

# Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce

Markéta Horáková, Pavel Horák<sup>1</sup>  
Fakulta sociálních studií Masarykovy Univerzity

**Employability of Groups at Risk of Unemployment in the Current Labor Market.** This paper presents employability concept enabling in schematic appearance decision-makers in field of educational and labour market policy could be able to identify and solute particular problem areas of disadvantaged groups of unemployed. With help of relevant domestic and foreign literature we denote existing employability definitions and consensual and conflict theories of employability. In the end we put forward our own scheme consisting of four key dimensions of employability that we apply for different kinds of disadvantaged groups. Sociológia 2013, Vol. 45 (No. 2: 128-149)

*Key words:* disadvantaged groups of unemployed; employability; human and social capital; adaptability; flexibility; career identity

## Úvod

V moderní společnosti je práce a zaměstnanost ústředním rysem každodenního života a hlavním zdrojem finanční nezávislosti, sociálního statusu, prestiže, identity a sociální participace jedince. Současné změny pracovních trhů však stále významněji narušují stabilitu zaměstnanosti jakožto zdroje sociální integrace (Hammer 2003) a jsou do značné míry odvislé od přeměny charakteru současné práce. Zatímco před čtyřmi až pěti desítkami let dominovaly ve struktuře pracovních míst jednoznačně manuální profese, dnes jsou upřednostňováni tzv. „vědomostní pracovníci“, jejichž základním kapitálem a „pracovním nástrojem“ jsou znalosti, vědomosti a schopnosti. Ve společnosti na jedné straně existují velké příležitosti (uplatnit se na ekonomických trzích, adaptovat se na proměnlivé podmínky a sociálně se začlenit), ale také velké nejistoty a sociální ohrožení (zejména ve smyslu zániku některých tradičních příležitostí k pracovnímu a sociálnímu začlenění, nerovnoměrného výskytu nových příležitostí, ale také obecná nejistota pracovních míst). Současní autoři mluví o tzv. nových sociálních rizicích jakožto událostech, které výrazně snižují schopnost jednotlivců zajistit si vlastními silami svoji sociální nezávislost (např. Beck 2000, Giddens 1998; Taylor-Gooby 2005). To má za následek, že jedinec není proti těmto událostem zajištěn, žije v trvalé nejistotě, nemá moc zvládat přítomnost ani pozitivně anticipovat budoucnost (Castles 2003). Přestože riziko nezaměstnanosti sdílí v podmínkách globalizovaných ekonomik obecně větší část populace, je jeho rozložení výrazně diferencováno

---

<sup>1</sup> Korespondence: PhDr. Markéta Horáková, PhD., PhDr. Pavel Horák, PhD., Institut pro veřejnou politiku a sociální práci, Katedra sociální politiky a sociální práce, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, Joštova 10, 602 00 Brno, Česká republika. E-mail horakova@fss.muni.cz; horak@fss.muni.cz

směrem k více zranitelným skupinám na trhu práce. Mezi nejohroženější z nich patří skupiny postižené sníženou schopností adaptovat se na změny na pracovních trzích v důsledku zastarávání a ztráty kvalifikace, znalostí a dovedností potřebných pro výkon zaměstnání. Vzdělání samo o sobě přitom není v kontextu nových sociálních rizik dostatečným předpokladem úspěšnosti v zapojení na pracovní trh, je však stále častěji prezentováno jako „pojištění“, které může svého nositele před těmito riziky chránit (Tvrdý 2008).

Cílem předkládaného příspěvku je blíže seznámit čtenáře s konceptem zaměstnatelnosti, jeho dimenzemi a vazbami právě na situaci osob a skupin znevýhodněných na trhu práce. Koncept zaměstnatelnosti je přitom vhodné vnímat jako formát, mřížku, která umožňuje tvůrcům veřejně politických opatření v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti identifikovat konkrétní oblasti (dimenze) a v nich přítomné faktory, které jsou pro začlenění znevýhodněných skupin na trh práce klíčové.

Na základě dostupných poznatků z tuzemských a zahraničních studií seznamujeme čtenáře v prvních dvou částech textu s existujícími pojetími a teoriemi zaměstnatelnosti. Následně identifikujeme čtyři klíčové dimenze zaměstnatelnosti, podrobujeme je diskusi a prezentujeme jejich důležitost pro řešení pracovního začlenění různých skupin ohrožených nezaměstnaností. Vycházíme přitom z empirických dat a studií, které vypovídají o situaci cílových skupin obecně a jsou relevantní jak pro Českou republiku, tak pro Slovensko.

## **1. Koncept zaměstnatelnosti**

Koncept zaměstnatelnosti je rozvíjen od prvních dekad minulého století. I přestože má své kořeny ve Velké Británii, první ucelenou definici představili vědci z USA (Gazier 2001). Do širšího povědomí odborné veřejnosti se tento koncept dostal v devadesátých letech 20. století, kdy se rozšířily diskuse o potřebě exaktní definice zaměstnatelnosti, stejně jako vysvětlení způsobu, jakým ovlivňuje jedince a jak se dá její objem či efekt měřit. Význam, který byl konceptu zaměstnatelnosti v té době připisován, vyplynul z dynamiky pracovních trhů, na kterých už není podle Bridgese (1994) možné dosáhnout tzv. „celoživotní zaměstnanosti“ u konkrétního zaměstnavatele, ale jak ukázal Hyatt (1995), podporou jednotlivců, aby byli flexibilní a stali se „iniciátory vlastních pracovních kariér“. Hall (1996) následně označil tyto pracovní kariéry jako „proměnlivé“, tedy charakteristické různorodou zkušeností z rozličných zaměstnání, vzdělávání a výcvikových aktivit, přičemž elementárním rysem těchto pracovních kariér je skutečnost, že jejich dynamika je řízena samotným pracovníkem, nikoliv potřebami organizace, pro kterou pracuje.

Definice zaměstnatelnosti prošla vývojově řadou stadií. Na počátku měla zaměstnatelnost víceméně dichotomický charakter a jejím smyslem bylo

oddělit od sebe osoby, které byly zaměstnány a toto zaměstnání byly schopny vykonávat (tzv. „zaměstnatelní“) a osoby, které z objektivních důvodů (věk, zdravotní stav, rodinné zázemí) zaměstnání vykonávat nemohly a získaly některý ze sociálních nároků („nezaměstnatelní“). Druhé období vymezování konceptu zaměstnatelnosti je spojováno s padesátými a šedesátými lety minulého století, kdy byla zaměstnatelnost nově vnímána jako vzdálenost všech nebo vybraných skupin nezaměstnaných od regulérních pracovních míst (socio-medicínský koncept zaměstnatelnosti, koncept zaměstnatelnosti pracovní síly) nebo jako časový úsek, v němž jsou uchazeči o zaměstnání schopni najít pracovní uplatnění (koncept tokové zaměstnatelnosti). Třetí stadium je spojeno se 70. lety, kdy začalo být na zaměstnatelnost nahlíženo perspektivou budoucích výnosů, které jednotlivci přináší úroveň jeho lidského kapitálu (koncept zaměstnatelnosti založený na výkonu – Grip, Loo a Sanders 2004). Toto pojetí vychází z předpokladu, že zaměstnatelnost je výslednicí tří pravděpodobnostních faktorů: pravděpodobnosti, s jakou může jedinec získat zaměstnání, pravděpodobnou délkou trvání tohoto zaměstnání a pravděpodobnou úrovní příjmu z takového zaměstnání. Poslední, Gazierem (1999) zmíněné koncepty zaměstnatelnosti pocházející z 90. let 20. století můžeme považovat za moderní a v určitých modifikacích dnešku poplatné definice. Důraz je v nich kladen především na dynamický, adaptační obsah zaměstnatelnosti (Gazier 1999), která je definována jednak jako schopnost jednotlivce akumulovat svůj lidský a sociální kapitál a „prodávat“ jej na pracovním trhu (koncept iniciativní zaměstnatelnosti) a jednak jako schopnost jednotlivce získat smysluplné zaměstnání v relaci k jeho osobnostním charakteristikám (individuální dimenze zaměstnatelnosti) a k podmínkám na trhu práce (kolektivní dimenze zaměstnatelnosti) (koncept interaktivní zaměstnatelnosti). Podmínky na pracovním trhu jsou navíc ovlivňovány nejen strategiemi zaměstnavatelů, ale také možnostmi veřejné politiky, která má aktivační a cílený charakter (tzv. *tailor-made* programy). Podle Gaziera (1999, 2001) je proto interaktivní zaměstnatelnost vyjádřená i úrovní mobilizace všech aktérů a institucí na pracovním trhu. Tento koncept odkazuje na potřebu posilování flexibility pracovní síly a pracovního trhu jako klíčového předpokladu sociálního začlenění. Zároveň nabízí odborníkům prostor pro vzájemnou shodu nad významem individuální a kolektivní zodpovědnosti a zaměření zaměstnatelnosti. Konkrétní autoři ale připisují jednotlivým faktorům různou váhu a neexistuje jednoznačný pohled na to, které složky zaměstnatelnosti a pro koho jsou významné a do jaké míry skutečně ovlivňují zaměstnanost populace.

Někteří autoři (např. Sirovátka a Rákoczyová 2003) ztotožňují v obecné rovině zaměstnatelnost s tzv. *capabilities* (schopnostmi jednotlivce) tak, jak je chápe Sen (1992). Podle něj závisí úroveň *capabilities* na zdrojích člověka (lidský a sociální kapitál) a na jeho možnostech volby, které jsou determi-

vané prostředí, v němž žije. Capabilities jsou „...důsledkem interakce individuálních charakteristik na straně pracovní síly (lidský a sociální kapitál) a na straně institucionálních struktur, jež vymezují příležitosti na trhu práce, respektive přístup k němu. Jsou předpokladem k uskutečnění schopností a životních plánů. Tyto plány zahrnují v oblasti práce celou řadu hledisek: stabilitu zaměstnání a příjmu, zajímavost práce a sebeuplatnění, vyhlídky na postup a další vzdělávání, sociální status a uznání, sebeúctu a autonomii“ (Sirovátka a Rákoczyová 2003: 222). V tomto smyslu je zaměstnatelnost výslednicí všech pozitivních faktorů, které vytvářejí kapacitu a ovlivňují ochotu jednotlivce získat zaměstnání a udržet si ho. Některé tyto faktory působí mimo pracovní aktivitu člověka (vzdělání, pracovní výcvik), jiné pak pramení ze zkušeností a kompetencí získaných při výkonu povolání.

Podle Sena (1992) však musí být capabilities jednoznačně odlišeny od *primárních zdrojů* a od finálních výstupů, tedy *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 a Vielle 2002). Navíc, jak upozorňuje Ringen (2003), v moderních politikách pracovního trhu mezi zdroje a volby vstupují další tři faktory, které výslednou volbu člověka determinují: dostatečné a kvalitní informace, úroveň práv, které jsou jednotlivcům přiznány 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 značně nejisté až marginální, i když disponuje určitou mírou lidského a sociálního kapitálu, která mu současně dává možnost volit svoje profesní a životní směřování (tedy capabilities). Důvodem jsou faktory, které z velké části leží mimo dosah jeho osobních individuálních kompetencí.

Brown, Hesketh a Williams (2003) jsou přesvědčeni, že zaměstnatelnost je v současnosti determinována více ekonomickým prostředím a prostředím na trhu práce než schopnostmi a dovednostmi člověka. Tradiční definice zaměstnatelnosti jako způsobilosti jednotlivců začlenit se na trh práce 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 vyvolává soupeření a posléze neúspěch některých nositelů lidského kapitálu. Zaměstnatelnost tak nemůže být v současnosti definována pouze v termínech individuálních charakteristik člověka (capabilities). Podle zmíněných autorů zaměstnatelnost

Schéma 1: Interaktivní koncept zaměstnatelnosti a jeho podoby

	Základní koncepty	Rozšiřující koncepty	Komplexní koncepty
Definice	zaměstnatelnost je indikována veškerými příležitostmi jedince být úspěšný v různých zaměstnáních	zaměstnatelnost je definována jako kapacita a současně přání být úspěšný v různých zaměstnáních	zaměstnatelnost je chápána jako kapacita a úspěšnost jedince v různých zaměstnáních, s přihlédnutím ke kontextuálním podmínkám, za nichž dochází ke směně na trhu práce (tzv. effectuation conditions)
Přínosy definice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zdůrazňují pracovní kapacity jedince</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zdůrazňují i význam schopnosti učit se</li> <li>• zahrnují všechny individuální charakteristiky, které determinují budoucí pozici jednotlivce na trhu práce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zohledňují všechny významné složky zaměstnatelnosti (individuální kapacity, přání i kontextuální podmínky)</li> <li>• berou v úvahu míru zaměstnatelnosti ostatních účastníků trhu práce</li> </ul>
Nedostatky definice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nezohledňují postoje, přání a pracovní aspirace jednotlivců</li> <li>• nezohledňují kontext, v němž se odehrává směna na trhu práce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nezohledňují kontext, v němž se odehrává směna na trhu práce (např. výcvikové nabídky zaměstnavatelů)</li> <li>• při hodnocení zaměstnatelnosti jednotlivce neberou v úvahu míru zaměstnatelnosti ostatních</li> </ul>	-----
Významní autoři	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bloch, Bates 1995</li> <li>• Hyatt 1995</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Levy et al. 1992</li> <li>• Forrier, Sels, Hootegem, Witte a Steene 2002</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outin 1990</li> <li>• Hillage, Pollard 1998</li> <li>• Gazier 1999</li> <li>• Brown, Hesketh, Williams 2003</li> <li>• de Grip, van Loo, Sanders 2004</li> <li>• Fugate, Kinicki, Ashforth 2004</li> </ul>

Zdroj: autoři (zčásti dle Grip, Loo a Sanders 2004)

neodráží pouze to, do jaké míry je konkrétní jedinec schopen naplnit obecné i specifické požadavky nabízeného pracovního místa (tj. 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. V této souvislosti Brown, Hesketh a Williams (2003) rozlišují dvě komplementární dimenze zaměstnatelnosti: 1) absolutní hodnotu danou znalostmi, dovednostmi a schopnostmi, které jedinec

potřebuje k výkonu zaměstnání a současně i 2) relativní hodnotu závislou na zákonech nabídky a poptávky na pracovním trhu (tedy na prostředí konkrétního pracovního trhu včetně postojů a strategií zaměstnavatelů a charakteristik disponibilní pracovní síly). Jak však upozorňuje Weinert et al. (2001), čím více pracovních příležitostí trh práce nabízí a čím vyšší je pravděpodobnost, že se nezaměstnaným podaří práci najít, tím spíše mají politiky pracovního trhu tendenci chápat zaměstnatelnost jako zodpovědnost jednotlivce.

V posledním desetiletí byla zaměstnatelnost redefinována ve snaze zohlednit roli dynamických pracovních trhů a zesilování globální soutěže. Stále častěji je zdůrazňován význam dimenze osobní adaptability a flexibility, která reprezentuje schopnost a ochotu jedinců přizpůsobovat a měnit své osobnostní faktory (dispozice, chování). Obecně zaměstnatelnost představuje relativní šance jednotlivců získat a udržet si různé druhy zaměstnání (tzv. *koncept celoživotní zaměstnatelnosti*, srv. Forrier, Sels, Hootegem, Witte a Steene 2002), respektive schopnost získat prvotní zaměstnání, udržet si ho a – pokud je to nutné – získat nové zaměstnání (Hillage a Pollard 1998), to vše při zohlednění podmínek, které nabízí trh práce a které jsou mimo jiné spojeny s kvalitou pracovních míst (například možnosti pracovního výcviku u zaměstnavatele ad.). Výše popsané variace současného interaktivního konceptu zaměstnatelnosti zachycuje schéma 1.

## 2. Teorie zaměstnatelnosti

V souladu s tím, jak se historicky utvářela definice zaměstnatelnosti, došlo k jejímu konceptuálnímu ukotvení. V současné době existují dva teoretické proudy, které s konceptem zaměstnatelnosti pracují – konsenzuální teorie a teorie konfliktuální. Konsenzualisté akcentují zejména význam procesu, který přispívá k formování a rozvoji znalostí a dovedností a k rozšiřování příležitostí pro uplatnění tzv. znalostních pracovníků na trhu práce. Konfliktualisté oproti tomu zdůrazňují význam zaměstnatelnosti jako klíčového prvku v procesu vyjednávání o pracovních pozicích, ve kterém hrají roli například vylučovací taktiky elit či reprodukce vzdělávacích a pracovních nerovností. Moderní proud teoretiků konfliktu vytvořil tzv. poziční konfliktuální teorii, která si všímá zejména toho, proč a za jakých okolností dochází k soutěži o diplomy, respektive o pozice na trhu práce a jak jsou jednotlivými aktéry přijímána společná pravidla této soutěže. Všechny teoretické přístupy se přitom shodují v tom, že význam zaměstnatelnosti souvisí se soupeřením o vzdělání, respektive o diplomy („*competition for credentials*“, srv. Collins 1979; Offe 1976 in Brown, Hesketh a Williams 2003), protože právě certifikáty o dosažené úrovni vzdělání zaměstnavatelé využívají při obsazování nových pracovních míst k vyřazení nevhodných kandidátů. Mít vhodnou kvalifikaci sice neznamená jednoznačně přístup k zaměstnání, bez ní ale zůstává jedinec „mimo hru“.

Konsenzuální teorie chápou jako určující mechanismy sociální změny *technologický pokrok a inovace*. Současný posun k tzv. znalostní společnosti proto interpretují jako přechod na nový a komplexní stupeň technologického vývoje moderních ekonomik. Podle Druckera (1993) je tento posun identifikovatelný tím, že veškeré aktivity orientované na vytváření společenského užitku nejsou tolik ovlivněny produktivním užíváním kapitálu, přírodních zdrojů nebo práce, jako spíše důrazem na užívání znalostí a inovací. Podle Kalouse (2002) se v současné společnosti nejedná pouze o exponenciální kvantitativní ekonomický růst, ale o kvantitu přeměněnou v kvalitu, tedy o revoluci. Současná společnost (knowledge society) bývá některými odborníky označována jako tzv. komunikační revoluce nebo také revoluce vědění či čtvrtá informační revoluce (která následuje po rozvoji mluvené řeči, vynálezu písma a knihtisku jako prostředku masového šíření informací). Někteří experti dokonce tuto kvalitativní změnu charakteru práce, rodinného života, kultury, politiky, obchodu a morálky považují za „novou civilizaci“ – tzv. „třetí vlnu“ v historii lidstva (po zemědělství, průmyslu a vědění) (Kalous 2002).

Oficiální diskurs, v němž je zaměstnatelnost v řadě zemí diskutována, vychází právě z konsenzuální teorie a zdůrazňuje proto zejména *význam konceptu lidského kapitálu* jako základního předpokladu zaměstnatelnosti. V termínech veřejné politiky je pak zaměstnatelnost prezentována jako problém a současně i řešení situace na trzích práce, protože potřeba zaměstnatelnosti reflektuje rostoucí poptávku po vzdělaných, odborných pracovnících, zatímco poptávka po méně kvalifikovaných pracovnících dlouhodobě klesá. Rozšiřování rozsahu vyššího vzdělání ve společnosti je tak vlastně společenskou odpovědí na rostoucí poptávku po kvalifikovaných pracovnících vyvolanou technologickým vývojem. V individuální rovině je kvalifikovaná práce chápána jako zdroj uspokojení, tvořivého naplnění a osobního rozvoje, resp. „nová forma spotřeby“ (Brown, Hesketh a Williams 2003).

Podle těchto autorů zaměstnatelnost přispívá i k tzv. *demokratizaci kapitalismu*. V období předcházejícím současné znalostní společnosti, moc a kontrola ležely výhradně v rukách zaměstnavatelů, kteří kontrolovali tok informací a usměrňovali potřebu znalostí a dovedností svých pracovníků. To vedlo k vysokému stupni závislosti zaměstnance na organizaci a vývoj pracovní kariéry jedince byl závislý na jeho dlouhodobé loajalitě k zaměstnavateli. V dnešní době, která vysoce hodnotí především znalosti a dovednosti a jejich inovativní využití, nemůže být intelektuální kapitál nadále kontrolován pouze organizací. Narůstá ekonomická moc kvalifikovaných pracovníků (knowledge professionals). Znalostní ekonomika proto nepřináší jen změny v povaze práce, ale také změny v povaze kapitalismu (tzv. *knowledge capitalism*). Podle Druckera

(1993) se tímto posouváme do post-kapitalistické fáze vývoje ekonomiky, neboť znalostní pracovníci vlastní jak prostředky, tak i cíle produkce.

Konsensuální teorie ukazují, jakou roli sehrává lidský kapitál při pohybu pracovníků na trhu práce. Jejím zásadním nedostatkem však je, že ignoruje rozdíly v příležitostech k rozvoji zaměstnatelnosti, které se nabízejí různým sociálním skupinám a nezohledňuje ani moc, jíž některé skupiny využívají na úkor druhých. Boj o vzdělání a získání zaměstnání je podle představitelů této teorie založen na meritokratickém principu, který neguje třídní, genderové a rasové nerovnosti. Zastánci konsensuální teorie totiž chápou zaměstnatelnost spíše jako technickou otázku zajištění dostatečné úrovně vzdělání pracovníků odpovídajícího požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Problém nízké zaměstnatelnosti je pak prezentován především jako problém nabídky práce.

Konfliktuální teorie se oproti tomu zaměřují na nerovné rozložení zdrojů ve společnosti a na zjevné limity technologicky a ekonomicky vyspělých *společností založených na znalostech a dovednostech*. Neomarxisté – jako např. Aronowitz a De Fazio (1994 in Brown, Hesketh a Williams 2003) – argumentují, že skutečnou podstatou nezaměstnanosti některých sociálních skupin ve znalostní ekonomice je spíše polarizace znalostí a dovedností než jejich celkové snižování. Podle těchto teorií totiž umožňuje současný akcent na zaměstnatelnost pracovní síly legitimizovat nerovnosti ve vzdělávání a na trhu práce spíše než rozvíjet individuální kapacity jedince. Tyto nerovnosti jsou typické pro společnosti, v nichž v současné době žijeme, vyplývají z principů tržního individualismu a celkově reflektují transformaci kapitalismu v globálním měřítku (Brown, Hesketh a Williams 2003).

Výchozí myšlenkou představitelů tohoto teoretického proudu je, že zaměstnavatelé usilují o co největší *flexibilitu* v práci se zaměstnanci a o přesun zodpovědnosti za vývoj pracovní kariéry na samotné zaměstnance uvnitř i mimo organizaci (Brown, Hesketh a Williams 2003). Zaměstnatelnost v tomto smyslu zdůrazňuje schopnost adaptability a flexibility pracovníků, což znamená, že pracovníci budou tzv. permanentně po ruce, tedy musejí být chtivi zůstat, ale i odejít, pokud to bude nutné (Pascual 2002).

V perspektivě konfliktuálních teorií se dále objevuje i myšlenka, že zaměstnatelnost osvobozuje jednotlivce od paternalismu byrokratických kariér. I když totiž mají zaměstnanci svobodu měnit zaměstnavatele, nejsou osvobozeni od nutnosti žít v ekonomice založené na příjmech. Navíc, zaměstnatelnost z velké části osvobozuje zaměstnavatele od jeho morálních a sociálních povinností vůči zaměstnancům.

Oproti konsensuálním teoretikům konfliktualisté předpokládají, že rychlá expanze vyšší vzdělanosti nereflektuje poptávku po více kvalifikovaných pracovnících, ale vyjadřuje tzv. *kvalifikační inflaci*, respektive inflaci diplomů (srv. například Green et al. 1998; Sparkes 1999 nebo Hirsch 1976 in Soukup



2002). Pracovníci (i potenciální) zvyšují úroveň svého vzdělání ve snaze zlepšit své pracovní vyhlídky a zaměstnavatelé reagují na rostoucí nabídku kvalifikovaných pracovníků rostoucími požadavky na obsazovaná pracovní místa. Jedinci ze sociálně znevýhodněného prostředí se však v takovém prostředí neprosadí, neboť kvalitnější pracovní místa často směřují k sociálním elitám s příhodným kulturním a sociálním kapitálem (Bourdieu a Passeron 1964, Collins 1979 in Brown, Hesketh a Williams 2003). Podle konfliktualistů proto hraje sociální a kulturní zázemí pro vysvětlení přístupu některých jednotlivců ke vzdělání a tedy k „lepší“ pracovním místům klíčovou roli.

Moderní proud pozičně konfliktuálních teorií odmítá tradiční konsenzuální pohled na politicky neutrální, otevřenou a férovou soutěž ve vzdělávání a na pracovních trzích. Vytváří konceptuální rámec, jež umožňuje studovat proces soutěže o vzdělávací diplomy/certifikáty a jeho vazbu na soupeření o pracovní místa. Podle Esping-Andersena (1999) způsob organizování soutěže o pracovní pozice nevyhnutelně reflektuje mocenský boj mezi soupeřícími zájmovými skupinami, což přispívá k variacím ve způsobech nastavení pravidel a k jejich diferenciaci v různých zemích. Samotný proces soutěže o pracovní místa a tedy i charakter jeho pravidel je odvislý nejen od úrovně sociálního a kulturního kapitálu jednotlivců a sociálních skupin (Bourdieu 1998), ale i od tzv. *reputačního kapitálu* vzdělávacích a zaměstnavatelských subjektů (Brown a Scase 1997), který je klíčovým aspektem marketingu tam, kde je tržní soutěž založena spíše na kvalitě než na ceně výstupů. Produkovat a přijímat „nejlepší“ absolventy proto poskytuje vzdělávacím institucím i firmám konkurenční výhodu oproti jiným subjektům a i tento aspekt soupeření o pracovní místa musí být kalkulován v případě úvah o dlouhodobé zaměstnatelnosti pracovní síly.

### **3. Dimenze zaměstnatelnosti a jejich aplikace na osoby ohrožené nezaměstnaností**

Zaměstnatelnost je již několik let předmětem řady odborných i veřejných diskuzí. Z nich vyplývá, že význam zaměstnatelnosti se v čase mění, resp. mění se důraz na její jednotlivé složky a také kontext, v němž bývá diskutována. V současné literatuře je zaměstnatelnost nejčastěji vnímána třemi způsoby – jako ukazatel objemu a charakteru duševního a fyzického vlastnictví jednotlivců, jako indikátor výkonu jednotlivců i institucí a dále pak jako veřejná komodita (blíže Horáková 2011).

V této souvislosti různí autoři identifikují odlišné složky zaměstnatelnosti (např. Hillage a Pollard 1998; Kuchař 2007). Fugate, Kinicki a Ashforth (2004) chápou zaměstnatelnost funkčně jako formu specifické proaktivní pracovní adaptability člověka, která je tvořena třemi základními dimenzemi individuálních vlastností člověka, které jsou navzájem propojené a komplementární a

v synergickém souběhu umožňují jedinci úspěšně se začlenit na pracovní trh. Jde o úroveň a charakter lidského a sociálního kapitálu, schopnost osobní adaptability a kariérovou identitu člověka. Jednotlivé složky zaměstnatelnosti ale mohou konkrétní jednotlivce ovlivňovat různě, záleží na osobních předpokladech a aktuální situaci, v níž se nacházejí. Každá z dimenzí navíc působí různou silou na úroveň a charakter pracovní adaptability člověka, která je základní podmínkou zaměstnatelnosti.

Uvedenou strukturaci zaměstnatelnosti považujeme za nosnou, protože ukazuje na dynamický charakter a vzájemný vztah jednotlivých dimenzí zaměstnatelnosti. Kromě zmíněných tří složek považujeme za nutné u skupin ohrožených nezaměstnaností diskutovat a prakticky aplikovat i čtvrtou, *kontextuální dimenzi*. Ta představuje tzv. kolektivní zodpovědnost (srv. Brown, Hesketh a Williams 2003) za úroveň zaměstnatelnosti každého jednotlivce a vyplývá z konkrétních makroekonomických a mikroekonomických podmínek na trhu práce. Tuto dimenzi zaměstnatelnosti může jedinec jen velmi obtížně ovlivnit a proto ji dále diskutujeme jako kontext, v němž jednotlivci svoji zaměstnatelnost uplatňují, udržují a rozvíjejí. V této souvislosti je důležité si uvědomit, že aby byl jedinec dlouhodobě zaměstnatelný, musí dojít k synergické kombinaci všech výše uvedených dimenzí zaměstnatelnosti, protože všechny složky zaměstnatelnosti se navzájem ovlivňují a nemohou tak působit nezávisle jedna na druhé (Fugate, Kinicki a Ashforth 2004). Vztah mezi nimi je spíše příčinný než reflexivní, což způsobuje pokles celkové míry zaměstnatelnosti jedince tehdy, pokud je některá z dimenzí potlačena nebo oslabena. To se projevuje hlavně u tzv. *rizikových, znevýhodněných nebo ohrožených* skupin, které jsou v literatuře definovány jako ta část pracovní síly, která se dlouhodobě potýká na trhu práce s obtížemi, které vyplývají jak z jejich osobnostních a profesních charakteristik (objektivní překážky), tak z postojů a chování ostatních aktérů pracovního trhu (subjektivní překážky – předsudky, stereotypy). Jde tedy o jedince a skupiny, jejichž šance získat a udržet si vhodné zaměstnání jsou nižší než u ostatních pracovníků.

V případě ohrožených skupin je jejich zaměstnatelnost jako forma specifické proaktivní adaptability snížena nejrůznějšími okolnostmi (nejčastěji jde o nedostačující úroveň lidského kapitálu nebo jeho zastarávání nebo nízkou míru flexibility díky věku, vzdělání, zdravotnímu stavu či rodinným a sociálním podmínkám). Pokud je některá ze zmíněných dimenzí výrazněji potlačena, ani relativně dobrá úroveň ostatních dimenzí nedokáže zajistit těmto skupinám dlouhodobou zaměstnatelnost. Situaci v úrovni jednotlivých složek zaměstnatelnosti skupin ohrožených na trhu práce dlouhodobou nezaměstnaností naznačuje schéma 2. Je z něj patrné, které dimenze zaměstnatelnosti jsou u specifických skupin nejčastěji podhodnoceny (čím více křížků, tím více je složka zaměstnatelnosti u konkrétní skupiny potlačena). Současně je zřejmé, že

největší váhu mezi oslabenými dimenzemi zaměstnatelnosti mají adaptabilita a úroveň lidského a sociálního kapitálu.

**Schéma 2: Dimenze zaměstnatelnosti skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností**

Riziková skupina	Lidský a sociální kapitál	Osobní adaptabilita a flexibilita	Kariérová identita	Kontext – vlivy prac. prostředí
Lidé s nízkou kvalifikací	+++	++	+	++
Zdravotně postižení	++	+++	+	+
Lidé starší 50 let	++	+++	+	+
Mladí lidé a absolventi	+	+	+++	++
Rodiče pečující o děti	+	+++	++	+
Lidé ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	+++	+++	+++	++

*Zdroj: autoři*

### 3.1 Dimenze lidského a sociálního kapitálu

Dimenze lidského<sup>2</sup> a sociálního<sup>3</sup> kapitálu fakticky umožňuje zodpovědět otázku, „co člověk na trhu práce nabízí“, jakými schopnostmi, znalostmi a dovednostmi disponuje, co je zdrojem jeho zaměstnatelnosti. Tato dimenze zaměstnatelnosti předpokládá, že právě dostatečný lidský a sociální kapitál je klíčovou podmínkou pro schopnost člověka identifikovat a realizovat své kariérové příležitosti. Podle řady autorů (srv. např. Becker 1964; Fuente, Ciccone 2002, 2003; Brožová 2003 ad.) jsou klíčovou komponentou lidského kapitálu úroveň a charakter dosaženého vzdělání a pracovní a životní zkušenosti člověka – obě komponenty pak podle dalších odborníků (např. Judge, Cable, Boudreau a Bretz 1995; Kirchmeyer 1998; Tharenou, Latimer a Conroy 1994, vše in Fugate, Kinicki a Ashforth 2004) nejučinněji predikují úspěšnost kariérového postupu jedince. Navíc, lidský kapitál je významným indikátorem adaptability jednotlivců (například ve smyslu jejich ochoty a motivace k celoživotnímu učení) a přispívá k jejímu zvyšování. Sociální kapitál oproti tomu představuje základní interpersonální prvek zaměstnatelnosti a zahrnuje informace a sociální kontakty, které člověk využívá v rámci svých

<sup>2</sup> Lidský kapitál představuje dle Beckera (1964) soubor vrozených i získaných znalostí a dovedností (technical skills), schopností, návyků, motivace a energie, kterými disponují jednotliví pracovníci a využívají je jako souboru svých „výrobních“ kvalit.

<sup>3</sup> Podle Beckera (1997) je sociální kapitál 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 ovlivněné sociálním prostředím, v němž jedinec žije (tzv. referenční skupinou). Bourdieu (1986) a Coleman (1988) zdůrazňují zejména individuální rovinu sociálního kapitálu – ten definují jako aspekt sociální struktury a výbavu aktérů nacházejících se v této struktuře (v sociálních sítích). Putnam (2000) oproti tomu akcentuje kolektivní význam sociálního kapitálu, když jej konceptualizuje jako vlastnosti sociální organizace, jakými jsou důvěra, normy a sítě, které usnadňují koordinované jednání a přispívají tak k výkonnosti celé společnosti.

sociálních sítí. Právě sociální sítě a dostupnost informací významně přispívají k naplnění pracovních aspirací člověka, zejména ve fázi hledání zaměstnání (srv. Fugate, Kinicki a Ashforth 2004).

Studie současných evropských pracovních trhů ukazují na stále zřetelnější nesoulad mezi pracovními místy a pracovní silou v oblasti vzdělání/kvalifikace (*qualification gap*). Vývojové tendence na trhu práce totiž dlouhodobě přispívají k marginalizaci a vytěsňování nekvalifikované či nízkokvalifikované pracovní síly z pracovního trhu, způsobené jednak relativně početným zastoupením *kategorie osob s nízkým vzděláním* v celkové populaci (statistiky uvádějí, že v Evropě je až 60 miliónů osob, tj. třetina ekonomicky aktivní populace s maximálně základním vzděláním, srv. Eurostat 2012), a jednak trvalým poklesem počtu pracovních míst nevyžadujících vyšší či specifické vzdělání. Lidé s nízkou kvalifikací tak stále méně často participují na pracovním trhu a pokud ano, tak na nepopulárních a nejistých sekundárních pracovních trzích. Naopak tato skupina lidí se výrazně častěji podílí na dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. Někteří se navíc snaží svou situaci řešit únikem do ekonomické neaktivity (předčasné starobní důchody, mateřská dovolená).

Velmi nízká úroveň lidského kapitálu a současně absence přiměřených sociálních sítí přispívá k vysoké míře dlouhodobé nezaměstnanosti mezi *osobami ze sociokulturně znevýhodněného prostředí* (sociálně slabší osoby, imigranti, příslušníci etnických menšin). V řadě evropských zemí (ČR a Slovensko nevyjímaje) je navíc oslabování pozice těchto osob často podporováno a doprovázeno projevy diskriminace a nízké veřejné legitimacy opatření, jež jdou ve prospěch osob s nízkou pracovní intenzitou, problémy s docházkou či horší možnostmi spolupráce s ostatními pracovníky (Winkler 2005).

Handicapy v zaměření nebo úrovni lidského kapitálu častěji pociťují také *starší lidé*, z důvodu zastárávání jejich znalostí a dovedností a menší iniciativy k jejich obnovování. Starším pracovníkům chybí nejčastěji dovednosti, které jsou zaměstnavateli ve většině profesí (s ohledem na technologický vývoj a globalizaci trhu práce) preferovány, tj. jazykové a počítačové dovednosti. Naopak *mladí lidé a absolventi* jsou většinou na trhu práce handicapováni výhradně v důsledku chybějících praktických zkušeností. Právě dostatečná praxe a konkrétní dovednosti spojené s výkonem zaměstnání jsou přítom zaměstnavateli často akcentovány, protože znamenají menší potřebu dodatečných investic do lidského kapitálu nově najímané pracovní síly (Rosenberg 1989). To způsobuje, že mladí lidé poprvé vstupující na pracovní trh jsou pro zaměstnavatele mnohdy neatraktivní, a to i v případě, že úroveň jejich kvalifikace je vyšší (Czesaná 1999). Se specifickými obtížemi na trhu práce se vyrovnává i *skupina zdravotně postižených osob*, protože pro její zaměstnávání jsou zaměstnavatelé nuceni často vytvářet specifické pracovní podmínky

(důsledek objektivních zdravotních handicapů). Zdravotně postižení zároveň častěji mívají jen nízkou úroveň kvalifikace a produktivity práce (blíže Rákoczyová 2005). Podle O'Reillyho (2003) je přitom nízká míra konkurenceschopnosti zdravotně postižených díky nedostatečnému lidskému kapitálu klíčovým faktorem jejich přetrvávající (často dlouhodobé) nezaměstnanosti.

Nízké a současným technologickým požadavkům neodpovídající vzdělání je jednou z nejméně výrazných a nejobtížněji řešitelných bariér pro vstup na trh práce. V mladších věkových skupinách se daří v určité míře tomuto problému předcházet důrazem na vyšší úroveň vstupního lidského kapitálu a důslednou podporou programů pro prevenci předčasného odchodu mladých lidí ze vzdělávacího systému (EC 2010). U osob středního a staršího věku pak hraje významnou roli možnost participace ve vzdělávacích a výcvikových programech, které podporují nejen účastnickou kvalifikaci, ale také jeho sebedůvěru a motivaci pro hledání zaměstnání. Bohužel, jak mnohé studie ukazují (např. Hora et al. 2009, Sirovátka a Kulhavý 2008, Sirovátka et al. 2006, Biewen, Fitzenberger, Osikominu a Waller 2007, Bohlinger 2004 nebo Nicaise 1995), účast nízkokvalifikovaných a starších osob ve vzdělávacích a výcvikových programech je velmi nízká, a to jak s ohledem na menší ochotu a větší obavy samotných nezaměstnaných z účasti v programu, tak v důsledku nedostatku kvalitních a potřebám těchto osob odpovídajících aktivit. Stávající programy s ohledem na svoji délku, kvalitu a charakter totiž mnohdy nedokáží překonat bariéru nízkého vzdělání. Aktivní politika pracovního trhu je navíc (nejen) v případě nízkokvalifikovaných doprovázena tzv. creaming efektem, kdy pracovníci úřadů práce ve snaze vynaložit efektivně státní finanční prostředky zařazují do programů více motivované a kvalifikačně lépe vybavené klienty.

### **3.2 Dimenze kariérové identity**

Dimenze kariérové identity nabízí odpověď na otázku „kým člověk je a kým chce být“ na trhu práce, kam směřuje svoje profesní přání a aspirace. Kariérová identita představuje „...více či méně koherentní reprezentaci odlišných a rozptýlených kariérových očekávání a aspirací.“ (Fugate, Kinicki a Ashforth 2004: 19). Zahnuje zejména cíle, představy, ale i obavy v rámci předpokládaného profesního vývoje, dále osobnostní rysy, hodnoty, normy a motivaci k jednání. V tomto smyslu často pracuje s koncepty typu rolové identity, pracovní či organizační identity, které referují o tom, jak člověk definuje sám sebe a svoji pozici na trhu práce. Kariérová identita tvoří motivační komponentu zaměstnatelnosti a odráží se v osobní identitě člověka (srv. Berzonsky 1990; Soenens, Berzonsky, Vansteenkiste, Beyers a Goossens 2005). Strukturovaná kariérová identita člověka významně determinuje jeho schopnost přizpůsobit se pohybu na trhu práce ve stále se měnících pracovních podmínkách a je podporována kvalitním lidským a sociálním kapitálem. Její intenzita,

forma či charakter jsou závislé na motivaci, zájmech, kompetencích a ostatních osobnostních faktorech jedince (Meijers 1998) a odvíjejí se i od přeměny současných způsobů organizace práce (potřeba neustále se vzdělávat, práce na krátkodobých a regionálně neukotvených projektech, despecializace a s ní související narůstající nejistota pracovních míst, potřeba zaměstnavatelů udržovat jen malé „jádro“ klíčových stabilních zaměstnanců ad.). Na proces formování a realizace kariérové identity mají zásadní vliv věk a okolnosti rodinného života.

Vytvořit si jasnou představu pracovních aspirací a umět tyto aspirace realizovat je nejobtížnější pro *mladé lidi*, kteří poprvé vstupují na pracovní trh. Důvodem je nejasná představa budoucí kariérové identity a výraznější vliv postojů a hodnot rodičů na jejich pracovní představy (Meijers 1998). Význam tohoto objektivního faktu je navíc umocňován skutečností, že v současných vyspělých společnostech se období mládí výrazně prodlužuje (v souvislosti s delší periodou vzdělávání a odkládáním vstupu na trh práce) a institucionalizuje se status mladých lidí jako status, který má hodnotu sám o sobě (nikoliv už jen jako období přípravy na pracovní, rodinný, politický, sociální ad. život). Navíc, i když se předpokládá, že výběr „vzdělávací kariéry“ determinuje celkové pracovní a životní šance jedinců, úkony a investice, které jdou ve prospěch „vzdělávací kariéry“, často neodrážejí jasnou kariérovou perspektivu člověka (Dronkers 1995).

Podobně obtížně svoji kariérovou identitu formují *ženy*, které jsou častěji než muži vystaveny dilematu zdali preferovat rodinu nebo zaměstnání. Muži naopak tenzi mezi významností práce a rodiny nepocítují, důležitost pracovních aspirací je u nich společností očekávaná a akceptovaná a často slouží k ohodnocení jejich vlastní existence jako „správných“ manželů a otců (Grandey, Cordero a Crouter 2005 in Stringer 2008). Z toho důvodu bývá dimenze kariérové identity u žen často potlačována v období jejich péče o děti a rodinu.

Perspektivy rozvoje kariérové identity jsou rovněž horší u *osob pocházejících ze sociokulturně znevýhodněného prostředí*, které limituje jejich pracovní aspirace ve dvou směrech. Prvním jsou nevhodné vzorce chování v rodinné nebo komunitě mladých lidí, které zabraňují přijmout hodnotu práce a pracovní kariéry jako ústřední komponenty osobní identity (k čemuž mnohdy přispívají i negativní postoje zaměstnavatelů či veřejnosti). Druhým je nedostatečný lidský kapitál a nepřiměřené sociální sítě mladých lidí, které omezují představy pracovního uplatnění a jejich realizaci v rámci kariérové identity.

Obě výše uvedené skupiny lidí s deficitem v oblasti kariérových aspirací zasluhují větší pozornost veřejné politiky, zejména pak vzdělávací politiky a politiky pracovního trhu. V posilování kariérové identity hrají významnou roli jak poradenské a informační služby, které zprostředkovávají mladým lidem

(a jejich rodičům) informace o aktuální situaci na pracovním trhu a v oblasti vzdělávání, tak i programy, které se snaží podpořit prevenci předčasných odchodů mladých lidí ze vzdělávacího systému. Veřejná politika by se rovněž měla více soustředit na aktivity, které utlumí dopady „ženského“ dilematu rodina-zaměstnání podporou programů zaměřených na harmonizaci rodinných a pracovních rolí.

### 3.3 Dimenze osobní adaptability a flexibility

Dimenze osobní adaptability a flexibility poskytuje odpověď na otázku „jakým způsobem je člověk schopen a ochoten uplatnit“ schopnosti, znalosti a dovednosti a transformovat své kariérové aspirace do reálného pracovního uplatnění. McNeely, O'Connell a Hall (2004: 3) definují adaptabilitu jako „kariérovou metakompetenci, která spolu s osobní identitou tvoří jádro současných přerušovaných pracovních kariér“. Schopnost adaptace umožňuje jedincům být produktivními a atraktivními pro zaměstnavatele i v období permanentních proměn trhu práce. Mezi vlastnosti, které přispívají k vytvoření a rozvoji adaptačních mechanismů člověka, bývají nejčastěji zahrnovány tendence k učení, pracovní a životní optimismus, otevřenost vůči novým podnětům a aktivitám, schopnost sebekontroly a sebevědomí (Fugate, Kinicki a Ashforth 2004). Právě tyto vlastnosti společně s kvalitním lidským a sociálním kapitálem rozšiřují perspektivu vývoje pracovní kariéry člověka.

Snížená míra adaptability je úzce spojena s věkem, pracovní zkušeností, vzděláním a rodinnou situací člověka. Jednoznačně přímá úměra existuje mezi *vzděláním* a adaptabilitou, kdy čím větší je vzdělání, tím větší je pracovní a životní rozhled a tím prostor pro přizpůsobení se změnám (srv. McNeely, O'Connell a Hall 2004). Snížená adaptační motivace je naopak příznačná pro nízkokvalifikovanou pracovní sílu, která vykazuje menší schopnost dalšího osobnostního a profesního rozvoje a nedisponuje vhodnými sociálními sítěmi, kontakty a vztahy, které by jí mohly pomoci integrovat se na pracovní trh. Podle řady studií je základní indikací adaptability člověka *věk* společně se vzděláním (srv. Ayres a Potter 1989; Reis a Gold 1993). S rostoucím věkem totiž adaptabilita klesá. Důvodem jsou jak objektivní faktory (menší potenciál starších lidí ke vzdělávání), tak i subjektivní pocity spojené s nižší sebedůvěrou a obavami, a tím i menším odhodláním řešit problémy flexibilně. U osob ve vyšším věku je pak často příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti nižší úroveň kvalifikace spolu s menšími možnostmi funkční flexibility a relativně častými zdravotními obtížemi a menší fyzickou výkonností. Negativní charakteristiky starších pracovníků přitom mají při rozhodování zaměstnavatelů mnohdy větší váhu než jejich přednosti, mezi které patří pracovní a životní zkušenosti, loajalita a zodpovědnost (Remr a Kotíková 2007).

Specifické postavení na trhu práce mají také *rodiče malých dětí*, zejména ženy, které jsou díky rodičovským povinnostem častěji méně prostorově a časově flexibilní (Kuchařová 2005). Naproti tomu, muži, pokud se rozhodnou zůstat na rodičovské dovolené, nepociťují na trhu práce tak silné překážky jako ženy, protože bývají mimo pracovní proces kratší dobu. Snížená prostorová a časová flexibilita rodičů s dětmi má přitom svoje objektivní příčiny, které je třeba respektovat (péče o děti v době, kdy jsou nemocné, školní docházka ad.). Na druhé straně, nízká adaptabilita bývá zaměstnavateli u žen často předpokládána neodůvodněně (a to i u žen, které se matkami dosud nestaly), což podle Bartákové (2005) přispívá k procesu "*racionalizace diskriminace žen*" jako rizikové (neflexibilní) pracovní síly.

### 3.4 Kontextová dimenze

Kontextová dimenze zaměstnatelnosti je utvářena procesy, jež ovlivňují formování trhu práce a pozici různých skupin na něm. Tato složka zaměstnatelnosti často reaguje na otázku „do jaké míry souvisí zaměstnatelnost jednotlivců s podmínkami pracovního trhu a nakolik je zaměstnatelnost jednoho člověka závislá na zaměstnatelnosti dalších osob“. Současné trhy práce jsou významně ovlivněny procesy dualizace (Doeringer a Piore 1971; Piore 1971; Kalleberg a Sorensen 1979), které jsou v důsledku postupující globalizace ekonomik a s nimi spojenými strukturálními faktory jejich vývoje spojovány s potřebou flexibility trhu práce a pracovní síly. K nejnvlivnějším strukturálním faktorům lze řadit terciarizaci zaměstnanecké struktury (masový rozmach servisního sektoru), technologický rozvoj spojený se vzdělanostní revolucí a silnou feminizací pracovní síly, která význam předchází procesů výrazně upevňuje (Häusermann a Schwander 2009). Koncepty dualizace pracovního trhu vysvětlují strukturaci pracovní síly na tu, která se pohybuje v jádru kvalitní a jisté zaměstnanosti („core labour force“ nebo též „insiders“) a na tu, která se podílí spíše na nejistých a marginalizovaných pracovních pozicích na okraji trhu práce („peripheral labour force“ nebo „outsiders“) (Lindbeck a Snower 1988; Rueda 2007). Mechanismy, které vedou k vytlačování některých skupin pracovní síly do marginalizovaných pozic, přitom mohou být řízeny jak objektivními nedostatky v lidském a sociálním kapitálu zmíněných skupin či v jejich nízké flexibilitě, tak i subjektivními stereotypními postoji a chováním ostatních aktérů na pracovním trhu. Současné znalosti těchto procesů ukazují, že dualizace pracovního trhu má řadu komplexních příčin a nelze tedy v konkrétním okamžiku určit typickou sociální skupinu, která je jednoznačně odsouzena k vyloučení („outsiderness“).

Soudobé studie ukazují, že dualizace pracovního trhu má řadu komplexních příčin (strukturálních i politických) a že jednoduché rozdělení pracovníků na insidery a outsidersy je v současné době více než problematické. Jednak proto,



že existují diference v míře „outsiderness“ sociálních skupin, které se liší uvnitř jednotlivých evropských zemí i mezi nimi. „Horší pracovní podmínky“ některých sociálních skupin se mění v čase a liší se s ohledem na socioekonomickou situaci země, ve které tyto skupiny žijí. Stupeň dualizace variuje mezi evropskými zeměmi a je silně závislý na režimu sociálního státu a na charakteru sociální politiky a institucí pracovního trhu (Häusermann a Schwander 2009). Spornost prosté dichotomie insiders-outsiders se navíc odráží i ve skutečnosti, že skupiny, jež jsou tradičně označovány jako outsiders, jsou velmi heterogenní a není možné je vždy spojovat pouze s nízkou úrovní lidského kapitálu. Svoji roli totiž hrají i další charakteristiky, jako je věk nebo genderová příslušnost či profese. Häusermannová a Schwanderová (2009) k tomu podotýkají, že v současné době, v níž se projevují jak dlouhodobé strukturální problémy pracovních trhů, tak i důsledky ekonomické recese, nejsou lidé s vyšší kvalifikací automaticky chráněni před rizikem „outsiderness“, protože právě v sektorech, v nichž často kvalifikovaní jedinci participují, je patrná tendence k rozšiřování nestandardních forem pracovních ujednání. To se častěji dotýká kvalifikovaných žen, které pracují v sektoru služeb, v němž je obecně soustředěno více pracovních pozic s nejistými podmínkami a nepříliš štědrým finančním ohodnocením (tzv. „*precarious jobs*“). Podíl těch, které lze v jejich celkové pracovní biografii označit za tzv. „*typicky atypické*“ (Häusermann a Schwander 2009), tedy těch, pro něž se práce v nestandardních a nejistých formách zaměstnání stává spíše normou než výjimkou, dlouhodobě narůstá a jsou mezi nimi především nižší úředníci, lidé s nedostatečnou kvalifikací, ženy, mladí lidé a imigranti (Davidsson a Naczyk 2009; Häusermann a Schwander 2009).

V podmínkách českého a slovenského trhu práce se procesy segmentace specificky dotýkají zejména *romské populace*, která patří k nejhůře postiženým skupinám na pracovním trhu, a to jak díky zmíněným objektivním handicapům (nízké vzdělání, chybějící přiměřený sociální kapitál, odlišné sociální a kulturní hodnoty ad.), tak v důsledku stereotypních úvah a postojů zaměstnavatelů, které staví tyto osoby do role „outsiderů“. Jak ukazuje Winkler (2005), nestandardní a nejisté formy zaměstnávání Romů (včetně působení na neformálním pracovním trhu) a jejich dlouhodobá či opakovaná nezaměstnanost nejsou jediným problémem, který tuto skupinu poznamenává. Dosavadní pracovní zkušenosti Romů u nich totiž často podněcují vytváření *instrumentálních pracovních postojů*, ve kterých je hodnota práce potlačována na úkor jiných hodnot, což je nebezpečné zejména v dlouhodobé perspektivě, v níž hrozí riziko mezigeneračního přenosu.

## Závěr

Současné politiky pracovního trhu v mnoha vyspělých evropských zemích akcentují potřebu rozvoje zaměstnatelnosti pracovní síly jako schopnosti, která pomáhá jednotlivcům adekvátně reagovat na měnící se podmínky na pracovních trzích, k nimž přispívají jak dlouhodobé globalizační tendence a technologický pokrok, tak proměny v sociální a demografické struktuře populace. Současné poznatky v oblasti zaměstnatelnosti přitom nabádají k chápání zaměstnatelnosti jako dvourozměrného konceptu, který zachycuje interaktivní povahu vzájemné individuální i celospolečenské zodpovědnosti za dlouhodobé začlenění jednotlivců na pracovní trh. Zaměstnatelnost v tomto diskursu je spojována především s flexibilitou pracovní síly jako odpovědí na rostoucí nejistoty pracovního trhu (vyžadující jeho větší flexibilitu) a slouží k adekvátní reakci jednotlivců na stále častější potřebu vyrovnat se se ztrátou zaměstnání a následně účinně hledat a nacházet nové pracovní uplatnění. Důležitá je přitom podpora klíčových složek, jež utvářejí zaměstnatelnost a jejichž plná a synergická kombinace podporuje začlenění na pracovní trh – jde zejména o lidský a sociální kapitál jednotlivce, jeho schopnost adaptability a flexibility, kariérovou identitu a externí podmínky pracovního trhu, které formují kontext využití pracovní síly v jednotlivých ekonomikách. První tři uvedené dimenze zaměstnatelnosti dokáže jednotlivec vhodně usměrňovat s efektivní podporou opatření vzdělávací politiky a politiky pracovního trhu. Poslední ze zmíněných složek je pak spíše nezávislá na možnostech a schopnostech jedinců a může být významněji ovlivňována zejména prostřednictvím obecnějších mechanismů hospodářské a sociální politiky (včetně institucionálního a právního prostředí realizace politiky pracovního trhu).

*Markéta Horáková PhDr., PhD. působí jako odborná asistentka na katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií v Brně. Vyučuje kurzy, které se zabývají sociální politikou, službami zaměstnanosti, teorií a politikou pracovního trhu, vzdělávací politikou. V současné době spolupracuje na řadě domácích i zahraničních projektů, je odborným pracovníkem Institutu pro veřejnou politiku a sociální práci. Od roku 2002 působí také jako výzkumný pracovník VÚPSV (pracoviště Brno).*

*Pavel Horák PhDr., PhD. je odborným asistentem na katedře sociální politiky a sociální práce a odborným pracovníkem Institutu pro veřejnou politiku a sociální práci. Výzkumně se zabývá především aspekty institucionálního prostředí organizací veřejné a sociální politiky a fungováním státních byrokratických organizací. Kromě výuky kurzů zaměřených na politiku zaměstnanosti a veřejnou politiku přednáší kurs sociologie a sociální deviace.*

## LITERATURA

- AYRES, J. S. – POTTER, H. R., 1989: Attitudes toward community change: A comparison between rural leaders and residents. *Journal of the Community Development Society*, 20, 1, pp.1-8.
- BARTÁKOVÁ, H., 2005: Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce. In: Winkler, J., Klimplová, L., Žižlavský, M. (eds.), *Účelové programy na trhu práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno, Fakulta sociálních studií MU.
- BECK, U., 2000: *The New Brave World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- BECKER, G., 1964: Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: National Bureau of Economic Research.
- BECKER, G. S., 1997: *Teorie preferencí*. Praha: Grada Publishing.
- BERZONSKY, M. D., 1990: Self-construction over the life-span: A process perspective on identity formation. In G. J. Neimeyer & R. A. Neimeyer (Eds.), *Advances in personal construct theory*. Greenwich, CT: JAI Press. pp. 155-186.
- BIEWEN, M. – FITZENBERGER, B. – OSIKOMINU, A. – WALLER, M., 2007: Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany. IZA Discussion Papers 2885. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- BLOCH, S. – BATES, T., 1995: *Employability, your way to career success*. London: Kogan Page.
- BOHLINGER, S., 2004: *Continuing Vocational Education and Training (CVET) for the Unemployed and Others at Risk of Labour Market Exclusion*. Darmstadt: Institute for Vocational Education.
- BONVIN, J. M. – VIELLE, P., 2002: *Activation Policies: A Capabilities Perspective*. Paper presented at the Cost A15 Conference Welfare Reforms for the 21th Century, Oslo.
- BOURDIEU, P., 1986: The Forms of Capital. In: Richardson, J.G. (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.
- BOURDIEU, P., 1998: *Teorie jednání*. Praha: Karolinum.
- BRIDGES, D., 1994: *Job shift. How to prosper in a workplace without jobs*. Reading, MA: Addison Wesley.
- BROWN, P. – HESKETH, A. – WILLIAMS, S., 2003: Employability in a Knowledge-Driven Economy. *Journal of Education and Work*, vol. 16, 2003, no. 2, pp. 107-126.
- BROWN, P. – SCASE, R., 1997: Higher Education and Employment in a Post-Industrial Society, in J. Gubbay, C. Middleton and C. Ballard (Eds.) *The Student's Companion to Sociology*. New York: Macmillan.
- BROŽOVÁ, D., 2002: Nová ekonomika a trhy práce. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference*. Praha: VŠFS, o.p.s.
- BROŽOVÁ, D., 2003: *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- CASTLES, S., 2003: Towards a sociology of forced migration and social transformation. *Sociology*, 37, 1, pp. 13-34.

- COLEMAN, J., 1988: Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. Vol 94, pp. 95-120.
- CZESANÁ, V., 1999: Problémy přechodu mládeže ze školy do zaměstnání: sborník ze semináře. Praha: Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce.
- DAVIDSSON, J. – NACZYK, M., 2009: The Ins and Outs of Dualisation: A Literature Review. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 02/09, Edinburgh: RECOWE.
- DOERINGER, P., B. – PIORE, M. J., 1971: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: D.C. Heath.
- DRONKERS, J., 1995: The Effects of Occupation of Working Mothers on the Educational Inequality. *Educational Research and Evaluation*. 1, 3, pp. 226-246.
- ESPING-ANDERSEN, G., 1999: *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- European Commission. 2010: *EVROPA 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brussels, EC.
- Eurostat 2012: Statistiky dostupné na:  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- FORRIER, A. – SELS, L. – HOOTEGEM, G. V. – De WITTE, H. – STEENE, T. Van Der., 2002: Temporary Employment and Employability. Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees [online]. Research Report 0206. Katholieke Universiteit Leuven.
- FUENTE, A. de la – CICCONE, A., 2002: Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy [online]. Final report for European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs [cit. 17.2.2010].
- FUGATE, M. – KINICKI, A. J. – ASHFORTH, B. E., 2004: Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*. 65, pp. 14-38. Paper selected for the Best Paper Proceedings of the 2003 Annual Meeting of the Academy of Management, Seattle (Organizational Behavior Division).
- GAZIER, B., 2001: Employability: The Complexity of a Policy Notion. In: Weirner, P., Baukens, M., Bollerrot, P. *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick: Transaction Books, pp. 3-23.
- GAZIER, B., 1999: Employability: An evolutionary notion, an interactive concept. In: Gazier, B. (ed.). *Employability: Concepts and policies*. Berlin: Institute for Applied Socio-Economics, pp. 37-67.
- GIDDENS, A., 1991: *Modernity and Self-Identity: self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- GIDDENS, A., 1998: *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- GRIP, A., de, ZWICK, T. 2004. *The Employability of Low-skilled Workers in the Knowledge Economy*. LoWER Final Paper. London: LSE.
- GRIP, A. de – LOO, J. – SANDERS, J., 2004: The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143, 3, pp. 211-33.

- HAGE, J. – FULLER, B. – GARNIER, M. A., 1988: The Active State, Investment in Human Capital and Economic Growth: France 1825 – 1975. *American Sociological Review*. 53, 6, pp. 824-37.
- HALL, D. T., 1996: Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, pp. 8-16.
- HAMMER, T. (ed.), 2003: Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe. A Comparative Study. Bristol: Policy Press.
- HILLAGE, J. – POLLARD, E., 1998: Employability: developing a framework for policy analysis. London: Department for Education and Employment.
- HORA, O. – SIROVÁTKA, T. – TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. – VYHLÍDAL, J., 2009: Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace. Výzkumná zpráva. Brno: VÚPSV.
- HORÁKOVÁ, M., 2011: Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese. *Fórum sociální politiky* č.1, s. 2-12.
- HYATT, C., 1995: Lifetime employability: How to become indispensable. New York: Mastermedia Limited.
- HÄUSERMANN, S. – SCHWANDER, H., 2009: Identifying outsiders across countries: similarities and differences in the patterns of dualisation. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 09/09. Edinburgh: RECOWE.
- KALLEBERG, A. – SORENSON, A. B., 1979: The Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*. 5, pp. 351-379.
- KALOUS, J., 2002: Česká republika na cestě ke společnosti vědění? In: Lidský kapitál a investice do vzdělání. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference.
- KUCHAŘ, P., 2007: Trh práce. Sociologická analýza. Praha: Karolinum.
- KUCHAŘOVÁ, V., 2005: Ženy po rodičovské dovolené. In: Winkler, J., Klímplová, L., Žižlavský, M. (eds.), Účelové programy na trhu práce. Jejich význam, potřebnost a realizace. Brno, Fakulta sociálních studií MU.
- LEVY, J. M. – JESSOP, D. J. – RIMMERMAN, A. – LEVY, P. H., 1992: Attitudes of Fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national survey. *Mental retardation*, 30, 2, pp. 67-75.
- LINDBECK, A. – SNOWER, D. J., 1988: The insider-outsider theory of employment and unemployment. Cambridge, Mass: MIT Press.
- McNEELY, E. – O'CONNELL, D. J. – HALL, D. T., 2004: Running head: elaboration on the Morrison and Hall Model. Annual Meeting of the Midwest Academy of Management.
- MEIJERS, F., 1998: The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*. 20, pp. 191-207.
- NICAISE, I. et al., 1995: Labour Market Programmes for the Poor in Europe. Pitfalls, Dilemmas and How to Avoid Them. Aldershot: Avebury.
- O'REILLY, A., 2003: The right to decent work of persons with disabilities. Geneva: ILO.
- PASCUAL, A. S., 2002: Are European activation policies converging? Contribution prepared for the IREC conference, Aalborg, 28 August. Brussels: ETU.

- PIORE, M. J., 1971: The Dual Labor Market. In Gordon, D. (ed.). *Problems in Political Economy*. Lexington, Mass; D. C. Heath and Co.
- PUTNAM, R., 2000: *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster, Inc.
- RÁKOCZYOVÁ, M., 2005: Integrace zdravotně postižených na pracovní trh. In: Winkler, J., Klimplová, L., Žižlavský, M. *Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita.
- REIS, M. – GOLD, D. P., 1993: Retirement, personality, and life satisfaction: A review and two models. *Journal of Applied Gerontology*. 12, pp. 261-282.
- REMR, J. – KOTÍKOVÁ, J., 2007: Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná zpráva. VÚPSV. Praha.
- RINGEN, S., 2003: Freedom is Liberty plus Reason. Nepublikovaný text – přednáška na FSS MU Brno.
- ROSENBERG, S., 1989: 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, pp. 363-407.
- RUEDA, D., 2007: *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- SEN, A., 1992: *Inequality Reexamined*. New York: Russel Sage Foundation and Oxford: Clarendon Press.
- SEN, A., 1999: *On Economic Inequality*. Oxford: Clarendon Press.
- SIROVÁTKA, T. – KULHAVÝ, V., 2008: Programy aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2005: Hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006. Výzkumná zpráva. Brno: VÚPSV.
- SIROVÁTKA, T. – KULHAVÝ, V. – HORÁKOVÁ, M. – RÁKOCZYOVÁ, M., 2006: Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Výzkumná zpráva. Brno: VÚPSV.
- SOENENS, B. – DURIEZ, B. – GOOSSENS, L., 2005: Social-psychological profiles of identity styles: Attitudinal and social-cognitive correlates in late adolescence. *Journal Adolescence*. 28, pp. 107-125.
- SOUKUP, A., 2002: Někteří problémy lidského kapitálu. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference*. Praha: VŠFS, o.p.s.
- STRINGER, K. J., 2008: Career decision-making: implications for emerging adults' career identity development. MA thesis. Auburn: Graduate Faculty of Auburn University.
- TAYLOR-GOOBY, P., 2005: *New Risks, New Welfare: The Transformation Of The European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- TVRDÝ, L., 2008: Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB TU.
- WEINERT, P. et al., 2001: *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- WINKLER, J., 2005: Analýza potřeb integrace Romů na českém trhu práce. In: Winkler, J., Klimplová, L., Žižlavský, M. *Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita.