

Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese¹

Markéta Horáková

Přetrvávající celosvětová ekonomická recese, která bezprostředně ovlivnila hospodářství a jeho růst ve vyspělých i rozvojových zemích světa, má u jednotlivých států výrazné dopady do oblasti trhu práce a sociálního zabezpečení. Nárůst nezaměstnanosti, pokles ekonomické aktivity a tlaky na zvýšení konkurenceschopnosti společností a firem vyžadují využívat opatření, která by zachovala určitý podíl pracovních míst a podnítila k dlouhodobým investicím do lidských zdrojů. Rozvoj lidského kapitálu je přitom v klasické ekonomické perspektivě, kterou užívá i autorka tohoto příspěvku, považován za hnací sílu ekonomického růstu, a tím i východisko ze současné krize. V předkládané stati se autorka zabývá tím, proč a jakými způsoby dochází k podpoře rozvoje a kvality lidského kapitálu v době ekonomické recese na různých úrovních (jednotlivců, firmy, národní a nadnárodní politiky). Seznamuje čtenáře s obecnými souvislostmi konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii a následně reálně ověřuje obecnou tezi o významu vzdělání (jisté úrovně lidského kapitálu) pro pohyb jednotlivců (nejen) na trhu práce.

Úvod

Od konce roku 2007 čelí všechna světová hospodářství novým výzvám plynoucím z ekonomické recese. Kolaps amerických bank v září 2007 spustil rozsáhlou finanční krizi, která se v menší či větší míře promítla do ekonomických a sociálních podmínek vyspělých i rozvojových zemí. V důsledku dlouhodobě opomíjené disbalance mezi možnostmi (nejen amerických²) bank půjčovat relativně velké množství volných finančních prostředků a schopnostmi jejich klientů tyto dlužné částky splácet byl paralyzován finanční sektor (trh s hypotékami, leasingový trh s automobily a posléze i trh s kreditními kartami), což následně negativně ovlivnilo vývoj světových ekonomik. Podle ILO došlo k nastartování procesu celosvětové ekonomické deprese v důsledku tří faktorů: 1) zvýšení úrokových měr snížilo likviditu úvěrových trhů a tím způsobilo zastavení dalších investic, 2) došlo k výraznému poklesu důvěry domácností a firem, což zapříčinilo pokles spotřeby a tím i zaměstnanosti, a 3) to vše bylo současně provázeno zpomalením toku peněz od pracovníků-migrantů zpět do jejich vlastí, což v konečném důsledku přispělo k rozšíření ekonomických problémů do celého světa (ILO, 2008).

Jak ukazují současné studie (např. ILO, IMF, NERV a další), ekonomická recese se dotýká hospodářství napříč vyspělými i rozvojovými zeměmi. Globálně klesá ekonomická aktivita obyvatel a výrazně se zpomaluje ekonomický růst. Přesto, že zřejmě nejsilněji pocítily světové ekonomiky dopad recese v loňském roce a odhady ekonomického vývoje pro rok 2010 jsou mírně optimistické, lze předpokládat, že růst HDP ještě delší dobu nebude dosahovat hodnot před recesí³. To má negativní dopady zejména na oblast trhu práce a sociálního zabezpečení. Ekonomická recese totiž redukuje počet dostupných pracovních míst v důsledku klesajících kapacit zaměstnávajících subjektů a tím vyvolává silné tlaky jednak na růst nezaměstnanosti a jednak na snižování mezd a následně i sociální ochra-

ny zaměstnanců. Důsledky ekonomického propadu se tak v první fázi projevily zejména propouštěním zaměstnanců a zvyšováním počtu nezaměstnaných⁴. Pokles reálných mezd ostatních zaměstnanců (včetně osob pracujících v neformální/šedé ekonomice) pak přispěl i k méně explicitnímu dopadu ekonomické recese na ty, kteří si zaměstnání udrželi – k jejich marginalizaci a prohlubující se chudobě (rozšiřování základny tzv. pracujících chudých (working poor)⁵).

Ekonomická recese se globálně dotkla v kontextu zaměstnanosti většiny světové populace, její důsledky jsou však nejvýraznější v případech tzv. zranitelných skupin osob. Ty čelí na trhu práce řadě problémů, někdy též označovaných jako nová sociální rizika (srv. Taylor-Gooby, 2005). Současný svět globální soutěže, která je ekonomickými problémy na jedné straně tlumena (resp. řada politiků si uvědomuje, že v takto globalizovaném světě je třeba hledat společná východiska k řešení podobných problémů), na straně druhé ale i podněcována (v době ekonomické recese „přežijí jen ti nejsilnější“), totiž podporuje výraznější diferenciaci osob, jež se pohybují v jádru kvalitní a jisté zaměstnanosti, a těch, kteří každodenně bojují o své místo na periferii nejisté a málo placené zaměstnanosti. To diskvalifikuje zejména nízkokvalifikovanou pracovní sílu: globalizace totiž přináší nejen technologický pokrok a inovace, které vytlačují nízkokvalifikované z jejich tradičních pracovních pozic, ale současně také větší tlaky na konkurenceschopnost firem a tedy i na snižování mzdových i nemzdových nákladů na pracovní sílu, což opět nejdůrazněji dopadá na nízkokvalifikované pracovníky (Standing, 1999; Sirovátko, 2009).

Krátkodobě se tak důsledky ekonomické recese projevují v rostoucí nezaměstnanosti a v poklesu ekonomické aktivity, dlouhodobě se dotýkají konkurenceschopnosti společností a firem odvislé v prvé řadě od vlastností lidského kapitálu. Podobně jako důsledky ekonomické recese můžeme tedy diferencovat i opatření k jejich eliminaci na krátkodobá, tj. ta, která se snaží zachovat

určitý podíl pracovních míst, a dlouhodobá, tj. ta, jejichž podstata spočívá v dlouhodobých investicích do lidských zdrojů.

Reakce vlád v podobě intervencí veřejné politiky a protikrizové plány zaměstnavatelských subjektů přispívají sice k zachování určitého podílu pracovních míst, nedokážou ale ochránit zranitelné skupiny osob před jistou mírou marginalizace na trhu práce. Tato marginalizace může vyplývat z tlaků na flexibilitu těchto skupin na pracovním trhu, a to především takovou, která je určována možnostmi jejich adaptace na částečnou ztrátu zaměstnání (tj. tzv. vnější numerická flexibilita definovaná jako ochota/povinnost jedince přijmout zaměstnání na zkrácený úvazek či zaměstnání časově determinované - srv. Sirovátko, 2009; Rosenberg, 2009). V době ekonomického útluhu je upřednostněna takové formy flexibility zaměstnanců logickým krokem řady zaměstnavatelů a je vyžadováno u větší části pracovní síly než v době hospodářského oživení. Jde o prvotní stadium přizpůsobení se ekonomické recesi, tedy o řešení důsledků rostoucí nezaměstnanosti. Z pohledu ekonomických i sociálních expertů tak nejde o řešení systémové a dlouhodobé. V delší časové perspektivě by proto měl být zdůrazněn spíše význam podpory funkční flexibility, tedy schopnosti subjektů adaptovat se na změny na trhu práce rozvojem a zkvalitněním svého pracovního potenciálu (v případě firem tedy lidských zdrojů), která bude při případných následných ekonomických obtížích fungovat současně jako pojištění před zmíněným rizikem vnější numerické formy flexibility (i když je zřejmé, že obě základní formy flexibility jsou do jisté míry pro zaměstnance i zaměstnavatele potřebné a od sebe jen obtížně oddělitelné)⁶.

Úroveň funkční flexibility jednotlivců z velké části závisí na rozsahu a kvalitě jejich lidského kapitálu, tedy jejich reálných schopnostech, znalostech a dovednostech a v souvislosti s tím i na jejich schopnosti nadále svůj lidský kapitál akumulovat. Zvláště v oblasti lidského kapitálu jsou změny v ekonomických podmínkách fungo-

vání subjektů nejvíce patrné. Skeptické názory některých odborníků dokonce vedou k úvaze, že právě nesprávné či chybějící řízení lidských zdrojů přispělo k propuknutí celosvětové finanční krize a následně k ekonomické recesi (viz zcela nepřiměřené postupy bankovních úředníků při poskytování úvěrů). Na druhé straně se všichni odborníci (včetně zmíněných skeptiků) shodují, že východiskem z krize je právě dlouhodobá důsledná podpora rozvoje lidského kapitálu. Lidský kapitál je totiž v klasické ekonomické perspektivě považován za hnací sílu ekonomického růstu.

S ohledem na popsany vývoj světové ekonomiky a pracovních trhů se pokusíme v následujícím textu nahlédnout význam lidského kapitálu v době ekonomické recese. Díky rozsáhlosti celé studie jsme nuceni rozdělit výsledný text do dvou vzájemně se doplňujících příspěvků nazvaných „Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese“ a „Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese“. Pokusíme se přitom odhalit, jak významná je role lidského kapitálu v době ekonomické recese, resp. proč a jakými způsoby dochází k podpoře rozvoje a kvality lidského kapitálu v době ekonomické recese na různých úrovních (jednotlivec, firma, národní a nadnárodní politiky). V tomto příspěvku seznámíme čtenáře s obecnými souvislostmi konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii (část 1) a pokusíme se v praxi ověřit obecnou tezi o významu vzdělání (jistě úroveň lidského kapitálu) pro pohyb jednotlivců (nejen) na trhu práce (část 2). V navazujícím příspěvku následně posuzujeme, 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).

Příspěvky neaspírají na korektní ekonomické posouzení úrovně a tvorby lidského kapitálu v době hospodářské recese v jeho ekonomicky měřitelných veličinách. Snaží se spíše odhalit význam této ekonomické kategorie, které jsme všichni nositeli, v širších ekonomických a sociálních souvislostech.

1. Koncept lidského kapitálu v ekonomické teorii

1.1 Lidský kapitál, náklady jeho akumulace a výnosy z něho plynoucí

Lidské zdroje⁷ jsou v současných ekonomikách klíčovým faktorem konkurenceschopnosti. Představují totiž všechny schopnosti jednotlivců vedoucí k produkci vzácných, hmotných i nehmotných, veřejných i soukromých statků (Münich, Švejnar, 2000a). Kvalita lidských zdrojů se odráží v úrovni ekonomických systémů, ve formování společenského prostředí, v míře demokratičnosti politických systémů. Jedním z elementárních aspektů lidských zdrojů je i lidský kapitál⁸.

Lidský kapitál vyjadřuje soubor vrozených a získaných znalostí a dovedností (technical skills), schopností, návyků, motivace a energie, kterými disponují jednotliví pracovníci a jež využívají jako souboru svých „výrobních“ kvalit⁹. Lidský kapitál mohou jednotlivci akumulovat, přičemž vyšší lidský kapitál přináší vyšší výnosy, zejména v podobě vyšších výdělků.

Duchovními otci teorie lidského kapitálu jsou ekonomové J. Mincer a G. S. Becker, často je zmiňována také úloha T. W. Schultze, který jako první na počátku 60. let představil svoji vizi lidských znalostí a dovedností jako formy kapitálu komplementárního ke konvenční předstávě ne-lidského kapitálu (tedy fyzického či finančního). Podle Beckera (1964, 1993) je koncept lidského kapitálu založen na předpokladu, že každý jedinec má v počátku i v průběhu své profesní kariéry možnost investovat čas, peníze a vlastní úsilí do rozvoje svých pracovních kapacit. Během odborné pracovní přípravy a vzdělávání tak získává nejen obecné znalosti a specifické dovednosti, ale rovněž zkušenosti a sociální kontakty. Jestliže má těchto schopností, znalostí a dovedností alespoň takové množství jako ostatní adepti pracovního trhu, pak s nimi v boji o pracovní pozice může rovnocenně soutěžit.

Individuální rovina konceptu lidského kapitálu je tedy zřejmá – člověk kalkuluje náklady, které musí do svého vzdělávání investovat, resp. zvažuje tzv. náklady příležitosti vyplývající z dočasné neúčasti na pracovním trhu a s ní spojené ztráty příjmu. Svou investici do kvalifikace však na trhu práce zhodnocuje přiměřenou pracovní pozicí a výhodami, resp. nevýhodami z ní plynoucími. Pro jednotlivce můžeme existenci a velikost lidského kapitálu indikovat např. následujícími znaky (Horáková, 2001):

- jedinec se na základě svého vlastního dobrovolného úsudku snaží získat co nejvyšší kvalitu (často též co nejvyšší) vzdělání v průběhu celého svého života, přičemž musí disponovat obecnými kapacitami pojmout určitý objem znalostí a schopností a přístup ke vzdělání mu musí být společností umožněn;
- jedinec vykonává profesi odpovídající stupni jím dosaženého vzdělání; kvalitní vzdělání je provázáno zaměstnáním ve společensky vysoce hodnocených (prestižních) profesích;
- jedinec profituje ze své dobré (vhodné, dostatečné) kvalifikace; ziskem mu je finanční odměna převyšující pomyslné náklady investované do vzdělání, výhody plynoucí z patřičného zaměstnání a vzestup po společenském žebříčku. Pracovní trh tak oceňuje vyšší produktivitu práce, která je u nositelů vyššího vzdělání automaticky předpokládána, proto většinou lidé s vyšším vzděláním dosahují vyšší úrovně mezd¹⁰.

Své náklady na akumulaci lidského kapitálu nosí i jednotlivé zaměstnavatelské subjekty, a to v okamžiku, kdy zacvičují či školící své zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele jsou jednoznačně méně rizikové

náklady spojené se specifickým vzděláváním a výcvikem, neboť absolvent takového výcviku a vzdělávání může své nabyté znalosti a dovednosti uplatnit právě a jenom u stávajícího zaměstnavatele. Výnosy z takto investovaných prostředků jsou tedy pro zaměstnavatele značné a souvisejí se zvýšením produktivity a kvality práce zaměstnanců a jejich větší loajalitou vůči zaměstnavající instituci. Zaměstnancům, kteří prošli specifickým výcvikem či vzděláváním, zpravidla zaměstnavatelé nabízejí také vyšší mzdu, neboť jejich případná nespokojenost v zaměstnání a jeho opuštění by pro zaměstnavatele znamenaly další dodatečné náklady na výcvik a vzdělání nového specialisty (Becker, 1964, 1993). Oproti tomu investice zaměstnavatelů do obecně zaměřených výcvikových a vzdělávacích programů bývají hodnoceny jako nejjistší s ohledem na setrvaní zaměstnance ve firmě a z toho důvodu také méně intenzivní. Lidé proškolení v rámci obecně orientovaného kursu totiž mohou svůj zhodnocený lidský kapitál využít stejně dobře u jiných zaměstnavatelů a mají tedy menší zábrany před opuštěním zaměstnavatele (Becker, 1964, 1993). Výnosy z obecných výcvikových a vzdělávacích programů nemusejí tudíž dosahovat stejné výše jako výnosy ze specificky orientovaných programů, neboť jsou značně odvislé od rozhodování a chování zaměstnance.

Rovněž společnost investuje a profituje z generování lidského kapitálu svých obyvatel. Jak ukázala řada empirických studií, lidský kapitál je ve standardních ekonomických modelech stimulatorem ekonomického růstu, neboť jde o jeden ze vstupních faktorů produkce zboží a služeb (Münich, Švejnar, 2000b). Mezi úrovní vzdělání populace a růstem hrubého domácího produktu tedy existuje zřejmá pozitivní souvislost, která však může platit v obou směrech: tedy určitý objem lidského kapitálu¹¹ přispívá k hospodářskému růstu a naopak hospodářský růst bývá často považován za motiv k investicím určeným na tvorbu a akumulaci lidského kapitálu (v důsledku většího objemu dostupných finančních prostředků i s ohledem na větší motivaci jednotlivců participovat na výcviku a vzdělávání). Veřejná politika¹², která do vztahu lidského kapitálu a ekonomického růstu v mnoha okolnostech vstupuje, by tak měla na jedné straně působit na kvalitu a dostupnost vzdělávání ve snaze podpořit hospodářský růst prostřednictvím investic do lidského kapitálu. Na straně druhé by však neměla opomíjet ani podporu těch faktorů, které způsobují rychlý hospodářský růst (např. hmotné investice), který posléze nabídne větší množství dostupných prostředků potřebných pro rozvoj lidského kapitálu (ten je dále podmíněn i existencí dalších opatření hospodářské a sociální politiky, mj. např. daňových úlev pro firmy, které se aktivně podílejí na profesním rozvoji zaměstnanců).

Všpělě společnost investuje do rozvoje lidského kapitálu zejména finanční zdroje na zajištění systému výcviku a vzdělávání (např. na mzdy učitelů veřejného vzdělávacího systému).

ni, na učební pomůcky, režijní náklady ad.) a rovněž kalkulují ve svých nákladech obětované zisky, tj. daňové příjmy, které by získaly v případě, že by studující část populace pracovala a přispívala do systému. V této souvislosti se stále častěji objevují diskuse nad mírou finanční intervence státu do vzdělávacích systémů, zejména v souvislosti s vyššími stupni vzdělávání. Podle ekonomických úvah (srv. např. Brožová, 2002, 2003 nebo Münich, Švejnar, 2000b) se jeví jako přínosné, aby stát investoval do vzdělávání v takovém rozsahu, v jakém dodatečné výnosy (tj. budoucí zvýšení platu vzdělaného a další nepeněžní společenské výnosy) uhradí náklady investice a poskytnou tržní úrokovou míru jakožto náklad obětované příležitosti. V případě, že stát přebírá zodpovědnost za většinu investičních nákladů spojených se vzděláváním na všech jeho úrovních (tedy i té vyšší a vysokoškolské), lze předpokládat, že jednotlivci, kteří nenesou tíži části těchto nákladů, budou mít tendenci požadovat tuto službu ve větším (nadměrném) množství, což v konečném důsledku může vést k nedostatku finančních prostředků a tedy k nedostatečnému rozsahu vzdělávacích možností ve společnosti (Brožová, 2001). Je tedy zřejmé, že společnosti vždy ponесou část nákladů spojených s rozvojem lidského kapitálu, měly by se však vyvarovat tendencí k přeinvestování vzdělání, které může narušit rovnost příležitostí a sociální smír.

Společenská výnosnost akumulace lidského kapitálu je hodnotitelná zejména na úrovni vyšších daňových výnosů, které společnost díky kvalifikovanější a lépe placené práci vzdělaných obyvatel získá, a také jako společenský prospěch, který plyne z obecně větší úrovně vzdělanosti obyvatel (tj. zejména pozitivní dopady na nižší míru sociálně patologického chování, vyšší míru společenské a komunitní angažovanosti, politické loajality ad.)¹⁹. Pozitivně se vyšší vzdělanost populace projevuje – jak už bylo zmíněno – také na růstu hrubého domácího produktu země.

Z tabulky č. 1 je zřejmé, že všechny subjekty pohybující se na trhu práce nesou jistý podíl nákladů ale také zisků z investic do rozvoje lidského kapitálu. Jaká je ale empirická podoba těchto vstupů a výstupů a jak charakterizuje míru důrazu na podporu lidského kapitálu? Je možné očekávat změnu chování jednotlivých subjektů v otázkách rozvoje lidského kapitálu v době ekonomické recese? A hraje vůbec lidský kapitál v době hospodářského poklesu svoji původní (klasickou ekonomii předpokládanou) roli? Další text se pokusí na tyto otázky hledat odpověď.

1.2 Předpoklady konceptu lidského kapitálu a alternativní vysvětlení jeho významu

Lidský kapitál je významnou ekonomickou veličinou, která je definována v termínech nákladů investovaných do vzdělávání a výcviku a výnosů z těchto investic. Nabízí ekonomický pohled na jednání a rozhodování lidí s ohledem na charakter a kvalitu

Tabulka č. 1: Náklady a výnosy spojené s akumulací lidského kapitálu

		Jednotlivec	Firma	Společnost
Náklady	ekonomické	<ul style="list-style-type: none"> individuální náklady spojené se vzděláváním (učební pomůcky, platby za kurzy, učitele, dojíždění ad.) individuální náklady příležitosti (obětované příjmy) 	<ul style="list-style-type: none"> firemní náklady spojené se vzděláváním zaměstnanců (platby za kurzy, odborníky, režijní náklady ad.) firemní náklady příležitosti (ušlé výnosy z neodvedené práce vzdělaných zaměstnanců) 	<ul style="list-style-type: none"> náklady státu (veřejných politik) na zajištění chodu systému veřejného vzdělávání a výcviku společenské náklady příležitosti (ušlé daňové příjmy veřejných rozpočtů)
	sociální	<ul style="list-style-type: none"> nižší sociální status v důsledku nižší ekonomické soběstačnosti 	<ul style="list-style-type: none"> míra sociální solidarity nevzdělaných se vzdělanými 	<ul style="list-style-type: none"> míra sociální tolerance k veřejným investicím do vzdělávání (souvisí s principem sociální spravedlnosti a rovných příležitostí)
Výnosy	ekonomické	<ul style="list-style-type: none"> vyšší příjem jednotlivce nižší riziko nezaměstnanosti nižší riziko marginalizace na trhu práce (vnější numerické flexibility) 	<ul style="list-style-type: none"> vyšší produktivita práce zaměstnanců větší konkurenceschopnost firmy vyšší zisky plynoucí z lépe odvedené kvalifikované práce nižší riziko fluktuace zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> vyšší daňová výtěžnost v důsledku zdanění kvalifikovanější a lépe placené práce (včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění) pozitivní dopad na růst HDP nižší riziko dlouhodobé a masové nezaměstnanosti
	sociální	<ul style="list-style-type: none"> spokojenost v zaměstnání (kvalita zaměstnání) osobní spokojenost (kvalita života) společenská prestiž 	<ul style="list-style-type: none"> vyšší loajalita zaměstnanců k firmě v důsledku větší spokojenosti v zaměstnání lepší image firmy a významnější pozice firmy (jako té, která investuje do rozvoje zaměstnanců) 	<ul style="list-style-type: none"> menší pravděpodobnost sociálně rizikového chování (kriminalita) větší komunitní, společenská angažovanost politická angažovanost dopady na další oblasti života společnosti (zdraví, rodinné chování, bytové podmínky ad.)

Pramen: autorka

jejich znalostí a dovedností. Teorie lidského kapitálu, která se řadí mezi klasické ekonomické teorie, totiž předpokládá (Solga, Diebold, 2001):

- přirozenou tendenci ekonomiky k efektivní rovnováze (efficient economic equilibrium) – pokud existuje dokonale tržní prostředí (dle Smithe tzv. volná ruka trhu), ekonomika má v dlouhodobém horizontu tendenci spět k rovnováze mezi poptávkou a nabídkou;
- a dokonale soutěživý trh neboli tzv. otevřené zaměstnanecké vztahy (open employment relationships) – tyto vztahy jsou dány „otevřeným“ prostředím na pracovním trhu, kdy zaměstnavatelé mohou bez omezení propustit stávající zaměstnance a na jejich místa přijmout produktivnější pracovníky („produktivnější“ v tomto smyslu znamená „vzdělanější“); předpokladem pro fungování takto otevřených vztahů je dokonalá informovanost všech akterů pracovního trhu.

Realita ukazuje, že na současných pracovních trzích není možné dosáhnout naprosté tržní rovnováhy a tzv. otevřených zaměstnaneckých vztahů. Pracovní trhy totiž podléhají procesům segmentace, které ve své podstatě omezují tržní principy fungování. Na jedné straně dochází k vytváření plně konkurenčního prostředí na nejistých a nepopolárních sekundárních pracovních trzích, na druhé straně se formují interní, stabilní, prestižní a „neproniknutelné“ primární pracovní trhy. Na duálních (či multi-

dimenzionálních) trzích práce fungují tzv. uzavřené zaměstnanecké vztahy (closed employment relationships) (Solga, Diebold, 2001), které jsou charakteristické tím, že zaměstnavatelé nemohou jednoduše uvolnit pracovní místa v okamžiku, kdy jsou k dispozici produktivnější pracovníci. Pracovní trhy v tomto smyslu jsou spíše arénami pro přiřazování pracovníků k určitým pracovním místům (matching), přičemž počet pracovních míst, o která mohou jednotlivci soutěžit, je omezený. V takovém prostředí již vzdělání pracovníků nemá pouze faktickou podobu odborných znalostí, jak to předpokládá teorie lidského kapitálu, ale stává se nástrojem procesu selekce, při němž si zaměstnavatelé vybírají mezi různě vzdělanými jedinci s ohledem na jejich produktivní kvalitu (teorie filtru¹⁴) (Soukup, 2001).

Současné úvahy odborníků se tak obrací směrem k pochopení významu, jaký vzdělání a lidský kapitál implikuje v podmínkách současného globalizovaného pracovního trhu. V těchto úvahách hrají ústřední roli strategie zaměstnavatelů, kteří rozhodují o přiřazení volných pracovních míst nabízejícím se nositelům lidského kapitálu. Vzhledem k tomu, že rozhodování zaměstnavatelů je racionální a často podléhá ekonomickým motivům, objevují se teorie, které přisuzují formálnímu osvědčení o absolvování vzdělání výraznou moc při distribuci uchažečů na volná pracovní místa jako prostředku ekonomicky nenáročného ověření

schopností uchazečů a jejich „utřídění“. Signalizační teorie (signalling theory) např. předpokládá, že každý zaměstnavatel má zájem získat ze všech osob, které se nabízejí, co nejproduktivnější pracovníky s co nejnižšími náklady. Zaměstnavatel tak využívá pozorovatelných charakteristik uchazečů jako znamení signalizujících jejich produktivitu (Solga, Diewald, 2001). Diplomy a osvědčení o absolvování vzdělávacích a výcvikových aktivit zastupují nepozorovatelnou kapacitu jednotlivce a jeho výcvikový potenciál, což v důsledku znamená, že zaměstnavatel nemusí investovat do specifických metod ověřování kvality uchazečů. Vzdělání podle této teorie ani tak nezvyšuje produktivitu pracovníka (případně není tato jeho úloha prvořadá), ale informuje o velikosti a kvalitě lidského kapitálu.

Signalizační funkce vzdělání využívá následně i model soutěže o pracovní místa (job competition model) a doplňuje ji myšlenkou, podle níž zaměstnavatelé řadí jednotlivé uchazeče o zaměstnání s ohledem na to, jak vysoké jsou očekávané náklady na jejich pracovní zaučení a výcvik. „Frontu uchazečů“ pak zaměstnavatelé porovnávají s „frontou volných pracovních míst“. V této proceduře seřazování indikuje diplom (kvalifikace) svému držiteli kompetitivní výhodu. Velikost takové výhody (celkový přínos) je odvislá od toho, kolik dalších uchazečů s podobným vzděláním se na pracovním trhu pohybuje. Je-li tedy vyšší vzdělání v populaci šířeji zastoupeno, nezaručuje již svému nositeli výhodnější uplatnění. „Rozšíření počtu diplomů znamená samo o sobě pokles počtu signálů z jednotlivých diplomů“ (Hirsch, 1976, In: Soukup, 2001: 97). Dochází k tzv. kvalifikační inflaci (qualification inflation – Green et al., 1998 nebo credential inflation – Sparkes, 1999) – zaměstnavatelé reagují na vzrůstající nabídku kvalifikované pracovní síly (kvalifikované ve smyslu certifikované) rostoucími požadavky na uchazeče o zaměstnání. Dosažené vzdělání je znehodnocováno, soutěž o pracovní místa se přesunuje k vyšší úrovni dosaženého vzdělání a diference mezi více a méně kvalifikovanými pracovníky se upevňují. Vyžadované vzdělání je určováno spíše soutěží (job competition) než skutečnými aktuálními požadavky na odborné znalosti a dovednosti pro konkrétní pracovní místo.

Teorie titulování (theory of credentialism) přesahuje čistě řadící funkci vzdělávacích certifikátů a zamýšlí se nad tím, proč jsou tyto diplomy využívány a jak jsou konstruovány v meritokratických společnostech (Collins, 1979). Podle tohoto konceptu slouží vzdělávací certifikáty k tzv. monopolizaci pracovních příležitostí, tj. k omezení přístupu některých osob k určitým pracovním místům (Solga, Diewald, 2001). Bez ohledu na to, zda vzdělávací certifikáty správně signalizují mezní produktivitu pracovní síly, víra v to, že ji signalizují, a využití těchto certifikátů pro výběr vhodných pracovníků vylučují jisté osoby z participace na pracovním trhu nebo jejich participaci omezují (Hage, Garnier, Fuller, 1988). To opětovně posiluje argument modelu soutě-

žení o pracovní místa, který tvrdí, že požadavky zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti nemusí nutně odrážet odbornou či technickou náročnost daného pracovního místa, nýbrž že jsou sociální konstrukcí a že jsou definovány distribucí vzdělání mezi nabídkou pracovní síly. Přiřazování pracovníků k pracovním místům (occupational matching) proto není pouze funkčním procesem výběru, ale také procesem sociální stratifikace, který pomáhá udržovat či měnit třídní strukturu společnosti (Solga, Konietzka, 1999, In: Solga, Diewald, 2001).

Ekonomický a sociální vývoj vyspělých evropských ekonomik navíc ukazuje, že dosažení základních ideových východisek pro naplnění konceptu lidského kapitálu v jeho čistě ekonomické rovině je pro současné ekonomiky a pracovní trhy velmi obtížné, resp. neodpovídá současné podobě sociálně-ekonomických podmínek většiny zemí (tzv. welfare state). Za těchto okolností má koncept lidského kapitálu ve své ryzí podobě omezenou platnost. Přesto, že není pochyb o značném přínosu teorie lidského kapitálu k vysvětlení procesu ekonomického růstu a k pochopení systému příjmové distribuce, shoduje se řada autorů na konkrétních nedostacích a slabých místech v této teorii (Mallet, 1998; Eliasson, 1999; Piachaud, 2002 ad.).

Koncept lidského kapitálu podle nich v prvé řadě předjímá vysoce individualistický přístup a nezvažuje širší sociální vlivy (chudobu či vliv referenčních skupin) na schopnost jednotlivců dosáhnout určité úrovně vzdělání. Tuto námitku v 90. letech akceptoval i samotný tvůrce konceptu lidského kapitálu, G. Becker, když přišel s tvrzením, že úroveň lidského kapitálu je do značné míry závislá také na charakteru kapitálu osobního a sociálního (Becker, 1997). Osobní kapitál představuje na jedné straně dřívější zkušenosti a preference jednotlivce (tzv. zvykový kapitál, habitual capital) a na straně druhé schopnosti představit si na základě dosud nabytých zkušeností a úrovně spotřeby míru a význam investic do rozvoje svých dovedností a znalostí (tzv. imaginací kapitál, imagination capital). Osobní kapitál tak významnou měrou ovlivňuje motivaci jednotlivců k tvorbě a akumulaci lidského kapitálu a do určité míry vyjadřuje jejich osobnostní kapacity a připravenost. Sociální kapitál je pak podle Beckera (1997) právě tou složkou lidského potenciálu, která může značně ovlivnit užitek vyplývající z rozvoje lidského kapitálu. Sociální kapitál v jeho pohledu zahrnuje takové vlastnosti a charakteristiky jedince, které jsou ovlivněny sociálním prostředím, v němž jedinec žije (tzv. referenční skupinou). Velikost sociálního kapitálu jednotlivce pak není závislá primárně na chování daného jedince, ale vyplývá z převažujících preferencí referenční skupiny (tedy není příliš v silách jednotlivce velikost svého sociálního kapitálu ovlivnit).

Komplexněji byl lidský kapitál rozpracován především sociologicky uvažujícími autory v rámci konceptu sociálního kapitálu a konceptu důvěry (jde zejména o Pierra

Bourdieu a jeho teorii jednání/kapitálů, Jamese Colemana a teorii racionální volby a Roberta Putnama a teorii sociálních sítí). Jejich pohled na sociální kapitál se liší tím, zda kladou důraz na individuální (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988) nebo kolektivní význam sociálního kapitálu (Putnam, 1993, 1995, 2000). Zatímco v prvním pojetí je možné vnímat sociální kapitál zjednodušeně jako aspekt sociální struktury a výstavu aktérů nacházejících se v této struktuře (v sociálních sítích), v druhém jde o vlastnost sociální organizace, jako je důvěra, normy a sítě, které usnadňují koordinované jednání a přispívají tak k výkonnosti celé společnosti. Zatímco individuální sociální kapitál, ke kterému inklinujeme svým ekonomizujícím diskursem lidského kapitálu v tomto příspěvku, slouží k usnadnění jednání aktéra v jejím rámci, v druhém případě je možné kolektivní sociální kapitál využít pro zkoumání sociální koheze celé společnosti (srv. např. Šafr, Bayer a Sedláčková, 2008; Sedláčková a Šafr, 2005)¹⁵.

Podle Bourdieu (1986, 1998) je sociální kapitál jednotlivců konkrétně tvořen uhrnem aktuálních nebo potenciálních zdrojů, které vlastní jedinec v rámci děletrvajících sítí více či méně institucionalizovaných vztahů a vzájemných známostí. Každý jedinec přitom vlastní několik různých typů kapitálu, které jsou od sebe neoddělitelné a jejich vzájemný poměr a celkový objem determinuje sociální postavení jednotlivce. Každé sociální pozici odpovídá určitý habitus (tedy dispozice volit mezi různými činnostmi a statky), který dále strukturuje pohled na svět a jednání jedinců. Ti tak nejsou ve svém chování ovlivněni pouze potřebou dosáhnout co největšího ekonomického užtku, ale také touhou zaujmout co nejlepší pozici na poli sociálního prostoru, ve kterém se jedná. Podle Bourdieu (1998) je dále nutné kalkulovat také s existencí ekonomického (fyzického či finančního) a kulturního kapitálu, které úroveň sociálního kapitálu značně ovlivňují. Kulturní kapitál představuje hodnoty, znalosti a dovednosti, které si člověk osvojuje během socializace, a ve své institucionalizované podobě (tzv. institucionalizovaný kapitál) reprezentuje navenek také míru této socializace (doklady o vzdělání a vědecké tituly). Vysoce racionální jednání jednotlivců tak, jak je předpokládá ekonomická teorie lidského kapitálu, je tedy žádoucí, je však do značné míry ovlivněno společenskými systémy, které mají tendence některé (zejména kulturní) nerovnosti ve společnosti spíše reprodukovat než tlumit (lidé mají sice možnosti volby, ty jsou ale společností značně strukturovány a omezovány).

Teorii lidského kapitálu bývá také často vytýkáno, že zdůrazňuje hlavně proces formálního vzdělávání v průběhu dětství a dospívání (získání prvotního lidského kapitálu) a přehlíží vliv jednak rodiny a předškolních aktivit, které se – jak ukázala řada výzkumů (srv. např. Sparkes, 1999) – jeví v současné perspektivě jako klíčové k získání základny, na níž lze pomoci vzdělávacího systému a programů pracovního výcviku stavět, a jednak rodiny a vzděláva-

cích aktivit následujících po absolvování prvotního formálního vzdělání (tedy v průběhu dalšího profesního života jednotlivců). To je z velké části způsobeno obtížností měřitelností vstupů a výstupů na úrovni jiného než formálního vzdělávání. Obecně totiž platí, že individuální náklady a výnosy plynoucí z akumulace lidského kapitálu jsou snáze kvantifikovatelné než celospolečenské náklady a výnosy, a také, že náklady a výnosy putující formální cestou do systému běžného vzdělávání (tedy na konkrétní časový úsek vzdělávání) jsou lépe uchopitelné než náklady a výnosy realizované v rámci neformálního a informálního vzdělávání (tedy v procesu celoživotního učení).

Podle některých odborníků pak koncept lidského kapitálu inklinuje i k tzv. cirkularitě argumentů (resp. tautologii argumentací) – samotný autor teorie lidského kapitálu ve svých pozdějších pracích připustil, že dosažené vzdělání a následný výdělek jsou ovlivněny nejen investicemi do vzdělávání a programů pracovního výcviku, ale také tzv. ekonomickým talentem jednotlivců. „Pokud tedy dvě osoby investovaly do svého lidského kapitálu stejné množství prostředků, ten, který má větší příjmy, pravděpodobně prokázal větší ekonomický talent“ (Becker, 1993, In: Piachaud, 2002: 4). Teorie lidského kapitálu lze tak prostřednictvím argumentu, že větší výdělek indikují větší počáteční ekonomický talent jednotlivce, chápat jako sebenaplňující se teorii (Piachaud, 2002), neboť pokud připustíme stejné vstupy ve smyslu dosaženého vzdělání, pak jakékoliv rozdíly v příjmech mohou být opět vysvětleny pouze prostřednictvím rozdílu v individuálních schopnostech jedince (bez ohledu na širší sociální vazby).

1.3 Formy lidského kapitálu a způsoby jeho akumulace v současných ekonomikách

Lidský kapitál je široký koncept zahrnující různé typy investic do pracovní síly. Promítá se do znalostí a dovedností (knowledge and skills) jednotlivých osob, které jej mohou akumulovat prostřednictvím vzdělávání, výcviku a pracovních zkušeností. Becker (1964, 1993) rozlišil dvě podoby lidského kapitálu: obecný, který lze pronajmout jakémukoliv zaměstnavateli, jenž nabídne srovnatelné pracovní podmínky a mzdové ohodnocení, a specifický, který je ve svém charakteru zcela jedinečný a tudíž využitelný pouze v podmínkách konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Podobně Stanek et al. (2006) člení lidský kapitál na 1) základní, tj. ten, který je dán elementárními schopnostmi jednotlivce a jeho produkčními možnostmi, a 2) rozšířený, tedy ten, který umožňuje člověku akumulovat a využívat kapitál základní (patří sem např. i úroveň v současné době často zmiňovaných soft skills, mezi něž řadíme např. schopnost tvůrčí práce, inovační invenci, komunikační dovednosti, týmové schopnosti ad.).

De la Fuente a Ciccone (2002, 2003) podobně jako Filipová (2008) odlišují pro potřeby empirického zkoumání tři základní komponenty lidského kapitálu:

- (a) obecné dovednosti (general skills), které vyjadřují dílčí aspekt celkové kapacity jednotlivce týkající se procesu zpracování informací. Ten zahrnuje schopnost získávat a třídit informace z různých zdrojů, pracovat s nimi a kombinovat je s relevantními znalostmi. V užším pojetí jde o základní jazykovou a tzv. kvantitativní/matematickou gramotnost; v širším významu zahrnují i schopnost zpracovat informace a užít je při řešení praktických problémů a v dalším procesu vlastního učení;
- (b) specifické dovednosti (specific skills), které se vztahují ke schopnosti jednotlivců užívat určitých pracovních postupů a výrobních procesů (např. schopnost pracovat s PC programy různých úrovní a náročností);
- (c) technické a odborné vědomosti a znalosti (technical and scientific knowledge), jež vyjadřují schopnost ovládnout určitý soubor specifických vědomostí a analytických technik, které jsou relevantní pro produkci nebo pro zvládnutí současných výrobních technologií (vědomosti v oblasti fyziky, architektury ad.).

Standing (1999) upozorňuje, že v prostředí dynamických pracovních trhů mohou být znalosti a dovednosti jednotlivých účastníků chápány trojím způsobem. Za nejběžnější považuje vymezení dovedností jako parametru zručnosti/odbornosti (skills as technique). Tomuto vymezení odpovídá předchozí kategorizace obecných a specifických dovedností, které jedinci získávají prostřednictvím vzdělávání, výcviku a míst pro pracovní zkušenost.

Tyto dovednosti reflektují objektivní charakteristiky nabízených pracovních míst a bývají definovány ve dvou směrech: (a) úroveň dovedností (skill level) požadovaná pro určité pracovní místo – jde o rozsah a složitost úkolů, které s sebou konkrétní pracovní místo přináší, přičemž důraz je kladen předně na zmíněnou složitost práce, (b) zaměření/specializace (skill specialisation) konkrétního pracovního místa – typ znalostí, které jsou na dané pracovní místo vyžadovány, používané pracovní postupy, materiální vybavení, povaha vyráběného zboží či produkovaných služeb ad.¹⁶

Toto pojetí dovedností má svá úskalí. Na jedné straně zaměstnavatelé mohou pro pracovní místo požadovat určitou úroveň vzdělání nebo konkrétní osvědčení o absolvování pracovního výcviku, přičemž může jít pouze o jakési levné kritérium výběru pracovníků, případně o indikátor způsobu chování konkrétních uchazečů spíše než o objektivní požadavky na dané pracovní místo. Na druhé straně může být naopak některé pracovní místo klasifikováno jako pozice vyžadující relativně vysoké znalosti a dovednosti (skilled job), a to pouze z toho důvodu, že osoba, která ho zastává/zastávala, disponuje/disponovala určitou úrovní vzdělání, a ne proto, že toto pracovní místo skutečně vyžaduje řešení složitých úkolů. Mnohé klasifikace pracovních míst (resp. klasifikace ekonomických činností) tak narážejí na problém dichotomie pracovních

požadavků: jednak (formálně) definují úroveň dovedností v termínech složitosti úkolů a na druhé straně využívají (neformální) „operační definici“ ve smyslu formálního vzdělání. Je více než pravděpodobné, že aplikování tohoto přístupu ze strany zaměstnavatelů povede v dlouhodobém horizontu ve znalostních ekonomikách k subjektivnímu zániku unskilled (low-skilled) jobs, který bude doprovázen skutečným úbytkem těchto pracovních míst (Standing, 1999).

Znalosti a dovednosti mohou být také vnímány jako autonomie/prostor pro pracovní samostatnost. V tomto smyslu jde o doplnění předchozího konceptu o složku moci (politické a sociální), samostatnosti a důvěry ve schopnosti pracovníka. Znalosti a dovednosti požadované pro určité pracovní místo jsou definovány prostřednictvím kompetencí jednotlivců rozhodovat, přičemž je podstatné, zda je toto rozhodování pro pracovníka složité a příležitostné či běžné a rutinní.

Znalosti a dovednosti pracovníků mají podle mnoha autorů i významnou sociálně stratifikační dimenzi. Jde o pojetí znalosti a dovednosti jako jistého sociálního statusu, který předpokládá, že hodnocení pracovníků jako dostatečně kvalifikovaných pro dané pracovní místo je odvislé od toho, „zda je přístup k určitým zaměstnáním omezen nebo ne, a nikoliv podle povahy samotného zaměstnání“ (Turner, 1962, In: Standing, 1999: 26). Podle této teorie mohou mzdy některých zaměstnanců oproti jiným narůstat, aniž by nutně odrážely skutečné rozdíly v nákladech na výcvik pracovní síly nebo relativní nedostatek pracovní nabídky.

Existují tři varianty tohoto přístupu ke znalostem a dovednostem jakožto indikaci sociálního statusu nositele: (a) zastánci první varianty jsou přesvědčeni, že řada pracovních míst je hodnocena jako „kvalifikovaná“ bez ohledu na jejich odbornou náplň – zvyky a bariéry v přístupu k těmto pracovním místům pak umožňují zachovat nepřírozenou hierarchii nositelů různých dovedností; (b) další teorie je postavena na tezi, že pracovní místa, která přinášejí nositeli vysoký sociální status, jsou pro manažerské účely klasifikována jako „kvalifikovaná“ a jsou alokována pouze mezi privilegované skupiny uchazečů; (c) třetí přístup respektuje určitou úroveň objektivně daných znalostí vyžadovaných pro pracovní místo (souhlasí s konotací znalostí a dovedností jako zručnost, odbornost), ale zároveň upozorňuje na skutečnost, že řada těchto vyžadovaných znalostí a dovedností je zastaralých, matoucích a zbytečných.

Lidský kapitál může být formován a akumulován různými způsoby (individuální či skupinové metody), v různých systémech (v systému běžného vzdělávání, v aktivitách politiky pracovního trhu, v oblasti rozvoje kulturních a sociálních dovedností a znalostí) a v různých fázích života člověka (počáteční formální vzdělávání, další profesní vzdělávání, samostudium, celoživotní učení) (viz graf č. 1). Blundell, Dearden,

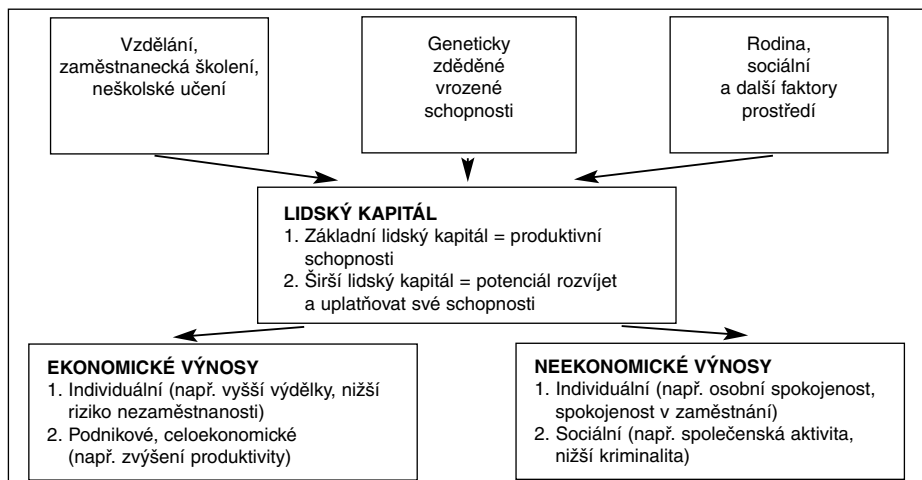
Meghir a Sianesi (1999) hovoří o třech prvcích lidského kapitálu s ohledem na formu jeho osvojení. Jde o 1) prvotní znalosti a dovednosti, které má člověk vrozené nebo je získá v průběhu vývoje a socializace, 2) další znalosti, dovednosti a kvalifikaci, kterou člověk nabývá v rámci formálního vzdělávání a 3) specifické znalosti a kompetence vyplývající ze zkušeností na pracovním místě a akumulované po dobu pracovního výcviku.

Rozvoj a investice s ním spojené v oblasti formálního (tedy běžného několikastupňového školního) vzdělávání patří k méně rizikovým v pohledu většiny aktérů pracovního trhu ve srovnání s investicemi do vzdělávání spíše neformálního a informálního charakteru. Právě neformální vzdělávání je ale v paradigmatu současné znalostní společnosti založeném na potřebě celoživotního učení stále více akcentováno. Jde přitom o proces získávání znalostí a dovedností v průběhu dalšího profesního života jednotlivce, které významně ovlivňuje jeho postavení na trhu práce. Grubb a Ryan (1999) rozlišují čtyři možné formy získávání lidského kapitálu se zdůrazněním právě možnosti jeho rozvoje v souvislosti s pracovní kariérou. Jde o 1) vzdělávání před vstupem na pracovní trh (pre-employment vocational education and training), tedy o tradiční programy školního vzdělávání administrativně většinou ministerstva školství (v případě tzv. duálních systémů i ministerstva práce, viz Německo), 2) doplňkové vzdělávání a výcviky (upgrade training) – dodatečné vzdělávání pro zaměstnance v okamžiku, kdy se mění obsah jejich pracovního výkonu, technologie nebo organizace práce, 3) rekvalifikace (retraining), které jsou určeny zejména nezaměstnaným s dřívější pracovní zkušeností, kterým nabízí rozšíření kompetencí pro efektivnější hledání a získání zaměstnání, a 4) specifické vzdělávací a výcvikové programy (remedial vocational education and training) zaměřené na osoby zjevně marginalizované nebo vyloučené z TP (dlouhodobě nezaměstnaní, podzaměstnaní lapaní v pasti nezaměstnanosti či chudoby, příjemci sociálních dávek), kteří mají malé nebo žádné zkušenosti na TP, často nízkou kvalifikaci, v mnoha případech jsou jejich handicap mnohčetné.

2. Lidský kapitál, capabilities a zaměstnatelnost v ekonomické a sociální praxi

Lidský kapitál představuje ekonomickou veličinu, jejímž prostřednictvím je možné nahlížet na dovednosti a znalosti každého člověka a na jeho schopnost uplatnit tyto dovednosti a znalosti na trhu práce a potažmo v sociálních systémech, v nichž participuje. Současné vnímání lidského kapitálu překračuje tedy mnohdy hranici pouhé ekonomické kategorie. Lidský kapitál zůstává významným předpokladem uplatnění na pracovním trhu, je však nahlížen širší optikou, např. konceptu capabilities (v teorii) či

Graf č. 1: Lidský kapitál, jeho zdroje, formy a výnosy v širším pojetí OECD



Pramen: Analýza OECD, 2002, s. 120

zaměstnatelnosti (v praktickém jazyce programové i realizační roviny politik pracovního trhu a strategií zaměstnanců i zaměstnavatelů). Oba koncepty využívají znalosti teorie lidského kapitálu, rozšiřují však její záběr. Do prostého vzájemného vztahu dvou ekonomických veličin (vzdělání jednotlivce a růst příjmu na individuální úrovni nebo vzdělání populace a růst hrubého domácího produktu) tak vstupují další, především sociální proměnné. Mohou se týkat jak možnosti efektivního rozhodování jednotlivce (capabilities), tak širšího sociálního a ekonomického prostředí, v němž toto rozhodování probíhá (zaměstnatelnost).

Senův koncept tzv. capabilities, tedy jakýchsi schopností či dovedností (1992), je do určité míry kompatibilní s teorií lidského kapitálu, zahrnuje však i hledisko možných voleb, které mají lidé k dispozici. Podle Sena (1992) tyto capabilities závisí na zdrojích (resources) člověka (lidský kapitál) a na jeho možnostech volby (options), které jsou determinované prostředím, v němž žije. Capabilities vyjadřují efektivní svobodu jednotlivce, tj. skutečnou a efektivní možnost volby (která je protikladem k formální svobodě v Marxově smyslu) (Bonvin, Vielle, 2002). Capabilities umožňují jednotlivci volit pro něj nejvhodnější alternativu životního směřování, jsou dispozicí ke konkrétním úkonům, které člověk činí, a k jeho žití. V tomto smyslu musí být podle Sena (1992) capabilities jednoznačně odlišeny od 1) primárních statků či jiných primárních zdrojů (například nekvalifikovaní nebo zdravotně handicapovaní lidé mohou mít k dispozici stejné množství primárních statků ve srovnatelné kvalitě jako lidé kvalifikovaní či zdraví, což ovšem neznamená, že budou mít stejnou svobodu volby, resp. úroveň capabilities) a 2) od finálních výstupů neboli v Senově terminologii functionings (stejně capabilities nemusí nutně vyústit v identické functionings).

Stejně primární statky nebo zdroje ještě nezaručují shodné výstupy v podobě kvality života člověka, protože nepostačují k potlačení „osobnostní heterogenity, rozdílů v prostředí, variací v sociálním klimatu, diferencí ve sledovaných vztazích a jejich

distribucí v rodině“ (Sen, 1999: 70-71). Všechny těchto pět dimenzí tedy musí být bráno v úvahu, jestliže zvažujeme, nakolik se primární statky a zdroje transformují v reálnou svobodu volby jednotlivce (Bonvin, Vielle, 2002).

Obecně však můžeme konstatovat, že svoboda a možnost volby má přímou souvislost s lidským kapitálem: čím má jedinec vyšší lidský kapitál (větší osobní zdroje), tím větší má capabilities a tím více alternativ k různým životním aktivitám (tedy i k otázkám týkajícím se pracovního trhu) se mu nabízí. Ringen (2003) ale upozorňuje, že v moderních politikách pracovního trhu do této přímé úměry mezi zdroji a volbami vstupují tři faktory, které výslednou volbu (svobodu) člověka determinují: dostatečné a kvalitní informace; úroveň práv, která jsou jednotlivcům přiznána, a na ně vázaná existence diskriminačních praktik ze strany některých jednotlivců, skupin nebo institucí. Znamená to, že v některých případech může být postavení člověka na pracovním trhu – byť disponuje určitou mírou lidského kapitálu, která mu současně dává možnost volit svoje profesní a životní směřování – značně nejisté až marginální, a to v důsledku faktorů, které z velké části leží mimo dosah jeho osobních individuálních kompetencí.

S tím souhlasí i Brown, Hesketh a Williams (2003), když hovoří o typických rysech konceptu tzv. zaměstnatelnosti¹⁷. Ta je podle nich determinována více ekonomickým prostředím a prostředím na trhu práce, méně pak schopnostmi a dovednostmi člověka. Tradiční definice zaměstnatelnosti jako způsobilosti jednotlivců začlenit se na trh práce, tedy jako schopnosti získat a udržet si pracovní místo je podle nich typickou formou „obviňování obětí“ (Brown, Hesketh a Williams, 2003). V globalizovaných ekonomických systémech totiž vysoká míra soutěživosti při současné nejistotě existence volných pracovních míst nutně vyvolává soupeření a posléze neúspěch některých nositelů lidského kapitálu¹⁸. Zaměstnatelnost tak nemůže být v současnosti definována pouze v termínech individuálních charakteristik člověka, tedy jeho capabilities.

Zaměstnatelnost podle nich neodráží pouze to, do jaké míry je konkrétní jedinec schopen naplnit obecné i specifické požadavky nabízeného pracovního místa (jaký má lidský kapitál a jak s ním dokáže pracovat), ale také to, jak si v tomto ohledu stojí ve srovnání s ostatními uchazeči o pracovní místo. Koncept zaměstnatelnosti je nyní vnímán jako dvojdímní: 1) zaměstnatelnost má svoji absolutní hodnotu danou znalostmi, dovednostmi a schopnostmi, které jedinec potřebuje k výkonu zaměstnání (je de facto jeho povinností určitou úroveň těchto dovedností a znalostí disponovat), a současně má i 2) relativní hodnotu závislou na zákonech nabídky a poptávky na pracovním trhu (tedy na prostředí konkrétního pracovního trhu včetně postojů zaměstnavatelů a charakteristik disponibilní pracovní síly) (Brown, Hesketh a Williams, 2003). Zaměstnatelnost je tedy redefinována ve snaze zohlednit v jejím konceptu roli dynamických pracovních trhů stejně jako zesilující globální soutěže; zaměstnatelnost představuje relativní šance jednotlivců získat a udržet si různé druhy zaměstnání (tzv. koncept celoživotní zaměstnatelnosti, srv. Forrier, Sels, Hootegeem, Witte a Steene, 2002).

Zaměstnatelnost dnes hraje ústřední roli v jazyce mnoha strategických i koncepčních dokumentů. Je jakýmsi mostem mezi individuálními schopnostmi jednotlivce manifestovanými dosaženou úrovní lidského kapitálu a existujícími pracovními místy. Její rozvoj je proto možné z určité části chápat jako investice do lidského kapitálu podpořené stimuly na trhu práce (zejména v oblasti rovných příležitostí a odbourávání předsudků a diskriminace). Výsledkem by pak měla být osobní spokojenost, společenské blaho a ekonomická prosperita (OECD, 2001). Směrnice Evropské strategie zaměstnanosti zdůrazňují roli znalostí a dovedností (tedy lidského kapitálu a považuje zaměstnatelnost) jako jednu z priorit, jejíž naplnění přispěje k vytvoření evropské konkurenceschopnosti a sociální koheze. Cíle týkající se rozvoje lidského kapitálu všech obyvatel Evropské unie se v současné době promítají i do cílů pracovních programů „Vzdělávání a pracovní příprava do roku 2010“ a „Vzdělávání a pracovní příprava do roku 2020“, které v kontextu Lisabonské strategie představují pevný rámec spolupráce evropských zemí v oblasti vzdělávání a pracovního výcviku. V těchto dokumentech prezentují investice do lidského kapitálu prostřednictvím systémů vzdělávání a odborné přípravy zásadní příspěvek k „vysoké úrovni udržitelného růstu a zaměstnanosti při současné podpoře seberealizace, sociální soudržnosti a aktivního občanství (EC Council conclusion, 2009: 2). Ještě zřetelněji je pak charakter vnímání významu lidského kapitálu patrný v publikacích OECD, které lidský kapitál konceptualizují nejprve jako znalosti a dovednosti, které člověku slouží k naplnění jeho produktivní role ve společnosti (ekonomický kalkul – člověk své schopnosti využívá k produkci zboží, služeb a myšlenek v tržním i netržním prostředí, OECD, 1996)

a teprve později jako schopnosti, které přispívají k osobnímu uspokojení a sociální a ekonomické prosperitě (a které jsou tedy vedeny i sociálními úvahami, OECD, 2001).

Je zřejmé, že význam lidského kapitálu, dnes posunutý k jeho nezastupitelné roli při utváření zaměstnatelnosti, přesahuje jeho původní ekonomickou determinaci. Podle Veselého bylo řadou empirických studií prokázáno, že „lidský kapitál nemusí mít produktivní funkci jen bezprostředně na trhu práce, ale že se investice do něj mohou projevit i v dalších oblastech, jako je rodinný či občanský život“ (Veselý, 2006: 13) a že tedy musí být nadále chápán nejen jako znalosti a dovednosti člověka nabyté v procesu vzdělávání a přímo se odrážející v jeho individuálních příjmech, ale také jako jeho osobní vlastnosti a motivace ke konkrétnímu jednání reflektující a respektující sociální prostředí, v němž žije.

Závěr

V tomto příspěvku jsme ukázali, že koncept lidského kapitálu prošel dlouhodobým vývojem, v němž byla přehodnocena jeho čistě ekonomická úloha: jeho význam byl posunut i do úrovně sociálních užitků, které přiměřená úroveň lidského kapitálu přináší jeho nositelům stejně jako dalším účastníkům pracovního trhu (zaměstnavatelé) a společenského života. Širší pojetí lidského kapitálu nabídlo na jedné straně možnost uchopit tento koncept více kvalitativně, na straně druhé ale přineslo řadu otázek zejména sociálně orientovaných vědců k naplnění jeho současného významu a k jeho měřitelnosti. Zdá se, že současně společnosti, založené nejen na ekonomických vztazích, umožňují posun v chápání role vzdělání (resp. vzdělávacího certifikátu jako transparentní prezentace jisté úrovně lidského kapitálu) při utváření nabídky a poptávky na pracovním trhu. Tento modifikovaný význam lidského kapitálu vyplývá především z podstaty současných pracovních trhů, na nichž není možné dosáhnout naprosté tržní rovnováhy a tzv. otevřených zaměstnaneckých vztahů. Neexistuje dokonalá informovanost všech subjektů. Pracovní trhy jsou segmentované a uzavřené z hlediska pracovních vztahů. V takovém prostředí již vzdělání nemá pouze charakter určitého objemu znalostí a dovedností, jak to předpokládá teorie lidského kapitálu, ale stává se nástrojem procesu selekce, při němž si zaměstnavatelé vybírají mezi různě vzdělanými jedinci s ohledem na jejich produktivní kvalitu (teorie filtru) (Soukup, 2001). Potřeba zaměstnavatele otestovat schopnosti, dovednosti a znalosti potenciálních zaměstnanců tak může být saturována prostřednictvím užití dosažené úrovně vzdělání jako třídícího kritéria, jež s prakticky nulovými náklady může přispět k efektivnímu rozhodnutí o přijetí nebo nepřijetí kandidáta na pracovní místo.

Je pravděpodobné, že ekonomická recese hospodářsky efektivní přístup zaměstnavatelů ještě více posílí. S ohledem na fakt, že náklady na pracovní sílu patří k nejvíce sle-

dovaným a diskutovaným, lze předpokládat, že většina zaměstnavatelů bude i v době, kdy stále větší podíl populace disponuje vysokoškolským vzděláním, využívat dosažené úrovně formálního vzdělání jako nenákladné indikace úrovně schopností a dovedností uchazečů. Tento postup bude preferován i přesto, že si zaměstnavatelé stále více uvědomují, že získané diplomy a certifikáty ze vzdělávání nemusejí příliš vypovídat o výkonu či produktivitě svých nositelů. Patrně ale tato explicitní manifestace vzdělání slouží zaměstnavateli jako doklad o tom, že lidé s osvědčením jsou schopni vyvinout trvalejší úsilí při výkonu zaměstnání a jsou dostatečně disciplinovaní při plnění pracovních úkolů (Wolf, 2002, In: Tvrdý, 2006), což je pro zaměstnavatele v období ekonomického útlumu rozhodující.

Dá se však předpokládat, že ve stejném okamžiku nejen že vzroste význam dosaženého vzdělání jako třídícího kritéria pro přiřazování uchazečů k volným pracovním místům, ale současně dojde (a indikace jsou již patrné nyní) k výraznější distribuci těchto vzdělanějších uchazečů do pracovních pozic, které neodpovídají úrovni jejich kvalifikace. Lidé s vyšším vzděláním budou stále častěji nedobrovolně zastávat pracovní místa určená pracovníkům s nižší úrovní kvalifikace (projeví se tzv. převzdělanost vyplývající ze zmíněné kvalifikační inflace), a to především v méně rozvinutých zemích a regionech, kde je nízká poptávka po kvalifikované pracovní síle. Méně vzdělaná populace pak bude vytlačována do marginalizovaných pracovních pozic vyžadujících zejména v době ekonomické recese vyšší míru větší numerické flexibility a bude vytvářet skupinu tzv. podzaměstnaných, tedy těch, kteří nedobrovolně participují na nejistých, zkrácených či časově omezených pracovních úvazcích.

Jak konkrétně se tedy promítnou ekonomické obtíže vyvolané hospodářskou recesí do úrovně a využívání lidského kapitálu? A jak mohou jednotlivci, firmy a stát (společnost) přispívat k překonání krize prostřednictvím podpory rozvoje lidského kapitálu? Na tyto otázky se pokusíme odpovědět v navazujícím příspěvku „Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese“. V něm předpokládáme, že ekonomická recese vyvolává nejčtenější diskuse především v oblasti nákladů a výnosů jakéhokoliv opatření či strategie (ať už individuální, firemní či vládní). Proto i v našem textu nahlížíme lidský kapitál optikou efektivnosti investic a následných užitků vyplývajících z jeho akumulace a využití.

1 Tato studie vznikla s podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – výzkumný záměr „Reprodukce a integrace společnosti“ (MSM0021622408).

2 Jak uvádí Závěrečná zpráva Národní ekonomické rady vlády (NERV, 2009), nejen americké, ale také řada evropských bank investovala značné prostředky do problematických finančních instrumentů, které výrazně snížily jejich likviditu. A tak zatímco potřebná dodatečná kapitalizace bank USA je v současné době odhadována na 275–500 miliard USD, v případě evropských

- bank (kromě Velké Británie) tento odhad činí 475–950 miliard USD (NERV, 2009: 6).
- 3 ILO předpokládá, že by se světová ekonomika měla v letošním roce vrátit ke zhruba 3% hospodářskému růstu (ILO, 2010), tyto výsledky jako reálný vývoj je však třeba zvažovat velmi opatrně.
 - 4 Např. v Japonsku, Spojených státech a Velké Británii přišlo v prvních třech měsících po odstartování ekonomické recese o práci více než 1,1 milionů osob (ILO, 2010). V současné době dosáhla průměrná míra nezaměstnanosti v evropských zemích 9,6% veškeré ekonomicky aktivní populace, nejhůře jsou postiženy pobaltské republiky a také Španělsko, v nichž se nezaměstnanost pohybuje na úrovni 20%, nejlépe jsou na tom tradičně severské země a také Nizozemsko, kde míra nezaměstnanosti vyšplhala k pouhým 5% (zřejmě v důsledku vysoké flexibility nizozemského trhu práce, který je charakteristický značným podílem dobrovolných částečných pracovních úvazků).
 - 5 Odhady ILO předpokládají, že v současné chvíli narostl v důsledku ekonomické deprese počet pracujících chudých osob žijících za méně než 2 dolary denně na více než 100 milionů po celém světě (ILO, 2010).
 - 6 Koncept flexibility zahrnuje v podání různých autorů (Standing, 1999; Sirovátková, 2009; Rosenberg, 2009) řadu dalších dimenzí (např. flexibilitu mobilitou, interní numerickou flexibilitu ad.). Pro potřeby této studie se nám jeví užitečné využít dichotomie vnější numerické flexibility a spíše vnitřní funkční flexibility jako dvou klíčových cílů, k jejichž naplňování mohou ekonomické subjekty stejně jako vlády prostřednictvím svých veřejných politik explicitně či implicitně přispívat.
 - 7 Lidské zdroje tvoří výrobní potenciál firem daný celkovým objemem a strukturou lidského kapitálu jednotlivých pracovníků. Ve firmách existují procesy, které přispívají ke koordinaci a řízení lidských zdrojů, jako např. získávání, vybírání, plánování, odměňování a vzdělávání pracovníků (Human Resource Management). Lidský kapitál tvoří takovou složku lidských zdrojů, kterou lze uchopit pomocí ekonomických veličin. Přestože další lidské a sociální aspekty lidských zdrojů jsou přinejmenším stejně významné jako ekonomický koncept lidského kapitálu, lze jejich hodnotu jen velmi obtížně kvantifikovat a agregovat. Z toho důvodu je lidský kapitál významnou objektivní optikou, jejímž prostřednictvím lze posuzovat úroveň a kvalitu lidských zdrojů (srv. Münich, Švejnar, 2000a).
 - 8 Někteří autoři doporučují užívat výrazu lidský potenciál, který podle nich postihuje i dynamickou stránku kvalifikace, tedy její význam pro nositele nejen v dané době a v konkrétní situaci, ale i do budoucna (srv. Jasaňová, 2002). Jiní autoři při definování obsahu pojmu lidský kapitál poukazují i na kvalitativní posun ve vnímání pracovní síly, který tento pojem odráží (cesta od „personálu“ přes „lidské zdroje“ až „lidskému kapitálu“, neboli cesta od „osoby k osobnosti“) (srv. Jirásek, 2002).
 - 9 Koncept lidského kapitálu dle Beckera (1964, 1993) předpokládá dva základní prvky: kromě znalostí a dovedností je dán také faktorem lidského zdraví. Význam tohoto faktoru je neodiskutovatelný, pro potřeby naší práce se však v dalším textu soustředíme pouze na faktor související se znalostmi a dovednostmi pracovní síly.
 - 10 Münich a Švejnar (2000b: 5) konstatují, že „vzdělávání z pohledu jednotlivce v principu představuje obětování současných výdělků výměnou za vyšší výdělků v budoucnosti“. Výnosy ze vzdělávání se přitom podle nich zvyšují i v případě tzv. profesně-neutrálního růstu (skill-neutral growth).
 - 11 Münich a Švejnar (2000b) upozorňují, že zatímco korelace mezi objemem lidského kapitálu a ekonomickým růstem byla potvrzena již řadou empirických studií, významnější souvislost mezi změnami vzdělanosti dané země a změnami produktivity se zatím prokázat nepodařilo.
 - 12 Zodpovědnost státu za vzdělávání svých občanů bývá tradičně vysvětlována společenským závazkem vůči každému jednotlivci umožnit mu osvojit si určitý stupeň gramotnosti a vzdělanosti a přijmout tak určitý soubor kulturních a etických norem, které jsou nezbytné pro fungování rozvinuté, stabilní a demokratické společnosti (Brožová, 2001).
 - 13 Jde o tzv. pozitivní externalitu vyplývající ze vzdělávání, kdy se užítky ze vzdělávání plynoucí vzdělanému jedinci externalizují i pro jiné subjekty (rodiny, firmy, společnost).
 - 14 Někteří odborníci tuto kritiku konceptu lidského kapitálu označují jako tzv. třídicí hypotézu (screening hypothesis), která – v extrémní podobě – hovoří o nulovém vlivu vzdělání na produktivitu jednotlivce, v měkčí variantě pak o tom, že vzdělání užívají zaměstnavatelé pouze jako jeden z nepřímých znaků schopnosti a vlastnosti uchazeče o zaměstnání (srv. Veselý, 2006).
 - 15 Ani koncept sociálního kapitálu se neobejde bez kritických ohlasů. Piachaud (2002) například upozorňuje, že i v jeho rámci dochází k podobné cirkulaci argumentů, jako je tomu v případě teorie lidského kapitálu, a určitý handicap konceptu spatřuje i v obtížné měřitelnosti prvků, které sociální kapitál vytvářejí (normy, sítě a vztahy) (srv. Sedláčková a Šafr, 2005).
 - 16 Standing (1999) upozorňuje, že v tomto kontextu je možné nahlížet perspektivu kvalifikovaných pracovníků-specialistů, jejichž práce není rutinní a kteří se cítí „vtaženi“ do své práce (mají možnost účastnit se specifických školení a výcviků), a perspektivu specializovaných pracovníků, jimž postačuje střední vzdělání, vykonávají víceméně rutinní předepsanou práci a k jejímu obsáhnutí nepotřebují specifické vzdělávací a výcvikové aktivity. Jde tedy pouze o definování povahy práce, která je určující pro vyhledávání pracovníků s potřebnými dovednostmi – buď je pracovní náplň definována široce (pracovníci-specialisté, kteří mají velký prostor pro vlastní iniciativu a rozhodování), nebo jsou přesně předepsána pravidla jejího výkonu (specializovaní pracovníci, kteří se mohou pohybovat pouze v rámci těchto předem definovaných pravidel).
 - 17 Termín zaměstnatelnost (employability) prošel definičně několika vývojovými stadii. V počátcích svého užívání (první dekády 20. století) vyjadřovalo zaměstnatelnost jednoduchou dichotomii – jedinec buď byl, nebo nebyl schopný nástupu do zaměstnání (dichotomic employability). Později začaly do definování zaměstnatelnosti vstupovat individuální charakteristiky jednotlivců – zaměstnatelnost jako řada vnějších i vnitřních charakteristik člověka (zdravotní stav, talent, pohybová kapacita, schopnost abstraktního myšlení ad.) (sociomedical employability) nebo zaměstnatelnost jako vzdělanost mezi individuálními charakteristikami jedince a požadavky aktérů pracovního trhu (manpower policy employability). Dále se sledovala rychlost, s jakou jsou jednotliví uchazeči schopni nalézt zaměstnání (flow employability). V 70. letech minulého století získala zaměstnatelnost již takřka současný význam – byla definována jako schopnost jednotlivců nebo skupin osob být „úspěšně“ zaměstnanými (tato úspěšnost závisela na pravděpodobnosti jednotlivce nebo skupiny získat nějaké pracovní místo, na pravděpodobné délce trvání tohoto zaměstnání a pravděpodobné výši mzdy) (labour market performance employability). 90. léta přinesla inovaci v dynamickém pojetí pojmu zaměstnatelnost. Zaměstnatelnost tak může být definována: (a) osobní kapacitou jedince iniciovat proces akumulace vlastního lidského a sociálního kapitálu, tj. tzv. marketizace vlastních znalostí a dovedností (initiative employability), (b) relativní kapacitou jedince získat smysluplné zaměstnání, což závisí na interakci mezi jeho osobními (osobnostními) charakteristikami a potřebami trhu práce (interactive employability). Blíže k pojmu zaměstnatelnost Weinert et al., 1998.
 - 18 Brown, Hesketh a Williams (2003: 9) dokumentují tento názor příkladem, v němž třicet chirurgů aspiruje na deset volných pracovních míst v této profesi. Podle tradičně chápáného konceptu zaměstnatelnosti by byla skupina dvaceti chirurgů, jimž se nepodaří pracovní místo získat, považována za méně zaměstnatelné. Je tomu ale tak skutečně ve chvíli, kdy pracovní trh více než deset pracovních místostí pro tuto profesní skupinu nenabízí? Obdobný argument předkládá Brown (2003), když reflektuje výsledky své případové studie, v níž v prvním roce sledování zaměstnavatelé ve vybraném regionu obdrželi zhruba 6000 žádostí o pracovní místo, kterých bylo k dispozici 300, a pravděpodobnost jeho získání tak pro jednotlivce vystoupala na 20:1. O rok později se stejný počet žadatelů o práci ucházel v důsledku strukturálního poklesu pouze o 100 volných pracovních míst a jejich šance na získání zaměstnání tak rapidně poklesly na 60:1. I v tomto případě tedy klesla zaměstnatelnost žadatelů o pracovní místa, ne však v důsledku jejich individuální a pracovní insuficience, ale s ohledem na změněné podmínky na lokálním trhu práce.
 - 19 Cíle vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu definované pro léta 2001–2010 jsou explicitní a částečně méně komplexní než cíle definované pro následující období 2010–2020. Jsou jimi: 1) snížení podílu osob mladších 15 let s nedostačujícími dovednostmi v oblasti čtení na méně než 10%, 2) průměrná míra předčasných odchodů ze vzdělávacího systému ne vyšší než 10%, 3) nejméně 85% podíl osob do věku 22 let, které disponují ukončeným středoškolským vzděláním, 4) dosažení minimální úrovně 15% absolventů techniky a matematiky zaměřeného vysokoškolského vzdělání, současně by měla být podporována genderová rovnost v této oblasti a 5) minimálně 12,5% podíl pracujících dospělých participujících na celoživotním vzdělávání (EC, 2010).
 - 20 Cíle vzdělávání a odborného rozvoje pro roky 2010–2020 se jeví jako značně ambiciózní: 1) přinejmenším 95% dětí ve věku mezi 4 roky a věkem potřebným pro nástup do povinného školního vzdělávání by se mělo účastnit předškolního vzdělávání, 2) podíl 15letých obyvatel s nedostatečnými elementárními dovednostmi v oblasti čtení a počítání by neměl překročit hranici 15%, 3) podíl osob, které předčasně opustí vzdělávací systém, by neměl překročit 10%, 4) nejméně 40% osob ve věku 30–34 let by mělo dosáhnout vysokoškolského vzdělání a 5) minimálně 15% dospělých ve věku 15–64 let by mělo participovat na systému celoživotního vzdělávání (EC, 2010).

Literatura:

- Becker, G. S. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1964, 1993.
- Becker, G. S. *Teorie preferencí*. Praha: Grada Publishing, 1997.
- 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>
- Bonvin, J. M. - Vielle, P. *Activation Policies: A Capabilities Perspective*. Paper presented at the Cost A15 Conference „Welfare Reforms for the 21st Century“, Oslo, 2002.
- Bourdieu, P. *The Forms of Capital*. In Richardson, J. G. (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood, 1986.
- Bourdieu, P. *Teorie jednání*. Praha: Karolinum, 1998.
- Brown, P. *The Opportunity Trap: Education and Employment in a Global Economy*. Working Paper Series. Paper 32 [online]. Cardiff: School of Social Sciences, Cardiff University, 2003. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.cardiff.ac.uk/socsci/resources/wrkpaper32.pdf>

- Brown, P. - Hesketh, A. - Williams, S. Employability in a Knowledge-Driven Economy. *Journal of Education and Work*, 2003, vol. 16, no. 2, pp. 107-126 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://cosmic.rz.uni-hamburg.de/webcat/hwwa/edok03/f10614g/WP26.pdf>
- Brožová, D. Nová ekonomika a trhy práce. In *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2002.
- Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003.
- Coleman, J. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 1988, vol. 94, pp. 95-120.
- Collins, R. *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Akademik Press, 1979.
- De la Fuente, A. *Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy. Part II: Assessment at the EU Country Level* [online]. Final Report for European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2003. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://ddd.uab.cat/pub/worrap/2006/hdl_2072_1873/57603.pdf
- 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
- EC. Urychlit 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>
- Eliasson, G. Diplomas, Labour Market Signalling and the Allocation of Competence on Jobs. *European Journal of Vocational Training*, 1999, no. 16 [online], pp. 67-72 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/123/16_en_eliasson.pdf
- Filipová, L. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008.
- Forrier, A. et al. *Temporary Employment and Employability. Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees* [online]. Research Report 0206. Katholieke Universiteit Leuven, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/84956/1/OR_0206.pdf
- 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>
- Grubb, W. N. - Ryan, P. *The Roles of Evaluation for Vocational Educational and Training. Plain Talk on the Field of Dreams*. Geneva: International Labour Office, 1999.
- 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>
- Herrnstein, R. J. - Murray, Ch. *The Bell Curve. Intelligence and Class Structure in American Life*. New York, London, Toronto, Sydney, Tokyo and Singapore: The Free Press, 1994.
- Horáková, M. *Právo na práci neznamená bezpodmínečně možnost pracovat*. Diplomová práce. Brno: FSS MU, 2001.
- 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. *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>
- Jasaňová, K. Teória ľudského kapitálu a rozvoj územia. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2002.
- Jirásek, J. A. *Lidský kapitál*. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2002.
- Mallet, L. et al. Certificates, Skills and Job Markets in Europe. *European Journal of Vocational Training*, 1997, no. 12 [online], pp. 20-34 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/127/12_en_mallet.pdf
- Münich, D. - Švejnár, J. *Definice pojmů, vymezení základních vztahů*. Autorská studie č. 16 [online]. CERGE-EI a WDI, 2000a. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/studie16.pdf
- Münich, D. - Švejnár, J. *Souvislosti hospodářského a společenského růstu*. Autorská studie č. 18 [online]. CERGE-EI a WDI, 2000b. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/studie18.pdf
- 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/izaverce-na-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
- 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. *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 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd>
- Piachaud, D. *Capital and the Determinants of Poverty and Social Exclusion*. CASEpaper 60 [online]. London: ESRC, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://libeprints.lse.ac.uk/6382/1/Capital_and_the_Determinants_of_Poverty_and_Social_Exclusion.pdf
- Putnam, R. *Making Democracy Work*. New York: Princeton University Press, 1993.
- Putnam, R. Bowling Alone: America's declining Social capital. *Journal of Democracy*, 1995, vol. 6, no.1, pp.65-78.
- Putnam, R. *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster, Inc., 2000.
- Ringin, S. *Freedom is Liberty plus Reason*. Nepublikovaný text (přednáška FSS MU Brno), 2003.
- Rosenberg, S. From Segmentation to Flexibility. In Reich, M. *Segmented Labor Markets and Labor Mobility. Volume II. Flexibility, Monopsony and The New Labor Market Segmentation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2008, pp. 363-407.
- 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.
- Sen, A. *Inequality Reexamined*. New York: Russell Sage Foundation and Oxford: Clarendon Press, 1992.
- Sen, A. *On Economic Inequality*. Oxford: Clarendon Press, 1999.
- Sirovátka, T. Dualizace na trhu práce a strategie „outsiderů“. In Sirovátka, T. - Winkler, J. - Žižlavský, M. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: FSS MU Brno, 2009, pp. 9-38.
- 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>
- Standing, G. *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London: Macmillan Press Ltd., 1999.
- Stanek, V. et al. *Sociální politika*. Bratislava: Sprint, 2006.
- Šafr, J. - Bayer, I. - Sedláčková, M. Sociální koheze. Teorie, koncepty a analytická východiska. *Sociologický časopis*, 2008, vol. 44, no. 2, pp. 247-269.
- Taylor-Gooby, P. *New Risks, New Welfare: The Transformation Of The European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2005.
- Tvrď, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB TU, 2008.
- Veselý, A. *Teorie mnohačetných forem kapitálů*. Pražské sociálně vědní studie. Veřejná politika a prognostika PPF - 014. Praha: CESES, FSV UK, FF UK, 2006.
- Weinert, P. et al. (eds.). *Employability: From Theory to Practice*. International Social Security Series, Volume 7. New Brunswick and London: Transaction Publishers, 1998. [RTF bookmark end: _Toc251441391]

Autorka působí na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity.

Dlouhodobá péče

„Diskusní materiál k východiskům dlouhodobé péče v ČR“ vydaný MPSV ve spolupráci s FHS UK je první ucelenou publikací na téma dlouhodobé péče a vývoje v této oblasti. Její obsah tvoří analýzy vývoje a návrhy alternativních systémových změn v oblasti dlouhodobé péče o populaci starší 65 let s výhledem do roku 2020. Je otevřeným dokumentem a v budoucnu může být připomínkovan a doplňován o různé varianty systémových změn. Materiál je určen pro širokou odbornou veřejnost a pracovníky státní správy, kteří se zabývají koncepcí dlouhodobé péče.

Ke stažení zdarma na: www.mpsv.cz/cs/8538.