θεωρία της Διαφοροποίησης-Σηματοδότησης .

4.2. Θεωρία Διαφοροποίησης-Σηματοδότησης

Οι Kenneth Arrow, Michael Spence και Joseph Stiglitz προτείνουν στις αρχές της δεκαετίας του 1970 μια εναλλακτική προσέγγιση της εκπαίδευσης, προσπαθώντας να ερμηνεύσουν τη σχέση εκπαίδευσης-αμοιβών. Υποστηρίζουν ότι η εκπαίδευση παρέχει πληροφορίες στον εργοδότη για την αναμενόμενη παραγωγικότητα του υποψήφιου εργαζόμενου, δεδομένου ότι αυτός έχει ατελή και ασύμμετρη πληροφόρηση. Μιλώντας για ατελή πληροφόρηση εννοούμε ότι ο εργοδότης δεν έχει επαρκή γνώση για τις δυνατότητες, την παραγωγικότητα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά του υποψήφιου εργαζόμενου. Αντίστοιχα, μιλώντας για ασύμμετρη

⁶ Ορολογία μεταφρασμένη από το άρθρο του Γ. Ψαχαρόπουλου “Economics of Education: From theory to practice, Brussels Economic Review, 2004, από τους Καλογιαννάκη Π. κ.α (μτφρ και επιμ.), στο «Οικονομικά της Εκπαίδευσης: Συλλογή Κειμένων Γιώργου Ψαχαρόπουλου, 2016

πληροφόρηση εννοούμε ότι ο εργοδότης δεν γνωρίζει παρά εκείνα τα στοιχεία που υποδηλώνονται μέσω «σημάτων» από τον εργαζόμενο, όπως η εκπαίδευση, που αποτελεί ένα από τα πιο ισχυρά σήματα, και οι διαβεβαιώσεις των υποψήφιων εργαζόμενων για τα προσόντα και την παραγωγικότητά τους (Γιαννακόπουλος & Ντεμούσης, 2015, Lovenheim & Turner, 2020).

Για αυτούς τους λόγους λαμβάνονται υπόψη τα χαρακτηριστικά που μπορούν να παρατηρηθούν, ώστε να διαγνωστούν, έστω και κατά προσέγγιση οι δεξιότητες των υποψήφιων εργαζόμενων που δεν μπορούν, τουλάχιστον κατά τη στιγμή της συνέντευξης ή της πρόσληψης να διαγνωστούν. Σε αυτό το πλαίσιο το επίπεδο εκπαίδευσης του υποψηφίου λειτουργεί ως ισχυρό σήμα ή ένδειξη για την συμπεριφορά που πιθανόν να αναπτύξει ο υποψήφιος εργαζόμενος. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη Θεωρία της Διάκρισης-Σηματοδότησης, τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης υπονοούν υψηλότερη παραγωγικότητα, λειτουργούν ως «φίλτρο» για τους εργοδότες και αμείβονται και αντίστοιχα υψηλότερα. Τα «φίλτρα» αυτά ουσιαστικά συντελούν στο εξής: προσφέροντας πληροφορίες στον υποψήφιο εργοδότη σχετικά με εκπαιδευτικά αποτελέσματα συγκεκριμένου τύπου συμβάλλουν στο να «διακριθούν» οι εργαζόμενοι που θα ήταν καταλληλότεροι για αυτόν. Ας δούμε αναλυτικά τις κυριότερες τοποθετήσεις των θεωρητικών της συγκεκριμένης θεωρίας.

4.3. Kenneth Arrow: Η υπόθεση του «φίλτρου»

Ο K. Arrow το 1973 παρουσιάζει την πιο αυστηρή εκδοχή της θεωρίας. (Psacharopoulos, 1974). Αφορμάται από την υπόθεση ότι η εκπαίδευση δεν ασκεί ούτε την ελάχιστη επιρροή στην παραγωγική ικανότητα του ατόμου. Αντιθέτως, αποτελεί σήμα για τους εργοδότες οι οποίοι βρίσκονται σε συνθήκες ατελούς πληροφόρησης ενώ επιδιώκουν να επιλέξουν τον καταλληλότερο υποψήφιο για τη θέση που προσφέρουν. Σε πιο αναλυτική διατύπωση, όπως εντοπίζεται στον Bills (2003): «Η ανώτερη εκπαίδευση δεν προσφέρει κανένα οικονομικό, γνωστικό ή κοινωνικό όφελος, παρά μόνο λειτουργεί ως μηχανή διαχωρισμού παρέχοντας πληροφόρηση στους αγοραστές εργασίας». Ενώ ο εργοδότης βρίσκεται σε αυτή τη συνθήκη όσον αφορά τη λήψη της κατάλληλης απόφασης, η πληροφόρησή του περιορίζεται στην εκπαίδευση, ως το μόνο στοιχείο/σήμα που θα τον βοηθήσει να κάνει την καταλληλότερη επιλογή, αλλά και να αποφασίσει το ύψος του μισθού. Σύμφωνα με την Θεωρία της Διάκρισης-Σηματοδότησης, η εκπαίδευση λειτουργεί ως ένα

«φίλτρο» βάσει του οποίου επιλέγεται προς πρόσληψη και υψηλότερη αμοιβή κάποιος που έχει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης.

Η σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγικότητα γίνεται μέσω της εξής σκέψης: ένα άτομο που επεδίωξε να εισαχθεί και να φοιτήσει σε ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα είναι πιθανότατα ένα άτομο το οποίο επιδεικνύει δεξιότητες που συνδέονται με αυξημένη παραγωγικότητα, όπως επιμέλεια, συνέπεια, πειθαρχία. Επομένως, επιπλέον εκπαίδευση δηλώνει ενισχυμένες παραγωγικές δεξιότητες, σηματοδοτώντας την καταλληλότητα του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση και παρέχοντας στον εργοδότη ένα μηχανισμό διαχωρισμού των υποψηφίων μεταξύ τους. Στην πορεία μέσω της παρατήρησης της απόδοσης του προσληφθέντα σε πραγματικά πια δεδομένα, ο εργοδότης συμπληρώνει τα κενά στην πληροφόρηση που είχε κατά την περίοδο της διαδικασίας της πρόσληψης με αποτέλεσμα να επισκιάζεται πλέον ως διαχωριστικό σήμα το επίπεδο εκπαίδευσης.

4.4. Michael Spence: Το υπόδειγμα της Σηματοδότησης

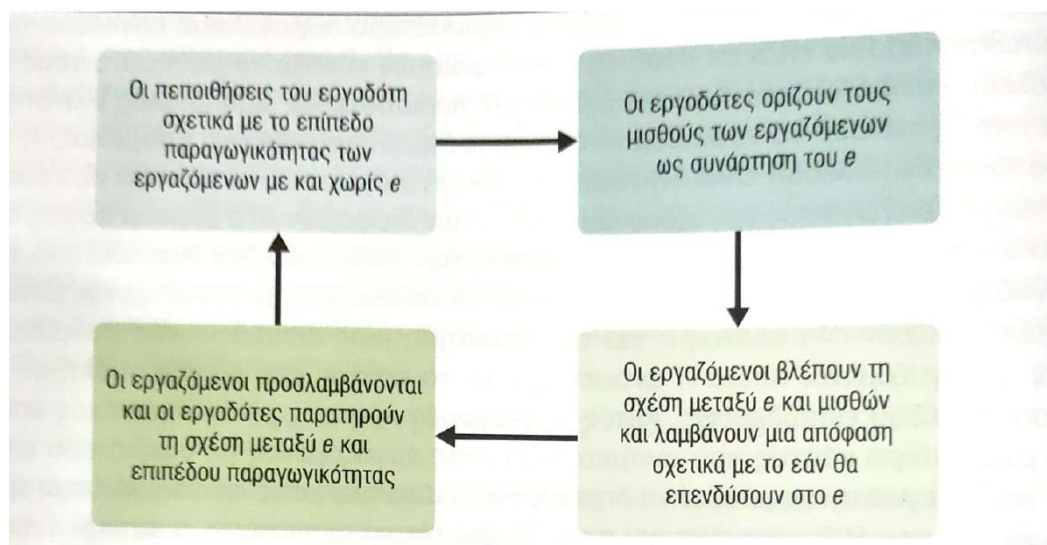
Ο M. Spence το 1973 παρουσιάζει ένα υπόδειγμα για τον τρόπο με το οποίο η εκπαίδευση λειτουργεί ως σήμα για τους εργοδότες, όταν αυτοί βρίσκονται σε συνθήκες ατελούς και ασύμμετρης πληροφόρησης. Μάλιστα, για αυτό το υπόδειγμα βραβεύτηκε μαζί με του Joseph Stiglitz και George Akerlof το 2001 με το βραβείο Νόμπελ για τα Οικονομικά.

Σύμφωνα με το υπόδειγμά του, στη Θεωρία της Σηματοδότησης υπάρχουν δυο πλευρές που κατά βάση λαμβάνουν αποφάσεις: α) οι εργαζόμενοι, οι οποίοι διαφέρουν μεταξύ τους ως προς τα επίπεδα παραγωγικότητας που διαθέτουν και θέλουν με κάποιον τρόπο να αναδείξουν αυτή την διαφορετικότητά τους και β) οι εργοδότες, οι οποίοι βρίσκονται σε συνθήκες ατελούς και ασύμμετρης πληροφόρησης για την παραγωγικότητα των υποψήφιων εργαζόμενων, διαθέτουν όμως διαμορφωμένες πεποιθήσεις, οι οποίες βασίζονται σε χαρακτηριστικά που μπορούν να παρατηρηθούν, σχετικά με το επίπεδο παραγωγικότητας των εργαζόμενων κατά τη στιγμή της πρόσληψης.

Οι πεποιθήσεις των εργοδοτών είναι και αυτές που διαμορφώνουν τους μισθούς, με επακόλουθο σύμφωνα με αυτή τη διαμόρφωση να αποφασίζουν οι εργαζόμενοι αν θα προβούν σε επένδυση σε εκπαίδευση προκειμένου να εμπλουτίσουν το προφίλ τους με σήματα σχετικά με την παραγωγικότητά τους. Συγκεκριμένα, οι πεποιθήσεις του εργοδότη εκλαμβάνονται από τους υποψήφιους εργαζόμενους ως «αποδόσεις της επένδυσης σε εκπαίδευση για την απόκτηση πτυχίου/σήματος» (Lovenheim & Turner, 2020) παρέχοντάς

τους μια βάση σύγκρισης με το κόστος της επένδυσης σε εκπαίδευση, ώστε να κρίνουν αν το όφελος από την ενδεχόμενη επένδυση ξεπερνά το κόστος για αυτήν.

Το σχήμα 4.1. που ακολουθεί αποτυπώνει αυτήν ακριβώς την ισχυρή σχέση ανάμεσα στην σηματοδότηση της παραγωγικότητας μέσω της εκπαίδευσης (στο σχήμα e =εκπαίδευση), όπως αυτή λειτουργεί για τη διαμόρφωση αλλά και την επιβεβαίωση των πεποιθήσεων των εργοδοτών.



Σχήμα 4.1. Σηματοδότηση της παραγωγικότητας μέσω της εκπαίδευσης και σύνδεση με τις πεποιθήσεις των εργοδοτών

(Πηγή: Lovenheim & Turner, 2020)

Σύμφωνα με τον Spence, δημιουργείται μέσω της σηματοδότησης μία ισορροπία διαχωρισμού των εργαζόμενων σε ομάδες ανάλογα με το επίπεδο των ικανοτήτων. Ως ισορροπία διαχωρισμού ορίζεται εκείνο το σημείο κατά το οποίο το επίπεδο εκπαίδευσης λειτουργώντας ως σήμα για την παραγωγικότητα αποκαλύπτει τους τύπους του εργαζόμενου.

Υπάρχουν δύο τύποι εργαζόμενων με διαφορετικές παραγωγικές ικανότητες. Διακρίνονται σε εκείνους με υψηλά επίπεδα ικανοτήτων οι οποίοι χαρακτηρίζονται ως ομάδα H και σε εκείνους με χαμηλά επίπεδα ικανοτήτων οι οποίοι χαρακτηρίζονται ως ομάδα L. Οι εργαζόμενοι της ομάδας H διαθέτουν παραγωγικές ικανότητες οι οποίες τους καθιστούν πιο παραγωγικούς σε σχέση με τους εργαζόμενους της ομάδας L, οι οποίοι διαθέτουν λιγότερες παραγωγικές δυνατότητες. Οι εργαζόμενοι τύπου H επιδιώκουν να σηματοδοτήσουν με

αξιοπιστία στους εργοδότες ότι πράγματι διαθέτουν τις ανάλογες παραγωγικές ικανότητες, ώστε να αμειφθούν και με υψηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους εργαζόμενους τύπου L.

Αντίστοιχα, λόγω αυτή της διαφοροποίησης ως προς τις ικανότητες υπάρχει και διαφορά, κυρίως ως προς το έμμεσο κόστος της απόκτησης εκπαίδευσης⁷. Η διαφορά αυτή εξηγείται ως εξής: οι εργαζόμενοι τύπου H διαθέτουν ικανότητες οι οποίες ενισχύουν την αποδοτικότητα τους, για αυτό και η πιθανότητα να μπορέσουν να εκπληρώσουν τις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού προγράμματος στο οποίο επιλέγουν να επενδύσουν είναι μεγαλύτερη. Αυτό πιθανολογείται επειδή το υψηλότερο επίπεδο παραγωγικών ικανοτήτων υπονοεί ισχυρότερες μαθησιακές δυνατότητες και δεξιότητες, αρά και μεγαλύτερο ενδιαφέρον για μάθηση και επένδυση σε εκπαιδευτικά προϊόντα. Συνεπάγεται, επομένως, μικρότερες απαιτήσεις σε χρόνο και κόπο και χρόνο, δηλαδή σε έμμεσα κόστη, σε σχέση με εργαζόμενους τύπου L, οι οποίοι λόγω των χαμηλότερων ικανοτήτων θα πρέπει να υποστούν υψηλότερα έμμεσα κόστη, αφού η ολοκλήρωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος θα απαιτήσει περισσότερο κόπο και χρόνο από αυτούς.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η επιπρόσθετη εκπαίδευση απαιτεί λιγότερες δαπάνες για τους εργαζόμενους τύπου H σε σχέση με τους εργαζόμενους που ανήκουν στην ομάδα L, ουσιαστικά το κόστος απόκτησης επιπλέον ποσότητας εκπαίδευσης για τους εργαζόμενους τύπου H «είναι αντιστρόφως ανάλογο της παραγωγικότητάς τους» (Lovenheim et.al., 2020). Αυτό το συμπέρασμα οδηγεί στην σκέψη ότι οι εργαζόμενοι της πρώτης ομάδας είναι αυτοί που θα επιλέξουν να επενδύσουν σε εκπαίδευση, ώστε να την αξιοποιήσουν ως σήμα για την παραγωγικότητά τους προς τον πιθανό εργοδότη.

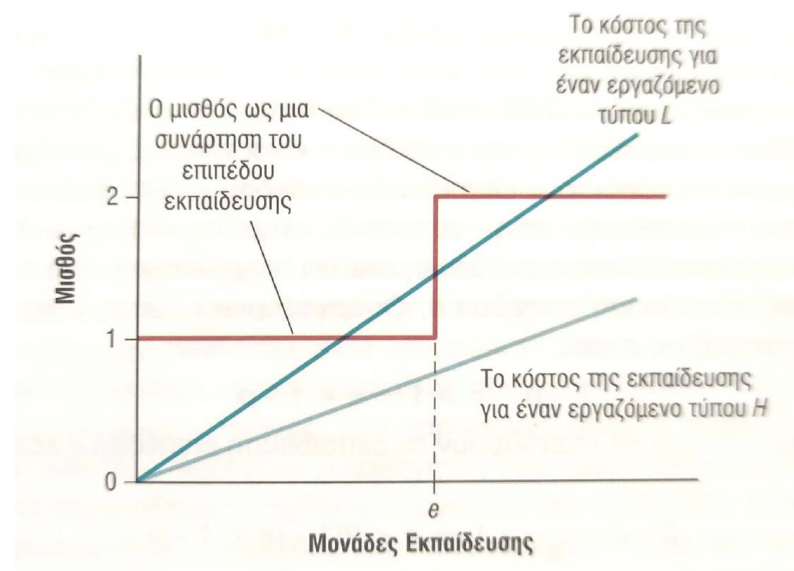
Η σχέση αυτή αποτυπώνεται και από το σχήμα 4.2.. Βλέπουμε ότι όσο αυξάνονται οι μονάδες της εκπαίδευσης (=e) η καμπύλη του κόστους ακολουθεί αυξητική πορεία και για τις δύο κατηγορίες εργαζόμενων. Είναι όμως σαφής και ευδιάκριτη η διαφορά του κόστους για κάθε ομάδα εργαζόμενων με τους εργαζόμενους τύπου L να επωμίζονται σαφέστατα μεγαλύτερο κόστος σε σχέση με τους εργαζόμενους τύπου H.

Η σηματοδότηση οδηγεί τελικά στην ισορροπία διαχωρισμού μεταξύ των τύπων των εργαζόμενων, με την εκπαίδευση να λειτουργεί ως καταλυτικός μηχανισμός για την επίτευξη αυτής της ισορροπίας. Με τη βοήθειά της και με τη συμβολή των πεποιθήσεων που οι ίδιοι

⁷ Με τον όρο «έμμεσα κόστη» της εκπαίδευσης αναφερόμαστε σε κόστη που πρέπει να καταβάλει ο επενδυτής σε εκπαίδευση πέρα από τα προφανή, άμεσα κόστη, όπως τα δίδακτρα. Πρόκειται, για κόστη όπως ο χρόνος και η προσωπική προσπάθεια, ο κόπος.

έχουν διαμορφώσει αναφορικά με τη σχέση εκπαίδευσης και παραγωγικότητας, οι εργοδότες ομαδοποιούν τους εργαζόμενους και αποφασίζουν το ύψος των αμοιβών.

Στο σχήμα 4.2. αποτυπώνεται επίσης και αυτή ακριβώς η διαφοροποίηση των μισθών που προκύπτει ως αποτέλεσμα της ισορροπίας διαχωρισμού. Βλέπουμε ότι για δεδομένη ποσότητα εκπαίδευσης e , το επίπεδο των μισθών για κάθε ομάδα παρουσιάζει σημαντική διαφορά με τους εργαζόμενους τύπου H να βρίσκονται σαφώς σε υψηλότερο επίπεδο αμοιβών σε σχέση με τους εργαζόμενους της ομάδας L .



Σχήμα 4.2. Η σχέση εκπαίδευσης-κόστους και εκπαίδευση-μισθών σε συνθήκες ισορροπίας διαχωρισμού (Πηγή: Lovenheim & Turner, 2020)

Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως σύμφωνα με τη Θεωρία της Σηματοδότησης, για τους εργοδότες η ύπαρξη πτυχίων και πιστοποιήσεων στο βιογραφικό ενός υποψήφιου εργαζόμενου λειτουργεί ως σημαντική ένδειξη για την παραγωγικότητα, αφού η απόκτησή τους υποδηλώνει κόπο, χρόνο, εργατικότητα και προσήλωση.

4.5. Ανακεφαλαίωση-Συμπεράσματα-Κριτική

Μέσα από την σύντομη παρουσίαση της Θεωρίας της Σηματοδότησης-Διάκρισης προκύπτει σαφέστατα το συμπέρασμα ότι για τους θεωρητικούς αυτής της προσέγγισης, υπό

το κοινό με την Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου πρίσμα, η εκπαίδευση δεν διαδραματίζει κανένα ρόλο όσον αφορά την αύξηση του Ανθρώπινου Κεφαλαίου, αφού λειτουργεί αποκλειστικά ως σήμα για τον υποψήφιο εργοδότη, όσον αφορά την παραγωγικότητα των υποψήφιων εργαζόμενων και την καταλληλότητα για την προσφερόμενη θέση.

Περιορίζεται αποκλειστικά στο να συμβάλλει στην «αποκάλυψη» των καταλληλότερων υποψηφίων μέσω μιας διαδικασίας διαχωρισμού και της επίτευξης της ισορροπίας διαχωρισμού σε εργαζόμενους με υψηλότερο ή χαμηλότερο επίπεδο παραγωγικών ικανοτήτων. Αντίστροφα, για τους εργαζόμενους, σύμφωνα με αυτή τη Θεωρία, αποτελεί αποκλειστικά έναν τρόπο να αποκτήσουν ένα σήμα, ένα χαρακτηριστικό που θα τους διαφοροποιήσει από τους άλλους υποψήφιους προβάλλοντας την παραγωγικότητα που οι έχοντες το σήμα διαθέτουν.

Η κριτική που έχει ασκηθεί στη Θεωρία της Διάκρισης-Σηματοδότησης σχετίζεται κυρίως με το ότι δεν έχει δώσει πειστικές εξηγήσεις αναπτύσσοντας και εξάγοντας εμπειρικά δεδομένα σε σχέση με τις βασικές υποθέσεις της, για αυτό άλλωστε και δεν εξελίχθηκε. Επιπλέον, επισημαίνεται ως αβάσιμο στοιχείο η βεβαιότητα ότι οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη επίγνωση της παραγωγικότητά τους, δεδομένο που δεν αποδεικνύεται εμπειρικά, όπως δεν αποδεικνύονται και οι λόγοι που συνδέονται με τη σηματοδότηση, για τους οποίους τόσα πολλά άτομα έχουν κίνητρο να επενδύσουν σε περισσότερη εκπαίδευση (Bills, 2003).

Η Θεωρία της Σηματοδότησης, φαίνεται να έρχεται στην αυστηρή της εκδοχή σε πλήρη αντίθεση με τη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου. Στη συνέχεια, θα προχωρήσουμε σε συγκριτικά δεδομένα σχετικά με τη σχέση μεταξύ των δύο θεωριών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΩΣ ΑΥΞΗΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΥ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

5.1. Σχέση μεταξύ των δύο Θεωριών

Τόσο η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου όσο και η Θεωρία της Σηματοδότησης-Διάκρισης προσπαθούν να ερμηνεύσουν τη λειτουργία της εκπαίδευσης σε οικονομολογικό πλαίσιο. Η μία ερμηνεύει την απόδοση της εκπαίδευσης σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας, τις αμοιβές και τα ιδιωτικά και κοινωνικά οφέλη. Η δεύτερη εστιάζει στα οφέλη της κυρίως για τους εργοδότες, όσον αφορά την επιλογή των πιο παραγωγικών και άρα καταλληλότερων υποψηφίων εργαζόμενων για την θέση εργασίας που προσφέρουν. Για την πλευρά των εργαζόμενων η εκπαίδευση λειτουργεί ως ένα μέσο για να αναδείξουν την παραγωγικότητά τους με στόχο να κερδίσουν μία θέση εργασίας και υψηλότερες αμοιβές. Τα οφέλη στα οποία εστιάζει αυτή η προσέγγιση είναι κυρίως ιδιωτικά αφού αφορούν κυρίως τον εργοδότη και από μια άποψη και τον εργαζόμενο.

Παρόλο που η Θεωρία της Σηματοδότησης ανέκυψε ως κριτική για τη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και οι προσεγγίσεις τους διαφοροποιούνται επί της ουσίας μεταξύ τους, οι δύο θεωρίες τελικά, σύμφωνα και με τη μεταγενέστερη βιβλιογραφία λειτουργούν η μία ως συμπλήρωμα της άλλης (Psacharopoulos, 2004, Bills, 2003) με τη Θεωρία της Σηματοδότησης να «φαίνεται να λειτουργεί περισσότερο σα να προσφέρει ενισχυτικές διορθώσεις» στη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Bills, 2003).

5.2. Συμπεράσματα ως προς την προσφορά της Εκπαίδευσης στο Ανθρώπινο Κεφάλαιο: Εμπειρικά δεδομένα

Για τη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου τα στοιχεία είναι σαφή. Το άτομο επιλέγει να επενδύσει σε εκπαίδευση, αφού η επένδυση αυτή θα του επιφέρει μελλοντικά κέρδη. Η εκπαίδευση θα αυξήσει το κεφάλαιό του ενισχύοντας τις ήδη υπάρχουσες δεξιότητες του και προσφέροντας νέες γνώσεις, οπτικές και δεξιότητες, ενισχύοντας δηλαδή τις ικανότητές του, ενδεχομένως και την παραγωγικότητά του και προσφέροντας στο ίδιο μακροπρόθεσμα ιδιωτικά οφέλη. Από την επένδυση σε εκπαίδευση όμως προκύπτει και συλλογική ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου, αφού περισσότερα άτομα με την κατάλληλη επένδυση σε εκπαίδευση εξελίσσουν το ήδη υπάρχον προφίλ ικανοτήτων συναθροίζοντας συλλογικό ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο αποφέρει κοινωνικά οφέλη, αφού βελτιώνεται η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και το επίπεδο της οικονομίας. Προκύπτει έτσι οικονομική μεγέθυνση.

Παρόλο που στην αυστηρή της εκδοχή η Θεωρία της Σηματοδότησης δεν εντοπίζει καμία επιρροή της εκπαίδευσης στο Ανθρώπινο Κεφάλαιο, με μία πιο διευρυμένη ματιά διαπιστώνει κανείς πως ακόμα και μέσα από αυτή την προσέγγιση εντοπίζονται επιρροές. Σύμφωνα με τον ίδιο τον Stiglitz (1975):

«Αν υπάρχουν πολλαπλοί τύποι δεξιοτήτων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι, τότε ακόμα και σε ένα υπόδειγμα σηματοδότησης η εκπαίδευση θα μπορούσε να παρέχει στους εργαζόμενους πληροφορίες για τις δεξιότητες που διαθέτουν πχ. Κάποιος μπορεί να μάθει ότι διαθέτει δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων επενδύοντας στην εκπαίδευση ακόμα κι αν η επένδυση δεν καλλιεργεί αυτές τις δεξιότητες».

Βέβαια, για τον Stiglitz αυτό οδηγεί απλώς καλύτερη αντιστοίχιση του εργαζόμενου με τη θέση εργασίας, καθιστώντας τον πιο παραγωγικό, εξάλλου αυτό είναι και το πιο σημαντικό κοινωνικό όφελος της εκπαίδευσης σύμφωνα με τη Θεωρία τη Σηματοδότησης. Όμως, αν, όπως το ορίζει ο Becker, η έννοια ανθρώπινο κεφάλαιο εμπεριέχει «τις γνώσεις, τις πληροφορίες, τις δεξιότητες και την υγεία των ατόμων», η νέα αυτή γνώση που

προέρχεται από την επένδυση σε εκπαίδευση δεν αποτελεί ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου;

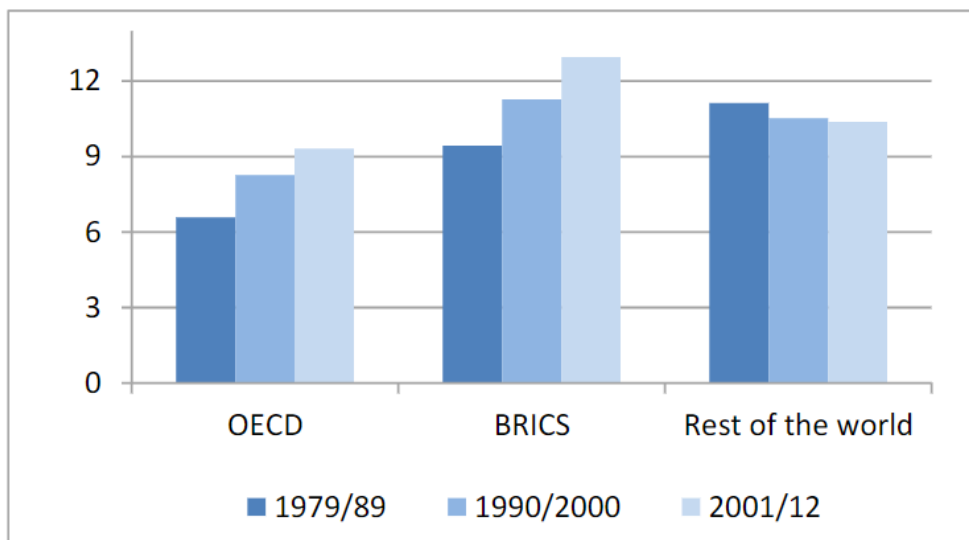
Σε εμπειρικό επίπεδο τα δεδομένα δεν είναι σαφή. Οι δυσκολίες που εντοπίζονται στην ποσοτικοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου, η απουσία γενικώς αποδεκτού πλαισίου, οι παραμέληση μεταβλητών όπως ο γονεϊκός πλούτος, το επίπεδο εκπαίδευσης που το διαμορφώνει και οι διαφορές στην ποιότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων, δεν έχουν επιτρέψει την διαπίστωση μίας αδιαμφισβήτητα αποδεκτής σχέσης ανάμεσα στην εκπαίδευση και αυτού που θεωρείται απόδειξη αύξησης του ανθρώπινου κεφαλαίου, δηλαδή του εισοδήματος. (Schultz, 1992, Folloni & Vittadini, 2010, Botteon et.al, 2019). Ανάλογα, το γεγονός ότι υπάρχει διαφοροποίηση στον δείκτη μέτρησης του οφέλους από την εκπαίδευση, αφού άλλες μελέτες χρησιμοποιούν ως δείκτη τις αποδόσεις της εκπαίδευσης ενώ άλλες τους μισθούς, δυσχεραίνει την εξαγωγή ενός ισχυρού συμπεράσματος. (Psacharopoulos & Patrinos, 2018). Παρόλο, λοιπόν, που στη σχετική βιβλιογραφία προτείνονται μέθοδοι για την αντιμετώπιση αυτής της αδυναμίας, δεν έχει προκύψει κάποια γενικά αποδεκτή προσέγγιση η οποία να μπορεί να μετρήσει τη σχέση αυτή (Dougherty & Jimenez, 1991).

Ακόμα και σε μακροοικονομικό επίπεδο, όπου γίνεται η προσπάθεια προσδιορισμού της σχέσης της εκπαίδευσης, ως παράγοντα αύξησης του ανθρώπινου κεφαλαίου, με την οικονομική ανάπτυξη η έρευνα αντιμετωπίζει δυσκολίες. Αυτό μπορεί να οφείλεται και σε αυτό το πεδίο- στην αδυναμία ποσοτικοποίησης της εκπαίδευσης, η οποία καθιστά την μέτρησή της αδύνατη. Επιπλέον παράγοντας είναι το γεγονός ότι σε νέες θεωρίες ανάπτυξης που ορίζουν την τεχνολογία ως βάση αυτής της ανάπτυξης το ανθρώπινο κεφάλαιο, ως απόδειξη της επίδρασης της εκπαίδευσης, δεν αξιοποιείται στις συναρτήσεις παραγωγής, επειδή θεωρείται δευτερεύουσα παράμετρος, υποστηρικτική της τεχνολογικής ανάπτυξης (Δριτσάκη & Κηπουρός, 2007)

Αυτές οι αδυναμίες έχουν σε ορισμένες περιπτώσεις οδηγήσει στη διαπίστωση αρνητικής σχέσης ανάμεσα στην εκπαίδευση και την οικονομική ανάπτυξη, όπως στη μελέτη του Islam (1995) ή ακόμα και του Barro (2001) ο οποίος βρήκε μηδενική εκτίμηση για την επίδραση του ανθρώπινου κεφαλαίου στην οικονομική ανάπτυξη. Υπάρχουν ακόμα δεδομένα που προκύπτουν από την εργασία των Benhabib και Spiegel (1994) τα οποία παρουσιάζουν το συντελεστή του ανθρώπινου κεφαλαίου ως αρνητικό και μη στατιστικά σημαντικό για χώρες της Αφρικής και της Λατινικής Αμερικής (Δριτσάκη & Κηπουρός, 2007).

Από την άλλη μεριά, είναι πολλές οι εμπειρικές μελέτες που αποδεικνύουν θετική σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την οικονομική ανάπτυξη, εννοώντας αντιστοίχως και θετική σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση και το ανθρώπινο κεφάλαιο. (De la Fuente & Domenech 2002, Temple, 1999, 2000). Υπάρχουν περιπτώσεις, αντίστοιχα, που το ανθρώπινο κεφάλαιο αξιοποιείται ως δεδομένη παράμετρος για την οικονομική ανάπτυξη, με την σκέψη ότι λειτουργεί ως μηχανισμός που συμβάλλει στη συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου. (Benos, 2007). Σε επίπεδο ιδιωτικού οφέλους, οι έρευνες των Angrist & Krueger (1991) αποδεικνύουν ότι υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την παραγωγικότητα, με αποτέλεσμα την αύξηση του μισθού και η οποία ευσταθεί ως εκτίμηση για τις αποδόσεις της επένδυσης σε εκπαίδευση.

Αυτή η θετική σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και ενίσχυσης του ανθρώπινου κεφαλαίου με τη μορφή απόδοσης παρουσιάζεται και από σχετικό Working Paper του ΟΟΣΑ (2019), με βάση τις εργασίες των Psacharopoulos και Patrinos (2004) και των Montenegro και Patrinos (2014) σύμφωνα με το οποίο τόσο στις χώρες εντός και ΟΟΣΑ, όσο και στις επονομαζόμενες BRICS⁸ η εκπαίδευση φαίνεται να επηρεάζει τις αποδόσεις.. Παρά τις προφανείς διαφοροποιήσεις ανά ομάδα χωρών, όπως φαίνεται και στο σχήμα 5.2., η επένδυση σε εκπαίδευση για τις χώρες του ΟΟΣΑ και τις BRICS παρουσιάζει αυξανόμενη απόδοση, επιβεβαιώνοντας τη θετική σχέση της εκπαίδευσης με την αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

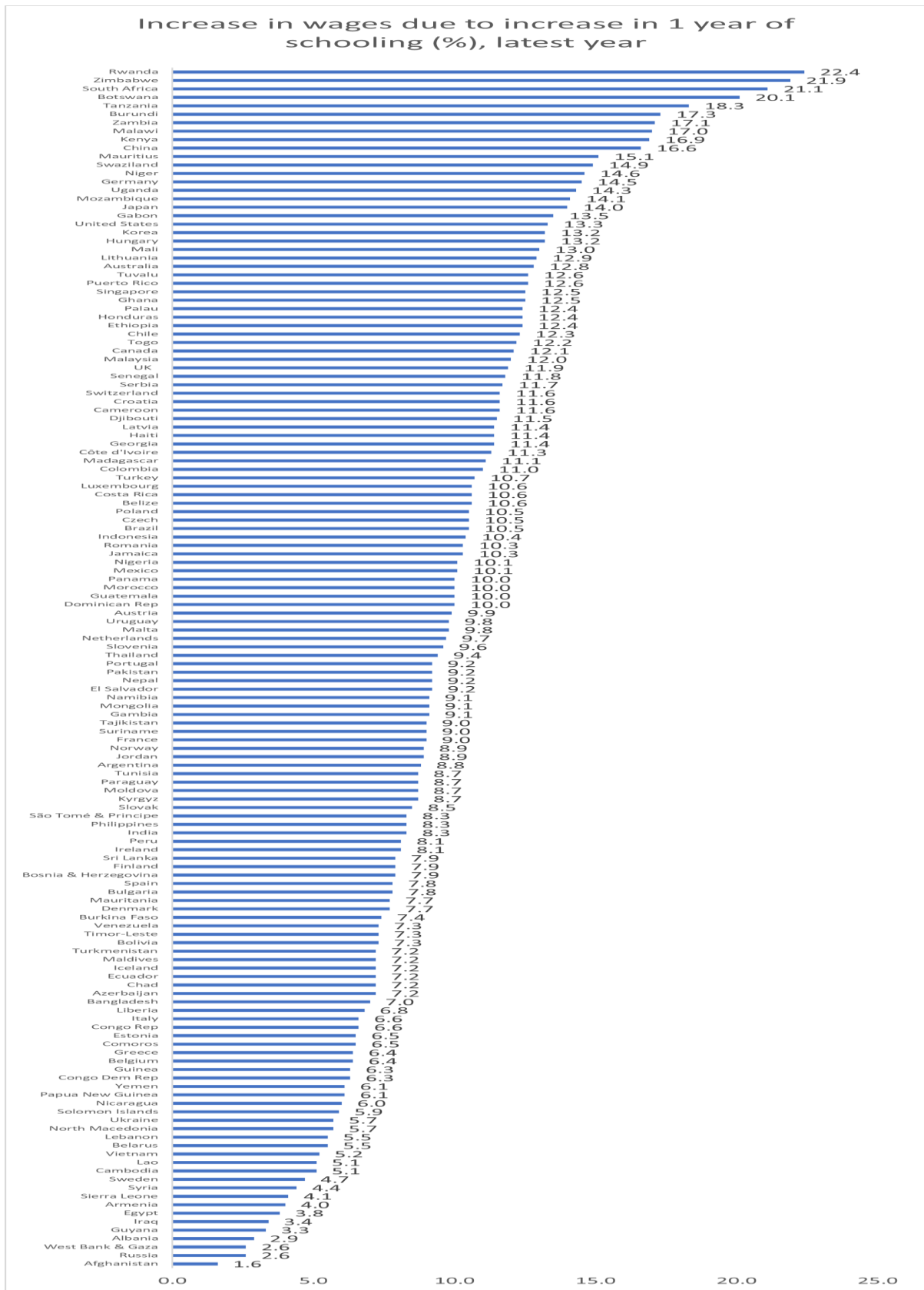


Σχήμα 5.1. Μέσες αποδόσεις εκπαίδευσης ανά δεκαετία για την περίοδο 1979-2012

⁸ BRICS: ακρόνυμο για τις χώρες Brazil, Russia, India, China, and South Africa, οι οποίες θεωρούνται ανερχόμενες οικονομίες.

(Πηγή: Botev et. al for OECD)

Αντίστοιχα, από τις εργασίες των Psacharopoulos (1973, 1981, 1985, 1993) και Psacharopoulos και Patrinos (2002, 2004, 2018) προκύπτει αύξηση των μισθών, ως αποτέλεσμα της αύξησης του ανθρώπινου κεφαλαίου για κάθε επιπλέον χρόνο εκπαίδευσης. Όπως προκύπτει από το σχήμα 5.2. από μελέτη που διεξήχθη σε 139 χώρες, ένας επιπλέον χρόνος εκπαίδευσης αυξάνει τον μισθό, ποσοστό αύξησης που, φυσικά, δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την εκπαίδευση, για αυτό άλλωστε και δεν είναι κοινό σε όλες τις χώρες, αλλά και από παραμέτρους όπως η εθνική οικονομία, οι κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες κα. Σε κάθε περίπτωση, σαφής είναι η δήλωση ότι η εκπαίδευση συμβάλλει στην αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου, με αποτύπωση αυτής της αύξησης στις οικονομικές απολαβές των ατόμων.



Σχήμα 5.2. Αύξηση μισθού για αύξηση της εκπαίδευσης κατά ένα χρόνο

(Πηγή: Montenegro & Patrinos, 2014)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τόσο το θεωρητικό υπόβαθρο όσο και τα θεωρητικά δεδομένα αποτυπώνουν την εκτίμηση ότι η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα ενίσχυσης και αύξησης του ανθρώπινου κεφαλαίου, μια αύξηση η οποία μπορεί να προσμετράται είτε βάσει των αποδόσεων της εκπαίδευσης, των μισθών, ακόμα και της οικονομικής ανάπτυξης. Αξιοσημείωτο είναι πως παρόλο που η διερεύνηση του ρόλου του ανθρώπινου κεφαλαίου και ακόμα περισσότερο της εκπαίδευσης σε αυτό ξεκινά τη δεκαετία του 1950, ακόμα και σήμερα, στις πρόσφατες μελέτες και έρευνες διατυπώνονται επανειλημμένα προβληματισμοί ως προς τη δυσκολία εξαγωγής σαφών συμπερασμάτων. Αυτό οφείλεται στη φύση των μεταβλητών εκπαίδευση και ανθρώπινο κεφάλαιο, οι οποίες παρουσιάζουν δυσκολίες στην ποσοτικοποίησή τους, ώστε να υπολογιστούν με λειτουργικές μονάδες μέτρησης.

Αποτελεί, όμως, ένα πολύ ενδιαφέρον θέμα προς διερεύνηση, καθώς η προσδοκία για τον όγκο και την χρησιμότητα των συμπερασμάτων, είναι μεγάλη. Τα πορίσματα σχετικών ερευνών σίγουρα μπορούν να στηρίξουν την ανάπτυξη της γενικότερης εκπαιδευτικής πολιτικής σε επίπεδο κρατών και θεσμών με στόχο την οικονομική ανάπτυξη. (βλ. Botev et.al) Για παράδειγμα, έμφαση στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στο μετασχηματισμό των γνώσεων συγκεκριμένων ηλικιακών και κοινωνικών ομάδων, ώστε να αξιοποιηθεί το κεφάλαιό τους δυναμικά, η προσαρμογή των αναγκών σε κατάρτιση ανάλογα με τα γεω-κλιματικά δεδομένα κ.α. Σημαντικά οφέλη, όμως έχουν να προσφέρουν και την προσέλκυση του ενδιαφέροντος του επιχειρηματικού κόσμου για περισσότερη και αποτελεσματικότερη επένδυση στην εκπαίδευση προκειμένου μέσω της αύξησης του Ανθρώπινου Κεφαλαίου να ενισχυθεί και η οικονομική ισχύς των επιχειρήσεων. Θα μπορούσαν για παράδειγμα, μέσω της έρευνας να προκύψουν διαπιστώσεις που να οδηγούν στην χάραξη εταιρικών ή συλλογικών εκπαιδευτικών πολιτικών -όπως συμβαίνει τώρα με την πρωτοβουλία του ΣΕΒ Skill4jobs- που να αφορούν συγκεκριμένους επαγγελματικούς ή επιχειρηματικούς τομείς.

Η δύναμη της εκπαίδευσης, κάθε μορφής, είναι τεράστια, κοινωνιολογικά, παιδαγωγικά και ψυχολογικά είναι ήδη επαρκώς αποδεδειγμένο και τα οφέλη σε αυτούς τους τομείς αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνικής συνείδησης. Με την επιβεβαίωση, την ανάδειξη και την επιδίωξη και του οφέλους και σε οικονομικό πλαίσιο, θα μπορούσαμε να μιλάμε για κοινωνίες αναπότρεπτης προόδου, ανάπτυξης και ισχύος σε κάθε τομέα.-

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Arrow, K. J. (1973). Higher Education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193–216. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3)
- Angrist, J. D., & Keueger, A. B. (1991). Does compulsory school attendance affect schooling and earnings? *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 979–1014. <https://doi.org/10.2307/2937954>
- Angrist, J., & Krueger, A. (1991). Estimating the payoff to schooling using the Vietnam-era draft lottery. Industrial Relations Section, Princeton, New Jersey. <https://doi.org/10.3386/w4067>
- Becker, Gary (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 3rd ed., *University of Chicago Press*, Chicago & London.
- Becker, G. (1976) The economic approach to human behavior, *University of Chicago Press*, Chicago.
- Benhabib, J., & Spiegel, M. M. (1994). The role of human capital in economic development evidence from aggregate cross-country data. *Journal of Monetary Economics*, 34(2), 143–173. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(94\)90047-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(94)90047-7)
- Benos, N. (2008). Education policy, growth and Welfare. *Education Economics*, 18(1), 33–47. <https://doi.org/10.1080/09645290802500263>
- Bentham, J. (1843). *The Works of Jeremy Bentham*, 11 vols., published under the superintendence of his executor, John Bowring; Edinburgh: Tait.
- Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441–469.

<https://doi.org/10.3102/00346543073004441>

- Borjas, G. (1991), Skills, and productivity in the American Economy: Advances in the Study of Entrepreneurship, Innovation and Economic Growth, 5, pp 17-40.
- Botev, J., Égert, B., Smidova, Z., & Turner, D. (2019). A new macroeconomic measure of human capital with strong empirical links to productivity. OECD iLibrary. Retrieved October 9, 2022, [from https://www.oecd-ilibrary.org/economics/a-new-macroeconomic-measure-of-human-capital-with-strong-empirical-links-to-productivity_d12d7305-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/a-new-macroeconomic-measure-of-human-capital-with-strong-empirical-links-to-productivity_d12d7305-en)
- "Capital, Human." International Encyclopedia of the Social Sciences. Retrieved April 25, 2022, from Encyclopedia.com: <https://www.encyclopedia.com/social-sciences/applied-and-social-sciences-magazines/capital-human>
- Chletsos, M., & Roupakias, S. (2020). Education and wage inequality before and during the fiscal crisis: A quantile regression analysis for Greece 2006–2016. *Review of Development Economics*, 24(4), 1333–1364. <https://doi.org/10.1111/rode.12695>.
- De la Fuente, A., & Doménech, R. (2006). Human capital in growth regressions: How much difference does data quality make? *Journal of the European Economic Association*, 4(1), 1–36. <https://doi.org/10.1162/jeea.2006.4.1.1>
- Dougherty, C. R. S., & Jimenez, E. (1991). The specification of Earnings Functions: Tests and implications. *Economics of Education Review*, 10(1), 85–98. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(91\)90001-6](https://doi.org/10.1016/0272-7757(91)90001-6)
- Fisher, Irving. (1906). *The nature of Capital and Income*, The Macmillan Company, N. York

- Folloni, G., & Vittadini, G. (2010). Human capital measurement: A survey. *Journal of Economic Surveys*, 24(2), 248–279.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x>
- Glomm, G., & Ravikumar, B. (1992). Public versus private investment in human capital: Endogenous growth and income inequality. *Journal of Political Economy*, 100(4), 818–834.
<https://doi.org/10.1086/261841>
- Hull., (1899) *The Economic Writings of Sir William Petty*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Islam, N. (1995). Growth empirics: A panel data approach. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(4), 1127–1170.
<https://doi.org/10.2307/2946651>
- Keeley, B. (2007). *Human Capital: What you know shapes your life*. OECD. Retrieved from
https://read.oecd-ilibrary.org/education/human-capital_9789264029095-en#page1
- Lovenheim M., & Turner S. (2020). *Οικονομικά της Εκπαίδευσης*, επιμ., Ν. Γιαννακόπουλος, Broken Hill Publishers, Nicosia
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3–42.
[https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7)
- Marshall, A. (1930), *Principles of Economics*, The Macmillan Company, London
- Mincer, J. (1974), *Schooling, experience, and earnings*, National Bureau of Economic Research, N. York
- Montenegro, C.E. and Patrinos, H.A. (2014), *Comparable estimates of returns to schooling around the world*. World Bank policy research working paper 7020.

- Nafukho, Fred & Hairston, Nancy & Brooks, Kit., Human capital theory: Implications for human resource development, 2004, Human Resource Development International.
- Petty, W. (1690), Political Arithmetic or a Discourse Concerning the Extend and Value of Lands, People, Buildings, Reprinted in C.H.
- Psacharopoulos, G., (1979) On the weak versus the strong version of the screening hypothesis, Economics letters, 4, pp. 181-185
- Psacharopoulos, G. (2004), Economics of Education: From Theory to Practice, Brussels Economic Review, 47, 341-358, 2004
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, A. (2004), Returns to investment in education: A further update, Education Economics 12 (2), pp.111-135
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in Education: A Decennial Review of the global literature. Education Economics, 26(5), 445–458.
<https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>
- Rosenbaum, J. E. (1986). Institutional career structures and the social construction of ability. In Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (pp. 139-172). Greenwood Press.
- Schultz, T. W. (1962), Investment in human beings, *Journal of Political Economy*, 70, pp 1-8
- Schultz, T. (1971), Investment in Human Capital, The Free Press, N.York, The Macmillan Company, London
- Smith, A. (1976), An inquiry into the nature and the causes of wealth in nations, Clarendon Press, Oxford· Oxford Univesity Press, N.York
- Spence M. A. (1973), Job market signaling, Quarterly Journal of Economics, 87, pp 355-374

- Spence M. A. (1981), Signalling, screening, and information, In S. Rosen (Ed.) Studies in labor markets), pp 319-357, Chicago: University of Chicago Press
- Stiglitz, J. E. (1975a), Incentives, risk and information: Notes towards a theory of hierarchy, Bell Journal of Economics, 6, pp. 552-578
- Stiglitz, J. E. (1975b), The theory of “screening”, education and the distribution of income, American Economic Review, 65, pp 283-300
- Thurow, L. (1975), Generating equality, New York, Basic Books
- Weiss, A. (1995), Human Capital vs signaling explanations of wages, Journal of Economic Perspectives, 9, pp 133-154
- Καλογιαννάκη Π., Υφαντή Α., (επιμ.) (2016), Οικονομικά της Εκπαίδευσης: Συλλογή Κειμένων Γιώργου Ψαχαρόπουλου, Studies & Publishing, Ρέθυμνο
- Λιανός Θ., & Ψειρίδου, Α. (2015), Οικονομική ανάλυση και πολιτική – Μακροοικονομική, , Kallipos, Open Academic Editions.
- Τσαμαδιάς, Κωνσταντίνος, and Στέφανος Χανής. (2011) Τα οφέλη από την εκπαίδευση: Επισκόπηση υπό την οπτική της οικονομικής. *Επιστημονικό Περιοδικό Μέντορας*, Τεύχος 13: 5-21.