

G. Becker – teorie lidského kapitálu II (chicagská škola)



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

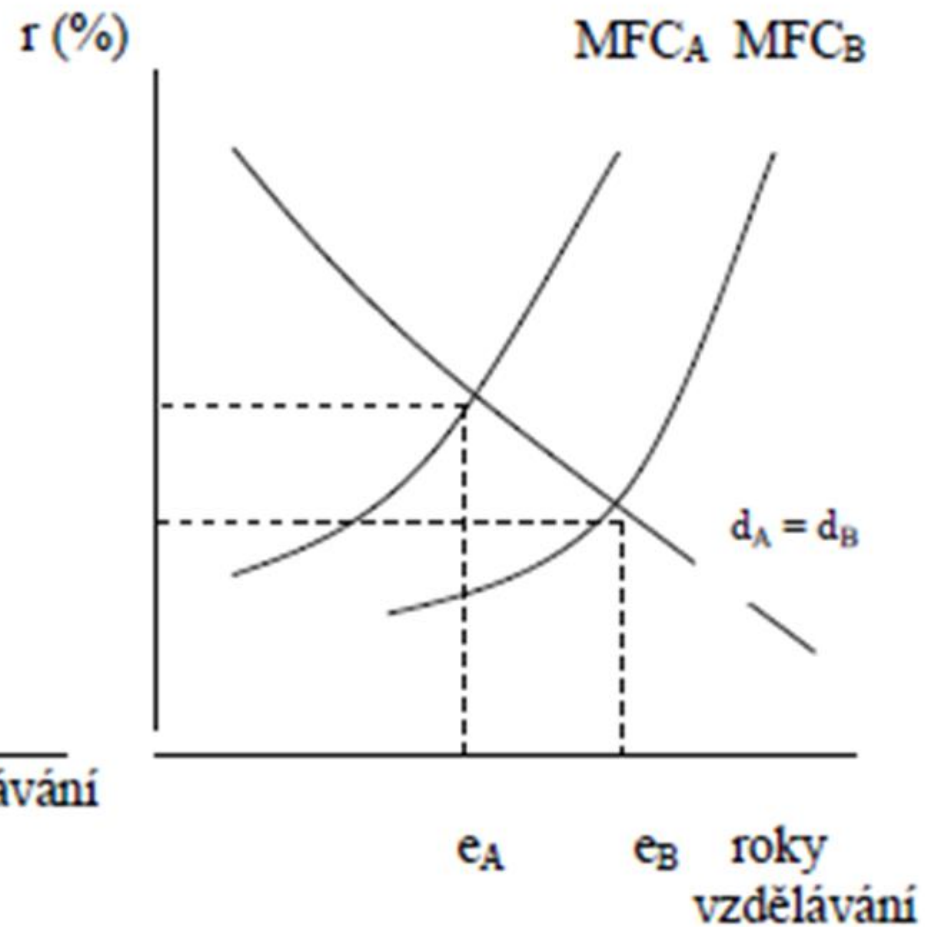
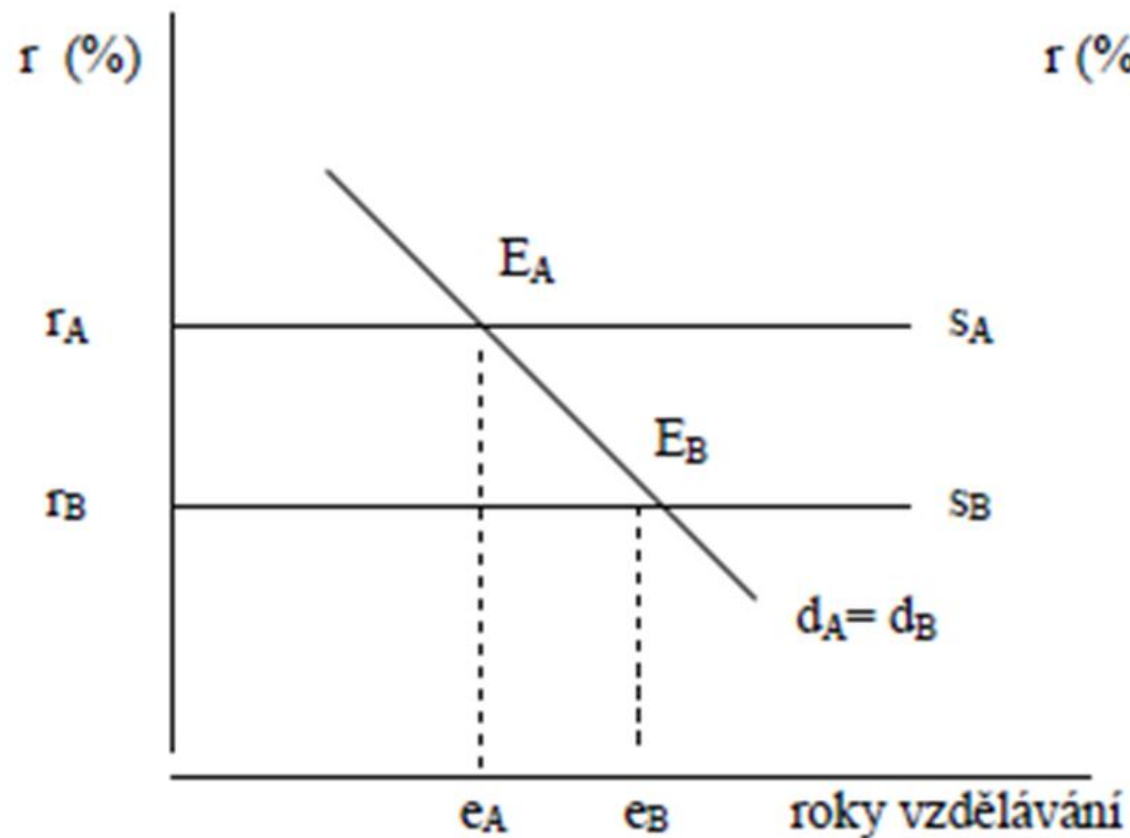
Nabídka zápůjčních fondů

- Přístup k zápůjčním fondům ovlivňuje bohatství
- Kvalitní záruky či zástavy umožňují získat zápůjční kapitál za nižší cenu
- Jednotlivec je *price-taker*: individuální nabídka je dokonale elastická
- Diverzifikace zdrojů: člověk nejprve využívá nejlevnější zdroje (vlastní, zdroje širší rodiny), následně pak ty dražší (půjčuje si, čím více si půjčuje, tím jejich cena roste), individuální nabídka (MFC) je rostoucí

Rovnováha: jak velká bude investice?

- Dražší zdroje omezují investice

Přístup k zápůjčním fondům a investice do LK



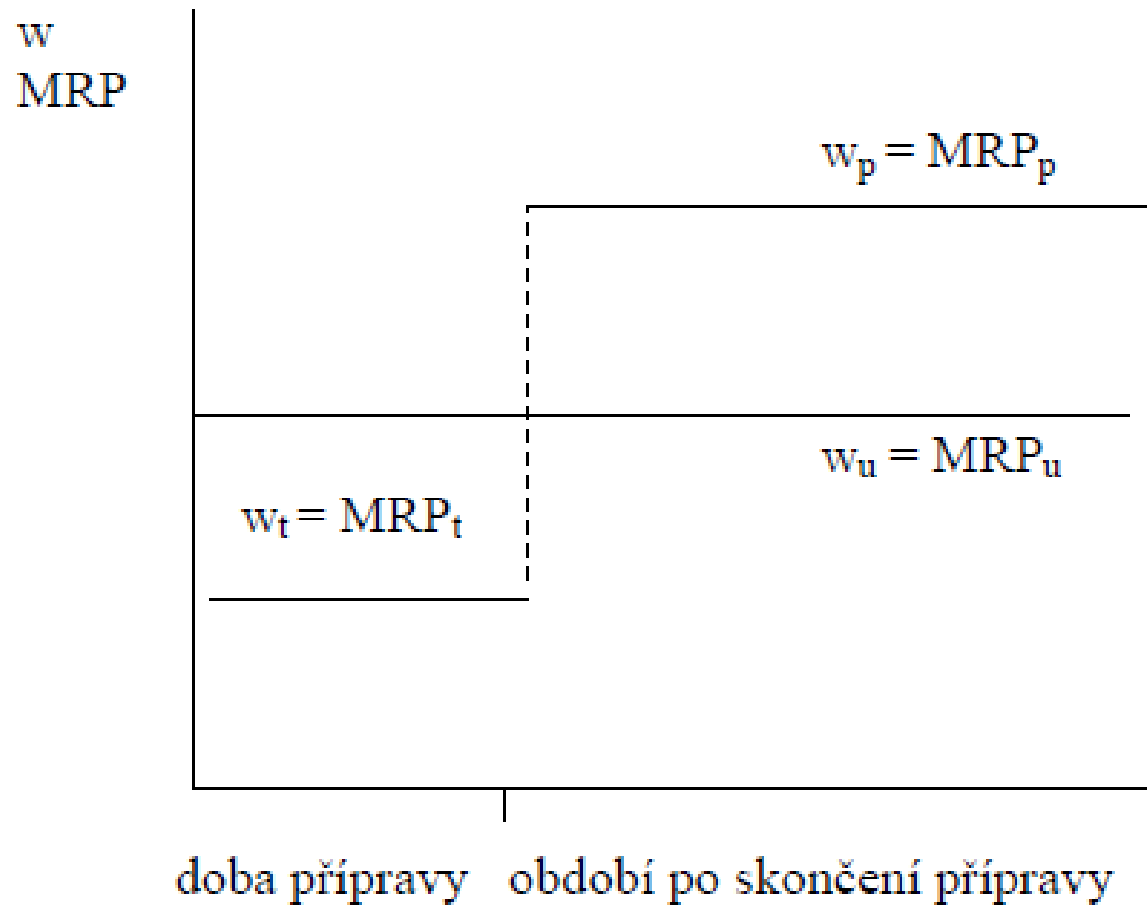
Nedokonalosti kapitálového trhu

- Zápůjční fondy jsou lépe dosažitelné pro investice do fyzického kapitálu
- Vzdělání je nejistá záruka vyšších budoucích příjmů – zahrnutí rizikové prémie do ceny zápůjčních fondů, omezování prostředků na tyto typy půjček
- Prostor pro aktivity státu – podpora půjček
- Vyšší výnosová míra z investic do LK – znamená suboptimální alokaci investičních prostředků do LK a nižší blahobyť pro všechny
- Rovnováha by nastala, pokud by poslední peněžní jednotka vydaná na LK přinesla stejný příspěvek k produktu jako poslední peněžní jednotka vydaná na reálný fyzický kapitál.

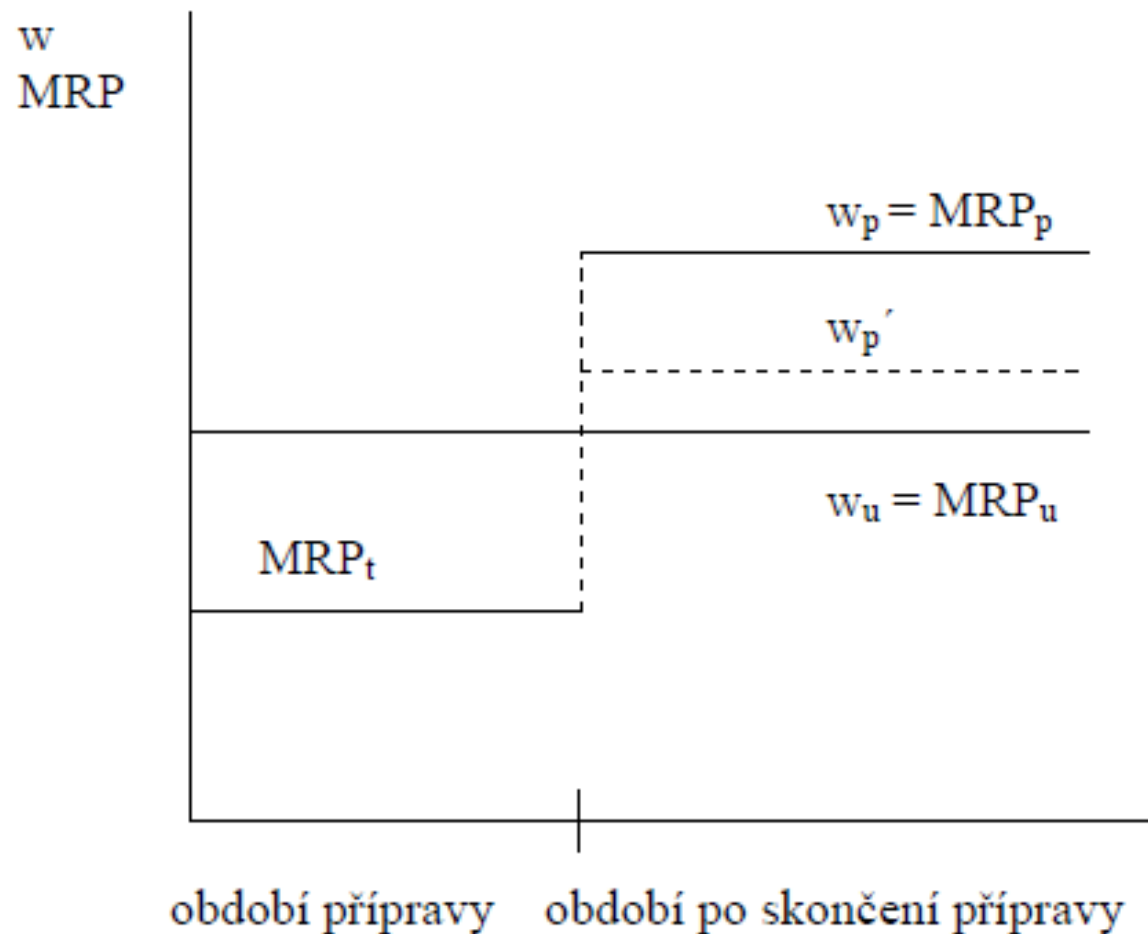
Všeobecná a speciální pracovní příprava (G. Becker)

- **Všeobecná pracovní příprava:** nabyté znalosti lze využít i v jiných firmách, jsou přenositelné, náklady nese pracovník v podobě nižší mzdy během přípravy, po dokončení jeho produktivita roste a roste i jeho mzda (získává výnosy z vlastní investice)
- $w =$ aktuální MRP v době přípravy (nižší), pak zvýšení w na úroveň nové MRP
- **Speciální příprava:** nabyté znalosti lze využít pouze v dané firmě, nejsou přenositelné, náklady nese firma, pracovník dostává stále stejnou mzdu i v období přípravy, její zvýšení po dokončení je nízké, neboť firma investovala a chce získávat i výnosy ze své investice
- $w >$ MRP v době přípravy, pak jen mírné zvýšení w nad původní úroveň

Náklady a výnosy všeobecné pracovní přípravy

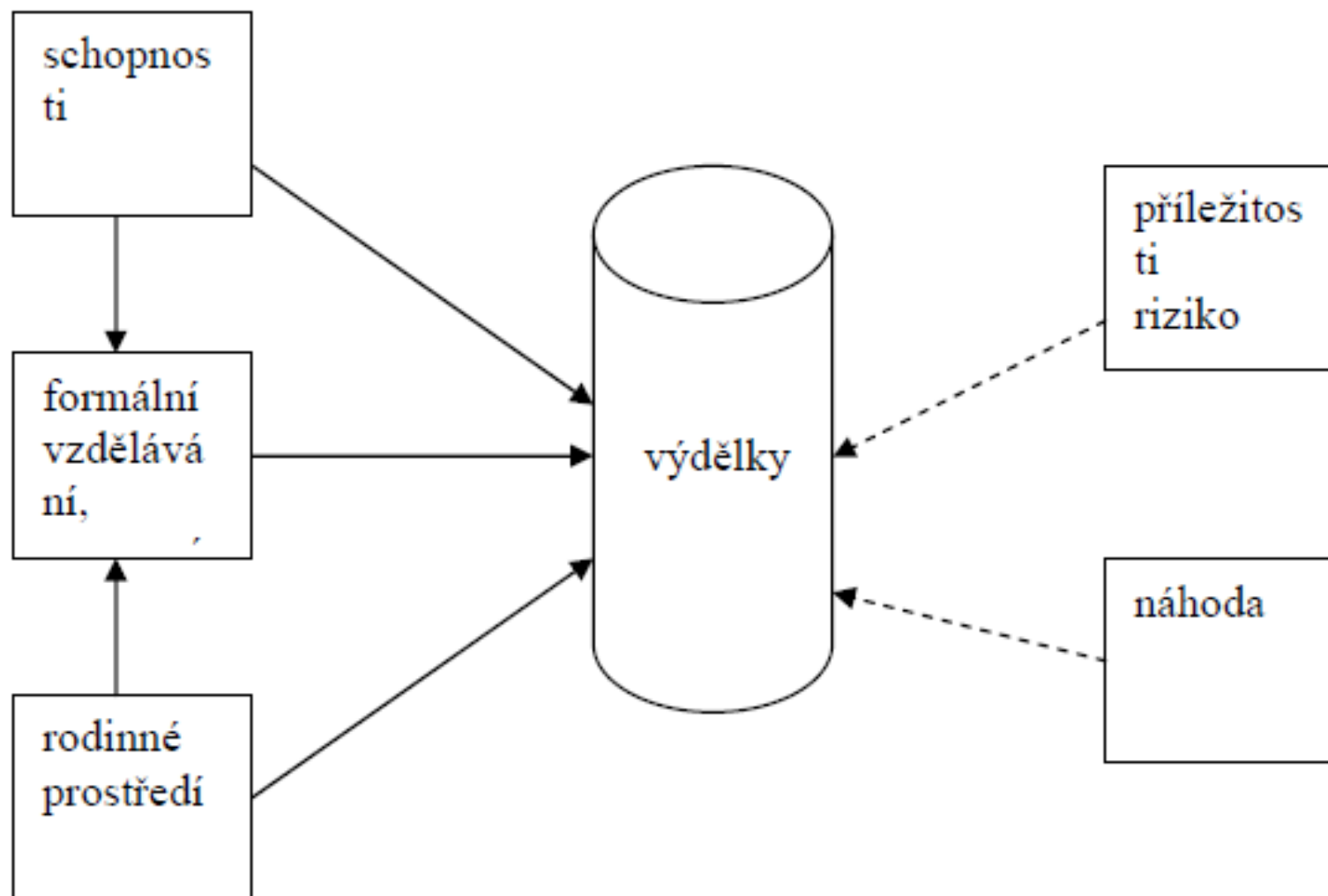


Náklady a výnosy speciální pracovní přípravy



- **Kritika** teorie lidského kapitálu:
- Investice nebo spotřeba?
- Nebere v úvahu nepeněžní užitky (deformují výnosovou míru)
- Schopnosti působí také samostatně: člověk s vyššími schopnostmi, i když nedosáhl na vyšší úroveň vzdělání, může dosáhnout na vyšší w
- Výdělků ovlivňuje vztah k riziku nebo třeba náhoda, viz multifaktorový model determinace výdělků

Multifaktorový model determinace výdělků

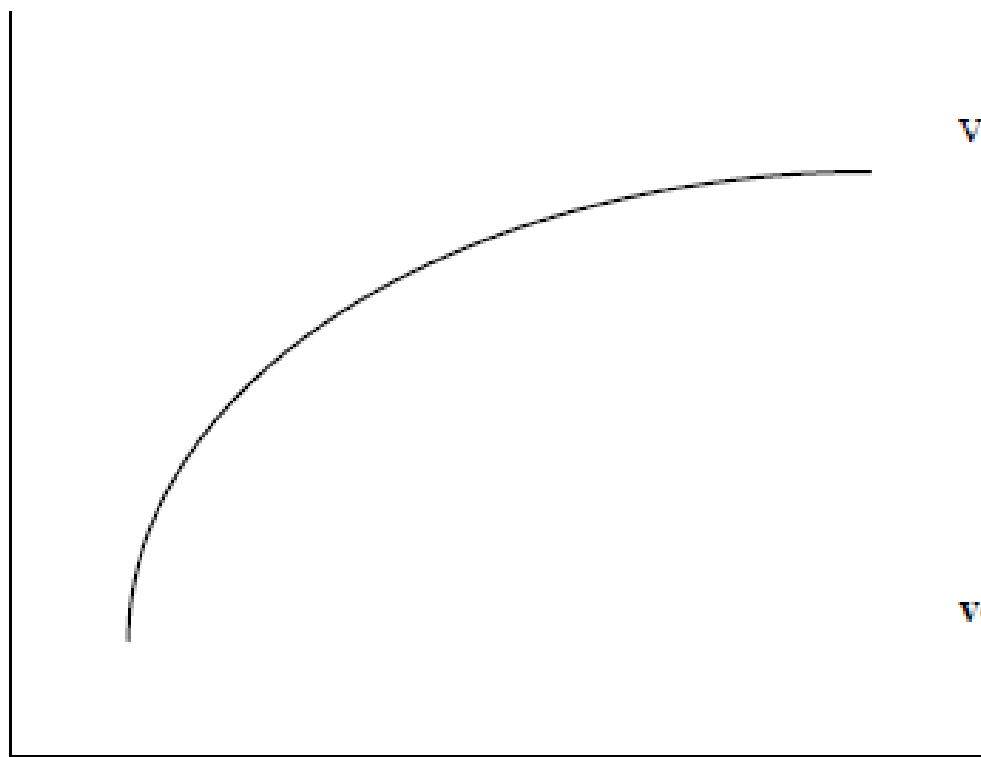


Výdělkový profil v průběhu pracovního života

- Člověk obvykle investuje postupně méně, neboť mezní výnosy se snižují a náklady rostou
- Investováním do LK racionální subjekt maximalizuje současnou hodnotu svých celoživotních výdělků
- Křivka výdělkového profilu má konkávní tvar, lidé investují nejvíce, když jsou mladí a mají nižší obětované výdělky

Výdělkový profil v průběhu lidského života

výdělky

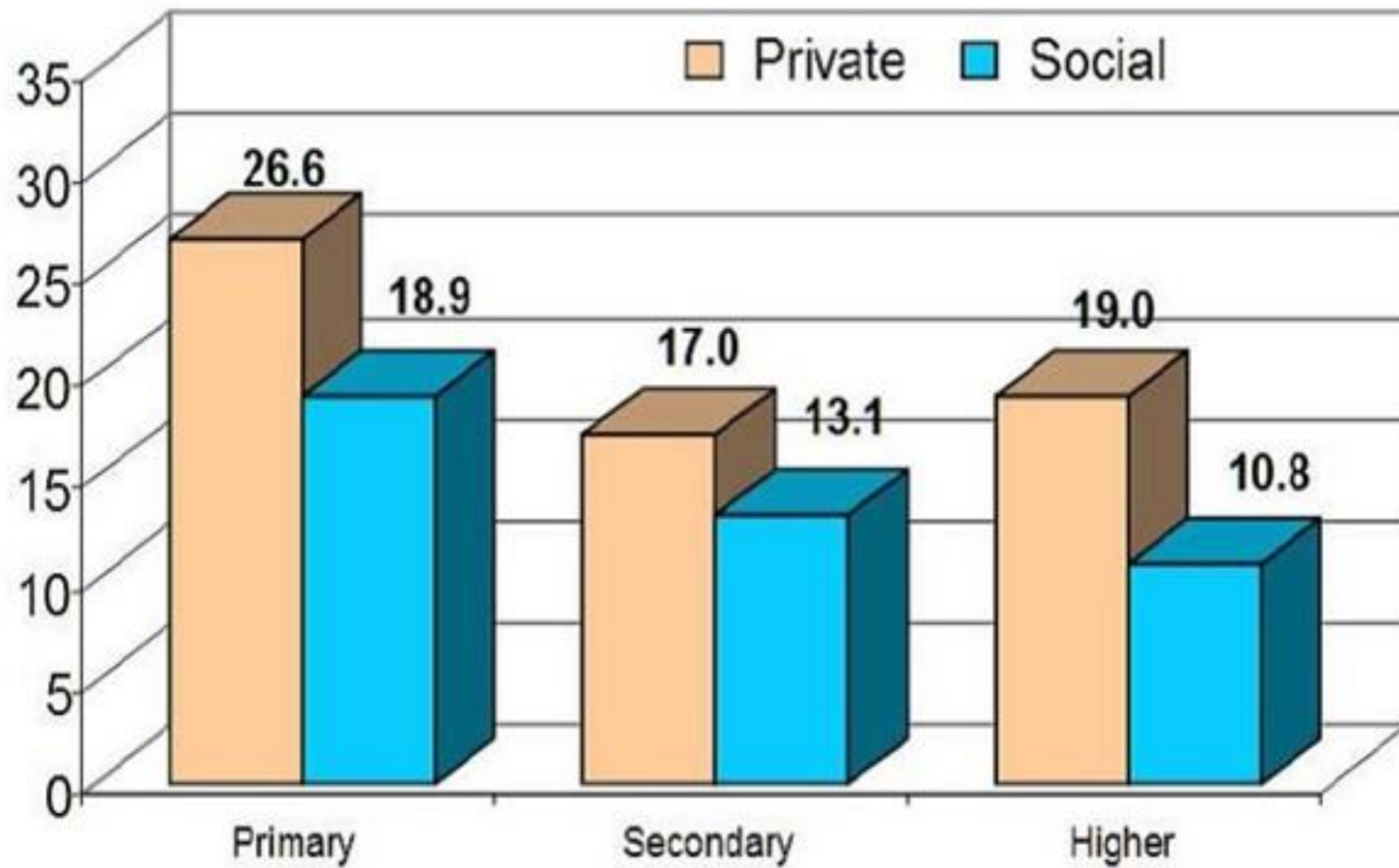


věk

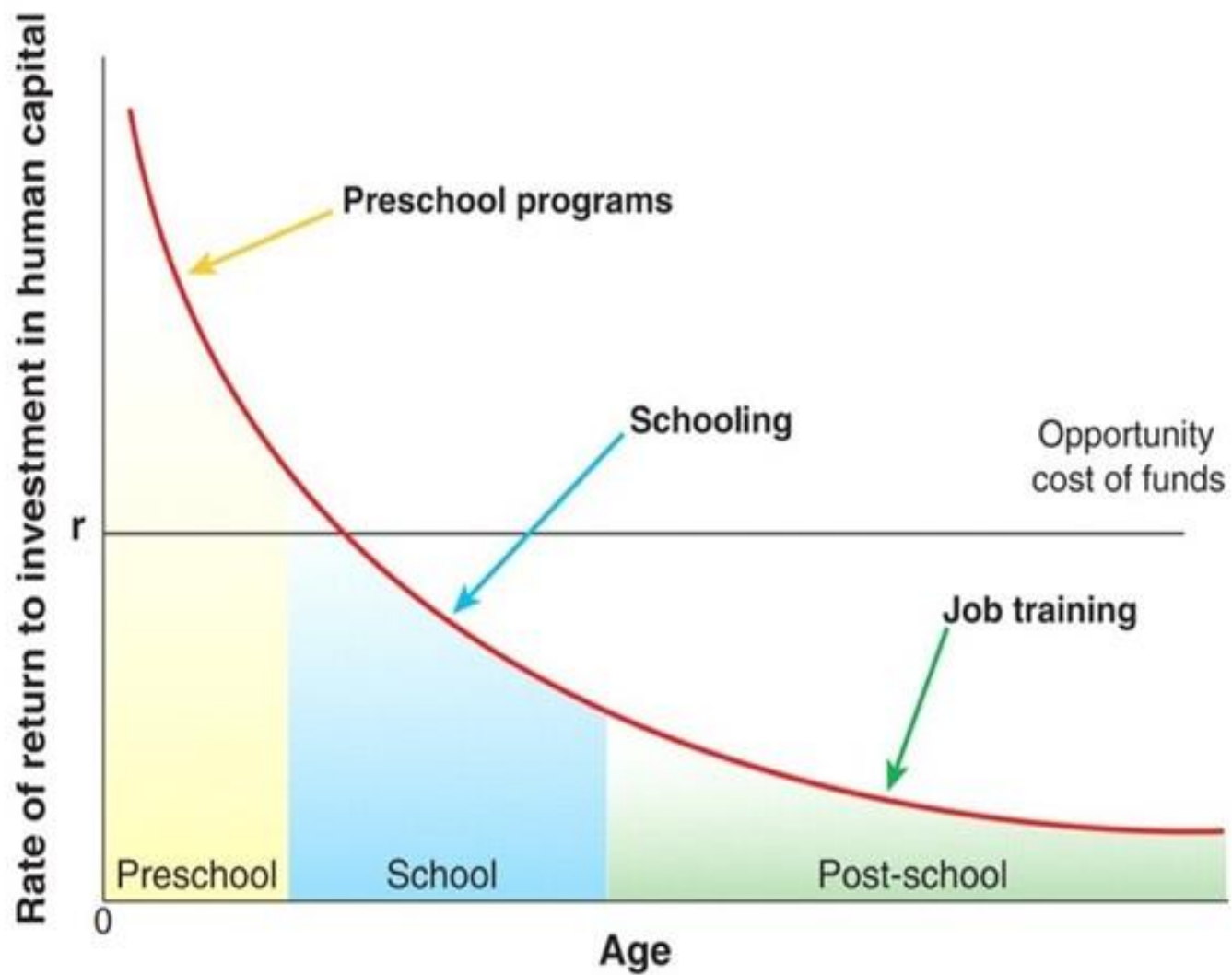
věk

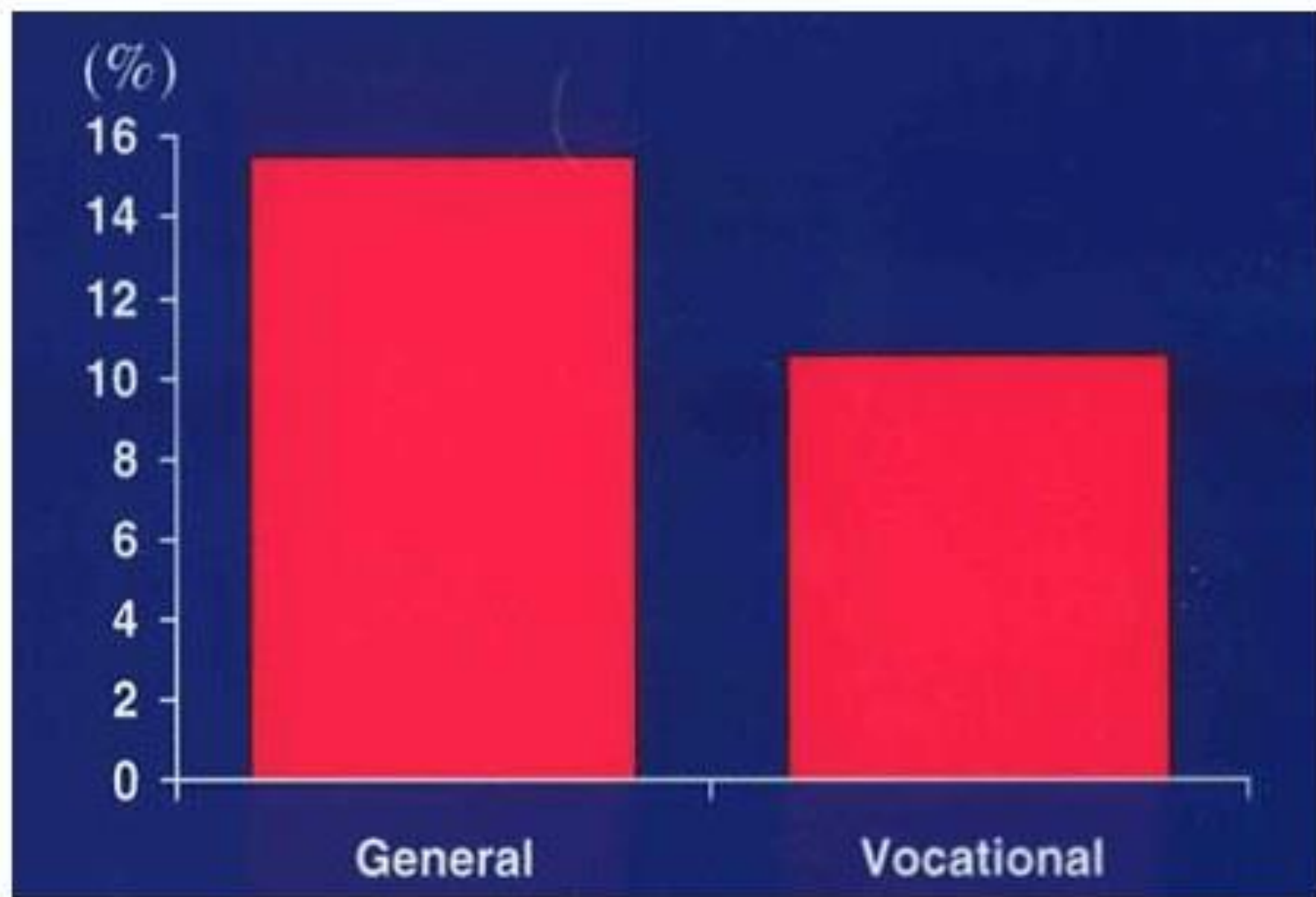
Z přednášky prof. Psacharopoulose (Cerge-EI) (2014)

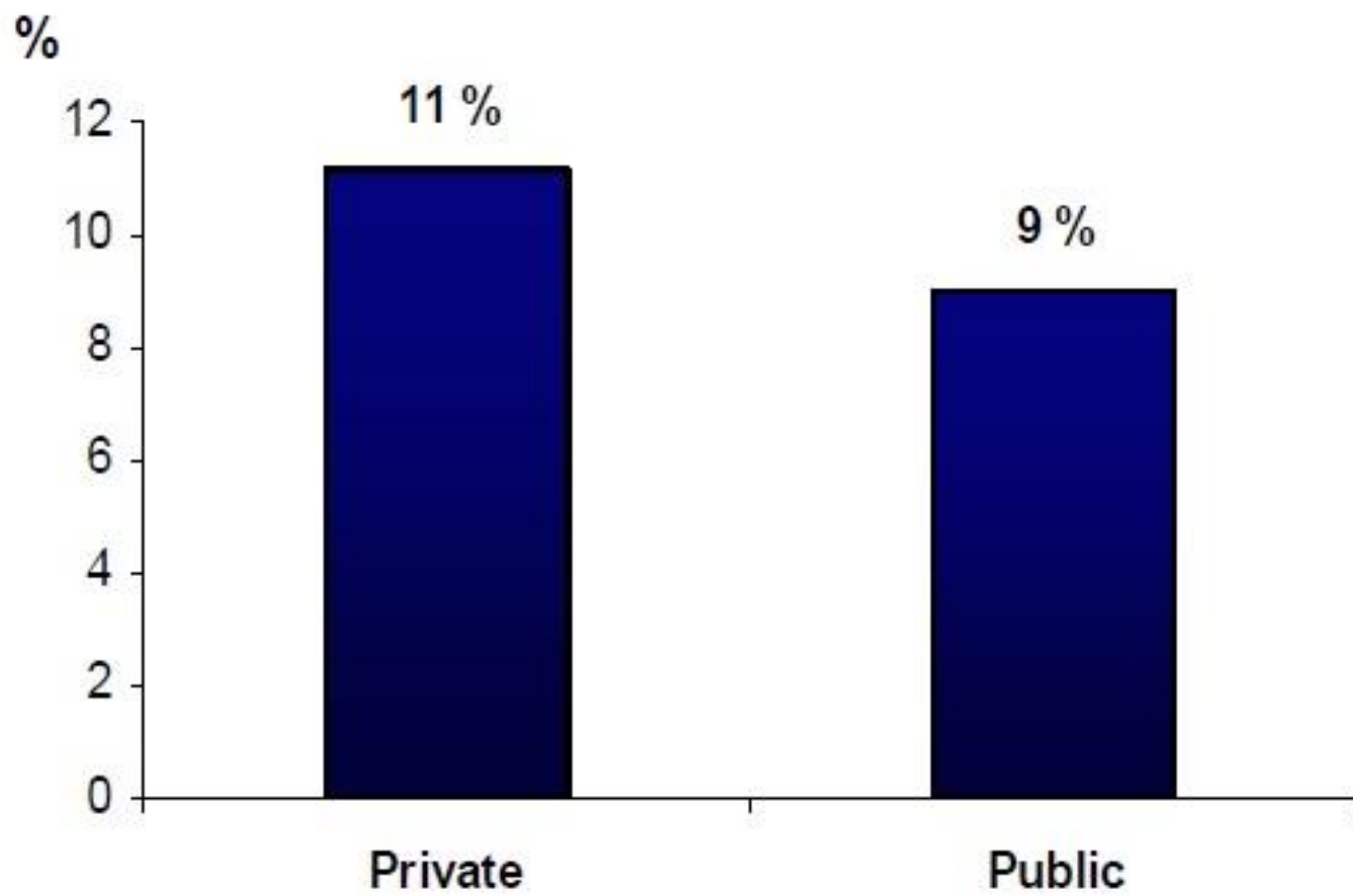
- Vzdělání – významný ekonomický přínos
- Více vzdělaných, vyšší produktivita, vyšší příjmy
- Přístupy k výpočtu míry výnosu ze vzdělání:
- Mincerův, v průměru 5% (čas jsou peníze, v čase, kdy se vzdělává, obětuje aktuální výdělků s cílem zvýšit ty budoucí)
- Beckerův 10 - 30% (poměřuje současné a budoucí náklady a výnosy, vyčísluje vnitřní výnosové procento)



Rates of return to human capital investment







Alternativní přístupy ke vzdělání- teorie signalizace

- M. Spence: Job Market Signaling, 1973
- Vzdělání ovlivňuje výdělky determinováním pracovního místa (a tím i výdělkem)
- Předpoklad: informace jsou nedokonalé, asymetricky rozdělené
- Zaměstnavatel činí rozhodnutí o nájmu pracovníka v podmínkách neúplných informací o pracovníkovi: využívá proto signálů- vysokoškolského diplomu, mezinárodně uznávaných certifikátů, osvědčení o absolvování studijních programů

- Jde o signalizaci určitých SCHOPNOSTÍ, neboť je musel osvědčit při získávání vzdělání (např. zvládnout v krátkém čase určité množství poznatků, tedy se bude rychle učit, aby mohl pomoci firmě; schopnost pracovat v kolektivu, jazykové dovednosti, ochota se učit, adaptabilita, spolehlivost, cílevědomost)
- Tyto schopnosti museli prokázat při studiu a přinášejí si je i do pracovního procesu
- Např. vysokoškolský diplom signalizuje, že jeho držitel bude mít vyšší schopnosti, protože ho obvykle získávají schopnější lidé, ti méně schopní na něj nedosáhnou (museli by vynaložit větší úsilí, více času i prostředků, tak se vzdělávacího procesu už neúčastní)
- **Vzdělání pak přiřazuje pracovníky k pracovním pozicím podle jejich schopností**

- Méně vzdělaní na tyto pozice nemají přístup, protože nemají certifikát
- Výdělek je chápán jako platba za příslušný doklad, nikoli za skutečnou produktivitu
- Kritika: je to příliš drahý způsob, jak zjistit schopnosti pracovníka, je zřejmé, že existují i jiné, méně nákladné způsoby
- I pokud připustíme tezi, že vzdělání zvyšuje produktivitu pracovníků, zaměstnavatelé při obsazování pracovních pozic využívají rovněž signálů o vzdělání.

- Signály mají obecnou platnost, mezi absolventy existují rozdíly
- Aby firmy minimalizovaly riziko, využívají institutu zkušební doby
- Zkušební doba podle zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb.

Teorie přirozených lidských vlastností

- Klade důraz na vrozené lidské schopnosti a vlastnosti, nadání, talent.
- Příčinou vyšších mezd jsou z valné části již člověku vrozené schopnosti a vlastnosti, které následně vzdělání rozvíjí a prohlubuje

Teorie screeningu

- Zaměstnavatel má nedokonalé informace o kvalitách pracovníka
- Důležitá je informace o dosaženém vzdělání
- Zaměstnavatelé vycházejí z pozitivního vztahu mezi úrovní dosaženého vzdělání a úrovní schopností
- Základem je odlišná výše nákladů, které vedou u odlišných subjektů k získání určitého vzdělání
- Pro schopného člověka je získání vzdělání méně nákladné (z hlediska finančního i časového), pro méně schopné je nákladnější, museli by obětovat mnohem více času, úsilí i peněz, proto se o to ani nepokouší a certifikát nemají

Pozitivní externalita vzdělání

- Teorie LK vychází důsledně ze vzdělání jako soukromého statku, bere v úvahu soukromé výnosy – jedinec investuje, jedinec získává výnosy
- Existují i společenské výnosy, které se externalizují od samotného nositele ve prospěch jiných subjektů, ev. celé společnosti.
- Vzdělanější pracovníci více přispívají k bohatství celé společnosti (mají vyšší MP práce), zvyšují příjmy státu z daní, trpí méně nezaměstnaností a tím šetří výdaje státu, vzdělání zvyšuje míru politické a kulturní participace, přináší i mezigenerační užitky.

Schumpeterova nepřivlastnitelnost invence

- Externí společenské užitky jsou argumentem pro účast státu a pro podporu vzdělávání prostřednictvím veřejných politik
- Soukromé výnosy ze vzdělání jsou vyšší než ty společenské; nejvyšší jsou tam, kde je vzdělání nejvzácnější
- Společenské výnosy jsou naopak vyšší než soukromé, když (1) člověk jen obtížně dosahuje základního vzdělání a (2) v případě výjimečně nadaných a talentovaných lidí, kteří přinášejí nové myšlenky (objevy a vynálezy), které zvyšují prospěch všech.
- Schumpeterova nepřivlastnitelnost invence

Vzdělání: soukromý vs. veřejný statek

- Téma k diskusi
- P. Samuelson: nevylučitelnost ze spotřeby a nerivalita (nezmenšitelnost) ve spotřebě
- Veřejné poskytování soukromého statku
- Škola vlastnických práv: existence vlastnických práv ke statku

Koeficient alpha

- Řeší otázku, do jaké míry jsou rozdílné mzdy jednotlivců vysvětlitelné úrovní dosaženého vzdělání a jakou roli v tom hrají jiné faktory
- Koeficient alpha vyjadřuje, jakou část mzdového ohodnocení absolventů různých úrovní vzdělání lze přičíst pouze vzdělání
- Hodnoty koeficientu alpha jsou odhadovány v intervalu 0,6 – 0,8.
- Tedy se mzda dvou lidí se stejným vzděláním může lišit o 20-40%, přičemž příčinou jsou jiné faktory než vzdělání

Okénko personální ekonomie

- Personální ekonomie se zabývá různými aspekty vzájemného vztahu mezi pracovníkem a firmou
- Principal – agent problem: firma najímá pracovníka, aby pracoval v její prospěch
- V podmínkách nedokonalé informace, informační asymetrie a přítomnosti rizika
- Využívá signálů z trhu a institutu zkušební doby

Implicitní kontrakt

- *Implicitní kontrakt* mezi pracovníkem a firmou: pracovníci jsou riziko averzní, firmy riziko neutrální, pracovníci preferují mzdu stabilní v čase bez závislosti na externích faktorech, i když by byla někdy o něco nižší než skutečný výkon – forma pojištění pro horší časy
- *Explicitní kontrakty* – písemné pracovní smlouvy, jsou obecné, pracovníci musí být zadávány konkrétní úkoly a jejich plnění kontrolováno
- Náklady na kontrolu
- Motivace pracovníků nevyhýbat se práci

- Časová mzda: není závislá na výkonu, od pracovníka se očekává standardní výkon, nemá motivaci vyvíjet žádné dodatečné úsilí, snadno podléhá morálnímu hazardu, průměrná produktivita pracovníků má tendenci klesat
- Odměňování podle výkonu: výdělek, ev. jeho část je bezprostředně vázána na výkon pracovníka, ten však musí být objektivně měřitelný
- Je zde určitá míra nezávislosti (flexibility) a vlastní odpovědnosti
- Kombinace časové a výkonové složky – zajišťuje platovou stabilitu i potřebný motivační efekt



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.

