

# Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese

Markéta Horáková

*Tato studie se na datech dostupných v rámci analýz OECD snaží ukázat, jak se promítají současné ekonomické obtíže vyvolané hospodářskou recesí do úrovně a využívání lidského kapitálu v ČR i v jiných evropských zemích. Dále naznačuje, jak mohou jednotlivci, firmy a stát přispívat k překonání ekonomických problémů právě podporou rozvoje lidského kapitálu. Klíčová zjištění ukazují, že je důležitá přiměřená úroveň a kvalita lidských zdrojů, protože jde o indikátor dlouhodobé zaměstnatelnosti pracovní síly. Jednotlivci i zaměstnavatelé tak musejí být připraveni investovat do rozvoje svých pracovních kapacit a pracovních sil, neboť - jak ukazují agregovaná data - tyto investice stále mohou přispívat k ekonomickým a sociálním ziskům. S ohledem na relativní rizikovost investic do vzdělávání by měl být kladen větší důraz na propracovanější systémy řízení a vícezdrojového financování výcvikových a vzdělávacích programů, a zejména pak na spolupráci zaměstnavatelů a veřejných institucí nabízejících specifické vládní programy (zejména pro ohrožené skupiny na trhu práce).*

## Úvod

V této stati navazujeme na téma vztahu současné ekonomické recese a lidského kapitálu, kterým jsme se zabývali v příspěvku nazvaném „Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese“. Zde jsme mimo jiné uvedli, že koncept lidského kapitálu prošel dlouhodobým vývojem, během kterého byla přehodnocena jeho čistě ekonomická úloha. Jeho význam byl posunut do úrovně sociálních užitků, které přiměřená úroveň lidského kapitálu přináší jeho nositelům a dalším účastníkům pracovního trhu (zaměstnavatelům) a společenského života. Širší pojetí lidského kapitálu (prezentované v rámci konceptu sociálního kapitálu) nabídlo na jedné straně možnost uchopit tento koncept více kvalitativně, na straně druhé ale přineslo řadu otázek sociálně orientovaných vědců k naplnění jeho současného významu. Dále jsme uvedli, že dnešní společnosti, které nejsou založené pouze na ekonomických vztazích, umožňují posun v chápání role vzdělání při utváření nabídky a poptávky na pracovním trhu. Tento modifikovaný význam lidského kapitálu vyplývá především z podstaty současných pracovních trhů, na kterých není možné dosáhnout naprosté tržní rovnováhy a otevřených zaměstnavatelských vztahů, neexistuje zde dokonalá informovanost všech subjektů a pracovní trhy podléhají procesům segmentace, které omezují principy tržního fungování.

V následujících řádcích se zabýváme tím, jak se promítají současné ekonomické obtíže vyvolané hospodářskou recesí do úrovně a využívání lidského kapitálu. Dále pak, jak mohou jednotlivci, firmy a stát (společnost) přispívat k překonání ekonomických problémů prostřednictvím podpory rozvoje lidského kapitálu<sup>1</sup>. Jinými slovy se snažíme posoudit, do jaké míry

se důsledky ekonomické recese promítají do chápání role lidského kapitálu v uplatnění jednotlivců na trhu práce a jakým způsobem je rozvoj lidského kapitálu interpretován na různých úrovních (jednotlivec, firma, národní a nadnárodní politiky). Předpokládáme přitom, že ekonomická recese vyvolává největší diskuse zejména v oblasti nákladů a výnosů jakéhokoliv opatření nebo strategie. Proto v předkládaném textu využíváme optiku efektivnosti investic a následných užitků při akumulaci a využití lidského kapitálu.

## Pohled jednotlivců - vzdělávání jako předpoklad kvality práce a života

Podstata konceptu lidského kapitálu spočívá ve vymezení přímé úměry mezi úrovní dosaženého vzdělání jednotlivce a výší jeho výnosu v podobě pracovního příjmu. Soudobé poznatky spíše popírají jednorozměrnost této ekonomické rovnice a snaží se ji rozšířit o osobnostní a sociální aspekty utváření a užívání lidského kapitálu. Např. současné ekonomické modely pracující s tradiční Mincerovou rovnicí (tzv. Mincerian returns to schooling) doplňují formální úroveň vzdělání kapacitou jedince danou mírou jeho individuálních kompetencí<sup>2</sup> (Suleman a Paul, 2005) či dalších osobnostních rysů (příslušnost k etnické skupině, úroveň IQ) (Yurtsever, 2005) a zkušeností na pracovním místě (Heckman, Lochner a Todd, 2003) a ukazují, že souvislost mezi vzděláním a příjmem je prokázána zejména ve vztahu k nastavení základní složky pracovního příjmu. Naopak proměnlivé složky platu a další specifické přínosy pro rozvoj zaměstnance (např. povýšení) jsou výrazněji ovlivňované právě úrovní jeho individuálních kompetencí a schopností je efektivně využít. Tyto studie navíc dokládají,

že přínosnost tzv. individuálních kompetencí je větší při nižší míře pracovní zkušenosti v konkrétním zaměstnání (Suleman a Paul, 2005). To může být způsobeno jak rostoucí úrovní individuálních kompetencí mladých lidí, kteří poprvé vstupují na pracovní trh (někdy i ve vazbě na jejich překvalifikovanost), tak také zastaráváním charakteru kompetencí starších osob a jejich možnou diskriminací (Suleman a Paul, 2005). Rovněž nízké osobní ambice a aspirace např. na pracovní postup mohou v tomto případě sehrát významnou roli.

Tradiční přístupy k hodnocení přínosu investic do lidského kapitálu sledují tzv. individuální výnosnost vzdělání, která indikuje nárůst reálné mzdy jednotlivce v závislosti na počtu let věnovaných formálnímu školnímu vzdělávání. Např. Brožová (2003: 35) uvádí, že mezi lety 1988–1996 se výnosnost vzdělání pro občana ČR více než zdvojnásobila. Znamená to, že zatímco v roce 1988 přinášel každý rok školního vzdělání svému nositeli zvýšení mzdy o 4 %, v roce 1996 už to bylo více než 8 %<sup>3</sup>. Podobně pozitivní výsledky přináší i mezinárodní sledování tzv. efektu z dodatečného vzdělávání jednotlivců (de la Fuente a Ciccone, 2002). Tento ukazatel umožňuje kvantifikovat efekty dodatečného roku vzdělávání nebo výcviku na růst mezd a podporuje tak předpoklad, že vzdělávání není ohraničeným procesem formálního školního vzdělávání v období dětství a rané dospělosti, ale že má svůj význam i v dalším profesním životě jednotlivců a že tak do jisté míry může dojít k překonání či alespoň zmírnění bariéry nízkého nebo nevhodného prvotního vzdělání. Tento ukazatel ověřil, že každý dodatečný rok vzdělávání přináší obyvatelům zemí Evropské unie zvýšení mezd v průměru o 6,5 % (největší přínos byl zjištěn v Irsku a Velké Británii – 12 %,

naopak nejmenší ve všech skandinávských zemích vyjma Finska – 4 %\*.

Průměrné mzdové rozdíly mezi lidmi s nízkou, střední a relativně vysokou kvalifikací jsou přitom výrazné ve všech zemích EU i v ČR samotné. Jak ukazuje tabulka č. 1, příjem ze zaměstnání u osob, které dosáhly nejvýše základního vzdělání, v evropských zemích varuje mezi 60–90 % mezd osob s vyšším sekundárním vzděláním a rozdíl mezi relativní úrovní příjmu nízkokvalifikovaných a osob s terciárním vzděláním může dosáhnout až 50 %. ČR se v tomto srovnání pohybuje na mírně podprůměrných hodnotách (příjem nízkokvalifikovaných dosahuje 73 % příjmu osob s vyšší kvalifikací), podobně jako ostatní postkomunistické země, vyjma Polska, které ale navíc vykazuje výraznější diference v příjmech jak mezi nízkokvalifikovanými muži a ženami, tak mezi mladší a starší generací. Přesto, že reálná úroveň příjmu může být ovlivněna i jinými sociálními okolnostmi a proměnnými, lze na základě dat OECD relativně spolehlivě soudit, že vazba mezi dosaženou úrovní vzdělání a relativní úrovní pracovního příjmu je zcela zřejmá – zatímco lidé s nižším vzděláním často nedosahují průměrných příjmů ve společnosti, lidé s vysokoškolským vzděláním tyto příjmy o desítky procent překračují (markantní je to právě v postkomunistických zemích, jako je ČR: 73 % ku 183 % nebo Maďarsko: 72 % ku 211 %).

Negativní vývoj mezd nízkokvalifikovaných v ČR zachytila i Brožová: zatímco po roce 1989 mají podle jejích zjištění mzdy kvalifikovanějších zaměstnanců dlouhodobě ve srovnání s průměrnou mzdou tendenci narůstat (např. v roce 1996 mzdy vysokoškolských převyšovaly průměrnou mzdu o zhruba 70 %, tj. byly vyšší 1,7krát), mzdy osob s nižší kvalifikací vykazovaly výrazný pokles (Brožová, 2003). Lze očekávat, že ekonomická recese ještě více přispěje k rozevirání nůžek mezi nízkokvalifikovanými a tedy nízkopříjmovými skupinami a skupinami s vyšší mírou lidského kapitálu a zaměstnatelnosti, tedy vysokopříjmovými skupinami. Tento trend bude doprovázen i již zmíněnou kvalifikační inflací, indikující na jedné straně nedobrovolnou podzaměstnanost osob s nižším vzděláním a převzdelanost osob se středním a vyšším vzděláním na straně druhé.

Podle průzkumů OECD je míra individuální návratnosti investic do vzdělávání<sup>6</sup> ve všech sledovaných zemích relativně vysoká, i když značně diferencovaná (tabulka č. 2). Průměrná míra individuální návratnosti při absolvování vyššího sekundárního a postsekundárního vzdělání (v podmínkách ČR tedy středoškolského vzdělání bez i s maturitou) se pohybuje mezi 6 % a 18 % u mužů a 5,6 % a 18,5 % u žen. V nejvyšší míře se investice do této úrovně vzdělávání zhodnocují obyvatelům Velké

**Tabulka č. 1: Relativní příjmy zaměstnanců podle úrovně dosaženého vzdělání (v %)\***

Země	Rok	Nejvýše nižší sekundární vzdělání	Postsekundární vzdělání	Terciární vzdělání
Belgie	2005	89	100	133
Kanada	2006	75	110	140
Česká republika	2007	73	x	183
Dánsko	2006	82	97	125
Finsko	2006	94	x	149
Francie	2007	84	94	150
Německo	2007	91	107	162
Maďarsko	2007	72	120	211
Irsko	2005	86	95	155
Korea	2003	67	x	141
Nový Zéland	2007	75	115	121
Norsko	2006	78	122	129
Polsko	2006	84	109	173
Portugalsko	2006	68	99	177
Španělsko	2004	85	89	132
Švédsko	2007	84	122	126
Švýcarsko	2007	75	113	159
Velká Británie	2007	70	x	157
USA	2007	65	109	172
Průměr OECD	-	78	107	152

\* Vysvětlivky: vyšší sekundární (vyučení) a postsekundární vzdělání nižší než terciární (maturita) = 100 %.  
x = údaje nejsou k dispozici.

Pramen: Education at a Glance 2009: OECD indicators, upraveno

**Tabulka č. 2: Soukromá individuální míra návratnosti investic do vyššího sekundárního a postsekundárního vzdělávání v roce 2004 v zemích OECD**

Země	Míra návratnosti	Přímé náklady	Ušlé příjmy	Hrubé mzdové efekty	Efekty na zaměstnanost	Efekty na daň z příjmu	Efekty na úroveň sociálních příspěvků	Celk. efekty
	M / Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž	
Belgie	9,0 / 9,2	-1,1 / -1,1	-29,1/-29,9	30,8/30,2	18,7/14,1	-12,9/-12,6	-6,9/-6,4	0,5/5,7
Kanada	9,1 / 9,0	-2,0 / -2,1	-35,8/-36,5	35,1/38,9	13,8/7,4	-10,1/-8,2	-2,0/-3,2	1,1/3,7
ČR	15,0/15,2	-3,8 / -3,8	-39,2/-39,2	15,4/14,8	33,9/31,7	-4,3/-4,0	-2,6/-2,9	0,7/3,5
Dánsko	6,7 / 5,4	-0,3 / -0,4	-23,6/-27,8	42,7/42,6	6,2/6,3	-21,0/-16,8	-5,1/-5,1	1,1/1,0
Finsko	10,2 / 7,9	-0,2 / -0,2	-35,3/-38,1	35,4/31,1	11,4/15,0	-12,4/-9,6	-2,1/-2,1	3,2/3,8
Francie	6,1 / 5,6	-2,1 / -2,1	-37,0/-37,7	31,0/31,7	18,5/16,7	-6,4/-4,6	-4,5/-5,6	0,5/1,6
Německo	7,0 / 8,1	-4,2 / -4,3	-27,4/-28,0	26,4/36,7	23,6/11,1	-7,0/-9,6	-6,0/-8,1	-5,4/2,3
Maďarsko	8,6 / 8,4	-1,6 / -1,5	-33,0/-32,5	32,0/35,9	17,0/12,3	-11,9/-11,9	-3,6/-4,1	1,0/1,8
Irsko	7,9 / 8,8	-0,6 / -0,6	-35,9/-37,4	32,6/39,3	17,0/7,9	-11,8/-7,2	-1,8/-4,7	0,4/2,8
Korea	9,7 / 1,5	-7,2 / -7,5	-37,9/-39,3	44,6/43,3	4,7/5,1	-1,6/-1,6	-3,2/-3,2	0,7/0,0
N. Zéland	11,3/10,4	-3,3 / -3,4	-35,2/-36,8	40,8/38,6	8,5/9,1	-11,1/-9,3	-0,4/-0,4	0,7/2,3
Norsko	7,8 / 5,5	-1,9 / -2,0	-33,7/-34,2	38,5/44,1	8,8/3,6	-11,7/-10,7	-2,6/-3,1	2,7/2,3
Polsko	11,0/10,1	-0,6 / -0,6	-35,8/-34,2	27,7/29,1	19,9/15,4	-3,9/-4,3	-9,7/-10,9	2,5/5,4
Portugalsko	13,1/12,3	0,0 / 0,0	-33,8/-37,3	48,7/43,2	0,1/5,1	-11,4/-8,3	-4,5/-4,5	1,3/1,7
Španělsko	9,5 / 10,2	-2,4 / -2,7	-34,9/-38,6	42,5/29,4	6,2/19,0	-10,3/-6,9	-2,4/-1,9	1,3/1,5
Švédsko	11,4 / 8,8	0,0 / 0,0	-35,1/-35,8	39,6/39,1	6,4/7,2	-12,4/-11,5	-2,6/-2,7	4,0/3,7
Švýcarsko	8,4 / 6,0	-4,6 / -3,7	-34,6/-27,8	34,5/36,1	15,5/10,4	-6,5/-4,8	-3,4/-13,7	-0,9/3,5
VB	18,0/18,5	-3,4 / -3,6	-34,5/-36,1	31,0/34,6	15,1/8,2	-8,6/-6,6	-3,6/-3,8	3,9/7,1
USA	17,5/15,6	-3,3 / -3,4	-33,6/-35,3	42,5/40,9	3,9/5,0	-9,8/-7,9	-3,3/-3,5	3,6/4,2

Vysvětlivky: vyšší sekundární (vyučení) a postsekundární vzdělání nižší než terciární (maturita) = ISCED 3-4.  
M = muži, Ž = ženy.

Pramen: Education at a Glance 2009: OECD indicators

**Tabulka č. 3: Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací\* ve vybraných zemích EU (v %)**

Země	Míra zaměstnanosti		Míra nezaměstnanosti	
	2007	2008	2007	2008
Belgie	40,5	39,7	11,3	10,8
Česká republika	24,2	24,1	19,1	17,3
Dánsko	64,2	64,6	4,2	3,7
Německo	44,9	45,9	17,7	16,2
Španělsko	57,5	55,5	9,0	13,2
Francie	47,5	46,9	10,2	9,7
Itálie	46,5	46,0	6,3	7,4
Maďarsko	27,3	27,2	16,0	17,3
Nizozemsko	61,0	62,8	4,0	3,4
Polsko	24,9	25,5	15,5	11,5
Slovensko	14,7	15,9	41,5	35,9
Finsko	46,4	46,4	8,9	8,1
Švédsko	56,8	55,9	6,8	7,0
Velká Británie	60,1	56,2	6,0	6,6
Norsko	57,4	60,6	3,3	3,7
Celkem EU-27	48,6	48,1	9,2	9,8
Celkem EU-25	49,3	48,7	9,2	9,9
Celkem EU-15	52,0	51,2	8,8	9,6

\* Vysvětlivky: jde o ekonomicky aktivní populaci ve věku 25–64 let s nejvýše základním vzděláním (tj. dle mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 0-2).

Pramen: Eurostat 2010, upraveno

**Tabulka č. 4: Index rizika nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob\* ve vybraných zemích EU v letech 2007–2008**

Země	Podíl osob s nízkou kvalifikací v populaci 25–64 let (v %)		Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (v %)		Index rizika nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných	
	2007 (a)	2008 (b)	2007 (c)	2008 (d)	2007 (c / a)	2008 (d / b)
Belgie	32,0	30,4	11,3	10,8	0,35	0,36
Česká republika	9,5	9,1	19,1	17,3	2,01	1,90
Dánsko	24,5	22,4	4,2	3,7	0,17	0,17
Německo	15,6	14,7	17,7	16,2	1,13	1,10
Španělsko	49,6	49,0	9,0	13,2	0,18	0,27
Francie	31,5	30,4	10,2	9,7	0,32	0,32
Itálie	47,7	46,7	6,3	7,4	0,13	0,16
Maďarsko	20,8	20,3	16,0	17,3	0,77	0,85
Nizozemsko	26,8	26,7	4,0	3,4	0,15	0,13
Polsko	13,7	12,9	15,5	11,5	1,13	0,89
Slovensko	10,9	10,1	41,5	35,9	3,81	3,55
Finsko	19,5	18,9	8,9	8,1	0,46	0,43
Švédsko	15,4	15,0	6,8	7,0	0,44	0,47
Velká Británie	26,6	26,6	6,0	6,6	0,23	0,25
Norsko	21,3	20,0	3,3	3,7	0,15	0,19
Celkem EU-27	29,2	28,5	9,2	9,8	0,32	0,34
Celkem EU-25	29,5	28,8	9,2	9,9	0,31	0,34
Celkem EU-15	32,5	31,7	8,8	9,6	0,27	0,30

\* Vysvětlivky: jde o ekonomicky aktivní populaci ve věku 25–64 let s nejvýše základním vzděláním (tj. dle mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 0-2). Index rizika nezaměstnanosti je vypočten jako podíl nezaměstnaných nízkokvalifikovaných k jejich celkovému podílu na počtu ekonomicky aktivní populace ve věku 25–64 let.

Pramen: Eurostat 2010, upraveno

Británie (18,0 %, resp. 18,5 %), Spojených států (17,5 %, resp. 15,6 %) a ČR (15,0 %, resp. 15,2 %). Mzdový efekt investic do lidského kapitálu v podobě významně vyšší úrovně příjmů při vyšší dosažené úrovni vzdělání je přitom zřetelný především ve vyspělých a spíše liberálně orientovaných

ekonomikách (Spojené státy, Velká Británie). Naopak, v postkomunistických zemích a zemích s tradičně konzervativní orientací sociálního státu převládají efekty, které se promítají do vyšší pravděpodobnosti získání zaměstnání, tedy jinými slovy investovat do vyššího vzdělání se v těchto zemích

vyplatí s ohledem na významný pokles rizika nezaměstnanosti pro osoby s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním. Podobně jsou strukturovány také výnosy z investic do terciárního vzdělávání s tím rozdílem, že výnosy terciárního vzdělávání jsou častěji patrné v růstu budoucích mezd a méně v poklesu rizika nezaměstnanosti (OECD, 2009).

Podle de la Fuenteho a Ciccone (2002) také dodatečný rok výcviku na pracovním místě přináší svým nositelům v evropských zemích průměrně 5% zvýšení individuálních mezd. Mzdový efekt dodatečného pracovního výcviku však není zcela jednoznačný, zejména s ohledem na měnící se podmínky na lokálních i národních trzích práce. Jak ukázala zjištění Gowana a Lepaka (2007), pracovní vzdělávání a výcvik (jedno zda všeobecně či specificky zaměřené) vyšší mzdy pozitivně neovlivňují, absolvování všeobecně orientovaného programu je však jakousi komparativní výhodou při hledání nového zaměstnání. Tato zjištění mohou do určité míry ovlivnit rozhodování jednotlivců i zaměstnavatelů o užitečnosti investic do některých forem rozvoje lidského kapitálu. Klíčovou roli by tak měly sehrávat zejména programy všeobecného charakteru, které tlumí dopady nejistých investic pro jednotlivce. Také strategie větší diverzifikace nákladů na vzdělávání má své opodstatnění – současné ekonomické podmínky zvyšují jednotlivé náklady na rozvoj lidského kapitálu a také je výrazně relativizují (znejistují).

Kromě kvantifikovatelných efektů vyššího/nižšího lidského kapitálu (ve smyslu produktivity práce a mzdové hladiny) je významný i sociální dopad na celkovou kvalitu života jednotlivců, do níž se promítá i kvalita pracovního místa. V případě nízkého vzdělání (jeho počáteční úrovně i nedostatečného rozvoje v průběhu dalšího profesního života) roste podstatně i riziko nezaměstnanosti, které může dále přispívat ke zhoršování kvality života jednotlivce (chudoba a sociální vyloučení) i společnosti (sociálně nepřijatelné chování). Jak ukazují data z vybraných evropských zemí (tabulka č. 3), nezaměstnanost daleko častěji postihuje osoby s nejvýše základním vzděláním a s rostoucí úrovní vzdělání riziko nezaměstnanosti klesá. Průměrnou míru nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných v zemích EU přitom zvyšují zejména postkomunistické země (hlavně Slovensko 35,9 %, Maďarsko 17,3 % a ČR 17,3 %) a Německo, kde je vyšší míra nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných spojována územně s obyvateli bývalého východního Německa. Naopak míra zaměstnanosti nízkokvalifikovaných je v těchto zemích hluboko pod průměrem EU, což je do určité míry důsledkem restrukturalizace a transformace pracovních trhů v postkomunistických ekomi-

kách, do jisté míry to ale může odrážet i jiný charakter práce veřejných politik s lidmi s nižší kvalifikací (ať už ve smyslu jejich povinné účasti na pracovním trhu pro zachování sociálních nároků, tzv. workfare mechanismy např. ve Velké Británii nebo ve smyslu jejich vzdělávání a následného zapojení na pracovní trh, tzv. inkluzivní mechanismy ve skandinávských zemích).

Přitom je pravděpodobné, že ekonomická recese přispívá ke stagnaci nebo mírnému snižování měr nezaměstnanosti u lépe kvalifikačně vybavených osob (míra nezaměstnanosti osob se středním vzděláním dosáhla 6,0 % v roce 2007 a 5,6 % v roce 2008, podobně míra nezaměstnanosti osob s vyšším vzděláním poklesla z 3,6 % v roce 2007 na 3,4 % v roce 2008, Eurostat, 2010), zatímco riziko nezaměstnanosti u nízkokvalifikovaných dále narůstá. Nejvyšší riziko nezaměstnanosti nesou opět lidé s nízkou kvalifikací žijící v postkomunistických státech a v Německu (např. index rizika nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných na Slovensku v roce 2007 dosáhl hodnoty 3,81, což znamená, že podíl nezaměstnaných nízkokvalifikovaných osob převyšuje jejich celkový podíl v populaci téměř čtyřnásobně, srv. tabulka č. 4). Současně je v řadě zemí patrná tendence osob s nižší kvalifikací k únikům do jiného ekonomického statusu, tedy do ekonomické neaktivity. Tato situace je velmi výrazná např. v ČR, kde problém nízké kvalifikace není spojen ani tak s velkým početním zastoupením nízkokvalifikované skupiny v celkové populaci (u nás se podíl osob s nejvyšší základním vzděláním pohybuje na necelých 10 % ekonomicky aktivní populace, což je nejnižší hodnota v celé EU), jako spíše s jejím výrazným podílem na nezaměstnanosti a ekonomické neaktivitě<sup>6</sup>.

S ohledem na výše zmíněné se zdá, že nízký lidský kapitál je provázen nejen nižší mzdou jednotlivců a častější participací na nejistých a marginalizovaných pracovních místech, ale přináší i značné riziko nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity. Je přitom jasné, že počáteční úroveň lidského kapitálu, se kterou jedinec vstupuje na pracovní trh, výrazně determinuje i jeho následný pohyb v rámci pracovních příležitostí a mzdového ohodnocení. Zdá se proto, že vstoupit na trh práce s nízkou úrovní vstupního lidského kapitálu do určité míry předurčuje jedince k pozici nízkopříjmové pracovní síly, ze které jen velmi obtížně vystupuje. Posun po mzdovém žebříčku směrem nahoru je zřetelný pouze u mladých lidí, kteří jsou zpravidla přijímáni na pracovní místa s nízkou nástupní mzdou, jejíž růst je ale po získání prvotních pracovních zkušeností relativně rychlý a výrazný. Naproti tomu je pro ženy s nízkým příjmem, starší lidi a nedostatečně kvalifikované uchazeče postup po mzdovém žebříčku prakticky nemožný,

dlouhodobě jsou chyceni v tzv. pasti nízkého příjmu (low-wage trap) a rozvíjejí pouze svoji „nízkopříjmovou kariéru“ (low-paid career) (OECD, 1997). Souvisí s tím zřejmě i jejich nízké pracovní a rozvojové ambice a tedy snížená motivace participovat na aktivitách stimulujících rozvoj lidského kapitálu. Jak zjistil Tvrdý (2006), v české populaci totiž s klesající úrovní vzdělání klesá i optimismus s ohledem na přínosy vzdělání: mezi lidmi s nejvyšší sekundárním vzděláním (tj. bez maturity) převládá tzv. znevažující typ postojů ke vzdělávání, tj. ten, který sice připouští, že určitá míra vzdělání nemusí nositeli škodit, nedomnívá se ale, že vzdělání člověka výrazně privileguje a zajišťuje. Takový postoj pak determinuje nejen vstupní úroveň vzdělání člověka, ale také jeho motivaci k rozvoji lidského kapitálu v průběhu pracovní kariéry a dalšího života.

Naopak, jak ukázali Blundell, Dearden, Meghir a Sianesi (1999), lidé s vyšší mírou vstupního lidského kapitálu mají tendenci (a také příležitosti) podstupovat i v průběhu profesního života intenzivnější pracovní vzdělávání a výcvik a mají také větší šanci, že se jim tohoto vzdělávání a výcviku dostane i v případě, že změní zaměstnavatele.

Ekonomická recese – podle našeho názoru – tyto důležité linky mezi počátečním vzděláním, dalším vzděláním a mírou distance od trhu práce (od nízkopříjmových kariér přes marginalizované postavení na trhu práce až po kratší či delší dobu trvající vyloučení z trhu práce, resp. po možné riziko sociálního vyloučení) dále více zdůrazňuje. V případě jednotlivců pohybujících se na trhu práce tak může vyvolávat zvýšený zájem o účast na vzdělávání a výcviku (i v důsledku chybějících volných pracovních míst), tato motivace však může být tlumena vyšší nejistotou související s individuálními investicemi do vzdělávání stejně jako s málo predikovatelnými efekty vzdělávání v měnících se ekonomických podmínkách. Motivace jednotlivců k rozvoji lidského kapitálu proto musí být podporována jak ekonomickými stimuly (např. formou podílu většího množství subjektů na výcviku a vzdělávání ve snaze snížit riziko finančních ztrát v nejistých ekonomických podmínkách), tak dostatečnou nabídkou vhodných a kvalitních (podmínkám na pracovním trhu odpovídajících) vzdělávacích a výcvikových programů.

## **Pohled zaměstnavatelských subjektů – vzdělávání jako předpoklad firemního rozvoje a konkurenceschopnosti**

Význam lidského kapitálu pro ekonomický i sociální prospěch jednotlivců, firem, regionů i státu je diskutován řadou empirických i teoretických studií. Předmě-

tem většiny z nich je sledování ukazatelů nákladnosti a výnosnosti vzdělání pro jedince a společnost, zatímco přínos pro zaměstnavatelské subjekty je pojednáván výrazně méně často. Přesto je zřejmé, že právě zaměstnavateli poskytovaný pracovní výcvik a vzdělávání hrají klíčovou roli v procesu dalšího vzdělávání jedince po jeho vstupu na pracovní trh. Podle Hanssona (2008) vynakládají země EU-15 průměrně 2,3 % celkových nákladů na pracovní sílu na vzdělávání a pracovní výcvik, kterého se účastní téměř 40 % veškeré pracovní síly.

Přitom je zřejmé, že evropští zaměstnavatelé preferují zejména rozvoj všeobecného lidského kapitálu svých pracovníků (v 80–90 % případů) ve snaze celkově zvýšit kvalifikační úroveň pracovní síly a následně její produktivitu, zatímco zaměstnavatelé ve Spojených státech relativně často financují také specificky zaměřené vzdělávání a výcvik s ohledem na větší mobilitu pracovníků (60–70 % všech vzdělávacích a výcvikových programů financovaných částečně či plně zaměstnavateli) (Hansson, 2008)<sup>7</sup>. Velký rozsah všeobecně orientovaných programů financovaných zaměstnavateli kontrastuje s Beckerovým předpokladem (Becker, 1993), že firmy jsou spíše ochotny investovat do specifického lidského kapitálu svých zaměstnanců, který zaměstnanci mohou využít pouze při práci na konkrétním pracovním místě. Takový předpoklad je však založen na existenci plně konkurenčního prostředí na pracovním trhu, v němž nedochází k tržním selháním a nedokonalostem a v němž je možné pracovní výcvik orientovat skutečně velmi obecně (znalosti a dovednosti přenositelné k jakémukoliv zaměstnavateli a využitelné při zastávání jakéhokoliv pracovního místa) nebo velmi úzce a specificky pro jedno konkrétní pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele. Současné pracovní trhy však nejsou plně konkurenční a řada znalostí a dovedností má spíše kombinovaný charakter, resp. dle Stevense (2001) jde o tzv. přenositelné znalosti, které mají obecnější povahu než znalosti specifické, současně je však jedinec může využít pouze na některých pracovních místech (nikoliv na jednom a nikoliv na všech). Právě takové znalosti jsou často poptávány ze strany pracovníků a v důsledku jejich převažující role na trhu práce tak řada zaměstnavatelů financuje právě vzdělávací a výcvikové programy zaměřené na obecnější a přenositelné znalosti a dovednosti (OECD Employment Outlook, 2003).

Přesto, že rozsah programů výcviku a vzdělávání po vstupu na pracovní trh průběžně narůstá, objevují se v odborné literatuře stále častěji diskuse o tom, zda je s ohledem na globalizační procesy a nově také na postup ekonomické recese adekvátní, a to jak ve vztahu k celkovému

**Tabulka č. 5: Míra participace a předpokládaný počet hodin dalšího neformálního vzdělávání na pracovním místě v zemích OECD v roce 2003 (členěno podle dosažené úrovně vzdělání)**

Země	Míra participace v průběhu 1 roku				Předpokládaný počet hodin dalšího neformálního vzdělávání na pracovním místě pro populaci ve věku 25–64 let				Průměrný počet hodin v zaměstnání za rok
	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	Průměr	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	Průměr	
Rakousko	5	19	37	19	140	420	767	422	1 550
Belgie	6	15	30	16	293	437	719	469	1 542
Kanada	6	20	35	25	128	517	796	586	1 740
ČR	3	10	21	11	34	142	556	182	1 986
Dánsko	22	36	54	39	719	836	1 230	934	1 457
Finsko	20	32	54	36	497	530	1 003	669	1 718
Francie	9	19	33	19	450	692	1 061	713	1 441
Německo	3	10	24	12	130	390	650	398	1 441
Řecko	x	3	11	4	x	x	312	106	1 936
Maďarsko	1	4	9	4	x	270	402	253	x
Irsko	5	10	20	11	82	185	392	203	1 646
Itálie	1	6	12	4	26	111	254	82	1 591
Lucembursko	3	12	27	12	x	189	402	176	1 592
Nizozemsko	5	11	13	9	216	308	322	283	1 354
Polsko	1	7	29	9	16	90	513	139	1 984
Portugalsko	4	15	27	7	232	x	x	343	1 678
Slovensko	6	19	37	19	43	178	721	225	1 931
Španělsko	3	7	14	6	102	261	503	237	1 800
Švédsko	24	37	57	40	350	562	917	622	1 563
Švýcarsko	8	27	44	29	212	621	1 301	723	1 556
VB	7	26	46	27	103	297	480	315	1 672
USA	12	32	56	37	x	374	746	471	1 822
OECD průměr	7	17	31	18	210	371	669	389	1 668

\* Vysvětlivky: x = hodnota není k dispozici.

Pramen: Education at a Glance 2008: OECD indicators, upraveno

objemu investovaných finančních prostředků, tak ve vztahu k podílu a struktuře participující pracovní síly<sup>8</sup>. Stárnutí populace a na něj reagující politiky prodlužování věku odchodu do důchodu ve všech vyspělých zemích vedou ke zvyšování podílu pracovníků, jejichž dovednosti a znalosti postupně zastarávají a ztrácejí na současných technologiích ovládaných pracovních trzích svoji hodnotu. Populace středního a vyššího věku tak významně rozšiřuje poptávku po odborném vzdělávání a pracovním výcviku v rámci svého zaměstnání.

Navíc se ukazuje, že výcvikové aktivity v rámci pracovních míst jsou velmi nerovnoměrně distribuovány: lidé s lepší pozicí na pracovním trhu (tj. s vyšší mzdou, kvalitnějšími pracovními podmínkami či větší jistotou zaměstnání) mají více příležitostí a jsou více motivováni podílet se na dalším rozvoji svých schopností, znalostí a dovedností (OECD Employment Outlook, 2003). To je do určité míry ovlivněno jak menší motivací znevýhodněných osob participovat na výcviku a vzdělávání, tak také strategiemi realizátorů programů, kteří preferují účast osob, které výcvik a vzdělávání dokončí a ve svém zaměst-

nání využijí. Nižší podíl rizikových skupin na dalším vzdělávání v rámci zaměstnání však může odrážet i zmíněný malý rozsah, příp. nevyhovující strukturu těchto programů (zvýšením počtu vzdělávacích programů by mohlo dojít k rozšíření pokryté populace i na osoby v současné době do programů jen málo zahrnované). Specificky nižší míru participace na pracovním vzdělávání a výcviku navíc vykazují zaměstnanci menších firem – pracovníci větších firem absolvují až dvojnásobně větší počet hodin v zaměstnavatelem financovaném či realizovaném programu vzdělávání a výcviku ve srovnání se zaměstnanci malých firem (OECD Employment Outlook, 2003).

Obdobný problém se týká také nízkokvalifikované a nízkopříjmové pracovní síly, která je do vzdělávacích a výcvikových aktivit zařazována velmi málo a také rozsah poskytnutých kursů je v jejím případě výrazně nižší než v případě kvalifikovaných pracovníků. Tabulka č. 5 nabízí pohled na rozsah programů neformálního vzdělávání na pracovním místě v zemích OECD v roce 2003. Ukazuje, že lidé s nízkým vzděláním (tedy nejvýše základním) mají v průměru o 24 % nižší míru partici-

pace na neformálním vzdělávání na pracovním místě v průběhu sledovaného roku než lidé s vysokoškolským vzděláním (o něco výraznější je tento handicap v případě žen). Ještě významnější rozdíly v důrazu na další vzdělávání mezi nízkokvalifikovanými a lidmi s vyšší kvalifikací jsou patrné na ukazateli předpokládaného počtu hodin strávených v neformálním vzdělávání na pracovním místě v průběhu pracovního života. Ten ukazuje, že lidé bez kvalifikace mohou předpokládat, že v rámci svého pracovního života budou na vzdělávání a pracovní výcvik věnovat zhruba o dvě třetiny méně času než lidé s vysokoškolským vzděláním (tj. 210 hodin oproti 669 hodinám). Tento rozdíl je markantní v postkomunistických zemích (ČR, Polsko), vysoký je ale i v zemích s dlouhodobou tradicí dalšího vzdělávání (Dánsko, Švédsko, Velká Británie). Celkově nejvíce času věnují dalšímu neformálnímu vzdělávání na pracovním místě ve Švýcarsku, kde mohou zaměstnanci očekávat 1300 hodin tohoto vzdělávání, což představuje více než 84 % průměrného pracovního roku, který stráví ve vzdělávání v průběhu běžného pracovního cyklu. V ostatních zemích OECD je tento podíl výrazně nižší a diferencovaný, od 10 % v ČR, Řecku, Itálii a Polsku po 40 % a více v Dánsku, Francii, Švédsku a již zmíněném Švýcarsku (OECD, 2009).

Existující studie prokazují, že evropští zaměstnavatelé investují do vzdělávání svých zaměstnanců relativně méně finančních prostředků ve srovnání se zaměstnavateli ve Spojených státech. Současně však nesou větší podíl finančních nákladů v porovnání s individuálním podílem samotných pracovníků. Tyto investice podle mnohých přispívají ke zlepšování ekonomických ukazatelů firem (resp. indikátorů úspěšnosti firem na trhu), zejména k růstu produktivity, větší ziskovosti, menšímu obratu zaměstnanců i zákazníků (Bassi a McMurrer, 2009; Hansson, 2008). Obecně se předpokládá, že účast ve vzdělávacím nebo výcvikovém programu zlepšuje pracovní morálku, zkvalitňuje komunikaci ve firmě a zvyšuje spokojenost pracovníků a jejich loajalitu k zaměstnavateli (Bassi, 1994). Statisticky bývají dlouhodobě sledovány zejména dopady na zvyšování produktivity práce vzdělávaných zaměstnanců. Lynch a Black (1998) např. ukazují, že nárůst průměrné kvalifikační úrovně zaměstnanců o 10 % zvyšuje produktivitu firem o 6–9 %. Obdobně Lyau a Pucel (1995) dokládají, že zvýšení firemních výdajů na vzdělávání a výcvik pracovníků se odráží ve zvýšené produktivitě jejich práce o 1–1,5 %. Navíc jsou podle některých autorů efekty pracovního výcviku a vzdělávání na produktivitu jednotlivců několikanásobně větší než mzdové efekty takových programů. Hansson uvádí, že přesto, že dopady účasti

v pracovním výcviku nebo vzdělávání na růst mezd jsou zjevné a jsou předpokladem větší stability a loajality zaměstnanců, dopady na produktivitu jednotlivých pracovníků jsou ve srovnání s nimi 2–5násobně větší (Hansson, 2008). Produktivita práce zaměstnanců zvýšená v důsledku účasti na dalším vzdělávání na pracovním místě pak následně ovlivňuje celkový obrat firem a zlepšuje jejich konkurenceschopnost v porovnání s firmami, které svoje zaměstnance školí méně intenzivně (srv. např. Bartel, 1991). Lidský kapitál a investice do něj totiž zvyšují konkurenční výhodu zaměstnavatele, což se jeví jako podstatné především v dnešní ekonomické perspektivě. Lze předpokládat, a výsledky některých dříve realizovaných studií<sup>9</sup> to dokazují, že zaměstnavatelé, kteří současně složité ekonomické podmínky využijí k rozvoji lidských zdrojů (ať již zcela ve své režii nebo za přispění programů politiky pracovního trhu<sup>10</sup>), získají pro období pozvolného ekonomického oživení před konkurencí značný náskok.

Investice do lidského kapitálu jsou předpokladem zvyšování zaměstnatelnosti pracovníků. Ta je nahlížena jak perspektivou zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Zatímco zaměstnavatelé posuzují zaměstnatelnost jednotlivých účastníků pracovního trhu „pouze“ ve smyslu vhodné kvalifikace, produktivity, motivace a flexibility pracovní síly, pracovníci zvažují své kvality v horizontu dlouhodobého pracovního uplatnění a akcentují tak i charakteristiky vlastních pracovních míst (jejich kvalitu ve smyslu dostatečného finančního ohodnocení, stability a perspektivy zaměstnání do budoucna, vhodného pracovního a sociálního prostředí ad.). „I když hledisko zaměstnavatele a pracovníků při posuzování zaměstnatelnosti – jako potence realizovat pracovní příležitosti – jsou do jisté míry konfliktní, v obou případech se shodují v pozitivním ohodnocení kvality lidského kapitálu: kvality a kvalifikace pracovní síly a její schopnosti kvalifikaci si zvyšovat a obnovovat“ (Sirovátka, 2003: 93).

Zaměstnatelnost bývá v současné době dávána do souvislosti s flexibilitou a adaptabilitou aktérů na pracovním trhu. Například dokument Evropské komise zabývající se strategiemi tvorby pracovních míst v tzv. informační společnosti hovoří o změnách ekonomiky a říká: „Být úspěšný na pracovním trhu v nové informační společnosti již neznamená to samé jako ve starém industriálním modelu ... práce dnes vyžaduje flexibilní a adaptabilní pracovníky s celou řadou nejrůznějších znalostí a dovedností“ (European Commission, 2000: 13). Flexibilita v tomto pojetí znamená jak přizpůsobivost v úrovni a kvalitě znalostí a dovedností (tedy lidského kapitálu), tak schopnost pracovní síly adaptovat se na přijetí nejistých a časově omezených zaměstnání, neboť

jak argumentuje Pascual (2002: 11) „to, co je organizačním problémem pro zaměstnavatele, to je osobním problémem zaměstnance: od pracovníků se očekává, že budou tzv. permanentně po ruce, protože musí být ochotni zůstat a současně být vždy připraveni odejít“. Na jedné straně je tedy po zaměstnancích vyžadována jistá míra loajality k firmě indikovatelná jejich spokojeností v zaměstnání a nízkou tendencí ke střídání zaměstnavatelů, na straně druhé je zdůrazňována potřeba jejich velké numerické flexibility. Heskett et al. (1994) zjistili, že jedním z nejdůležitějších předpokladů loajality zaměstnance k zaměstnavateli je jeho spokojenost s výcvikovými a vzdělávacími příležitostmi, které zaměstnavatel nabízí. Současně existují i doklady toho, že schopnost firmy udržet si svoje klíčové pracovníky přispívá k naplnění významných ekonomických ukazatelů, jako je např. spokojenost zákazníků, tržby na jednoho zaměstnance nebo tržní zhodnocení firmy (Bassi a McMurrer, 2009).

Zaměstnatelnost pracovníků a její klíčová složka, tj. lidský kapitál, se pravděpodobně stane v blízké budoucnosti ústředním tématem diskusí firemních personalistů. Podpora zaměstnatelnosti totiž může být prostředkem překonání ekonomických obtíží firem, avšak pouze za předpokladu, že – jak deklaruje např. Vít (2010) – bude vnímána spíše v kontextu „společné odpovědnosti zaměstnavatele i zaměstnanců“ za ekonomická rizika i za rozvoj lidského kapitálu, při níž je zaměstnanec jakýmsi „spolupodnikatelem“ rozhodujícím o bytí a nebytí firmy. V tomto směru se upouští od tradičního vnímání zaměstnatelnosti v paradigmatu „lidských zdrojů“, které implikovalo zodpovědnost a částečně i povinnost zaměstnavatele rozvíjet lidský kapitál svých zaměstnanců, a více se zdůrazňuje potřeba vlastní aktivity a motivace ze strany zaměstnanců. K takovému chování pak může velmi pozitivně přispívat vhodná kombinace aktivit firemního řízení rozvoje zaměstnanců (human resource management) včetně jeho klíčové složky, kterou je právě možnost pracovního výcviku a vzdělávání. Podle Hanssona (2008) je totiž efektivní využití pracovní síly a investic do jejího lidského kapitálu hnací silou při zvyšování produktivity firem a jejich inovačního potenciálu. Část zvýšené produktivity práce se pak transformuje do růstu mezd zaměstnanců, což v konečném důsledku znamená, že z dostatečných a vhodných investic do lidského kapitálu profitují jak firmy, tak jejich zaměstnanci (Hansson, 2008). Za specifické (spíše marginalizované) skupiny zaměstnanců ale navíc musí svoji zodpovědnost převzít i veřejná politika, která díky vhodným incentívům pro zaměstnavatele (např. daňové úlevy) zvýší rozsah a tedy i dostupnost zaměstnaneckých vzdělávacích a výcvikových programů.

## Pohled národních vlád – vzdělávání jako předpoklad ekonomického růstu a sociální koheze<sup>11</sup>

Empirická data potvrzují, že velikost lidského kapitálu je významnou veličinou nejen z hlediska individuálních přínosů, ale také z pohledu celkového ekonomického růstu. Na makroekonomické úrovni lidský kapitál přispívá k růstu celkové produktivity/výkonnosti ekonomiky, která se odráží v míře růstu hrubého domácího produktu. Veřejné investice v podobě nákladů na zabezpečení veřejného systému vzdělávání a politiky pracovního trhu (která v řadě zemí nabízí programy dalšího profesního růstu pro zaměstnance ohrožené ztrátou zaměstnání a také vzdělávací a rekvalifikační kursy pro osoby, které zaměstnání již ztratily) se odrážejí v kvalitě pracovní síly a v její produktivitě a ta přispívá k ekonomickému růstu země. Podle Bassaniniho a Scarpetty (2001) přispívá další rok vzdělávání dlouhodobě k růstu hrubého domácího produktu ve výši 6 %. Podobně podle de la Fuenteho a Ciccone (2002) znamená zvýšení průměrného počtu let vzdělávání nebo výcviku o jeden rok aktuální růst ekonomické výkonnosti o 5 %, přičemž tento růst se v dlouhodobé perspektivě zvyšuje o dalších 5 %, která jsou reflexí podílu lidského kapitálu na technologickém pokroku, tedy na vývoji a přijetí nových technologií a podílu na trvale se zlepšujících procesech produkce.

Vazby mezi vzděláním populace (a výdaji na vzdělávání) a objemem ekonomického růstu stejně jako celkové produktivity ekonomiky však nejsou jednoznačné. Existují studie, které dokládají, že příznivá ekonomická prosperita některých zemí přímo odráží skutečnost, že na výzkum, vývoj, inovace a vzdělávání vynakládají značné množství finančních prostředků (tzv. znalostní intenzita HDP je vysoká např. v severských zemích). Na druhé straně ale ukazují, že v některých evropských zemích je ekonomická prosperita dosahováno i přesto, že znalostní intenzita HDP se u nich jeví jako nedostatečná (jde o Irsko a Lucembursko, které jsou, co se podílu HDP na obyvatele týká, nejbohatšími zeměmi EU, současně však jejich znalostní intenzita HDP nedosahuje ani průměrné hodnoty EU, tj. 7,5 %)<sup>12</sup> (NERV, 2009). Podobně Tvrdý ve své analýze změn na trhu práce v perspektivě vzdělanosti populace upozorňuje, že „vysoké celkové produktivity práce v zemích EU dosahují i národní ekonomiky s nižším podílem vysokoškoláků (Itálie, Rakousko, Lucembursko), zatímco země, jako je Finsko, Švédsko, Dánsko a Velká Británie, které vykazují nejvyšší míru vzdělanosti v Evropě, dosahují produktivity poměrně výrazně nižší se srovnání s o něco méně

**Tabulka č. 6: Struktura populace podle vzdělání a vybrané ukazatele ekonomické prosperity ve vybraných zemích v roce 2007**

Země	Vzdělanost populace (podíl vzdělanostních skupin v %)			HDP	Produktivita práce
	nejvýše základní (ISCED 0-2)	střední bez i s maturitou (ISCED 3-4)	vysokoškolské (ISCED 5-6)		
Belgie	32	36	32	2,9	126,8
Česká republika	9	77	14	6,1	71,5
Dánsko	25	43	32	1,7	103,2
Německo	16	60	24	2,5	108,3
Španělsko	49	22	29	3,6	103,3
Francie	31	42	27	2,3	121,6
Itálie	48	39	14	1,6	110,2
Maďarsko	21	61	18	1,0	68,1
Nizozemsko	27	42	31	3,6	113,6
Polsko	14	68	19	6,8	61,8
Slovensko	13	73	14	10,6	75,8
Finsko	19	44	36	4,9	113,4
Švédsko	15	53	31	2,5	112,4
Velká Británie	32	37	32	2,6	110,0
Norsko	21	45	34	2,7	150,2
USA	12	48	40	2,1	143,2
Japonsko	x	59	41	2,4	x

\* Vysvětlivky: Podíl jednotlivých vzdělanostních skupin na celkovém počtu ekonomicky aktivní populace ve věku 25–64 let (pramen: Education at a Glance, 2009: OECD indicators). Růst reálného HDP a produktivity práce na zaměstnanou osobu, referenční skupina EU27 = 100 (pramen: Eurostat, 2010). x = data nejsou k dispozici.

Pramen: Education at a Glance, 2009: OECD Indicators a Eurostat, upraveno

**Tabulka č. 7: Výdaje na vzdělávání v roce 2006 v zemích OECD**

Země	Celkové výdaje na vzdělávání jako % HDP			Soukromé výdaje na vzdělávání jako % celkových výdajů	Veřejné výdaje na vzdělávání	
	primární, sekundární a vyšší sekundární (ISCED 0-4)	terciární (ISCED 5-6)	celkem (ISCED 0-6)		jako % celkových veřejných výdajů	jako % HDP
Belgie	4,1	1,3	6,1	5,6	12,4	6,0
Kanada	3,7	2,7	6,5	26,2	11,8	5,1
Česká republika	3,0	1,2	4,8	11,6	10,1	4,4
Dánsko	4,4	1,7	7,3	8,1	15,6	8,0
Finsko	3,8	1,7	5,8	2,5	12,6	6,1
Francie	3,9	1,3	5,9	9,1	10,6	5,6
Německo	3,1	1,1	4,8	14,8	9,7	4,4
Maďarsko	3,4	1,1	5,6	9,5	10,4	5,4
Irsko	3,5	1,2	4,7	6,0	14,4	4,9
Korea	4,3	2,5	7,3	41,2	15,0	4,5
Nový Zéland	4,3	1,5	6,3	20,1	18,9	6,0
Norsko	3,7	1,2	5,4	x	16,2	6,6
Polsko	3,7	1,3	5,7	9,5	12,0	5,3
Portugalsko	3,6	1,4	5,6	8,0	11,3	5,3
Španělsko	2,9	1,1	4,7	11,1	11,1	4,3
Švédsko	4,1	1,6	6,3	2,7	12,6	6,8
Švýcarsko	4,2	1,4	5,9	x	12,8	5,5
Velká Británie	4,3	1,3	5,9	24,7	11,9	5,5
USA	4,0	2,9	7,4	32,0	14,8	5,5
Průměr OECD	3,7	1,4	5,7	15,3	13,3	5,3

\* Vysvětlivky: x = data nejsou k dispozici.

Pramen: Education at a Glance 2009: OECD indicators, upraveno

vzdělanou Francií, Belgií nebo Irskem“ (Tvrdý, 2006: 135).

Jak ukazuje tabulka č. 6, postkomunistické státy vykazují ve vzdělanosti i ekonomickém vývoji velmi podobné charakteristiky: jsou to země s nízkým podílem nekvalifikovaných a současně i vysokoškolsky vzdělaných osob, což implikuje ve srovnání s ostatními zeměmi podprůměrnou míru produktivity práce. Hrubý domácí produkt v těchto zemích vykazoval relativně vysoký růst v roce 2007, opožděný příchod ekonomické recese v roce 2008 a zejména 2009 však tempo ekonomického růstu značně zpomalil.

Veřejné i soukromé výdaje na vzdělávání trvale rostou a jsou indikátorem toho, nakolik země podporují vzdělávání svých obyvatel a do jaké míry jsou na rozvoji lidského kapitálu zainteresováni samotní občané. Statistická data OECD ukazují, že veřejné investice do vzdělávání ve většině zemí dlouhodobě narůstají, a to zhruba ve stejné míře, v jaké roste HDP. Současně narůstá i podíl těchto výdajů na celkových veřejných výdajích jednotlivých zemí (tento růst byl významný zejména v období 1995–2000, kdy průměrná míra veřejných výdajů na vzdělávání jako % z celkových veřejných výdajů vzrostla o 0,9 %, mezi lety 2000–2006 pak o 0,3 %) (OECD, 2009). Veřejné investice směřují zejména do financování primárního a sekundárního vzdělávání, což je relevantní vzhledem k jeho mandatorní povaze. Terciární (vysokoškolské) vzdělávání nese největší část soukromých výdajů, neboť je vysoce výběrové a – jak bylo empiricky prokázáno – také individuálně a společensky nejvýnosnější<sup>13</sup>. Důraz na vzdělávání je patrný hlavně v zemích, které dosahují relativně malého podílu veřejných výdajů na vzdělávání jako % HDP (např. Korea, Španělsko, Irsko), přitom však na vzdělávání směřují značnou část svých celkových veřejných výdajů (11–15 %) (tabulka č. 7).

Řada publikací OECD Education at a Glance dlouhodobě sleduje spojitost mezi ukazateli vzdělanosti populace v zemích OECD a ekonomickými charakteristikami těchto zemí<sup>14</sup>. Výsledkem jsou odhady společenské návratnosti individuálních investic do vzdělávání (vyššího sekundárního zakončeného maturitou i vysokoškolského). Výnosy takových investic jsou měřeny především jako zvýšené příspěvky absolventů obou úrovní vzdělání do veřejných rozpočtů, v explicitní rovině zejména jako vyšší daňové a sociální odvody realizované z vyšších mezd maturantů a vysokoškoláků, implicitně pak i další společenské výnosy ovlivňující úroveň veřejných rozpočtů (např. lepší zdravotní stav osob s vyšším vzděláním se promítá do nižší potřeby veřejných výdajů na zdravotnictví, lepší sociální podmínky osob s vyšším vzděláním implikují nižší potřebu sociálních výdajů ad.).

Zatímco první (explicitní) rovina výnosů je poměrně dobře indikovatelná, druhá rovina společenských výnosů je měřitelná a srovnatelná hůře.

Jak ukazují studie OECD (2006–2009), individuální návratnost investic do vzdělávání je vždy vyšší a lépe měřitelná než společenská výnosnost vzdělání. Přesto lze vysledovat, že vyšší vzdělání obyvatel přináší společnosti ekonomické a sociální výnosy, které jsou větší v případě počátečního vzdělávání, jsou však viditelné i v případě dalšího vzdělávání v průběhu pracovního života. Např. v roce 2004 míra návratnosti<sup>15</sup> investic do terciárního vzdělání dosáhla v průměru zemí OECD hodnoty 9 % pro ženy a 11 % pro muže, u vyššího sekundárního vzdělání byla zhruba o polovinu nižší. Při získání terciárního vzdělání v pozdějším věku v průběhu pracovního života výnosnost z takových investic klesá, ne však nijak dramaticky (např. v roce 2004 variovala mezi 6,6 % pro ženy a 9,5 % pro muže). Navíc se ukazuje, že mezní výnosnost vzdělání v průběhu času klesá, a proto nejvyšších hodnot výnosnosti vzdělání v současné době dosahují země s počátečním deficitem vzdělanosti populace (zejména postkomunistické země jako ČR, Polsko, Maďarsko) a dále země s vysokou mírou rychlého technologického pokroku (Velká Británie, USA) (tabulka č. 8).

Vyšší úroveň vzdělání se prokazatelně promítá i do dalších oblastí života. Jak ukazují data OECD, s rostoucí úrovní vzdělání se celkově zlepšuje zdravotní stav (ať už v důsledku výběru zdravého životního stylu, lepší orientace a efektivnějšího chování v době nemoci, nebo i tím, že vyšší vzdělání umožňuje vykonávat profese méně náchylné k pracovnímu úrazu či onemocnění), roste občanská a politická angažovanost (v důsledku větší informovanosti a zkušeností) a zlepšují se mezilidské vztahy (větší důvěra a mezilidská tolerance) (OECD, 2009). S ohledem na zdravotní stav byla potvrzena vyšší mezní míra výnosu na úrovni přechodu z nižšího středního vzdělávání do vyššího středního vzdělávání než při přechodu z vyšší úrovně středního vzdělání do terciárního vzdělávání (např. v Belgii byl v roce 2006 přechod jedince z nižšího do vyššího sekundárního vzdělávání spojen s 15% nárůstem pravděpodobnosti, že selepší jeho zdravotní podmínky, oproti 8% nárůstu stejné pravděpodobnosti u člověka přecházejícího do terciárního vzdělávání). Oproti tomu mezní výnosy vyššího vzdělání v oblasti občanské a politické angažovanosti a mezilidských vztahů jsou výrazně vyšší v případě dokončení terciárního (tedy vysokoškolského) vzdělání, které zvyšuje zájem o dění v komunitě a společnosti a díky větším znalostem a toleranci vůči odlišnostem umožňuje lépe pochopit hodnoty sociální soudržnosti (OECD, 2009).

**Tabulka č. 8: Společenská míra návratnosti investic do vyšší úrovně vzdělání v zemích OECD v roce 2004**

Země	Vyšší úroveň počátečního /vstupního vzdělání				Vyšší úroveň vzdělání dosažená v průběhu pracovního života (ve věku 40 let)			
	Vyšší sekundární vzdělání (ISCED 3-4)		Terciární vzdělání (ISCED 5-6)		Vyšší sekundární vzdělání (ISCED 3-4)		Terciární vzdělání (ISCED 5-6)	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Belgie	9,7	7,9	15,4	18,5	5,6	11,5	9,7	11,5
Kanada	6,5	5,1	7,9	7,3	4,8	5,8	2,7	-1,5
Česká republika	5,4	4,7	17,7	13,3	4,3	4,2	9,3	8,4
Dánsko	16,7	8,9	7,2	5,6	0,7	-1,0	4,4	-1,4
Finsko	4,1	1,0	8,4	5,3	-1,9	-8,3	8,8	5,0
Francie	1,8	0,7	6,9	5,1	0,5	0,0	8,1	6,6
Německo	5,6	5,6	9,4	5,3	3,9	-2,4	8,0	8,7
Maďarsko	5,7	7,9	22,5	16,7	7,5	7,8	18,3	13,7
Irsko	7,0	5,1	13,5	12,4	5,6	4,9	13,2	9,4
Korea	1,7	4,2	10,5	9,2	-0,2	-10,0	15,5	15,7
Nový Zéland	5,8	-3,5	8,1	6,1	6,0	-1,8	16,4	2,2
Norsko	3,0	1,0	6,8	5,0	-0,9	-4,6	6,1	2,0
Polsko	6,1	5,7	17,0	12,8	6,3	9,7	18,9	10,3
Portugalsko	8,5	2,9	16,5	14,5	14,2	10,0	11,0	11,3
Španělsko	5,4	2,5	5,8	5,7	3,7	3,6	5,5	6,1
Švédsko	4,4	6,3	4,8	2,2	-1,2	-5,5	6,4	1,0
Švýcarsko	3,5	4,7	6,2	5,6	1,1	-0,4	2,5	1,4
Velká Británie	12,2	5,7	12,6	12,9	7,1	3,4	4,9	8,0
USA	8,1	9,2	12,9	9,1	7,8	3,4	10,7	6,4

\* Vysvětlivky: referenční rok = 2003

Pramen: Education at a Glance 2008: OECD indicators, upraveno

Hospodářská recese, která větší či menší měrou postihla všechny světové ekonomiky, vyvolala potřebu koordinace politik a strategií určených k jejímu řešení. Řada dokumentů EU, OECD nebo ILO přitom zdůrazňuje, že právě ekonomický útlum ukázal, nakolik jsou ekonomiky evropských zemí propojené a vyžadují tak společně koordinované úsilí k překonání krize. Řešení dopadů do oblasti trhu práce a zaměstnanosti přitom tyto dokumenty považují za klíčové. Podle nich je významné na národní úrovni podporovat: 1) opatření, jejichž cílem je udržení stávajících pracovních míst, případně tvorba nových pracovních míst<sup>16</sup>; 2) opatření pro zajištění rychlého (znovu-) začlenění na pracovní trh, tj. zejména opatření pro zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly a také vytvoření explicitních pravidel pro zabezpečení osob v nezaměstnanosti a 3) opatření na podporu nejzranitelnějších osob<sup>17</sup> (EC, 2009; ILO, 2008). Lidské zdroje jsou ústřední komponentou protikrizových opatření (deklarace „people first“, srv. OECD, 2009) a jejich rozvoj je alternativou ke strategiím donedávna politikami trhu práce preferovaným, tj. strategiím aktivace, které v době ekonomické recese pozbývají alespoň u části populace svých efektů (stimulovat nezaměstnané ve snaze zapojit je na trh práce může být v době, kdy chybí a dále se ztrácí volná pracovní místa, kontraproduktivní). OECD Employment Outlook (2009) dokonce doporučuje

pro stávající programové období spojené s revizí Lisabonské strategie opustit „aktivační paradigma“ politik pracovního trhu a nahradit ho „paradigmatem rozvoje lidských zdrojů“. Politiky pracovního trhu v této podobě totiž umožní silnější důraz na význam vzdělání a pracovního výcviku pro pohyb na pracovním trhu a jeho důslednější a cílenější podporu ze strany veřejných politik.

## Závěr

V této studii jsme se pokusili předložit koncept lidského kapitálu jako možného měřítka pro posouzení úspěšnosti jednotlivců na pracovním trhu. Přestože jde o víceméně ekonomickou veličinu, lze ji aplikovat i v širších souvislostech. Ukazuje se totiž, že zaměstnavatelé v současných globalizovaných a hospodářskou recesí ovlivněných ekonomikách vnímají signály lidského kapitálu (ve formě certifikátů kvalifikace a dosažené úrovně vzdělání) podstatně šířeji a tento koncept také šířeji uplatňují (stratifikují nositele různých úrovní lidského kapitálu). Stále častěji je dostatečná a potřebám trhu práce odpovídající úroveň lidského kapitálu chápána jako významný předpoklad dlouhodobé zaměstnatelnosti pracovní síly, a to jak v pohledu zaměstnavatelů, tak i samotných zaměstnanců. Ti totiž z akumulace svého lidského kapitálu získávají poměrně velké benefity, a to jak ekonomického cha-



rakteru (růst mezd nebo pokles rizika nezaměstnanosti spojený s vyšším vzděláním), tak sociálního charakteru (kvalita zaměstnání odrážející se v kvalitě života jednotlivců, jejich vyšší postavení na sociálním žebříčku, prestiž ad.).

Zejména větší zaměstnavatelé investují do vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu svých zaměstnanců s cílem zvýšit jejich produktivitu práce (což mnohé studie pokládají za relevantní) a posílit tak vlastní postavení na trhu, tedy zvýšit svoji konkurenceschopnost. Ukazuje se totiž, že byť se zvýšení úrovně lidského kapitálu pracovníků projevuje explicitně v jejich mzdách, jde jen o část pozitivního dopadu vzdělávacích a výcvikových programů. Výrazně větší efekt má podle řady empirických studií dopad rozvoje lidského kapitálu na celkovou produktivitu firem a následně na jejich finanční toky (ziskovost). Existují ale skupiny zaměstnanců, kteří v důsledku svého obecně horšího (marginalizovaného) postavení na trhu práce mají ztížený i přístup k možnostem dalšího osobnostního a odborného rozvoje. Překážkou v dalším vzdělávání a pracovním výcviku jim často bývá jak nerovný přístup k těmto aktivitám, tak také menší ambice, motivace a osobní aktivita při jejich vyhledávání. U nízkopříjmových skupin se navíc jako relevantní jeví i bariéra spočívající v požadavku finančního podílu vzdělávajících se osob na výcvikových a vzdělávacích programech.

I toto jsou časté argumenty pro podporu rozvoje lidských zdrojů po jejich vstupu na pracovní trh i ze strany státu, tedy veřejných rozpočtů. Realizace systému běžného formálního vzdělávání je totiž standardní praktikou zemí jakékoliv sociální orientace, podpora dalšího vzdělávání (resp. celoživotního vzdělávání) ale podléhá snadněji výkyvům v ekonomickém cyklu zemí a její charakter je významně odvislý od převládajících principů welfare state. Zatímco skandinávské země spojuje tradičně dlouhodobá podpora vzdělávání jednotlivců v rámci široké inkluze na pracovní trh, v liberálních a konzervativních zemích bývá další vzdělávání spojeno s vysokou mírou polarizace rizika nezaměstnanosti a tedy i možných přístupů k jejímu řešení (včetně důrazu na programy vzdělávání a výcviku). Přitom je zřejmé, že veřejné investice do lidského kapitálu mají ve všech zemích také relativně velkou míru návratnosti, a to především v oblasti daňových a sociálních odvodů osob s vyšším vzděláním, ale také v jejich obecně lepším zdravotním stavu (což opětovně přispívá k následnému snižování výdajů z veřejných rozpočtů), větší sociální toleranci a občanské a politické angažovanosti<sup>18</sup>.

Ekonomická recese, která do určité míry postihla všechny světové ekonomiky, úvahy nad rolí lidského kapitálu v pohybu

jednotlivců na trhu práce a s tím spojené diskuse nad návratností investic do výcviku a vzdělávání pracovní síly na úrovni všech zúčastněných aktérů ještě více posílila. Ukázala totiž, že právě jednotlivci a skupiny s nízkou úrovní zaměstnatelnosti vyplývající mimo jiné i z jejich nevhodného nebo nedostatečného lidského kapitálu, jsou ekonomickými problémy zasahování jako první, a to velmi důrazně (od marginalizovaného postavení v zaměstnání přes ztrátu zaměstnání a pracovního příjmu, chudobu, sociálně rizikové jednání až po sociální vyloučení). Déle trávající hospodářský propad navíc zhoršuje postavení i středně kvalifikované pracovní síly a přispívá k rozšiřování tzv. překvalifikovanosti (lidé s vyšším vzděláním nedobrovolně participují na pracovních místech vyžadujících nižší úroveň kvalifikace).

Mnozí zaměstnavatelé se tak ocitají v nelehké situaci řešení dilematu, zda v době recese šetřit ekonomickými zdroji, které jsou značně omezené, a propouštět zaměstnance nebo zda věnovat jisté finanční prostředky na rozvoj svých zaměstnanců pro období ekonomického oživení. Investice do vzdělávání – byť je jasně deklarován jejich přínos – lze v globalizovaných ekonomikách považovat za relativně rizikové a jejich rizikovost v důsledku ekonomické recese zesiluje. To implikuje větší důraz na propracovanější systémy řízení a vícezdrojového financování takových programů ve snaze podpořit jejich efektivnost a účelnost. V rozhodování soukromým subjektům částečně pomáhají i protikrizové vládní programy, které realizuje většina evropských zemí (včetně ČR) a jejichž smyslem je finančně podpořit zaměstnavatele při zaměstnávání (resp. nepropouštění) a vzdělávání pracovníků. Veřejné politiky v tomto duchu pomalu opouštějí po několik let vyzdvihované paradigma aktivace a nahrazují je paradigmatem rozvoje lidských zdrojů, k čemuž nabádá i Evropská komise. Větší zájem o další vzdělávání totiž pravděpodobně začnou projevovat i jednotlivci, jichž se ekonomická recese přímo dotkla nebo které ohrozila a kteří přijmou možnost vzdělávat se jako alternativu k pracovnímu uplatnění. Přiměřená úroveň a kvalita lidského kapitálu je totiž nejlepší ochranou před dopady ekonomické recese a je také řešením k jejímu překonání.

Před odborníky a tvůrci politiky, kteří se otázkou rozvoje lidského kapitálu zabývají, pak vyvstává potřeba rozšířit koncept lidského kapitálu tak, aby pokrýval i jiné než tradiční proměnné (např. úroveň a charakter tzv. klíčových individuálních kompetencí) a aby se zkoumání jeho dopadů sledovalo i v jiné než čistě finanční rovině (neekonomické důsledky a výnosnost zmíněných klíčových individuálních kompetencí). Takový přístup přispěje k explicitnějšímu vyjádření hodnoty vzdě-

lání a lidského kapitálu na současných pracovních trzích a k posílení legitimacy investic do něj. Přesto, že někteří autoři (např. Herrnstein, Murray, 1994) zastávají názor, že intelektová insuficience konkrétních osob (účastníků pracovního trhu) je svým způsobem neměnná dispozice, na jejímž základě vznikají nerovnosti mezi různě vědomostně a schopnostně vybavenými jedinci, jsme přesvědčeni, že mnohdy tyto nerovnosti nemůžeme chápat jako „přirozené a funkční“ a jako součást běžného života na znalosti a informace orientovaných společností<sup>19</sup>, ale že jim je připisován takový význam, který nositele „nižších intelektových schopností“ předurčuje k pozici marginalizovaného nebo sociálně vyloučeného jedince. Jinak řečeno, je nutné si všimnout toho, kdy se z „pouhé neutrální“ nerovnosti stává sociální vyloučení a zda je možné intelektové dispozice (být do jisté míry determinované) měnit, resp. rozvíjet prostřednictvím politik zaměřených na podporu lidského kapitálu.

1 Ve svých úvahách reflektujeme možnost potenciální devalvace lidského kapitálu. Současná ekonomická recese totiž postihuje méně vzdělané osoby spíše než vysokoškolské právě proto, že je v populaci vysokoškoláků méně než osob s nízkým vzděláním. Avšak v případě, že by tomu tak v budoucnu nebylo a počet vysokoškoláků by tedy byl vyšší, byly by ohroženy i vysokoškolsky vzdělané osoby.

2 Mezi dnes vyžadované individuální kompetence patří obecné znalosti, kognitivní a strategické dovednosti, chování vůči organizaci, chování vůči ostatním (Suleman a Paul, 2005).

3 Sociologové dokonce poukazují na fakt, že k tomuto dvojnásobnému zvýšení došlo přesto, že v inkriminovaném období let 1989–1996 mzdy některých pracovníků víceméně stagnovaly (jde zejména o sektory s vysokým podílem vzdělaných, tj. školství, zdravotnictví, vědu a výzkum). Pokud by se tedy tento nepříznivý vliv odečetl, přínos jednoho roku školního vzdělávání ke mzdě by se zvýšil až na 11 % (Brožová, 2003).

4 Vysvětlení poměrně velkých disparit v přírůstku mezd mezi jednotlivými evropskými státy (a jak dokládá rozvržení zemí, tedy i mezi různými úrovněmi welfare state) lze pravděpodobně hledat v celkovém kvalifikačním rozvržení populace v daných zemích – zatímco anglosaské (liberální) státy se potýkají s výrazným problémem přístěhovalců (osob bez znalosti jazyka a kultury dané společnosti, často také bez kvalifikace – viz např. expanze českých a slovenských Romů do Velké Británie), ve Skandinávii je vzdělanostní rozvržení společnosti značně nivelizované (i díky přísným imigračním pravidlům). Největší mzdový nárůst je tedy patrný spíše v případě nekvalifikovaných (srv. např. studie The Basic Skills Agency, 2003; Green et al., 1998; Rákoczyová, 2003) než v případě osob s nižší a střední kvalifikací.

5 Tato míra (private internal rate of returns) je indikována jako čistá současná hodnota investic do vzdělávání v jejich relaci k následným výnosům z vyšší úrovně vzdělání. Jde o veličinu, která měří ekonomický přínos dosažení vyšší úrovně vzdělání a je vyjádřena takovou úrovní úrokové míry, při níž se současná hodnota nákladů do vzdělání rovná budoucím výnosům. Mezi individuální náklady na vzdělávání lze zařadit jak přímé investice do vzdělávacích programů (nákup učebních pomůcek, platba poplatků ad.), tak také nepřímé investice v podobě ušlých výdělků studujícího, vyšší míry zdanění jeho příjmu v budoucnosti

a ztráty nároků na sociální příspěvky. Mezi budoucí výnosy plynoucí z dosažení vyšší úrovně vzdělání můžeme zahrnout jak pozitivní efekt na zvýšení budoucích mezd, tak také zvýšenou pravděpodobnost získání zaměstnání (tedy nižší riziko nezaměstnanosti) (OECD, 2009, Annex 3).

6 Lidé bez kvalifikace (tedy s nejnižší základní vzdělání) tvořili v ČR v roce 2007 pouze necelých 6 % zaměstnaného ekonomicky aktivního obyvatelstva, zatímco na nezaměstnanosti se podíleli téměř z jedné třetiny (mezi dlouhodobě nezaměstnanými pak z celých 38 %), jejich podíl na celkovém počtu ekonomicky neaktivních již překročil 35 % (údaje dle [www.czso.cz](http://www.czso.cz))

7 Jde o často diskutované dilema mezi tzv. „výcvikovou politikou orientovanou na produktivitu“ (productivity-oriented training policy) a tzv. „výcvikovou politikou orientovanou na mobilitu na pracovním trhu (mobility-oriented training policy)“ (Tessaring, 2003).

8 Např. doporučení Evropské komise vyplývající z realizace Evropské strategie zaměstnanosti zní: zadat minimálně 12,5 % dospělé populace do dalšího vzdělávání.

9 Např. Bartel sledovala počátkem 80. let odraz účasti ve firemním výcviku a vzdělávání v produktivitě zaměstnanců a zjistila, že firmy, které v roce 1983 zavedly pro své zaměstnance možnost účasti ve výcvikovém programu, se své konkurenci v produktivitě práce zaměstnanců do roku 1986 vyrovnaly nebo ji předbehly (Bartel, 1991).

10 Např. ČR v současné době realizuje řadu opatření politiky pracovního trhu, která mají napomoci zaměstnavatelům překonat obtíže spojené s ekonomickou recesí. Jedním z nich je i program Vzdělávejte se, který umožňuje zaměstnavatelům získat dotace z veřejných zdrojů nejen ve prospěch zachování pracovních míst, ale také na školení a vzdělávání zaměstnanců v době menšího rozsahu zakázek. Přesto, že program probíhá prozatím relativně krátkou dobu, objevují se již první pokusy kvantifikovat dopady tohoto opatření jak na míru zachování pracovních míst, tak na úroveň lidského kapitálu zaměstnanců. Oba typy dopadů jsou nahlíženy jako prozatím velmi pozitivní, neboť program má relativně potenciál zachovat jednu třetinu až jednu polovinu pracovních míst, navíc se objevují první příklady zaměstnavatelů, kteří v důsledku rozvoje lidského kapitálu svých pracovníků zvýšili rozsah vykonávaných činností (první ucelený pokus zhodnotit tyto efekty nabízí např. Urbánková, 2010).

11 Jsme si vědomi poněkud zjednodušujícího tvrzení o souvislosti mezi vyšším vzděláním ve společnosti a růstem sociální soudržnosti, obzvláště vnímáme-li současnou vzrůstající tendenci občanů většiny vyspělých států chovat se individualisticky (např. Putnam, 2000). Připustíme-li, že míru koheze je možné měřit prostřednictvím konceptu sociálního kapitálu (srv. Šafr, Bayer a Sedláčková, 2008), pak vedle vzdělanosti existuje i řada dalších proměnných, které ovlivňují sociální soudržnost. V případě výzkumu sociálního kapitálu jako občanské angažovanosti, sociální důvěry a norem kooperace a efektů sociálních vazeb upozorňuje Putnam na dvě oblasti takových proměnných: tzv. socioekonomickou modernitu, která je výsledkem průmyslové revoluce, a dále pak na oblast tzv. občanské komunity, která je měřena mírou občanské participace a sociální solidarity mezi lidmi (blíže Putnam, 1993). Pokles sociální soudržnosti je potom možné vysvětlit pomocí takových proměnných, jako je vliv času a peněz, mobilita a suburbanizace, rozvoj nových komunikačních technologií a generační proměna (Šafr, Bayer a Sedláčková, 2008). Považujeme za nutné upozornit na fakt, že při těchto úvahách vycházíme z konceptu sociálního kapitálu v jeho kolektivní a nikoli individuální perspektivě (která odpovídá konceptu lidského kapitálu).

12 Švédsko 11,4 % HDP, z toho vzdělávání 7,6 %, výzkum a vývoj 3,8 % (nejvíce na světě mezi srovnávanými zeměmi); Dánsko 11,2 %, vzdělávání 8,8 % (nejvíce na světě), výzkum a vývoj 2,4 %; Island 11,1 %,

vzdělávání 8,3 %, výzkum a vývoj 2,8 %. Vysoké hodnoty znalostní intenzity v Evropě vykazují rovněž Finsko (10,1 % HDP), Švýcarsko (9,5 %), Francie (8,5 %), Slovinsko (8,4 %), Rakousko (8,3 %), Belgie (8,2 %), Německo (8,0 %) či Velká Británie (8,0 %). Česká republika se se svou hodnotou 6,5 % (z toho vzdělávání 5,0 % a výzkum a vývoj 1,5 %) pohybuje těsně pod průměrem země EU. Ještě hůře na tom jsou všechny další nově přistoupení země vyjma Slovinska a dále také např. Španělsko (6,1 %), Itálie (6,2 %), Portugalsko (6,2 %) a Řecko (5,0 %) (NERV, 2009: 50).

13 Návrh investic do jednotlivých typů vzdělávání přitom závisí na společenském rozvoji daného státu, což znamená, že výše uvedená skutečnost je poplatná především u ekonomicky vyspělých zemí (srv. Mingat a Tan, 1996).

14 Existují však i hypotézy, které tvrdí, že rozmach vzdělanosti ve společnosti není zdrojem hospodářského růstu, ale jeho důsledkem. Z historie navíc vyplývá, že větší investice do vzdělání nemusí nutně vést k rozšíření materiální produkce, protože k těmto dojde pouze tehdy, když existují nevyužitá výrobní kapacity a snadno přístupné nové trhy. Může totiž dojít např. k nárůstu sociálních nerovností a k vyostření společenských konfliktů, rozšíření středních tříd připojujících se k horním společenským vrstvám anebo k rozšíření možnosti vzdělání na celou populaci. Poslední z uvedených možností vede v případě politické elity ke snahám nově se privilegiovat, zatímco vzdělaná populace se stahuje do svých soukromých světů nezávislých na politické moci (srv. Collins, 1979; Keller a Tvrdý, 2008).

15 Jde o tzv. společenskou míru návratnosti investic do vyšší úrovně vzdělávání (public internal rate of returns), která – podobně jako individuální míra návratnosti (private internal rate of returns) – vyjadřuje čistou současnou hodnotu veřejných investic do vzdělávání v jejich relaci k následným celospolečenským výnosům z vyšší úrovně vzdělání. Jde o veličinu, která měří ekonomický přínos dosažení vyšší úrovně vzdělání a je vyjádřena takovou úrovní úrokové míry, při níž se současná hodnota nákladů do vzdělání rovná budoucím výnosům. Mezi společenské náklady na vzdělávání lze zadat jak přímé investice veřejných rozpočtů do vzdělávacího systému, tak také nepřímé investice v podobě usulých daňových příjmů. Budoucí výnosy plynoucí z dosažení obecně vyšší úrovně vzdělání v populaci jsou vyčíslitelné jako dodatečné vyšší daňové příjmy veřejných rozpočtů, které jsou při dosažení vyšší úrovně vzdělání a tedy i mezi výsoké pravděpodobné (OECD, 2009, Annex 3).

16 Jde např. o příspěvky v případě práce na zkrácený úvazek, snížené příspěvky na sociální zabezpečení, dotace na mzdy a podpory pro malé a střední podniky ad. (EC, 2009).

17 Jde především o zvýšení minimálního příjmu/mzdy, rozšíření okruhu krytí systému podpory v nezaměstnanosti nebo prodloužení doby vyplácení dávek, vyšší příspěvky na bydlení nebo rodinné příspěvky, slevy na dani nebo osvobození od daně a opatření proti předlužení a opětovnému přivlastnění ad. (EC, 2009).

18 V této souvislosti hovoří americký sociolog Robert Putnam (2000) o sociálním kapitálu jako o zdroji snižování transakčních nákladů, o zdroji blaha pro všechny a o příčině celospolečenské soudržnosti. Na druhou stranu upozorňuje stejný autor na případ úpadku občanské a společenské angažovanosti v USA při současném růstu vzdělanosti. Takové zjištění ale někteří odborníci relativizují vzhledem ke konstrukci Putnamova indexu sociálního kapitálu, který nepovažují za zcela ideální, resp. dokonalejší (blíže viz Sedláčková a Šafr, 2005). Lze se ale domnívat, že je platné i zjištění Kellera a Tvrdého (2008), kteří tvrdí, že nebyla prokázána souvislost mezi podílem vysokoškolačků a mírou podnikatelské aktivity v konkrétní zemi (s. 15–16, 19).

19 Společnost vědění (knowledge society) je třeba odlišovat od informační společnosti (information society). Obě společnosti jsou značně ovlivněny novými informačními technologiemi (tzv. ICT

technologies), každá z nich však zdůrazňuje jiný aspekt – zatímco informační společnost podtrhuje význam informací a jejich potenciální implikace v ekonomické a sociální sféře, společnost vědění zdůrazňuje „umění“ pracovat s informacemi a měnit je ve vědění. „Samotné informace již dnes nestačí, je třeba si osvojit vědění, tj. jisté množství informací vstřebat, získat i potřebné návyky a zkušenosti, případně rozvinout vhodné schopnosti a umět je využít při řešení problémů“ (Kalous, 2002: 27).

## Literatura:

Bartel, A. P. *Productivity Gains from Implementation of Employee Training Programs*. National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper Series, Working Paper No. 3893, 1991. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.nber.org/papers/w3893.pdf>

Bassanini, A. - Scarpetta, S. *Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? Evidence from Pooled Mean-Group Estimates* [online]. Economic Department Working Paper No. 282, 2001. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/28/1891391.pdf>

Bassi, L. J. *Workplace Education for Hourly Workers*. *Journal of Policy Analysis and Management*, 1994, vol. 13, no. 1, pp. 55-74.

Bassi, L. J. - McMurrer, D. P. *Employers Perspectives on the Roles of Human Capital Development and Management in Creating Value* [online]. OECD Education Working Paper, No. 18, 2009. OECD Publishing [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5ksq3qvkd67g.pdf?expires=1266706570&id=0000&accname=freeContent&checksum=57D7CAAF8FCFD45F605915F5DD1F9F7>

Becker, G. S. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Third Edition. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1993.

Blundell, R. et al. *Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy*. *Fiscal Studies*, 1999, vol. 20, no. 1, pp. 1-23 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ifs.org.uk/fs/articles/0017a.pdf>

Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003.

Collins, R. *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press, 1979.

De La Fuente, A. - Ciccone, A. *Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy* [online]. Final report for European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://site426.mysite4now.net/aciccone/wordpress/wp-content/uploads/2007/07/humancapitalpolicy.pdf>

EC Council Conclusion. *Závěry Rady ze dne 12. května 2009 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy („ET 2020“)* [online]. Úřední věstník EU ze dne 28.5.2009. Brusel: Evropská komise, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:CS:PDF>

EC. *European Strategy and Co-operation in Education and Training* [online]. EC, Education and Training. Brusel: European Commission, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm)

EC. *Urychlil oživení evropské ekonomiky* [online]. Sdělení pro jarní zasedání evropské rady. Svazek 1. Brusel: Evropská komise, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0114:FIN:CS:PDF>

EUROSTAT. *Education and Training statistics* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/main_tables)

Gowan, M. A. - Lepak, D. *Current and Future Value of Human Capital: Predictors of Reemployment Compensation Following a Job Loss*. *Journal of Employment Counseling*, 2007, vol. 44, no. 9, pp. 135-144.

- Green, F. et al. Are British Workers Getting More Skilled? In: Atkinson, A. B. - Hills, J. (eds.) *Exclusion, Employment and Opportunity*, pp 86-122 [online]. CASEpaper 4. London: ESRC, 1998. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www008.upp.sonet.ne.jp/shshinya/Paper4.pdf>
- Hage, J. - Fuller, B. - Garnier, M. A. The Active State, Investment in Human Capital and Economic Growth: France 1825-1975 [online]. *American Sociological Review*, 1988, vol. 53, no. 6, pp. 824-837 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/pss/2095893>
- Hansson, B. *Job-Related training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations* [online]. OECD Education Working Paper, No. 19. OECD Publishing, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kzdh0zktxt.pdf?expires=1266706386&id=0000&acname=freeContent&checksum=AFA28AC2F9AC859B71A6DEF42CD6C14>
- Heckman, J. J. - Lochner, L. - Todd, P. *Fifty Years of Mincer Earnings Regressions* [online]. Working Paper 9732. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2003. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.nber.org/papers/w9732.pdf>
- ILO. *A Global Policy Package to Address the Global Crisis* [online]. Geneva: International Labour Organization, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/policy.pdf>
- ILO. *Global Employment Trends. January 2010* [online]. Geneva: International Labour Organization, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/policy.pdf>
- ILO. *A Global Policy Package to Address the Global Crisis*. [online]. Geneva: International Labour Organization, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/policy.pdf>
- Keller, J. - Tvrđý, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Slon, 2008.
- Lynch, L. M. - Black, S. E. *Beyond the Incidence of Employer-Provided Training* [online]. NBER Working Paper No. 5231, 1998. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/pss/2525243>
- NERV. *Závěrečná zpráva Národní ekonomické rady vlády* [online]. Praha: Vláda ČR, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/zaverecna-zprava-nerv.pdf>
- OECD Employment Outlook. *Towards More and Better Jobs*. Chapter 5: Upgrading Workers Skills and Competencies. OECD, 2003.
- OECD Employment Outlook. *Tackling the Jobs Crisis* [online]. OECD, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: [http://www.oecd.org/document/42/0,3343,en\\_2649\\_34747\\_40401454\\_1\\_1\\_1\\_37457,00.html](http://www.oecd.org/document/42/0,3343,en_2649_34747_40401454_1_1_1_37457,00.html)
- OECD. *Measuring What People Know: Human Capital Accounting for the Knowledge Economy* [online]. Paris: OECD, 1996. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/9196031E.PDF>
- OECD. *Labour Market Policies: New Challenges Policies for Low-paid Workers and Unskilled Job Seekers*. Paris: OECD, 1997.
- OECD. *The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital* [online]. Paris: OECD, 2001. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/40/33703702.pdf>
- OECD. Education Policy Analysis 2002: Rethinking Human Capital [online]. *Education and Skills*, 2002, no 9, pp. 146-167. Paris: OECD, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/9602041e.pdf?expires=1286526860&id=0000&acname=ocid56014292&checksum=72747477216C57DB2C27328C5328AE1>
- OECD. *Education at a Glance 2008: OECD Indicators* [online]. Paris: OECD, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>
- OECD. *Education at a Glance 2009: OECD Indicators* [online]. Paris: OECD, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/41/25/43636332.pdf>
- Pascuall. *Are European activation policies converging?* Contribution prepared for the IREC conference, Aalborg, 28 August. Brussels: ETU, 2002. Dostupné na: [http://www.socsci.auc.dk/irec/papers/Amparo\\_Serrano.pdf](http://www.socsci.auc.dk/irec/papers/Amparo_Serrano.pdf)
- Putnam, R. *Making Democracy Work*. New York: Princeton University Press, 1993.
- Putnam, R. *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster, Inc., 2000.
- Rákoczyová, M. *Evropská strategie zaměstnanosti*. Část III. Nezaměstnanost a politika trhu práce. Kapitola 2B. Hodnocení opatření aktivní politiky zaměstnanosti: Evropská unie. Výzkumný projekt FSS MU, VÚPSV, NVF: Praha a Brno, 2003, s. 12-34.
- Sedláčková, M. - Šafr, J. *Měření sociálního kapitálu. Koncepty, výzkumné projekty a zdroje dat*. Sociologický datový archiv 1, 7. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005, s. 4-11.
- Sirovátka, T. Politika pracovního trhu a sociální inkluze. In: Sociální inkluze, s. 87-105. *Sociální studia 5*. Brno: Masarykova univerzita, 2003.
- Solga, H. - Diewald, M. The East German Labour Market After German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching. In: *Work, Employment and Society. The Journal of the British Sociological Association*, 2001, vol. 15, no. 1, March 2001, pp. 95-126.
- Soukup, A. Některé problémy lidského kapitálu. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2002.
- Sparkes, J. *Schools, Education and Social Exclusion*. CASEpaper 29 [online]. London: ESRC, 1999. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/CASEpaper29.pdf>
- Stevens. Should firms be required to pay for vocational training? *The Economic Journal*, 2001, vol. 111, July, pp. 485-505 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/pss/2667944>
- Suleman, F. - Paul, J. J. *A Re-Examination of Earnings Function through the Economics of Competences* [online]. Dijon, Lisbon: University of Bourgogne, 2005. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://scholar.google.cz/scholar?q=A++Re-Examination+of+Earnings+Function+through+the+Economics+of+Competences&hl=cs&lr=&um=1&ie=UTF-8&oi=scholar>
- Šafr, J. - Bayer, I. - Sedláčková, M. Sociální koheze. Teorie, koncepty a analytická východiska. *Sociologický časopis*, 2008, vol. 44, no.2, pp. 247-269.
- Tessaring, M. Human Resources and Investments in Education and Training – European Challenges and Objectives. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 6. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2003.
- Tvrđý, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB TU, 2008.
- Urbánková, M. *Hodnotenie prvej fázy protikrizového opatrenia MPSV ČR – projektu „Vzdělávejte se!“*. Diplomová práce. Brno: FSS MU, 2010.
- Veselý, A. *Teorie mnohačetných forem kapitálu*. Pražské sociálně vědní studie. Veřejná politika a prognostika PPF – 014. Praha: CESES, FSV UK, FF UK, 2006.
- Vit, R. *Zaměstnatelnost jako alternativa krize* [online]. Moderní řízení, Strategický management, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.modernirizeni.ihned.cz>
- Yurtsever, C. *Mincer Equation Function and an Empirical Test* [online]. Universidade do Minho, 2005. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: [http://k.1asphost.com/portekizgunlugu/Mincer\\_Equation\\_Function\\_and\\_an\\_Empirical\\_Test.pdf](http://k.1asphost.com/portekizgunlugu/Mincer_Equation_Function_and_an_Empirical_Test.pdf)

*Autorka působí v brněnské pobožce VÚPSV, v. v. i.*

## Hledáte-li kvalifikovanou pracovní sílu, zaměstnejte cizince

Přijmout do své firmy cizince neznamená jen novou osobní zkušenost, ale i zisk podnikatelských výhod - třeba příspěvku na mzdové náklady. Jak na takový příspěvek dosáhnout? Stačí se zapojit do projektu Perspektiva Centra pro integraci cizinců (CIC). Jeho cílem je pomoci najít práci nezaměstnaným cizincům či těm, kteří i přes své vzdělání pracují na nequalifikovaných pozicích.

CIC pomáhá účastníkům projektu vybrat si a absolvovat vhodné rekvalifikační kurzy a následně je podporuje i při hledání a získání toho nejpříhodnějšího zaměstnání. CIC ovšem nejde jen o pomoc cizincům, snaží se o zlepšení pracovního trhu obecně. Heslo projektu totiž zní: Cizincům rovné šance, trhu práce kvalifikovanější pracovní sílu. Cizí státní příslušníci, kteří projdou projektem Perspektiva, mají za sebou nejen kurzy českého jazyka a další požadovaná školení (např. účetnictví, práce s PC, kursoy pro skladníky atd.), ale disponují i jazykovou vybaveností a znalostí prostředí, ze kterého pocházejí. To jsou na dnešním trhu velmi žádané hodnoty.

Co získají zaměstnavatelé, kteří se zapojí do projektu? CIC představí jejich pracovní nabídky cizincům účastnícím se Perspektivy, zařadí firmu do databáze zaměstnavatelů CIC a bude jim zasílat životopisy účastníků, kteří splňují požadavky dané firmy. Lákavou nabídkou je především finanční příspěvek na mzdové náklady po dobu tří až šesti měsíců v hod-

notě 8000 Kč, pokud zaměstnavatel přijme účastníka projektu. CIC také nabízí uhrazení kvalifikačního kursu po nástupu nového pracovníka, pokud získaná dovednost povede k udržení této pozice.

CIC uspořádalo již dvě setkání zaměstnavatelů a potenciálních zaměstnanců z řad cizinců. Podnikatelé mohli prezentovat konkrétní požadavky na danou pozici a s žadateli o práci se osobně setkat. O svých zkušenostech preferovala i majitelka kavárny, která s CIC dlouhodobě spolupracuje a zaměstnala již dvě cizinky. Ocenila jak spolupráci s CIC kvůli zárukám, které taková spolupráce přináší, tak zaměstnávání cizinců obecně. Vyzdvihla především vysokou pracovní motivaci, jelikož cizinci si možnosti pracovat váží často mnohem více než tuzemští zaměstnanci. To potvrdila i jedna z cizinek původem z Ukrajiny, která přiblížila téma pracovního trhu očima druhé strany, tedy očima (dočasně) nezaměstnaných cizinců. Jak prohlásila: „Dostala jsem příležitost a využila jsem ji dobře, byla jsem za ni vděčná, a tak můj výkon byl nad míru spokojenosti mého zaměstnavatele!“

CIC velmi přivítá jakoukoliv formu spolupráce se zaměstnavateli. Pokud vás zaujala možnost inzerovat pracovní nabídky nebo získat pracovníka na praxi či brigádu nebo potřebujete více informací o projektu, obraťte se přímo na pracovníky CIC ([www.cicpraha.org](http://www.cicpraha.org)), rádi vás navštíví i osobně.