

# Teoretický koncept aktívnej politiky trhu práce z pohľadu ekonomickej sociológie

Gizela Brutovská<sup>1</sup> – Slavomír Bucher<sup>2</sup>

Fakulta humanitných a prírodných vied, Prešovská univerzita, Prešov  
Ústav geografie, PF UPJŠ, Košice

**Theoretical Concept of Active Labour Market Policy from the Perspective of Economic Sociology.** One prerequisite for the effective functioning of the active labor market policy is a systematic evaluation (monitoring and audit is not enough), which is, in Slovakia, implemented in a very limited way. The problem is not only a lack of knowledge of theoretical approaches (evaluation strategies), but especially the lack of methodological approaches that could be applied to the evaluation of active labor market policy in Slovak conditions. The intention of this paper is the definition of active labor market policy in the context of labor market policy and of its institutional framework. It will be defined with respect to particular theories of the labor market (orthodox, dual and segmentation). The gradual development involving a change in the nature of unemployment has also changed strategies that have been under active labor market policies implemented for the unemployed to enter the labor market. Our intention was to create a theoretical basis for the processing of labor market analysis from the viewpoint of economic sociology. We will then deal with the ALMP's instrumental framework and examine particular tools' effectiveness in reducing long-term unemployment.

Sociológia 2014, Vol. 48 (No. 4: 340-356)

*Key words:* active labour market policy; theoretical aspect; institutional aspect, long-term unemployment; labor demand

## Úvod

Postupný rast a prehľbovanie nezamestnanosti viedli k potrebe odhaliť základné mechanizmy fungovania trhu práce a hľadať spôsoby riešenia v podobe programov aktívnej politiky trhu práce. Ekonomovia a sociológovia vytvorili viaceré teórie, na makro aj mikro úrovni, ktoré však nepresiahli hranice týchto vedných disciplín. Cieľom článku je pokúsiť sa vymedziť aktívnu politiku trhu práce v rámci politiky trhu práce z pohľadu ekonomickej sociológie, a analyzovať ju vo svetle troch teórií trhu práce (ortodoxnej, duálnej a segmentačnej). Prvé dve teórie sú základnými ekonomickými teóriami. Tretia, segmentačná, v ekonomickej teórii rozširuje duálnu o ďalšie aspekty. V sociológii je vnímaná ako teória, ktorá prepája ekonómiu a sociológiu. Každá z troch teórií ovplyvňuje identifikáciu a možné spôsoby riešenia problémov nezamestnanosti, a tým aj samotné definovanie, nastavenie a fungovanie aktívnej politiky trhu práce. Prvá časť článku je zameraná na 1.

---

<sup>1</sup> Korešpondencia: Mgr. Gizela Brutovská, PhD., Fakulta humanitných a prírodných vied, Prešovská univerzita v Prešove, Ul. 17. novembra 15, 080 01 Prešov, Slovenská republika. E-mail: gizela.brutovska@gmail.com

<sup>2</sup> Korešpondencia: RNDr. Slavomír Bucher, PhD., Ústav geografie, Prírodovedecká fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika Jesenná 5, 040 01 Košice, Slovenská republika. E-mail: slavobucher@yahoo.com

teoretické vymedzenie trhu práce z pohľadu ekonomickej sociológie. Problematika trhu práce je vo svojej podstate interdisciplinárnou záležitosťou. Špecifické postavenie majú pri jeho skúmaní predovšetkým dve vedné disciplíny, a to sociológia a ekonómia. Pokiaľ trh je základnou ekonomickou kategóriou, práca patrí k základným sociologickým kategóriám ale taktiež je aj ekonomická kategória. Bez znalostí základných ekonomických procesov odohrávajúcich sa na trhu práce nemožno postihnúť ani sociálne aspekty jeho fungovania. (Kuchař 2007: 3) Platí to však aj opačne, t. j. ekonomická analýza trhu práce by mala v sebe zahŕňať aj sociálne aspekty, keďže ekonomické konanie je podmienené konaním sociálnym a naopak. Zanedbanie skutočnosti, že individuálne správanie je pevne zakotvené v sieťach sociálnych a ekonomických vzťahov, vedie k dovoľávaniu sa na vplyv „kultúry“ alebo „prostredia“ tam, kde nemožno inak odvodiť základné vývojové tendencie trhu práce. (Granovetter – Swedberg 1992) Druhá časť článku sa zaoberá vymedzením aktívnej politiky trhu práce (ďalej len APTP) a jej inštitucionálnym rámcom z pohľadu ekonomickej sociológie. Ekonómia sa zaoberá len inštrumentálnou racionalitou – v zmysle ekonomickej efektívnosti APTP. Sociológii, zaujímajú dôsledky a účinky politiky vzhľadom k riešeniu problémov trhu práce. Ekonomická sociológia hodnotí ekonomickú efektívnosť APTP vo vzťahu k sociálnym dôsledkom a účinkom.

### **Teórie trhu práce z pohľadu ekonomickej sociológie**

Pohľady ekonómie a sociológie na trh práce sú odlišné. Základné rozdiely sú spojené s analytickými kategóriami, ktoré sa uplatňujú v hlavných smeroch týchto vied. Morawski (2005) uvádza, že sú to:

- definície aktéra (v ekonómii nezávislý kalkulujúci jednotlivec, v sociológii jednotlivec pod vplyvom sociálnych inštitúcií);
- racionalita konania (v ekonómii sa konanie odohráva v obmedzených podmienkach spoločenskej štruktúry a racionalita je výsledkom slobodnej voľby kalkulujúceho jednotlivca, v sociológii racionalita závisí na sociologických, politických a psychologických činiteľoch a konanie je do značnej miery obmedzené);
- pochopenie vzájomných vzťahov ekonomiky a spoločnosti (pre ekonóma je spoločnosť niečím daným, a preto spoločenský poriadok berie ako odvodený od hospodárstva (trhu), pre sociológa je ekonomika len súčasť spoločnosti a forma spoločenského konania);
- ciele a metódy analýzy (v ekonómii je hlavným cieľom analýzy prognózovanie a častejšie využíva formálne metódy, ako napr. matematické modely, zatiaľ čo v sociológii je hlavným cieľom analýza, vysvetlenie skúmaného javu a využíva častejšie komparatívno-historické analýzy a vlastné údaje z prieskumov);

- vzťah k tradícii (v ekonómii sa kladie dôraz na čo najnovšie poznatky, zatiaľ čo sociológia čerpá skôr z tradície);
- vzájomný vzťah sociológie a ekonómie, teda hraníc odborov.

Základným postulátom ekonomickej analýzy trhu práce je zameranosť na efektívnosť. Tá vychádza z premisy, že zamestnanec investuje do svojej pracovnej kapacity tak, aby maximalizoval svoj celoživotný príjem. (Mareš 1994) Sústreďuje sa sám na seba a na dôsledky svojho konania a prostredie predstavuje preňho prekážku, ktorú musí prekonať, aby dosiahol svoje ciele a zabezpečil svoje potreby. K dosiahnutiu cieľa využíva kapitál, ktorý má k dispozícii (fyzický<sup>3</sup>, finančný<sup>4</sup> a ľudský). Vo všeobecnej ekonómii je kapitál definovaný ako hodnota, ktorá je schopná zhodnotenia, t. j. prináša svojmu vlastníkovi výnos v podobe zisku alebo úroku. (Veselý 2010: 134) Trh práce môžeme zdefinovať z pohľadu ekonómie ako jeden z podsystémov ekonomického systému, primárne zameraný na dosiahnutie efektivity.

Z pohľadu sociológie trh práce môžeme definovať ako závislý podsystém. Je pod vplyvom iných „aktérov“. Funguje v sieťach sociálnych interakcií a sociálno-demografických obmedzení. To znamená, že na samotný trh práce má vplyv množstvo premenných, ktoré ho môžu v danom okamihu ovplyvniť. Aktéri (zamestnávateľa a zamestnanci) nekonajú slobodne, pretože podmienky, na základe ktorých na trh práce vstupujú, sú rôzne. Trh práce je väčšinou chápaný ako sociálny systém a pole pôsobenia sociálnych inštitúcií, ktoré slúžia k alokácii zamestnania (ako špecifických sociálnych rol). Nemožno teda uvažovať len o mzdových mechanizmoch, ale je potrebné zobrať do úvahy, že sociálne normy a sociálne inštitúcie tvoria podtext pohybu na trhu práce (prenajímanie pracovnej sily, hľadanie zamestnania, status a prestíž profesií, kolektívne vyjednávanie o mzdách, charakter práce a pod.). (Mareš 2002: 55) Sociológia berie na vedomie širšie charakteristiky zamestnanca pre výkon práce, ktorý môže byť ovplyvnený faktormi ako rodina, etnický pôvod, vek a pod. Veľký význam sa pripisuje kultúrnemu a sociálnemu kapitálu. Podľa Streecka (2005) sa sociológia usiluje poukázať na etickú stránku trhu práce, t. j. spravodlivosť na trhu práce oproti ekonomickej „efektívnosti“. Voľný trh práce je možný, ale neriadený trh práce nie je jediným voľným trhom práce a v konečnom dôsledku ani spravodlivým.

O prekonanie vzájomnej izolácie sociológie a ekonómie sa usiluje ekonomická sociológia, ktorá analyzuje ekonomické javy s využitím sociologických analýz. Pozornosť venuje úlohe nezávislosti a racionality v konaní (ekonómia),

<sup>3</sup> Fyzický kapitál predstavujú napr. budovy, nástroje, stroje, pôda a pod., ktoré človek vlastní, a to, ako investície do nich zvyšujú budúci príjem.

<sup>4</sup> Finančný kapitál to sú voľné peňažné prostriedky a ďalšie finančné aktíva (hmotný a nehmotný majetok), ktoré má určitý subjekt k dispozícii. Napomáhajú mu pri efektívnom fungovaní aj na trhu práce.

ale tiež zdôrazňuje význam sociálnych vzťahov a sociálnych inštitúcií (sociológia).

Trhová alokácia práce sa v ekonomickej sociológii javí ako forma krátkodobého konania zameraného na zisk a je postavená do protikladu k iným systémom alokácie: systému redistribúcie (pomoc štátu) alebo systému vzájomnosti (pomoc cez sociálne siete). Trh práce z pohľadu ekonomickej sociológie môžeme zadefinovať ako podsystem, ktorý je integrálne previazaný s ekonomikou, ale tiež spoločnosťou (sociálnymi inštitúciami) a politikou (posúdenie politiky štátu ako aktívneho regulátora procesov trhu práce – v rôznych obdobiach budovania trhu práce), a od ostatných systémov je nezávislý len relatívne, rovnako ako oni od neho. Pracovný trh je trh, na ktorom dochádza k vyrovnávaniu ponuky práce s dopytom po nej. Nie je klasickým trhom vzhľadom ku svojmu rozdeleniu na segmenty a k regulatívnym zásahom štátu i vzhľadom k handicapom pracovnej sily. (Mareš 1994: 141) Pozícia *aktérov* (zamestnávateľov a zamestnancov) vstúpiť na trh práce nie je vždy výsledkom racionálnej voľby. Naopak často volia iracionálne jednak preto, že stavajú na normatívno-afektívnych základoch, a jednak preto, že majú slabé a obmedzené intelektuálne vlastnosti. (Etzioni 1988: 90) Kalkulujúci jednotlivci sú zakotvení v kultúrnom systéme – t. j. jednotlivec nie je ani nezávislý, ale ani úplne závislý v rozhodnutí vstúpiť na trh práce. Okrem ekonomických „motívov“ sú naše interakcie s inými ľuďmi zvyčajne kombinované s úsilím o „družnosť“, uznanie, dosiahnutie určitého statusu a moci a pod. za pomoci siete sociálnych vzťahov. (Granovetter 1988)

Podstatná časť kategórií analyzujúcich fungovanie mechanizmov trhu práce má svoj pôvod v základných ekonomických teóriách. Ich rozšírenie o sociologické kategórie môže obohatiť analýzy trhu práce o nové perspektívy a odhaliť otvorené aj skryté mechanizmy fungovania. Podľa Carnoya (1980) základné ekonomické modely trhu práce sú založené na nasledujúcich teóriách:

1. ortodoxná teória (tradičná – základom je klasická a neoklasická ekonómia) vychádzajúca z liberálnej paradigmy;
2. teória duálneho trhu práce, vychádzajúca z marxistickej paradigmy;
3. radikálna teória výroby a segmentácie trhu práce, vychádzajúca z keynesiánskej paradigmy – segmentačná teória.

Základný rozdiel medzi teóriami spočíva v nazeraní na rovnováhu a dokonalosť trhu práce. Faktory, ktoré ich ovplyvňujú, sú však vo všetkých troch teóriách v podstate rovnaké a majú ekonomický základ. Sociológia rozširuje oblasť faktorov o sociálne a politické, akými sú napr. sociálny a kultúrny kapitál, charakter práce vrátane flexibility práce, sociálne handicapy pracovnej sily a pod.

### Ortodoxná teória

Ortodoxná teória vychádza z predpokladu, že na trhu existuje rovnováha, ktorá je dosahovaná viac – menej trhovým mechanizmom, t. j. slobodnou súťažou. Konanie jednotlivca je výsledkom slobodnej voľby kalkulujúceho jednotlivca, ktorý chce získať výhody na trhu (buď získať nové pracovné miesto, alebo ho vytvoriť). Určitá miera nezamestnanosti je chápaná ako neodstrániteľné minimum a je spájaná s dobrovoľnou nezamestnanosťou, ktorá je výsledkom neochoty pracovať za ponúkanú mzdu. Ortodoxní teoretici predpokladajú dokonale pružnú reálnu mzdovú sadzbu, ktorá v každom okamihu na každom trhu práce vyrovnáva eventuálne nerovnováhy medzi ponúkaným a dopytovaným množstvom práce. Neoklasická ekonómia k tomu pridala mzdové veličiny v aplikácii princípov normatívnej ekonómie<sup>5</sup>.

Základ tvorí neoklasický model nezamestnanosti A. C. Pigou. Vychádza z predpokladu, že objem nezamestnanosti závisí od dvoch faktorov (Martinová 2005):

1. sadzieb reálnych miezd, ktoré požadujú robotníci (reálna mzda stačí na to, aby vyvolala ponuku skutočne použitého množstva práce),
2. tvaru funkcie reálneho dopytu po práci (počet osôb zamestnaných v priemysle je funkciou celkovej zamestnanosti)

Trh práce je špecifický tým, že jedna jeho časť, a to ponuka pracovnej sily, reprezentuje súhrn schopností, vedomostí, návykov, zručností, ktorými ľudia disponujú, t. j. ľudský kapitál<sup>6</sup> a jeho dva procesy: štruktúra a priebeh vzdelanostnej a profesijnej dráhy. V prípade vzdelania je to maximálna dosiahnutá úroveň (postupne nadobúda na význame schopnosť a ochota ďalej ho rozvíjať – celoživotné vzdelávanie) a v prípade profesie skúsenosti z viacerých profesií, resp. zamestnaní. Spolu predstavujú objektívne predpoklady pracovnej sily. Medzi subjektívne predpoklady patria osobnostné vlastnosti a miera osobných aspirácií<sup>7</sup> spojená s motiváciou.

<sup>5</sup> Pozitívna ekonómia sa sústreďuje na popisnú stránku trhu práce (fakty v zmene zamestnanosti a nezamestnanosti, výkonov ekonomiky vzhľadom k trhu práce). Zaujímajú ju len výroky, ktoré možno verifikovať. Naproti tomu normatívna ekonómia si kladie otázky, ako je možné trh práce (zamestnanosť, nezamestnanosť) meniť, navrhuje postupy. (Mankiw 1999) Tento princíp je blízky aj sociológii, keďže obsahuje aj etiku a hodnotiace súdy.

<sup>6</sup> Pojem „*ľudský kapitál*“ zaviedol americký ekonóm. (Becker 1964) Rozlíšil 2 typy, a to všeobecný EK (napr. všeobecný výcvik a vedomosti, ktoré môžu byť využité v širokej škále zamestnaní a profesií), a špecializovaný EK (také súčasti človeka, ako spôsob správania, obliekania, ale tiež krása a atraktivita). Zastával myšlienku, že výška príjmu jednotlivca sa odvíja výhradne od jeho schopností a zručností, a tie zasa od jeho vzdelania. Jeho kritici rozšírili návratnosť investícií do vzdelania o ďalšie faktory (individuálne schopnosti a sociálne zázemie). Výstupmi ľudského kapitálu sú nielen ekonomické, ale i psychické, zdravotné a sociálne zisky. (Riley 1967) Podľa Mareša (2004) nezamestnaní a menej platení nesú len dôsledok svojho slobodného rozhodnutia neinvestovať do svojho kapitálu.

<sup>7</sup> V tomto ponímaní možno hovoriť o ľudskom potenciále. Patria sem charakteristiky, ktoré umožňujú jednotlivcom vytvárať a ďalej rozvíjať ľudský kapitál (napr. schopnosť učiť sa, schopnosť hľadať si zamestnanie a pod.). Prienikom teórie ľudského kapitálu a ľudského potenciálu (bezprostredne ekonomicky neproduktívnych schopností a zručností človeka) je koncept kľúčových kompetencií, ktoré by mali byť rozvíjané zvlášť ako „*kompetencie pre uplatnenie na trhu práce*“. (Rychen – Salganik 2003)

Rozhodujúcim faktorom ochoty vstúpiť na pracovný trh je cieľ, ktorý si ľudia stanovujú. Becker (1997) predpokladá, že pri vstupe na trh práce človek porovnáva náklady (explicitné a implicitné) a výnosy svojho rozhodnutia. Z pohľadu ortodoxnej ekonomickej teórie je to skutočnosť (Buchtová et al. 2013), „či efekt, ktorý z výkonu práce plynie, je väčší alebo rovný obeti spojenej s jej vykonávaním“. Tým efektom je výška tzv. reálnej mzdy, ktorá vyjadruje kúpyschopnosť nominálnej mzdy v množstve tovarov a služieb. Vysoká reálna mzda spôsobuje tak dobrovoľnú nezamestnanosť (spojenú s tzv. „dôchodkovým efektom“), ako aj nedobrovoľnú (spojenú s tzv. „substitučným“ efektom). Homola (1995) konštatuje, že pri príliš vysokej mzdovej sadzbe bude chcieť pracovať viac kvalifikovaných ľudí, než je voľných miest. Keďže mzda sa nachádza nad úrovňou vyčisťujúcou trh, existuje nadbytok pracovníkov. Keď je prebytok pracovníkov, firma bude klásť prísnejšie požiadavky na kvalifikáciu, zvyšovať pracovné zaťaženie a zamestnávať najkvalifikovanejších alebo najskúsenejších pracovníkov. Zároveň, pri vysokej reálnej mzde môžu pracovníci pred prácou pri danej úrovni reálnych miezd uprednosťovať voľný čas, štúdium alebo iné činnosti.

Z pohľadu ortodoxnej teórie je trh práce rovnaký ako ostatné trhy s tovarom, na ktorých sa uplatňuje mechanizmus konkurencie s voľnou hrou trhových síl a s odvodením ceny práce (mzdy) z pomeru medzi dopytom po práci a ponukou. Pozícia jedincov aj celých skupín na trhu práce je z tohto pohľadu výsledkom procesov participácie, súťaženía a selekcie. (Moller – Berel 2002)

V ortodoxnej teórii podpora konkurencie na trhu je kľúčovou pri eliminácii nezamestnanosti. Zvyšovanie konkurencie pôsobí na znižovanie nezamestnanosti (avšak určitá nezamestnanosť je predpokladom pre konkurenciu na strane ponuky práce). Čas strávený vytváraním prísnych predpisov trhu práce a ochrana minimálnej mzdy sú do veľkej miery zbytočné. (Nickell – Layard 2005)

### *Duálna teória*

Autormi duálnej teórie trhu práce sú Doeringer a Piore (1971), ktorí vychádzali z konceptu duálnej ekonomiky<sup>8</sup>. Trh pracovných miest môže byť striktné rozdelený do dvoch skupín. Prvá skupina – sekundárne pracovné miesta, to sú pracovné miesta s nízkymi mzdami, zlými pracovnými podmienkami, nestabilným zamestnaním a nedostatkom príležitostí k postupu. Druhá skupina

<sup>8</sup> Za zakladateľov konceptu duálnej ekonomiky sú považovaní. (Lewis 1954; Kuznets 1955) Vychádzajú z premisy rozdelenia ekonomiky na dve časti, tzv. centrálna a periférna sektory (modely). Tieto majú alternatívne názvy kapitalistický/substitučný (náhradný), formálny/neformálny a sektor s nízkou/vysokou pridanou hodnotou. Líšia sa z hľadiska vyrobeného tovaru, povahy procesu ekonomického rastu a podmienok na trhu práce. Podľa tvrdení (Lewis 1954) k primárnemu sektoru zaradil výrobný priemysel a k sekundárnemu výrobu poľnohospodárskych produktov, služby a obchodnú činnosť.

– primárne pracovné miesta<sup>9</sup>, pre ktoré sú charakteristické relatívne vysoké mzdy, dobré pracovné podmienky a príležitosti na lepšie platenú prácu. Koexistencia sektorov s vysokými a nízkymi mzdami je určujúcou črtou duálnej ekonomickej teórie.

Základom duálnej teórie je teda skutočnosť, že trh práce je nerovnovážny a nedokonalý predovšetkým z hľadiska dopytu po pracovnej sile, tak vo vertikálnej, ako aj horizontálnej rovine, a tiež z dôvodu pôsobenia inštitucionálnych faktorov<sup>10</sup>. Oproti ostatným trhom práce je asymetrický. (Offe 1985: 16) Neplatí na ňom úplná rovnosť podmienok a šancí (tak na úrovni jednotlivcov, ako aj rôznych skupín). Výsledkom je väčšia či menšia modifikácia podmienok, za ktorých ľudia na trh práce vstupujú, a s tým spojená relativizácia samotného rovnovážneho stavu.

Duálny trh práce z vertikálnej roviny možno rozdeliť na primárny a sekundárny trh práce. V horizontálnej rovine ide o interný a externý trh práce (vo vnútri jednotlivých podnikov a vonkajší trh, na ktorom si tieto podniky vzájomne konkurujú). Vertikálna úroveň odráža úroveň interného trhu práce<sup>11</sup>. Podľa Kerra (1954) existujú bariéry pohybu medzi segmentmi trhu práce, ktoré sú dané kvalifikáciou potrebnou pre výkon povolania na trhu práce.

Primárny trh práce (nezávislý) charakterizuje lepšia legislatívna ochrana a je typický rovnako pre súkromný ako aj verejný sektor. Zamestnancom sú okrem mzdy poskytované aj ďalšie benefity. Flexibilita práce vychádza predovšetkým z potrieb zamestnanca (prispôbený pracovný čas, pracovná doba aj pracovné miesto). Zamestnanec pohybujúci na tomto trhu práce sa vyznačuje vyššou kvalifikáciou a vzdelaním, ochotou k mobilite, dobrým zdravotným stavom, určitou dĺžkou a kvalitou zamestnaneckej praxe a pod. Pracovné miesto je vytvorené prevažne vo veľkých korporáciách a v sektoroch priemyslu a služieb (okrem pomocných). Autori Doering – Piore (1971) tvrdia, že na primárny trh práce je pre určité skupiny nemožné sa dostať. Zaradili sem ženy a menšiny<sup>12</sup>.

Sekundárny (podradený) trh práce je charakteristický pracovnými miestami s rutinnými činnosťami a horšou legislatívnou ochranou. Sú to prevažne miesta

---

<sup>9</sup> Piore (1974) neskôr primárny sektor rozšíril na vyšší a nižší, založený na vzťahu medzi pracovnými miestami a sociálnou stratifikáciou.

<sup>10</sup> Oproti tomu ortodoxná teória má tendenciu zdôrazňovať rozdiely u ľudí z hľadiska vzdelania a kvalifikácie skôr ako u pracovných miest. Zamestnanci z nízko príjmových pracovných miest sú považovaní za zamestnancov s nízkou produktivitou práce, ktorí nie sú schopní alebo ochotní získať zručnosti, ktoré sú potrebné k prístupu k lepšie platennej práci. (Dickens – Lang 1984) Duálna teória na rozdiel od ortodoxnej neberie do úvahy mikro úroveň rozhodovania, akou je individuálna analýza nákladov a prínosov (racionálno-ekonomické rozhodovanie).

<sup>11</sup> Autori Loveridge – Mok (1979) charakterizovali interný trh práce ako administratívnu jednotku, napr. kanceláriu alebo továreň, kde sa úroveň zamestnanosti a miezd určuje súborom interných administratívnych pravidiel a postupov. Naopak, vonkajší trh práce je priamo riadený ekonomickými premennými ako sú mzdy a odborné vzdelávanie. Zamestnanec na internom trhu práce má exkluzívne právo plnej zamestnanosti a dlhodobého zamestnávania. Je chránený proti priamej konkurencii pracovníkov externého trhu práce. (Doering – Piore 1971: 2)

<sup>12</sup> Napríklad, Dahrendorf (1991) sem pridáva veľmi mladých alebo naopak starších ľudí, zdravotne postihnutých a nekvalifikovaných. Bauman (2008) do tejto kategórie zaraďuje utečencov a imigrantov.

v súkromnom sektore (vrátane miest vytvorených na vlastné podnikanie) a u malých zamestnávateľov. Vyznačujú sa nižšou prestížou a nižšou mzdovou úrovňou, vo väčšine prípadov až k úrovni minimálnej mzdy. (Mareš 2004) Dualizácia trhu práce rozdeľuje členov spoločnosti. Na jednej strane sa vytvára skupina zamestnaných, ktorí sú zbavení akéhokoľvek tlaku zo strany otvoreného trhu práce. Na strane druhej sú zamestnanci, ktorí priamo čelia všetkým nástrahám otvoreného trhu práce a pritom sú považovaní za tých „slabších“. Výstižne obidve skupiny nazvali Berger a Piore (1980), keď hovoria o „insiders“ a „outsiders“<sup>13</sup>. Insideri sú vďaka svojmu kapitálu (ľudskému, kultúrnemu, sociálnemu) a zamestnávateľom, ktorí sú na takýchto zamestnancov odkázaní (zvýšené náklady na prijímanie a prepúšťanie, špecifické školenia a pod.), stále viac zvýhodňovaní. Môžu sa brániť hospodárskej súťaži tým, že odmietnu spolupracovať s outsidermi, ktorí sa snažia o výhodnejšie pracovné podmienky. Outsiderom sú vnútené dočasné zamestnania, čiastočné úväzky, subkontrakty, sebazamestnávanie. Bovenberg a Wilthagen (2008) popísali rôzne cesty, ako dostať outsiderov na primárny trh práce. Prvá cesta predstavuje redukciu rozdielov medzi neštandardným a štandardným zamestnávaním za pomoci legislatívnej úpravy pracovného práva a kolektívnych zmlúv. Druhá cesta je systematická podpora celoživotného vzdelávania a pracovnej prípravy predovšetkým na internom trhu práce (zabezpečenie prechodu z jedného zamestnania do druhého). Tretia cesta odporúča zvýšenie investícií do profesijného vzdelávania tak zamestnaných ako aj nezamestnaných (prístup k učeniu a dobré podmienky pre všetkých), ktoré uľahčia mobilitu na trhu práce. Využíva záväzné zmluvy na odvetvovej alebo regionálnej úrovni, ktoré reagujú na potreby tak zamestnávateľov ako aj zamestnancov, prípadne nezamestnaných. V prípade, že chýbajú inštitucionálne štruktúry, pre takéto dohody je potrebná dohoda zo strany sociálnych partnerov a vlády. Štvrtá cesta je zameraná na účinné opatrenia aktívnej politiky trhu práce, v zmysle aktivácie príjemcov sociálnych dávok a posilnenia tranzitnej istoty. Cieľom je komplexné sociálne zabezpečenie podporujúce prechod na primárny trh práce pre osoby odkázané na sociálne dávky alebo pracujúce v neformálnom sektore cez „perspektívy zvyšovania produktivity a školenia zamestnancov“.

### Segmentačná teória

Teória segmentácie pracovného trhu prešla historickým vývojom. Formulovala sa už od začiatku 50. rokov 20. storočia<sup>14</sup>, kedy Kerr (1954) označil procesy

<sup>13</sup> Vychádzajú z ekonomickej teórie „začarovaného kruhu“. Tá skúma správanie ekonomických subjektov na trhoch, kde niektorí účastníci majú výhodnejšie postavenie než ostatní.

<sup>14</sup> Vychádzala pri tom z Keynesiánskeho pohľadu na trh práce, t. j. chápania nezamestnanosti nie len ako dobrovoľnej, ale aj nedobrovoľnej.



odohrávajúce sa na americkom trhu práce ako „balkanizáciu“. Vyjadril tým skutočnosť, že podmienky, za ktorých ľudia vstupujú na trh práce, sa líšia podľa toho, na aké pracovné miesta nastupujú. Vychádza z predpokladu, že segmentovaný je nielen dopyt po pracovnej sile, ale aj samotná ponuka pracovnej sily. Dickens a Lang (1992) identifikovali dva kľúčové aspekty segmentačnej teórie. Po prvé, na trhu práce existuje niekoľko odlišných segmentov s rôznymi pravidlami určovania mzdy a zamestnanosti. Po druhé, prístup k zamestnaniu v určitých sektoroch (odvetviach) a obdobiach je obmedzený v tom zmysle, že viac ľudí chce platenú prácu, ako je ponuka pracovných miest. Tí potom čakajú na tieto pracovné miesta buď ako nezamestnaní, alebo ako čiastočne zárobkovo činní.

Rastúca segmentácia trhu práce súvisela s vývojom spoločnosti, predovšetkým sociálno-ekonomickými procesmi (*globalizácia, individualizácia, feminizácia*) a procesmi rozvoja novej techniky, technológií a informačných technológií. Výsledkom sú rôzne oddelené trhy (segmenty), ktoré sa líšia rôznymi charakteristikami a pravidlami správania. Trh práce sa člení na veľký počet druhov, na ktorých platia rôzne pravidlá obsadzovania pracovných miest, rôzna úroveň definícií pracovných istôt, rôzna miera realizácie záujmov zúčastnených aktérov a pod. V posledných rokoch je segmentačná teória spájaná s flexibilizáciou platenej práce (jej troch základných faktorov – pracovnej doby, pracovného miesta, pracovného času). Vzniká tzv. flexibilný trh práce<sup>15</sup>. Vplyvom flexibility práce dochádza k rozdeleniu zamestnancov na tých, ktorí pracujú v štandardnom režime (insiders, regulárni, kmeňoví), a tých, ktorí majú neštandardný režim (outsiders, marginálni, periférni).

Segmentovaná teória nechápe trh práce ako jednotný (homogénny a regulovaný len vzťahom medzi ponukou a dopytom po pracovnej sile), ale ako celý súbor relatívne autonómnych segmentov. Nie je klasickým trhom, vzhľadom k svojmu rozloženiu na segmenty a regulatívnym zásahom štátu a tiež vzhľadom k sociálnym handicapom pracovnej sily. (Mareš 2002: 153) Sociálny handicap je určitý nedostatok spájajúci sa s jedincom a jeho pracovnou silou.

Ponuku pracovnej sily na základe sociálnych handicapov môžeme rozdeliť na tri skupiny:

1. nezamestnaní – všetci, ktorí nemajú žiaden zo sociálnych handicapov;
2. znevýhodnení nezamestnaní – vykazujú jeden zo sociálnych handicapov, a preto sú na trhu práce znevýhodnení.
3. extrémne znevýhodnení nezamestnaní – dochádza u nich ku kumulácii dvoch sociálnych handicapov.

---

<sup>15</sup> Flexibilný trh práce je charakterizovaný rýchlym prispôbovaním konkurenčnej rovnováhe. Zahŕňa v sebe tri základné tvrdenia: ľahko prijímať a prepúšťať zamestnancov, práca je pracovne a geograficky mobilná, vládne zásahy nenarúšajú trh.

V prípade kumulácie troch a viacerých handicapov môžeme hovoriť o sociálne exkludovaných z trhu práce. A práve s nimi je v súčasnosti spojená segmentačná teória – t. j. s ľuďmi sociálne exkludovanými a tzv. začleňujúcim (terciárnym, inkluzívnym, ústretovým) trhom práce. Ten v súčasnej dobe predstavuje konzistentnú a koherentnú stratégiu, ktorá je ponúkaná na odstránenie marginalizácie na trhu práce a vylúčenia z platenej práce. Ide o široký koncept trhu práce, ktorý často vyjadruje očakávania, že pracovné miesta budú dostupné i ľuďom s nižšou pracovnou kapacitou (s rôznymi sociálnymi handicapmi), pričom tieto pracovné miesta budú mať pre tieto osoby vhodné parametre a štandardy a budú pre nich dostupné za všetkých podmienok a v ktoromkoľvek časovom okamihu. K takýmto ľuďom patria nekvalifikovaní, rodičia, ženy, prísťahovalci a starší zamestnanci.

### **Aktívna politika trhu práce**

Aktívna politika trhu práce (AFTP) je jednou z dvoch súčastí politiky trhu práce<sup>16</sup>, ktorá je často označovaná ako malá politika zamestnanosti. (Homola 1995) V anglickej a nemeckej literatúre je označovaná ako „*labour market policy*“ a „*Arbeitsmarktpolitik*“. Podľa Rievajovej et al. (1997) je politika trhu práce súčasťou politiky zamestnanosti<sup>17</sup>.

Cieľom politiky trhu práce je zabezpečovanie realizácie práva občanov na vhodné pracovné uplatnenie. Jej úlohou je vytvoriť nástroje a opatrenia, ktoré poskytnú podporu a pomoc občanom, ktorí sa nevedia uplatniť na trhu práce, ale tiež sa budú orientovať pri hľadaní zamestnania tak, aby svojím rozhodnutím pomohli zrealizovať ciele politiky zamestnanosti. Politika trhu práce sa venuje i občanom, ktorí sa na trhu práce ťažko umiestňujú pre dôvod absencie ich profesijnej odbornosti, praxe, veku či zdravotného stavu. Spravidla ju reprezentujú aktivity realizované inštitútom trhu práce. Možno ju charakterizovať ako sústavu nástrojov priamo ovplyvňujúcich jej dve zložky, a to dopyt po pracovnej sile a ponuku pracovnej sily. V prvom prípade ide o odstránenie, resp. zmiernenie nerovností medzi nimi. Nedostatok v jednej z týchto zložiek sa snaží odstrániť alebo zmierniť druhou zložkou (napr. nedostatok určitej kvalifikácie na trhu práce, po ktorej je dopyt, je riešený zlepšením ponuky pracovnej sily formou vzdelávania alebo zvyšovaním priestorovej mobility a pod.). Intervenciou možno na strane ponuky posilniť

---

<sup>16</sup> Druhou zložkou je pasívna politika trhu práce, ktorej úlohou je hmotne (materiálne) zabezpečiť dostatočne nevyhnutný príjem po strate zamestnania, čo je úlohou úradov práce. (Homola 1995: 50) Poskytuje teda nezamestnaným výhody vo forme benefitov. Kompenzuje stratu príjmu a ochraňuje človeka ako pracovnú silu (endogénna ochranná funkcia). Nerovnováha medzi AFTP a PFTP môže mať negatívne aj pozitívne ekonomické dôsledky na trh práce.

<sup>17</sup> Politika zamestnanosti je sústava makroekonomických regulátorov ovplyvňujúcich dopyt po práci ako i rozsah a štruktúru ponuky práce. Zjednodušene by sme mohli povedať, že pokiaľ politika trhu práce rieši samotnú už vzniknutú nezamestnanosť, politika zamestnanosti rieši zvyšovanie zamestnanosti, resp. navrhuje riešenia ako predchádzať nezamestnanosti.

pozíciu dopytu a naopak. V druhom prípade ide o odstránenie, resp. zmiernenie nerovností v štruktúre jednotlivých zložiek. Sú to predovšetkým sociálne handicapy ponuky pracovnej sily, keďže jej nositeľmi sú ľudia, ktorých správanie a konanie je okrem iného determinované individuálnou schopnosťou každého z nich. Predstavuje politické opatrenia, podporujúce návrat, resp. zotrvanie na trhu práce. Aktérmi sú vlády a parlamenty štátov. Za realizáciu politiky trhu práce zodpovedajú prevažne úrady práce a ostatné orgány štátnej správy.

APTP vznikla z potreby riešiť špecificky problém nezamestnanosti a dôsledky, ktoré nezamestnanosť so sebou prináša. Zahŕňa plnú moc politickým zásahom, ktoré umožňujú väčší stupeň flexibility, prispôsobenia meniacim sa cieľom politických priorít. (Schmid et al. 1996)

APTP môžeme definovať ako súhrn činností vlády priamo alebo nepriamo pôsobiacich na trh práce, opierajúc sa o tri úrovne: politické rozhodnutia<sup>18</sup>, organizačný systém a stimulačný systém, ktoré spolu vytvárajú inštitucionálny rámec. Ten vo svojej práci popísali Schmid et al. (1996). Podľa nich, výsledok rozhodovacích politických procesov, v ktorých jednotliví aktéri (záujmové skupiny, politické strany) presadzujú svoje záujmy, hodnoty, vnímanie situácie a politické preferencie, v konečnom dôsledku určuje rozsah a obsah aktívnej politiky trhu práce.

*Organizačný systém* stanovuje finančné podmienky a administratívne infraštruktúry pre implementáciu politik<sup>19</sup>. Pri nej tiež môže dochádzať k pozmeneniu pôvodného obsahu a predpokladaných efektov politických rozhodnutí. Prispievajú k tomu podľa Potůčka (2010) nejasne vyjadrené ciele a obsah politiky, konfliktné realizačné kritériá, zlyhanie realizačných stimulov (predovšetkým u realizátorov politiky), protirečiaci si inštrukcie a všeobecne tiež obmedzená kapacita riadenia.

*Stimulačný systém* sa skladá z množstva špecifických prvkov, vrátane jeho spravovacích nákladov, sociálneho poistenia, vzdelávania a odbornej prípravy, explicitných a implicitných sociálnych noriem, z ktorých sa vytvorili stimuly pre prijatie politik v určitej oblasti APTP. Klasická politická línia donucovacieho typu právnych predpisov zamestnávania, rovnako ako záväzné normy, priamo predpisujú určité konanie a v prípade nedodržania udeľujú postih.

---

<sup>18</sup> Napríklad, Dahrendorf (2007) uvažuje s tromi demokratickými spôsobmi rozhodovania: 1. kritérium osobnej voľby, zahŕňajúce tri možné riešenia problému osobnej voľby: vzájomné záruky, „svorné spoločenstvo“ a autonómne rozhodovanie, 2. kritérium kompetencie, ktoré považuje za politicky neutrálne, 3. kritérium hospodárnosti, dávajúcu do pomeru energiu a čas venované na rozhodovanie s efektmi plynúcimi z účasti na hlasovaní spoločenstva.

<sup>19</sup> Boli navrhnuté štyri teoretické modely implementácie. (Potůček 2010) Autoritatívny model zdôrazňuje také nástroje, ako direktívne riadenie, kontrola, hierarchia. Participatívny model zavádza nepriame nástroje riadenia, učenie sa, vyjednávanie, adaptáciu, spoločenskú zodpovednosť. Model koalície aktérov vychádza z predpokladu plurality aktérov, ktorí však vyznávajú rovnaké hodnoty. Model nikdy nekončiaceho procesu učenia, kde realizátori politiky často s využitím pokusu a omylu optimalizujú štruktúru cieľov a súbor realizačných techník.

Inštitucionálny rámec teda definuje parametre pre konanie jednotlivcov a skupín, čím podporuje alebo blokuje určité konanie. Je dôkazom, že trhy práce a aktívna politika, ktorých úlohou je ovplyvňovať konanie, neexistujú v izolácii, ale vytvárajú integrovaný systém. Potvrďuje, že efektívne funguje trh práce len v závislosti na vzájomnom pôsobení v rôznych oblastiach, aké sú väzby medzi APTP a pracovným právom alebo aké sú možnosti konania nezamestnaných v rámci danej štruktúry trhu práce.

Pre efektívne fungovanie programov APTP sú nevyhnutné tri kľúčové aspekty „úspešnej“ politiky, a to: koordinácia, spolupráca a nastavenie. (Schmid et al. 1996: 6) V procese tvorby politiky je dôležitá koordinácia medzi cieľom politiky a programom, ktorý tento cieľ naplňa. Vo fáze realizácie interakcia a spolupráca rôznych aktérov bude mať vplyv na úspešnosť politiky. Aktéri, ktorí sú v praxi zodpovední za realizáciu APTP, majú tendenciu podceňovať význam samotného rozhodnutia z minulosti. Nastavenia politiky, ktoré sú, formujú budúcu škálu politík, ktoré sa majú prijať. Ani trh, ani APTP nemôžu samy zabezpečiť optimálne riešenie nezamestnanosti. Trhy a politiky sú považované za „nedokonalú alternatívu“. Je vhodné ich kombinovať, koordinovať, obohatiť o vlastné organizované formy spolupráce, ktoré majú potenciál poskytovať lepšie riešenie, ktoré by bolo dosiahnuté len trhom alebo len APTP. (Schmid et al. 1996: 6)

#### *Definovanie APTP vzhľadom k trom teóriám trhu práce*

APTP prešla určitým vývojom, ktorý bol priamo spojený so situáciou na trhu práce a charakterom nezamestnanosti. Vzhľadom k tomu, pri jej definovaní, je nevyhnutné zohľadniť všetky tri teórie trhu práce: ortodoxnú, duálnu aj segmentačnú.

APTP môžeme definovať ako prostriedok riešenia nerovnováhy medzi dopytom po práci a ponukou práce formou určitých programov – vychádzajúc pritom z *ortodoxnej teórie trhu práce*. Takéto chápanie definície APTP bolo rozsiahlym spôsobom využívané už v 20. storočí, najmä počas veľkej hospodárskej krízy na reguláciu nezamestnanosti<sup>20</sup>. V druhej polovici 20. storočia v súvislosti s rastom nezamestnanosti, nízkou intenzitou zamestnanosti spojenou s nedostatočnou tvorbou pracovných miest sa pokúsili najmä európske vlády a štáty subvencovať nezamestnaných zamestnaneckými programami APTP. Prevládalo presvedčenie, že dostatok pracovných príležitostí vyrieši nezamestnanosť. Uvažovalo sa stále o z veľkej časti dobrovoľnej nezamestna-

---

<sup>20</sup> Napríklad, programy New Deal v 30. rokoch 20. storočia v USA, v rámci ktorých boli postavené veľké priehradky a ulice. Bolo zakázané používať zariadenia a stroje, aby bolo možné zamestnať čo najviac ľudí. (Murray 1998)

nosti a svojim charakterom frikčnej<sup>21</sup>. Využívali sa krátkodobé programy APTP zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti, t. j. zvyšovania kvality ponuky pracovnej sily. Základom teda bola pasívna solidarita. Platilo heslo – každý kto chce, môže pracovať. Základnou myšlienkou aktívnej politiky trhu práce bolo stimulovať rast a zároveň ľahkú infláciu opatreniami pomocou stimulujúcich ponúk. (Nicaise 1999) APTP sa snažila zásahmi prevažne na strane ponuky práce a len z časti dopytu po práci o vyrovnanie, resp. aspoň o zmiernenie nerovnováhy na trhu práce.

Definovanie APTP ako spôsobu riešenia prechodu zo sekundárneho trhu práce na primárny trh za pomoci jasne stanovených programov, vychádza z *duálnej teórie trhu práce*. Môže ísť napr. o náhradu za pravidelnú prácu a zachovanie alebo obnovenie zamestnateľnosti účastníkov s cieľom posunúť ich na primárny trh práce. Typické sú strednodobé programy APTP. Prevláda presvedčenie, že dostatok pracovných príležitostí spojený so zabezpečením lepšej „zamestnateľnosti“ pracovnej sily vyrieši nezamestnanosť. Uvažuje sa už o z veľkej časti dobrovoľnej nezamestnanosti a svojim charakterom cyklickej<sup>22</sup> a štrukturálnej<sup>23</sup>. Cieľovými skupinami sa stávajú dlhodobí klienti sociálneho štátu a príjemcovia dávok v nezamestnanosti. Dôraz sa kladie na aktívnu solidaritu<sup>24</sup>. Programy APTP sú zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti, t. j. vytváranie nových pracovných miest pre nezamestnaných. Nepružnosť trhu práce je pripisovaná konkrétnym právnym, zmluvným a inštitucionálnym podmienkam. Zástancovia APTP tvrdia, že jej cieľom nie je len zvýšiť dopyt po pracovnej sile, ale skôr zvýšiť flexibilitu. Nezamestnaní s nízkou kvalifikáciou by mali byť rekvalifikovaní a mali by smerovať k novému, dynamickému odvetviu hospodárstva, aby sa zabránilo strnulosti a mzdovej inflácii, a tak zvýšiť svoju produktivitu. Platí heslo – každá práca (činnosť) je lepšia ako žiadna. (Dean 2003) Prešlo sa od pasívneho prístupu k aktívnemu, t. j. od zabezpečenia sociálneho štátu k individuálnej aktivite a osobnej zodpovednosti – tzv. *workfare*<sup>25</sup> modelu: najprv práca „*donútenie*“, aby sa práca vyplácala. (Sirovátka 2005: 43) V popise aktivácie sa často používa pojem

<sup>21</sup> Buchtová (2002: 66) definuje frikčnú nezamestnanosť ako nezamestnanosť, ktorá „vzniká v dôsledku skutočnosti, že firmy vznikajú a zanikajú, dochádza k technologickým zmenám, organizačným zmenám“. Nepredstavuje závažný problém, pretože v relatívne krátkom čase si nezamestnaní prácu nájdu.

<sup>22</sup> Buchtová (2002: 66) definuje cyklickú nezamestnanosť ako nezamestnanosť, „ktorá súvisí s cyklickým poklesom výkonu ekonomiky. Je spätá s poklesom agregátneho dopytu v ekonomike“.

<sup>23</sup> Podľa Buchtovej (2002: 67) štrukturálna nezamestnanosť postihuje niektoré odvetvia či výroby a je vyvolaná nedostatočným dopytom po určitej produkcii statkov. Je však charakteristická tým, že uvoľňovaná pracovná sila nenachádza na trhu práce možnosť uplatnenia na pracovných miestach vyžadujúcich inú kvalifikáciu. Charakteristická môže byť pre určité regióny.

<sup>24</sup> Vytváranie bohatstva aj zvyšovanie produktivity práce v sektore služieb a ľahkého priemyslu, ktoré sú medzinárodne konkurencieschopné, bude využité pre vytváranie nových pracovných miest pre tých, ktorí prácu nemajú. Teda prerozdeľovať nielen príjmy, ale aj tiež príležitosti k dosiahnutiu príjmov vlastnou prácou. (Kotýnková – Němec 2003)

<sup>25</sup> Ide o špecifickú formu „prinútenia“ k práci, keď zachovanie nároku na sociálnu dávku je podmienené prijatím ponuky účasti v špecifickom pracovnom alebo výcvikovom programe. (Sirovátka 2005: 55)

dichotómie, ako napr. „trampolína namiesto hojdacia siet“ (Evers 2000), alebo „už nie pasívne, ale aktívne“. (Schulze-Böing 2002) Rozsah APTP sa snaží súčasne kombinovať individuálne práva a povinnosti. Je zdôrazňovaná ekonomická voľba. Nesledujú sa individuálne charakteristiky nezamestnaných, ale skôr je využívaná ich heterogenita. Prísne sa sankcionuje „neochota“, resp. nenaplnenie požiadaviek, ktoré je sledované na úrovni indivíduí. Účinkom uplatňovania prístupu „donútenia“ môže byť exklúzia určitej skupiny nezamestnaných z trhu práce.

APTP môžeme definovať ako nástroj na inklúziu nezamestnaných do trhu práce – opierajúc sa o *segmentačnú teóriu trhu práce*. Cieľovými skupinami sú extrémne znevýhodnení, t. j. tí, u ktorých dochádza ku kumulácii sociálnych handicapov. Uvažuje sa preto prevažne o exkludujúcej<sup>26</sup> nezamestnanosti. Platí heslo: pracovať sa oplatí. Prevláda presvedčenie, že ani dostatok pracovných príležitostí spojený so zvýšením „zamestnatelnosti“ pracovnej sily samy o sebe nemôžu vyriešiť nezamestnanosť. Je využívaná stratégia „insertion“<sup>27</sup>. (Morel 1998) Typické pre túto stratégiu sú dlhodobé programy APTP, striktné individualizované (na mieru nezamestnaného), ale komplexného charakteru. Podporujú motiváciu nezamestnaných „dobrovoľnou“ aktiváciou ich kompetencií. Je využívaný princíp zdola-nahor – nezamestnaní sú vnímaní ako subjekty intervencie. (Moller – Berel 2002)

## Záver

Pre vymedzenie APTP v rámci politiky trhu práce bolo nevyhnutné preveriť všetky tri teórie trhu práce: ortodoxnú, duálnu a segmentačnú. Ako sa ukázalo, ani klasická (ortodoxná) teória (uvažuje len o primárnom trhu práce ako otvorenom a dokonalom), ani duálna teória (uvažuje o primárnom a sekundárnom trhu práce ako dvoch uzavretých trhoch práce) nedokážu reagovať na procesy odohrávajúce sa v súčasnej spoločnosti na trhu práce. Sú to zmeny súvisiace s charakterom platenej práce a s rastúcou skupinou nezamestnaných trvalo vylúčených z možnosti účasti na platenej práci. Okrem primárneho interného trhu práce, ktorý sa stáva relatívne uzavretým pre istú skupinu „flexibilných“, „mladých“, „vzdelaných“, a primárneho externého trhu práce (otvoreného pre „remeselne zručných“ a „podnikavých“), tu funguje aj sekundárny trh práce. Ten je charakteristický svojimi neistotami spojenými s platenou prácou a výraznou otvorenosťou pre „menej kompetentných“. Posledným trhom práce je inkluzívny. Je to trh „umelý“, vytvorený pre skupinu, ktorá sa len veľmi ťažko (ak vôbec) môže posunúť na vyšší stupeň

<sup>26</sup> Exkludujúcu nezamestnanosť je možné charakterizovať ako zložitú poruchu, ku ktorej dochádza na trhu práce. Vzniká v dôsledku dlhodobého vylúčenia určitej skupiny ľudí z trhu práce. Pre týchto ľudí je charakteristická kumulácia sociálnych handicapov. Súvisí tiež s poklesom pracovných miest pre nekvalifikovaných ľudí.

<sup>27</sup> Voľne môžeme preložiť ako včleňovanie. (Sirovátka 2005)

trhu práce, z dôvodu kumulácie sociálnych handicapov, ktorými účastníci trhu disponujú. Je riadeným trhom, na ktorom štát prostredníctvom opatrení a nástrojov aktívnej politiky trhu práce zaisťuje aspoň ich čiastočnú inklúziu.

Zo sociálneho hľadiska, aktívna politika trhu práce – ak je dobre navrhnutá a cielená – prerozdeľuje pravdepodobnosti zamestnania, ale v skutočnosti nezvyšuje možnosti zamestnania pre všetkých. Je hlavným a jediným nástrojom politiky štátu pri riešení exklúzie na trhu práce, zvlášť pri znižovaní dlhodobej nezamestnanosti. Ide najmä o programy APTP, ktoré podporujú vstup nezamestnaných na akýkoľvek trh práce, predovšetkým inkluzívny. Ich implementácia by však mala byť vždy podriadená individuálnym charakteristikám cieľových skupín nezamestnaných a uplatňovaná aktivačná stratégia má vychádzať zdola nahor.

***Gizela Brutovská** je odborným a pedagogickým pracovníkom Katedry andragogiky Fakulty humanitných a prírodných vied, Prešovskej univerzity. Na univerzite Komenského vyštudovala odbor sociológiu (Mgr., PhD.). Medzi jej odborné záujmy patrí oblasť sociológie práce a organizácie, metódy sociálnej práce s nezamestnanými a výskumné metódy v andragogike. V súčasnosti pôsobí ako odborná asistentka na katedre andragogiky Prešovskej univerzity, kde sa venuje štúdiu pôsobenia aktívnej politiky trhu práce na nezamestnanosť.*

***Slavomír Bucher** na univerzite Komenského vyštudoval odbor regionálna geografia (RNDr.), pričom v dennom doktorandskom štúdiu pokračoval na Katedre geografie a aplikovanej geoinformatiky Fakulty humanitných a prírodných vied Prešovskej univerzity v Prešove. Medzi jeho profesionálne záujmy patrí oblasť regionálnej nezamestnanosti a trhu práce a demografické aspekty starnutia populácií. Venuje sa štúdiu pôsobenia ekonomických a sociálnych faktorov na vybrané poddimenzované regióny Európy.*

#### LITERATÚRA

- BECKER, S. G., 1964: Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press, 412 s.
- BECKER, S. G., 1997: Teorie preferenci. Praha: Dokořán. Liberální institut, 344 s.
- BERGER, S. – PIORE, J. M., 1980: Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge, New York: Cambridge University Press, 172 s.
- BOVENBERG, L. – WILTHAGEN, T., 2008: On the Road to Flexicurity: Dutch Proposals for a Pathway Towards Better Transition Security and Higher Labour Market Mobility. European Journal of Social Security 10, č. 4, s. 325-346.
- BUCHTOVÁ, B., et. al. 2002: Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 240 s.
- BUCHTOVÁ, B. – ŠMAJS, J. – BOLELOUCKÝ, Z., 2013: Nezaměstnanost (2. přepracované a aktualizované vydání). Praha: Grada, 192 s.

- CARNOY, M., 1980: Segmented Labor Markets. In: M. Carnoy – H. Levin – K. King: Education, work and employment, č. 2, s. 1-126.
- DAHRENDORF, R., 1991: Moderný sociálny konflikt: esej o politike slobody. Bratislava: Archa, 320 s.
- DAHRENDORF, R., 2007: Hledání nového řádu. Praha: Paseka, 120 s.
- DEAN, H., 2003: Re-Conceptualising Welfare-to-Work for People with Multiple Problems and Needs. *Journal of Social Policy*, 32 č. 3, s. 441-459.
- DICKENS, W. T. – LANG, K., 1984: A Test of Dual Labor Market Theory. *American Economic Review* 75, č. 4, s. 792-805.
- DICKENS, W. T. – LANG, K., 1992: Labor Market Segmentation Theory. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 110 s.
- DOERINGER, P. B. – PIORE, J. M., 1971: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass.: Heath Lexington Books, 492 s.
- ETZIONI, A., 1988: The Moral Dimension: Toward a New Economics. New York: The Free Press, 315 s.
- EVERS, A., 2000: Aktivierender Staat – eine Agenda und ihre möglichen Bedeutungen. In: W. Lamping – A. Koschützke: Der aktivierende Staat: Positionen, Begriffe, Strategien; Studie für den Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat, Friedrich-Ebert-Stiftung, s. 65-89.
- GRANOVETTER, M., 1988: The Sociological and Economic Approaches to Labour Market Analysis. A Social Agricultural View. New York: Plenum Press, 313 s.
- GRANOVETTER, M. – SWEDBERG, R., 1992: The Sociology Of Economic Life. 2. Stanford: Westview Press, 225 s.
- HOMOLA, A., 1995: Politika trhu práce a dlhodobá nezamestnanosť. *Sociológia* 27, č. 1-2, s. 50-51.
- KERR, C., 1954: Balkanization of Labor Markets. Berkeley, CA: Institute of Industrial Relations, 145 s.
- KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O., 2003: Lidské zdroje na trhu práce. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 250 s.
- KUCHAŘ, P., 2007: Trh práce. Praha: Nakladatelství Karolinum, 183 s.
- KUZNETS, S., 1955: Economic Growth and Income Inequality. *The American Economic Review* 45, 1, 1-28.
- LEWIS, W. A., 1954: Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School* 22, č. 2, s. 139-191.
- LOVERIDGE, R. – MOK, L. A., 1979: Theories of Labour Market Segmentation: A Critique. The Hague, Boston: M. Nijhoff, 255 s.
- MANKIW, G., 1999: Zásady ekonomie. Praha: Grada, 768 s.
- MAREŠ, P., 1994: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 172 s.
- MAREŠ, P., 2002: Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. doplnené vydanie. Praha: Slon, 184 s.
- MAREŠ, P., 2004: Od práce emancipující k práci mizející. *Sociologický časopis* 40, č. 1, s. 37-48.
- MARTINCOVÁ, M., 2005: Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava: Iura edition, 134 s.



- MOLLER, I. H. – BEREL, V. R., 2002: Active Social Policies in the EU. Inclusion through Participation? Bristol: The Policy Press, 240 s.
- MORAWSKI, W., 2005: Ekonomická sociologie. Praha: Slon, 338 s.
- MOREL, S., 1998: The Insertion Model or the Whorkfare Model? Transformations of Social Assistance within Quebecand Canada. Ottawa: MaDonald Building, 21 s.
- MURRAY, Ch., 1998: Příliš mnoho dobra. Americká sociální politika 1950 – 1980. Praha: Slon, 337 s.
- NICAISE, I., 1999: The Right to Learn: Educational Strategies for Socially Excluded Youth in Europe. Michigan: Policy Press, 432 s.
- NICKELL, S. – LAYARD, R., 2005: Unemployment. New York: Oxford University Press, 65 s.
- OFFE, C., 1985: Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics. Cambridge: MIT Press, 366 s.
- PIORE, J. M., 1974: Labor Market Stratification and Wage Inflation. Washington: U. S. Departmnet of Labor, 144 s.
- POTŮČEK, M., 2010: Veřejná politika. Praha: SLON, 396 s.
- RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. – KRAUSOVÁ, A., 1997: Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike. Bratislava: Sprint, 203 s.
- RILEY, J. G., 1967: Information, Screening a Human Capital. University of California: Dept. of Economics, 254 s.
- RYCHEN, D. S. – SALGANIK, H. L., 2003: Key Competencies for a Successful Life and a Well Functioning Society. Californian University: Hogrefe & Huber, 224 s.
- SCHMID, G. – O'REILLY, J. – SCHÖMANN, K., 1996: Theory and Methodology of Labour Market Policy and Evaluation. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 33 s.
- SCHULZE-BÖING, M., 2002: Fördern durch Forden – Forden durch Fördern? Aktivierende Arbeitsmarktpolitik und die Rolle der Kommunen. Sozialer Fortschritt, č. 7-8, s. 160-164.
- SIROVÁTKA, T., 2005: K významu lokálních účelových programů zaměstnanosti. In: Účelové programy na lokálních trzích práce. Brno: Masarykova univerzita v Brně, s. 6-9.
- STREECK, W., 2005: The Sociology of Labor Markets and Trade Unions. In: N. J. Smelser – R. Swedberg. The Handbook of Economic Sociology. New York: Russel Sage, s. 254-283.
- VESELÝ, A., 2010: Vymezení a strukturace problému ve veřejné politice. Praha: Karolinum, 261 s.