

# **Segmentace trhu práce z hlediska zaměstnaneckých vztahů**

**Josef Horňáček**

# Segmentační teorie (Reich)

- Firemní pracovní trhy nejsou jen ekonomickou, ale také sociální strukturou. Přetrvávají zde nerovnosti, které nejsou vysvětlitelné z hlediska klasické ekonomické teorie, podle které by vysoce konkurenční prostředí mělo eliminovat rozdíly, které nesouvisí s pracovními kompetencemi.
- Existují věcné rozdíly mezi „dobrou prací“ a „špatnou prací“ a že přesun jednotlivce ze „špatné práce“ do „dobré práce“ je obtížný.
- Primární/sekundární trh práce (TP): TP se chová v jednotlivých segmentech odlišně. Strukturně se primární segment vyznačuje vyššími mzdami, karierním vzestupem a dlouhodobými pracovními smlouvami. Tento segment je tvořen zejména interním pracovním trhem velkých organizací. Oproti tomu sekundární segment TP se skládá především ze špatně placených pracovních míst, neposkytuje možnosti karierního vzestupu, je zde vyšší fluktuace a neposkytuje ochranu před výkyvy trhu

# Interní pracovní trh (Doeringer, Piore, 1970)

- Interní pracovní trh limituje volnost v náboru a uvolňování pracovní síly.
- Omezuje přístup k pracovnímu trhu mimo firmu: seniorní pozice jsou obsazovány povyšováním v rámci firmy.
- Pracovní kompetence jsou rozvíjeny v rámci interního výcviku.
- Poskytování interních příležitostí vs. omezování možností k odchodu s využitelnými znalostmi.
- Dlouhodobá pravidla obsazování pracovních míst.
- Pravidla mohou být modifikována negociací managementu a odborů.
- Specifické formy investic (do lidského kapitálu, on-the-job training...)

# Primární pracovní trh

- **Interní TP: institucionální celek** v jehož rámci je alokována a placena práce. Tento celek je řízen soustavou administrativních pravidel (srov. Dunlop).
- **Primární segment TP** je tvořen soustavou diferencovaných interních TP jednotlivých firem.
- **Primární TP** se liší od sekundárního trhu práce, na kterém jsou mzdy, alokace práce a pracovní výcvik řízeny přímo ekonomickými proměnnými.
- **Vstupní brány (na primární TP)** vedou k základním pracovním pozicím a další povyšování je řízeno relativně fixními standardy seniority a pracovních schopností. Tyto standardy se v souvislosti s vnějšími ekonomickými podmínkami nebo s vnitřní poptávkou a nabídkou pracovní síly **nemění**.
- **Také pro management** v průmyslových podnicích existují **vstupní brány**, jež vedou zpravidla na místa supervizorů na nižších úrovních, ze kterých jsou jednotlivci povyšováni v rámci podnikové hierarchie.

# Externí pracovní trh

- Pracovní síla jako nehomogení komodita, množství pracovních trhů (individuální, lokální, odvětvové, národní, mezinárodní).
- Rezervoár uchazečů s různými znalostmi, zkušenostmi a pracovními kompetencemi.
- Komodita diferencovaného složení: vzdělání, profese, věk (generace), region (migrace), lidský kapitál. Výskyt nelegitimních předsudků (once a manager, always a manager...).
- Zdroje externího pracovního trhu: volný konkurenční trh pracovní síly, agenturní pracovníci, subkontraktóři, outsourcing, sebezaměstnávání...
- Fungování externího pracovního trhu: orientace na okrajové skupiny (nízké vzdělání, ženy, migranti, menšiny...), numerická a funkční flexibilita, časová a prostorová flexibilita (zkrácené úvazky, job sharing, na dobu určitou).

# Sekundární pracovní trh

- **Sekundární TP** má všeobecný, napříč ekonomikou prostupující charakter a **externí TP** jednotlivých firem se překrývají.
- Tendence poskytovat nízké mzdy a omezené benefity, špatné pracovní podmínky, malé šance postupu, kontrola práce je prováděna často svévolně.
- V chování zaměstnanců se s vyšší frekvencí projevuje častější fluktuace, pozdní nástupy, absentérství, nedostatek subordinace a rozkrádání.
- Umisťování na sekundární trh práce se odehrává na základě místa bydliště, neadekvátních pracovních kompetencí, špatné pracovní historie nebo diskriminace.
- Primární TP se mohou změnit v sekundární využitím nástrojů jako jsou outsourcing, subkontrakty nebo zaměstnávání na dobu určitou.

# Zaměstnávání na sekundárním TP

- Pracovní místa na naprosto nestrukturovaném TP, který **není propojen s žádným interním TP**. Tato pracovní místa podléhají zcela zákonům trhu, jedná se např. o příležitostné práce ve stavebnictví, výpomoc v domácnosti, úklidové práce nebo mytí nádobí v restauracích.
- Pracovní místa, která jsou **podřízena pozicím na interních TP** a formálně se interním TP podobají, je na nich však postupně mnoho vstupních bran, vysoká fluktuace a práce je neuspokojivá a/nebo špatně placená. Typickými zaměstnáními jsou pomocní dělníci, šičky nebo sanitáři v nemocnicích.
- Pracovní místa, která jsou **na přechodu k zaměstnání na interním TP**. V průmyslu to mohou být pozice, pro které platí méně přísné vstupní požadavky, například sklady dřeva a příprava materiálu v nábytkářském průmyslu a v papírnách, v lehkém průmyslu pak práce na balicích linkách. Pracovní místa jsou méně formalizovaná a neposkytují privilegia a benefity interního TP.

# Vliv odborů na primárním TP ve firmách

- Tlak na **zvyšování jistoty** pracovního místa.
- Kolektivní vyjednávání zavádí nástroje jako je podpora seniority, omezení výluk, důraz na využití vnitřních zdrojů pracovní síly a kontrola prostřednictvím odborů, které mají **omezit náklady plynoucí z průběhu ekonomického cyklu** nebo sezónnosti výroby.
- **Zvyšování atraktivity pracovních pozic** na interních trzích práce prostřednictvím benefitů (incentivita) v kolektivních smlouvách.
- **Náklady jsou pak často přenášeny** na pracovníky se smlouvami na dobu určitou nebo na zaměstnance pracující v rámci subkontraktů v podnicích, kde odbory nepůsobí.
- **Vliv odborů na organizace**, ve kterých nepůsobí, jsou podmíněny **velikostí a stabilitou interních TP**. Pokud je stabilita nižší, odbory se nepokoušejí o kontrolu nad celým produkčním trhem, ale často tolerují existenci podniků, které platí nižší, než kolektivně sjednané mzdy.



# Interní/externí pracovní trh ve firmě

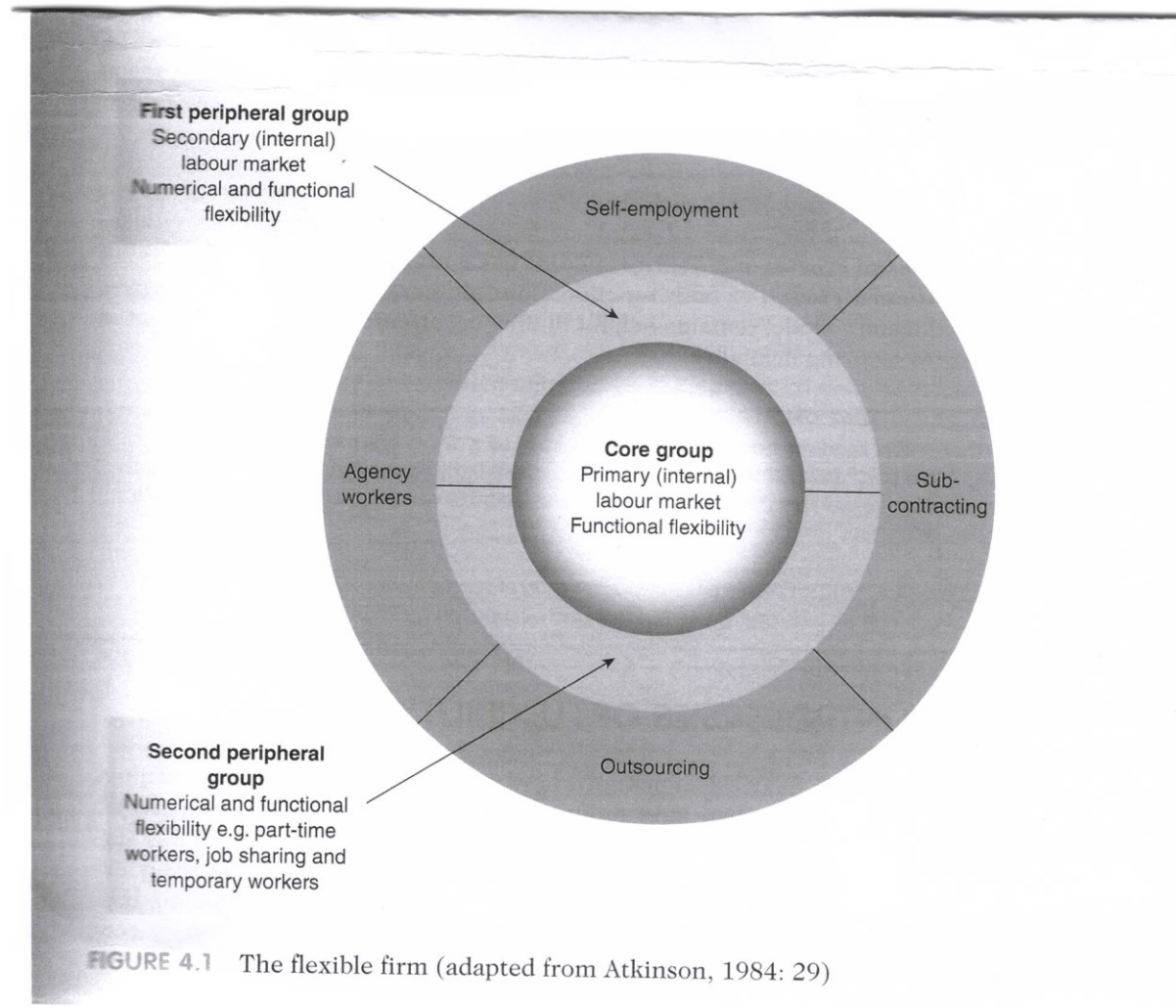


FIGURE 4.1 The flexible firm (adapted from Atkinson, 1984: 29)

Náměty, otázky,  
diskuse....

Děkuji za pozornost