

NATAŠA ŠALGOVIČOVÁ

ZMENY NA TRHU PRÁCE Z POHLADU DUÁLNEHO PRÍSTUPU

Už niekoľko desaťročí sa v odbornej literatúre z oblasti organizácie práce, ekonomických teórií a teórií sociálnej stratifikácie uplatňuje duálny prístup k štúdiu zamestnanosti a trhu práce. Základným rozdelením na centrálnu oblasť hospodárstva a periférnu oblasť sa výskumníci a teoretici duálneho ekonomického prístupu pokúšajú porozumieť existujúcim rozdielom v jednotlivých typoch pracovných miest, ako aj súčasným rýchlo sa odohrávajúcim zmenám v organizácii práce. Prístup duálnej ekonomiky sa zaujíma aj o otázky vývoja a udržiavania nerovných pozícií rôznych sociálnych skupín na trhu práce a zaoberá sa tiež oblasťou sociálnej stratifikácie.

Po druhej svetovej vojne zažívali veľký rozkvet najrôznejšie formy organizácií a združení záujmových skupín, avšak najväčší rozvoj nastal v organizovaní pracovnej sily. Odborové organizácie dokázali maximalizovať svoju silu a uplatňovať ju pri kolektívnych vyjednávaniach s vládou a zväzmi zamestnávateľov. Stratégiou odborových vyjednávačov v kolektívnych vyjednávaniach bolo obhájiť záujmy vždy čo najširšie definovanej pracujúcej triedy. Odohral sa značný posun v rozšírení občianskych práv do hospodárskej sféry. Udialo sa tak vo forme zamestnaneckých práv, hlavne v oblasti prepúšťania, pracovného postupu, a taktiež práva na participáciu v rozhodovaní o pracovných podmienkach, pracovnom prostredí a perspektívy zamestnania. Silnejší vplyv organizovanej pracovnej sily dokázal zásadným spôsobom posunúť pôsobnosť občianskych práv do oblasti, v ktorej sa s pracovnou silou zaobchádza ako s komoditou, čím narušili celú logiku fungovania kapitalistického usporiadania. Rozšírenie občianskych práv do organizácie práce je možné chápať aj ako nový a rušivý moment v uplatňovaní manažérskej autority, výsadných práv a zodpovednosti vo vnútri firmy. Posilnenie vyjednávanej sily odborových organizácií a ich vplyv na zmenšenie pôsobnosti trhových síl zároveň viedol k duálnemu smerovaniu ekonomiky. V národnej ekonomike sa zväčšil priestor, v ktorom je umožnené trhovým silám a s nimi spojeným vzťahom autority a kontroly voľne pôsobiť a vyhýbať sa nastolenej nepružnosti pracovných vzťahov. Tento priestor vykryla pracovná sila, ktorej záujmy odborové organizácie nehájili. Nastolenie duálneho trendu v západných ekonomikách je najviac rozoznateľné v súvislosti s pretrvávaním využívania pracovnej sily prístaho-

valcov z menej ekonomicky silných regiónov či bývalých kolónií. Migranti nepredstavujú pre západné krajiny len náhradu za chýbajúcu pracovnú silu, ale ich hlavná úloha je v tom, že sú flexibilnou pracovnou silou. V moci manažérov je táto *sekundárna* pracovná sila tvárnou a ohybnou, čím zodpovedá potrebám trhových síl, tak ako to kapitalistický systém očakáva a čomu sa *primárna* pracovná sila pokúsila uniknúť [Goldthorpe 1984].

VÝCHODISKO DUÁLNEJ TEÓRIE ORGANIZÁCIÍ

Jednoduché modely výkonných organizácií, ktoré vytvorili Weber a Fayol, predstavovali ideálne typy, ktoré tvorí niekoľko spoločných základných prvkov, akými sú hierarchicky usporiadaná organizačná štruktúra, rozdelenie práce a formálne pravidlá. Klasická fáza manažérskej teórie reprezentovaná Taylorom, tak ako aj kritická reakcia na túto školu reprezentovaná obidvoma vlnami smeru *human relations*, sa snažili dospieť k formulácii pravidiel univerzálnych a vhodných pre akýkoľvek typ komplexných organizácií. No keď vedci na začiatku päťdesiatych rokov skúmali vtedajšie organizácie, narazili skôr na množstvo organizačných druhov, v ktorých sa jednotlivé prvky vyskytovali v rôznych kombináciách, než na jednoduché unifikované typy. Určitá časť výskumov, ktoré je možné označiť ako kontingenčná teória, sa tradične pokúša porozumieť a zdôvodniť tieto variácie. Postupne sa zlepšili koncepcie a postupy merania organizačných štruktúr. Pohľad kontingenčnej teórie na organizáciu ako na racionálny systém vychádza z toho, že vysvetľuje organizačnú štruktúru a organizačné procesy na základe efektívnej adaptácie organizácie na dané špecifické okolnosti. Od klasickej tradície sa odklonila v poznaní, že neexistuje jeden najlepší spôsob usporiadania platný za každých okolností [Handel 2003].

Aj keď kontingenčná teória už dlhšiu dobu nepokračuje vo svojej pôvodnej forme, jej pohľady sú pretavené do súčasných výskumov organizačných štruktúr a do teórií, ktoré sa označujú buď ako post-byrokratické, postindustriálne, alebo post-fordistické teórie [Handel, 2003]. Existuje veľa druhov organizácií, najväčšia pozornosť sa v štúdiu organizačného usporiadania venuje obchodným organizáciám.

Nové výrobné stratégie obchodných spoločností sa nazývajú flexibilnými špecializáciami, alebo sa hovorí o post-fordizme ako odklone od masovej výroby, tak ako ju charakterizoval fordistický model [Handel 2003]. Koncepciu post-fordistického nového modelu obchodných organizácií nepovažujú napríklad Bennett Harrison a Barry Bluestone za úplný zlom s predchádzajúcim vývojom v usporiadaní veľkých obchodných organizácií. Ekonom Bennett Harrison je teoretikom súčasného vývoja obchodných organizácií. Zaoberá sa procesom revitalizácie a transformácie veľkých hierarchických organizácií a ich výrobných sietí. Svojimi analýzami procesov vytvárania sieťových foriem veľkých organizácií vyvracia tvrdenia o kolapse veľkých firiem a o nastolení trendu malých firiem ako novom motore ekonomického rastu a hlavných tvorcov pracovných miest. Veľké organizácie stále vytvárajú väčšinu zamestnaní, či už priamo alebo nepriamo riadením sietí zmluvných dodávateľov. Pre svoje stanovisko hľadá dôkazy o rozdieloch v distribúcii práce, miezd a benefitov medzi veľkými a malými firmami [Handel 2003]. Harrison je predstaviteľom novej koncepcie súčasného vývoja

obchodných organizácií, ktorá je označovaná ako neofordistická teória. Vychádza z názoru, že od krízy sedemdesiatych rokov sa začala stupňovať ofenzíva zo strany obchodných organizácií proti vládnym zásahom a reguláciám v oblasti práce, čím sa snažili dosiahnuť zníženie nákladov a znovu nadobudnúť počas úpadku americkej ekonomiky stratené pozície na trhu. Nový tlak, ktorý začali pociťovať veľké obchodné organizácie zo strany globalizujúceho sa trhu, ich donútil podniknúť aj vnútorné reštrukturačné opatrenia v rámci ich interných činností. Firmy začali využívať prácu na skrátenej úväzok a dočasnú zmluvnú prácu k tomu, aby znížili svoje fixné náklady spojené so stálou pracovnou silou na plný úväzok, ako sú napríklad mimoplatové benefity, odvodové povinnosti apod. Firmy taktiež zmenšili svoje vlastné činnosti a prácu previedli na malých subdodávateľov, ktorými sú firmy bez odborových organizácií v regiónoch s nízkymi mzdami. Z tohto pohľadu znamená *flexibilita* väčšiu ochotu znižovať počty pracovných miest, rovnako ako redukovať byrokratické pravidlá a štruktúru. Spoločnosti už nezaručujú svojim zamestnancom postup v rámci organizačnej hierarchie, ale práve naopak správajú sa k nim ako k nezávislým zmluvným pracovníkom, ktorých pozícia a práca je neustále prehodnocovaná. Harrison neverí, že tento vývoj znamená základnú zmenu princípov činností obchodných organizácií, podľa neho došlo len k ich ostrejšiemu a tvrdsiemu uplatňovaniu. Veľké organizácie neposkytujú viac kreativity v práci, ani nie sú zárukou stabilného, bezpečného zamestnania na plný úväzok, na druhej strane väčšina malých firiem sú technologicky zaostalé, majú príliš malý zisk na inovatívne investície a ponúkajú dokonca nižšie mzdy a menšiu istotu zamestnania než veľké firmy. Harrison [1997] tvrdí, že koncentrovaná ekonomická moc a podriadenosť pracovnej sily nezanikajú, len menia svoj charakter. Podľa neofordistickej teórie je zmena obchodných organizácií viac prostá v rozsahu a menej vytúžená vo svojom charaktere, než ako tvrdili obhájcovia modelov voľného trhu alebo post-fordistického modelu debyrokratizácie [Handel 2003].

DUÁLNY PRÍSTUP

V USA sa od sedemdesiatych rokov dvadsiateho storočia zdvihla vlna záujmu o ekonomickú štruktúru priemyselného kapitalizmu, o čom svedčí aj vznik prístupu duálnej ekonómie zameraného na ekonomickú organizáciu národného hospodárstva. Duálny prístup vyšiel z problémov v oblasti sociálnej politiky v šesťdesiatych rokoch. Jeho hlavnou motiváciou bolo porozumieť príčinám pretrvávania chudoby a pokračovania veľkých rasových a gendrových nerovností v dobe rapidnej expanzie vzdelania a implementácie tréningových programov. Záujem sa sústredil aj na úpadok pracovnej etiky a na pokračovanie veľkej miery pracovnej nespokojnosti medzi továrenskými robotníkmi ako aj medzi ostatnými pracujúcimi. O rozvoj duálneho prístupu sa zaslúžili aj štúdie týkajúce sa úlohy monopolov, vzdelania a tréningových certifikátov [Hodson a Kaufman 1982]. Tento záujem o ekonomickú štruktúru je odpoveďou na tradíciu individualistického výskumu v sociálnej stratifikácii. Na konci dekády medzi rokmi 1965 a 1975 sa v Amerike začala formovať škola politických ekonómov, ktorí sa zaoberali skúmaním vývoja organizácie práce v priebehu dvadsiateho storočia. Študovali na popredných školách, neskôr sa ako mladí absolventi angažovali v činnostiach

pre hnutie za občianske práva a v rozvoji pre miestnu komunitu. Mladí ekonómovia časom vypracovali základy teórie o *duálnych* alebo segmentovaných trhoch práce. Jedným z hlavných diel je kniha Roberta Averitta *The Dual Economy: The Dynamics of American Industrial Structure* z roku 1968. Ďalšími významnými dielami z oblasti segmentácie trhu práce sú diela Barry Bluestone a Mary Huff Stevenson *Industrial Transformation and the Evolution of Dual Labor Markets* z roku 1981, taktiež Peter B. Doeringer a Michael J. Piore napísali v roku 1971 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Bennett Harrison napísal spolu s Andrew Sum štúdiu v roku 1972 s názvom *The Theory of Dual or Segmented Labor Markets*. Ukázalo sa, že myšlienky duálneho prístupu dokážu obecné reagovať aj na problematiku nových foriem flexibilnej produkcie a predovšetkým sú uplatniteľné pri otázkach nárastu nerovností [Harrison 1997].

Neoklasický model nerovnosti, ako je napríklad teória ľudského kapitálu v ekonomike a funkcionalistická teória stratifikácie v sociológii, zdôrazňuje individuálne schopnosti a charakteristiky pracovnej sily ako primárne determinanty mzdového ohodnotenia pracovníkov. Rozdiely medzi mzdami mužov a žien, medzi rasovými skupinami, medzi mladými a starými sú pripisované rozdielom vo vzdelaní, schopnostiach, skúsenostiach, školeniach a vo vzťahoch k pracovnému trhu. Bluestone, Harrison [1982], Hodson [1978] a ďalší noví štrukturalisti sa pokúšajú o dokázanie dôležitosti ekonomickej segmentácie. Nový štrukturalizmus tvrdí, že ekonomika je rozdelená pozdĺž štruktúrnych hraníc do rozdielnych sektorov, ktoré poskytujú odlišné príležitosti a možnosti zisku [Leann M. Tigges 1971]. Zatiaľ čo neoklasickí ekonómovia a sociológovia sa uspokojili s postavením ich teórií na predstave o čistej trhovej súťaži, tradícia duálnej ekonomiky je postavená na otázkach týkajúcich sa uplatniteľnosti tohto súťaživého modelu v tej časti ekonomiky, ktorá je charakterizovaná pôsobením monopolných alebo oligopolných foriem organizácií. Duálni ekonómovia sa pokúšajú uplatniť toto rozlíšenie medzi časťou ekonomiky, ktorá je charakterizovaná konkurenciou schopnosťou a časťou ekonomiky charakterizovanou oligopolnou organizáciou [Tolbert, Horan a Beck 1980]. Toto rozlíšenie považujú za základ pre oddelenie jednotlivých ekonomických sektorov. Averit [1968] definuje duálnu ekonomiku na základe dvoch nezlučiteľných typov obchodnej organizácie, ktoré nazýva centrálnymi firmami a periférnymi firmami. Centrálna firma sa odlišuje od periférnych firiem veľkosťou, organizačnou štruktúrou, priemyselnou lokáciou, faktorom dotácie, časovej perspektívy a trhovej koncentrácie [Tolbert, Horan a Beck 1980].

Štiepenie robotníckej triedy podnietil nárast rozdielov medzi jednotlivými robotníckymi povolaniami. Tieto rozdiely sa odvíjajú od existencie dvoch rozdielnych oblastí hospodárstva. Bluestone [1973] opisuje dvojsektorový model ekonomickej segmentácie, pričom hovorí o centrálnej ekonomike a periférnych priemyselných odvetviach. Centrálna ekonomika zahŕňa tie hospodárske odvetvia, ktoré tvoria základ americkej ekonomickej a politickej moci. Firmy v jadre alebo centre ekonomiky sa vyznačujú vysokou produktivitou, vysokým ziskom, intenzívnym hromadením kapitálu, silne disponujú znakmi monopolu a majú vysoký stupeň odborovej organizovanosti. Pracovníci, ktorí sú schopní zabezpečiť si zamestnanie v týchto odvetviach, zväčša majú istotu relatívne vysokých zárobkov a nadpriemerne lepších pracovných podmienok

a zamestnaneckých benefitov. Za hranicami centrálnej ekonomiky sa nachádzajú odvetvia, ktoré trpia nedostatkom všetkých týchto výhod, tak bežných vo firmách centrálnej ekonomiky. Periférne hospodárske odvetvia sa vyznačujú nevelkými firmami, vysokým pracovným tempom, nízkym ziskom, nízkou produktivitou práce, intenzívnou súťažou na trhu s výrobkami, neexistenciou odborových organizácií a nízkymi mzdami. Hospodársky sektor periférie nedisponuje majetkovými či peňažnými prostriedkami, veľkosťou ani silou potrebnou pre získanie ekonomických výhod potrebných pre získanie prostriedkov na výskum a rozvoj [Bluestone 1973].

Zmeny v usporiadaní moderných priemyselných spoločností sú predmetom bádania teoretikov a výskumníkov z oblasti sociálnej stratifikácie. V rámci štúdia sociálnej stratifikácie a triednej štruktúry mala nesmierny prínos štúdia oxfordského sociológa Johna Goldthorpa, ktorý v šesťdesiatych rokoch skúmal so svojimi spolupracovníkmi fenomén bohatnúcej robotníckej triedy, konkrétne zmeny v príjmoch manuálne pracujúcich robotníkov v automobilovom a chemickom priemysle a ich vzťah a postoje k práci [Giddens 1999]. Pojem duálnej ekonomiky začali používať výskumníci sociálnej stratifikácie pri skúmaní výsledného dopadu organizačných obmedzení na pracovníkov. Podľa Benneta Harrisona je nárast mzdovej polarizácie v organizáciách jasne spojený so znovu nastolením dualizmu trhu práce. John Goldthorpe už začiatkom osemdesiatych rokov upozorňoval na to, že firemné hľadanie flexibility môže v skutočnosti viesť k zvýšeniu duality trhu práce, ako aj k sociálnej dualite. Vývoj západných krajín, ktorý sa predikoval v päťdesiatych a šesťdesiatych rokoch, nepočítal so žiadnymi z problémov, ktoré sa začali objavovať v sedemdesiatych rokoch dvadsiateho storočia. Opätovne nastolené problémy inflácie a stagnácie, s ktorými doposiaľ západné ekonomiky zápasia, sa začali vytvárať už v povojnovom období, ale naplno sa začali prejavovať až v sedemdesiatych rokoch.

Základné prvky duálneho modelu

Začiatky toho, čo sa dnes označuje ako teória duálnej ekonomiky, je možné vystopovať v štúdiách lokálneho mestského trhu práce, ktoré sa realizovali koncom šesťdesiatych rokov dvadsiateho storočia [Baron a Hymer 1968; Wachtel 1970; Vietorisz a Harrison 1970; Harrison 1972]. David M. Gordon v roku 1972 vo svojej práci *Theories of Poverty and Underemployment* medzi iným uvádza relatívnu separáciu dvoch historicky stanovených pracovných trhov, ktoré on popisuje ako *primárny* a *sekundárny*.

Hodson a Kaufman rozčleňujú duálny model do štyroch základných prvkov. A to:

- duálnej ekonomiky, ktorá reprezentuje organizačnú štruktúru kapitálu;
- duálneho trhu práce, ktorý reprezentuje organizáciu práce v kapitálových štruktúrach;
- dopady trhu práce na pracovníkov;
- rozčlenenie pracovných pozícií na základe rasových, gendrových a etnických skupín.

Napriek rôznorodosti základnej literatúry, z ktorej duálna teória vychádza, Charles Tolbert, Patrick M. Horan a E. M. Beck [1980] vo svojej štúdii zastávajú názor, že existuje dostačujúci konsenzus ohľadne empirických indikátorov, ktoré poskytujú základ k empirickému vyšpecifikovaniu ekonomických sektorov, tak ako sú navrhnuté v tejto teórii.

Ohľadne ekonomickej segmentácie existuje základný rozpor. Zrejma je táto rozdielnosť aj v konceptualizácii. Výskumníci zaoberajúci sa konceptom duálneho trhu práce sa zameriavajú na také charakteristiky, akými sú mzdy, pracovné podmienky, možnosti kariérneho vzostupu, stabilita zamestnania, na základe ktorých je možné rozlíšiť jednotlivé sektory. Odlišný je koncept bádateľov v oblasti duálnej ekonomiky, ktorí sa zameriavajú na štruktúru priemyslu a hospodársku organizáciu výroby, čo považujú za základ rozdielov medzi jednotlivými sektormi. Z určitého pohľadu je možné tieto rozdiely chápať len ako rozlične kladený dôraz či ťažisko. Koncept duálneho trhu práce sa zameriava na popis segmentácie trhu práce, pričom dáva len malý dôraz na pôvod tohto rozčlenenia. Koncept duálnej ekonomiky berie na vedomie rozdelenie trhu práce, ale zachádza s ním ako s dôsledkom podstatnejšieho procesu segmentácie, akým je hospodársky systém riadenia výroby [Tolbert, Horan a Beck 1980].

DUÁLNY MODEL EKONOMIKY

Keď duálni teoretici vystúpili s problematikou segmentácie hospodárskych sektorov, vychádzali predovšetkým z Marxovej koncepcie dynamiky koncentrácie a centralizácie kapitálu. Táto dynamika postupne vedie k vytvoreniu dvoch kvalitatívne odlišných sektorov. Centrálny sektor vychádza z tých firiem, ktoré dokážu neustále zvyšovať koncentráciu kapitálu a centralizujú ho, zatiaľ čo periféria pozostáva z malých firiem, ktoré sú si navzájom konkurentmi.

Ekonomický dualizmus definoval Averitt [1968] na základe rozlíšenia na centrum a perifériu ekonomiky. Tvrdí, že novú ekonomiku utvára rozsah veľkosti a vplyvu firiem. Sieť firiem, ktoré pôsobia na národných a medzinárodných trhoch nazýva centrom. Periférnu ekonomiku tvoria relatívne malé firmy. Týchto podnikateľov tvoria zvyčajne jednotlivci alebo rodinné podniky. Firemné obchody sa uskutočňujú na vymedzených trhoch, využíva sa zastaralá technika predaja. Rozlíšenie na jadro a perifériu sa uskutočňuje aj na základe trhovej sily. Firmy pôsobiace v centre sú monopolmi alebo oligopolmi v predaji svojich produktov, zatiaľ čo firmy z periférie sú konkurentmi. Rozlíšenie je možné, aj na základe schopnosti ovplyvňovať svoje ekonomické ako aj nekomerčné prostredie.

Model duálnej ekonomiky má za cieľ predovšetkým špecifikovať vzťah závislosti týchto dvoch sektorov ekonomiky. Firmy z centra využívajú periférne firmy mnohými spôsobmi. Mnohé periférne firmy existujú ako satelity firiem z centra, ktoré sú ich jedinými alebo hlavnými zákazníkmi.

Trh práce

Model duálnej ekonomiky vyrástol z rozlíšenia medzi režimom organizácie kapitálu a režimom organizácie trhu práce, a to tým, že spája duálne ekonomické sektory so sektormi duálnych trhov práce. Argumentuje sa tým, že tak ako existujú ekonomické sektory jadra a periférie jednotlivo, existujú takto aj trhy práce. V centrálnom sektore ekonomiky je relatívne stabilné a chránené zamestnanie, ktoré poskytujú centrálné firmy na svojom internom trhu práce, zatiaľ čo firmy z periférie operujú na externom trhu

práce, pre ktorý je charakteristická vysoká fluktuácia na jednotlivých pracovných pozíciách. Pre duálny trh práce je existencia bariér medzi jednotlivými trhmi práce kľúčovým faktorom podmieňujúcim jeho činnosť.

K tomu, že vznikli rôzne štruktúry trhu práce, prispel aj vývoj kontroly práce. Priama kontrola realizovaná supervíziou nadriadeného je charakteristická pre perifériu. Technická kontrola sa vybuďovala v rámci organizácie pracovných úloh, taktiež byrokratická kontrola sa vybuďovala na systéme pracovných smerníc a pravidiel práce. Obidve charakterizujú firmy centrálného sektoru ekonomiky a trhu práce. Vývoj rôznych štruktúr kontroly podnietila nie len zmena veľkosti organizácií a zjednotenie technológií, ale vznikli taktiež ako reakcia na štrajky a združovanie sa pracovníkov do odborov. Takže popri svojej funkcii koordinovania práce a delegovania autority, technická a byrokratická kontrola umožňujú rozklad robotníckej triedy vo vnútri firiem, ako aj medzi firmami. A to tým, že vytvárajú umelé rozčlenenie a odstupňovanie medzi rôznymi skupinami robotníckej triedy.

Peter B. Doeringer a Michael Piore [1971] uvádzajú, že centrálny sektor ekonomiky sa skladá z firiem, ktoré majú veľký rozsah a vysoko štruktúrovaný trh práce, teda konkrétne sa skladajú zo sústavy zamestnaní, ktoré tvoria vnútorný trh práce. Doeringer a Piore [1971] tvrdia, že konceptom vnútorného trhu práce sa poukazuje na to, že firmy a odborové únie sú hlavnými inštitúciami, ktoré rozčleňujú pracovný trh, zatiaľ čo koncept duálneho pracovného trhu mal byť len alegóriou upozornenia, zvýraznenia otázok týkajúcich sa chudoby a diskriminácie. Avšak bol to dualizmus pracovného trhu, ktorý naďalej upútal väčšiu pozornosť.

Pôvodne štúdie o vnútornom pracovnom trhu vyšli z mnohých rozhovorov so zamestnávateľmi a odborármi. Poskytovali vysvetlenie pre mzdovú nepružnosť, celoživotné zamestnanie a ďalšie stanovené mzdové zabezpečenia, ktoré sú súčasťou pracovného trhu. Základy vnútorného trhu práce sú ekonomické ako aj sociálne. Teórie vnútorného trhu práce sa sústreďujú výlučne na procesy investícií do ľudského kapitálu, cenové stimuly a výkonnosť.

Podobne Thurow [1975] vo svojej koncepcii určuje trhy práce vo vnútri firiem ako teoretické jednotky analýzy. Mnoho empirických analýz sa pokúša nasledovať tento postup. Napríklad Stolzenberg [1978] a Baron a Bielby [1980] používajú výpovede respondentov o charakteristikách svojich zamestnávateľov ako empirickú bázu pre štúdium ekonomickej segmentácie.

Prvenstvo firiem nad priemyselnými odvetviami v pozícii ekonomickej jednotky sa často zdôvodňuje vzrastom dôležitosti konglomerátov, ktoré vznikajú cez hranice priemyselných odvetví. Bluestone a jeho spoluautori [1973] naopak tvrdia, že zábrany mobility kapitálu a pracovnej sily vytvorili rozdiely medzi jadrom a perifériou ekonomiky, ktoré sú definované popri hraniciach tradičných premyslených odvetví. Ross a Goldner [1950] uvádzajú, že hospodárske rozdiely v produktivite, ekonomickej koncentrácii, odborová organizovanosť a veľkosť miezd ako časť celkových nákladov sú pre priemyselné odvetvia nesmierne dôležité v určovaní ich mzdovej štruktúry. Rees [1962] ďalej tiež uvádza, že hospodárske charakteristiky sú závažné pre rast alebo pokles odborových zväzov, a tvrdí, že odborová organizovanosť prepadá alebo má úspech na základe príslušnosti k odvetviu.

Podľa Hodsona [1984] aj sociológovia sú si vedomí dôležitosti hospodárskych odvetví ako sociálnych jednotiek, ktoré definujú dôležité ekonomické vzťahy. Napríklad Wallace a Kalleberg [1982] študovali úpadok odborných profesií v tlačiarenskom priemysle. Aj Bluestone [1970], Gordon [1972] a Sullivan [1978] sa rôznym spôsobom v analýzach špecifických odvetví sústredili na nedostatočne rozvinuté sektory ekonomiky [Hodson, 1984].

No nie len firmy a hospodárske odvetvia, ale aj podniky, závody a obchody slúžia ako jednotky merania pri štúdiu ekonomickej segmentácie. Napríklad Blau a jeho spoluautori [1976] použili vzorku 110 výrobných závodov vo svojej štúdii o technológii a organizačnej štruktúre. Podobne Hrebiniak [1974] dal do vzťahu technológiu a pracovné skupiny v rôznych oddeleniach tej istej organizácie. V týchto konceptualizáciách je úroveň závodu alebo obchodu považovaná za základnú, pretože len na tejto úrovni existuje prierez charakteristík organizácie a proces hospodárskej výroby sa určuje podľa jasných foriem organizácie práce.

Tradičný ekonómovia hľadali meradlá oligopolu na základe koncentrácie moci na trhu v rámci odvetvia. Koncentrácia viedla ku kontrole určitej časti trhu malou skupinou firiem. Konvenčne sa považovala za oligopol napríklad časť aktivity kontrolovaná štyrmi veľkými firmami. Tento jednofaktorový model moci na trhu už nie je dostatočujúci. Shepherd [1970] prišiel s multifaktorovým prístupom k definovaniu monopolu. Štruktúra monopolu sa skladá z množstva častí, formálnych aj neformálnych, interných aj externých. Pravdepodobne do nej spadajú:

- podiely na trhu a trhová asymetria,
- prekážky pre vstup a celý rad dohôd o spolupráci na úrovni neformálnej spolupráce,
- relatívna veľkosť, diverzifikácia a vertikálne vzorce medzi vonkajšími prvkami.

Podľa Shepherd [1970] nie je možné na základe jedinej charakteristiky dodatočne zmerať stupeň mocenskej sily oligopolu na trhu v určitej hospodárskej oblasti. Shepherd [1979] uvádza, že schopnosť oligopolného správania sa na trhu ešte nevyhnutne nemusí viesť k vzniku oligopolu v rámci konkrétnych hospodárskych odvetví. Tolbert, Horan a Beck [1980] využívajú pre svoju analýzu ako indikátor oligopolného správania sa na trhu mieru byrokratickej štruktúry, mzdy, pracovnú stabilitu v danom priemyslovom odvetví. Analýza spája tieto mnohonásobné indikátory ekonomického monopolu za účelom konštrukcie a merania ekonomickej segmentácie.

Doposiaľ výskumníci zaoberajúci sa rozlíšením na jadro a perifériu ekonomických sektorov ľubovoľne zoskupovali hospodárske odvetvia podľa popisu v literatúre. Bibb a Fromm [1977] podľa Averittových kritérií [1968] rozdeľujú priemyselné odvetvia do jadra a periférie hospodárskych sektorov. Podľa Tolberta, Horana a Becka síce táto operacionalizácia na koncept jadra a periférie poskytla zaujímavé výsledky, nie je však úplne uspokojujúca. Podľa nich spracovanie teórie duálnej ekonomie Averittom [1968] a Bluestoneom et al. [1973] nie vždy odpovedalo rozdeleniu priemyselných odvetví do sektorov jadra a periférie. Keď skúmali premenné veličiny rozdelenia sektorov, ktoré používali Bibb a Fromm [1977] a Beck [1978], odhalili niektoré podstatné nezhody v umiestnení konkrétnych priemyselných odvetví. Napríklad posun z periférie do jadra, ktorý sa odohral u veľkoobchodného predaja, financií a odvetví využívajúcich duševnú prácu.

Dalším nedostatkom tejto operacionalizácie je, že neodráža žiadnu sadu konzistentných empirických kritérií použiteľných na okruh priemyselných odvetví. Averitt [1969] uviedol množstvo deskriptívnych informácií pre určitú časť priemyselných odvetví, predovšetkým pre výrobu. Bluestone et al. [1973] pracoval s množstvom priemyselných odvetví, ale sústredil sa prevažne len na údaje o mzdách. Preto podľa Tolberta, Horana a Becka [1980] je nutné sústrediť sa na empirické údaje, ktoré by vypovedali o celej rade priemyselných odvetví, a tiež je potrebné získať celý rozsah meradiel požadovaných konceptom duálnej ekonomie.

Duálny ekonómovia používajú koncept rozlíšenia na ekonomické sektory k tomu, aby zdôraznili vplyv ekonomického systému na socioekonomické procesy. Avšak uplatňovanie polarizovaných typov, ako sú konkurenčné prostredie na jednej strane a oligopolný kapitál na strane druhej, znemožňuje zobrať do úvahy existenciu postupných zmien v priemyselnej súťaži. Tak napríklad priemyselné odvetvia, ktoré majú vysokú trhovú koncentráciu, sa nemusia nevyhnutne správať ako oligopoly [Tolbert, Horan a Beck 1980].

Tolbert, Horan a Beck [1980] sa pokúšajú o analýzu, ktorá by poskytla meradlo ekonomickej segmentácie, ktoré by vychádzalo z konceptu duálnej ekonomiky a zakladalo by sa na empirických údajoch. Vo svojej analýze sa určitým spôsobom pokúšajú o test duálnej ekonomiky. Nejedná sa však o test existencie bimodálneho rozdelenia alebo „sektorových hraníc“ na jednom alebo viacerých indikátoroch, ide skôr o testovanie existencie základných dimenzií, ktoré sú spoločné všetkým indikátorom a ktoré vyjadrujú vzorce vzťahov, ktoré predpokladá teória duálnej ekonomiky.

Teória duálnej ekonomiky nemá síce úplne jednotnú terminológiu, ale existuje významná jednota vo voľbe priemyselného odvetvia ako vhodnej analytickej jednotky. Bluestone et al. [1973] hovorí o sektorovom rozlíšení na základe priemyselného odvetvia, zatiaľ čo Averitt [1978] sa sústreďuje na firmy, ktoré definuje ako podnikateľskú štruktúru priemyselného odvetvia. Shepherd [1970] uvádza, že trhovú silu majú firmy, ale tá sa uskutočňuje len na trhu. Zatiaľ čo Spilerman [1977] konštatuje, že podobnosti v technológiách, organizácii práce a v dopyte robia priemyselnú jednotku vhodnou pre analýzu vnútorných pracovných trhov. Rozlíšenie medzi oligopolným a konkurenčným správaním sa na trhu nie je zodpovedné za charakteristiky jednotlivých firiem, ale zodpovedá charakteristikám situácie na priemyselnom trhu.

KRITIKA DUÁLNEJ EKONOMIKY

Najpodstatnejšou kritikou prístupu duálnej ekonomiky je fakt, že nikdy nebol vypracovaný systematický model. Kľúčové zložky tohto modelu, akými sú centrálny sektor, hlavné zamestnanie, sú nejasne definované a tieto koncepty nie sú ani spojené s ďalšími časťami celého modelu.

Súčasťou kritiky je aj námietka, že duálny prístup je vo svojej podstate primárne deskriptívny skôr než teoretický. Popisuje ekonomiku ako duálnu štruktúru, čo je založené hlavne na existencii rôznej miery mocenskej pozície na trhu. Dopĺňa a spája sa s popisom pracovného trhu ako duálnej štruktúry, čo vychádza z analýzy zamestnaní s rôznou stabilitou a mzdovou úrovňou [Hodson a Kaufman 1982]. Práve deskriptívna

podstata duálneho prístupu je dôvodom nedostatočne jasne špecifikovaného previazania hlavných komponentov modelu. Vychádza sa zo základného argumentu, že sektor monopolov je prostredníctvom využívania či vykorisťovania vo vzťahu so sektorom konkurenčných firiem. Pokiaľ je pravdou, že vykorisťovanie je dôležitým prvkom v medzifirmových vzťahoch, neznamená to nevyhnutne, že to musí viesť k existencii duálnej štruktúry trhu práce, ktorú tvoria používatelia a používané firmy.

Silnejšia kritika modelu duálnej ekonomiky sa sústreďuje na problematiku súdržnosti zoskupenia rôznych dimenzií ekonomickej štruktúry. To, čo by malo byť záležitosťou empirie, je brané ako predpoklad, či domnienka [Hodson a Kaufman 1982]. Duálny prístup vychádza z predpokladu, že jednotlivé dimenzie sa spolu zhlukujú dostatočne na to, aby boli pojmovo uchopené v rámci jedného faktora, alebo jednej dimenzie ekonomickej štruktúry [Hodson a Kaufman 1982].

Niektorí výskumníci prejavujú empirickú podporu ohľadne existencie blízko zoradených duálnych priemyselných štruktúr, ale podľa Hodsona a Kaufmana [1982] objavujú sa závažné otázky ohľadne validity ich výsledkov či zistení. Operacionalizácia duálnej ekonomiky je podľa Hodsona a Kaufmana [1982] často nebezpečne zacyklená v pojmosloví. Priemyselné charakteristiky sa kombinujú s charakteristikami pracovnej sily a s výslednými premennými a z toho sa vytiahnu zhrňujúce miery. Takéto operacionalizácie sú pre vedecké šetrenie nezvyčajné, nakoľko kombinujú príčinu a dôsledok v meradle veľkého vysvetľujúceho konceptu.

Čo sa týka koncepcie duálneho trhu práce, tu vidia Hodson a Kaufman [1982] problémy s teoretickým prepojením medzi duálnym trhom práce a duálnou ekonomikou. Príde im ako nepresvedčivý argument teoretického spájania dobrého pracovného miesta s firmami v centre. Podľa Hodsona a Kaufmana [1982] Braverman presvedčivo argumentuje, že vlastná dynamika monopolného kapitalizmu smeruje k zmechanizovaniu práce a nie k vytvoreniu nových odborných pozícií. Obidvaja autori tvrdia, že existujúce empirické fakty indikujúce ekonomické sektory silne naznačujú, že jadro a periféria nemajú tak súrodé charakteristiky trhov práce. Ako príklad uvádzajú odvetvie vysokej technológie elektronických komponentov, ktoré sa radí medzi centrálny sektor ekonomiky, no mzdy sú pri nástupe na minimálnej úrovni, kariérny rebríček je extrémne krátky a v zamestnaneckej štruktúre prevládajú ženy a emigranti. Autori uvádzajú, že takáto istá situácia je aj v známom *Silicon Valley* v Californii.

Hodson a Kaufman [1982] považujú za veľmi slabé zistenia vyplývajúce z rozporuplného predpokladu rovnobežnosti či obdobnosti duálnej ekonomiky a duálneho trhu práce. V závere svojej kritiky autori konštatujú, že zatiaľ čo prístup duálnej ekonomiky a duálneho trhu práce nastolil dôležitú kritiku predpokladu homogénosti trhu práce, ktorý prevláda v názoroch neoklasických ekonómov a v charaktere znalostí v tejto oblasti, nedokázal poskytnúť argumentačne schopnú teoretickú alternatívu. Za najväčšiu slabosť duálneho prístupu považujú jeho predpoklad podobnosti medzi duálnou ekonomikou a duálnym trhom práce. Považujú za lepšie špecifikované zložky duálnej ekonomiky než jednotlivé časti duálneho trhu práce. Duálny trh práce ostáva čisto deskriptívnou schémou s minimálnou teoretickou koncepciou [Hodson a Kaufman 1982].

Hodson a Kaufman [1982] však považujú za potrebné posunúť sa vo výskume segmentácie ďalej, a to za využitia poznatkov, ktoré priniesla duálna teória. Duálny prístup

považujú za prínosný oproti predchádzajúcemu zacieleniu sa na individualistické činitele v stratifikačných štúdiách. Podľa ich názoru prispel tiež k zviditeľneniu dôležitej dimenzie nerovnosti medzi sociálnymi kategóriami pracovnej sily. Napriek týmto príspevkom, predpoklad duality a paralelných štruktúr, z ktorých vychádza tento prístup, podľa Hodsona a Kaufmana [1982] brzdí teoretický a výskumný progres tohto myšlienkového rámca. Používanie sumárnych kategórií namiesto jednotlivých dimenzií ekonomických štruktúr vedie podľa Hodsona a Kaufmana [1982] k tomu, že je zložitú hodnotiť jednotlivé faktory. Teoreticky nanútená štruktúra trhu práce ako priamo paralelná štruktúra duálnej ekonomiky takto zamedzuje skúmať vzťah medzi ekonomickou štruktúrou a štruktúrou trhu práce a hodnotiť ich možný protichodný vplyv na pracovné podmienky. V rámci duálneho prístupu sa na štruktúru kapitálu nazeralo len ako na zdroj využiteľný len kapitalistickou triedou, čím sa odкрýva len jedna strana problému. Veľké monopolné trhové pozície umožňujú držiteľom kapitálu v centrálnych firmách manipulovať pracovníkmi tak, že redukujú náklady a rozptyľujú nespokojnosť [Hodson a Kaufman 1982]. Takéto ekonomické štruktúry sú utvárané v interakcii s pracovnou silou. Pracovná sila zohráva v tomto procese vzájomnej výmeny úlohu aktívneho subjektu, čo duálna teória podľa Hodsona a Kaufmana [1982] nereflektuje.

Hodson a Kaufman [1982] sa snažia nahradiť dualizmus novou teoretickou koncepciou, ktorá by nebola tak obmedzujúcou koncepciou skúmania ekonomickej segmentácie ako aj rozčlenenia trhu práce. Vypracovali nový prístup, ktorý postavili na perspektíve zdrojov. Takýto prístup podľa ich názoru umožňuje pochopiť kapitálovú štruktúru. Argumentujú tým, že tento prístup umožňuje nazeráť na rôzne dimenzie štruktúry kapitálu ako na zdroje vlastníkov a manažérov a zároveň ako potencionálne zdroje pre pracovníkov. Trh práce má byť podľa nich chápaný ako priamy odraz štruktúry kapitálu. Prístup vystavaný na báze zdrojov obracia pozornosť na pracovníkov rovnako ako na firmy, ako na aktívnych účastníkov v určovaní záverov pre pracovisko. Duálny prístup je predovšetkým vystavaný na ekonomickom výklade síl, ktoré sú v hre na pracovisku. Kľúčové faktory sú sprostredkované trhovým mechanizmom a ziskovosťou korporácií. Dôsledky, ktoré to má pre zamestnancov, od vysokých miezd až po diskrimináciu minoritných skupín pracovníkov, sú chápané ako dôsledky systémov kontroly vedených trhovými motívmi.

Tento prístup podľa Hodsona a Kaufmana [1982] vysvetľuje len jednu stránku toho, čo sa odohráva na strane zamestnania. Ignoruje sa predovšetkým dôležitý prvok sociálnych vzťahov a taktiež vzájomne pôsobiaca podstata síl. V prístupe zdrojov sa na prácu nazerá skôr z pohľadu problematiky síl a sociálnych vzťahov než z pohľadu analýzy nákladov a výhod. Netvrdia pritom však, že ekonomická interpretácia je nekorrektná, ale že ukazuje len jeden aspekt pôsobiacich činiteľov trhu práce a hospodárskej segmentácie.

Nový dualizmus interného pracovného trhu

Keď charakterizujeme nový typ súčasnej obchodnej organizácie, v ktorej prebieha vertikálny rozklad, vyčleňovanie činností a formovanie sietí spoločností operujúcich medzinárodne a medzisektorovo, ako štíhle a flexibilné organizácie ponorené v sieťach

utvorených dodávateľmi a subkontraktérmi, tým podľa Harrisona [1997] implicitne rozoznávame, že pracovná sila v novej ekonomike je – preukázateľne manažérskym zámerom – systematicky rozdeľovaná na interných zamestnancov a externých pracovníkov. Niektorí ľudia sú zamestnaní na plný úväzok, s pokrytím zdravotného poistenia, širokou škálou poskytovaných zamestnaneckých výhod a pracovnú kariéru si vylepšujú pracovnými školeniami. Pre vyvolených je ešte stále, aj v dobe flexibilnej sietevej výroby, možnosť viac či menej si plánovať pracovné príležitosti a vzostup v kariére. No postup vyššie je už častejšie spojený s prechodom z jednej spoločnosti do druhej než pohyb po vertikálnej línii organizácie. Avšak pre väčšinu pracovníkov znamená súčasný meniaci sa systém pracovné príležitosti, ktoré sú stále vo väčšej miere obmedzené na nedobrovoľnú prácu na kratšiu dobu, s nízkymi mzdami, malé benefity a časté zmeny práce, ktoré znemožňujú nárast životného štandardu. Harrison tvrdí, že v zhode s postupným nárastom nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas, ktorý je súčasťou reinštitucionalizácie dualizovaného pracovného trhu, ide aj zvyšujúca sa polarizácia miezd.

Pojem *flexibilná firma* ako prvý zaviedol John Atkinson (1984) vo svojej štúdií *Manpower strategies for flexible organization*, Personnel Management, August, s. 28–31. Taktiež Atkinson [Harrison 1997] ako jeden z prvých rozoznal nárast divergencie interného pracovného trhu a s ním súvisiace utváranie sociálnej duality. Utváranie dualizmu spozoroval vo formovaní obchodných spoločností do jadrových prstencov a vytváraní periférnych sietí. Atkinson predpovedal, že najväčšie medzinárodné firmy sa pokúsia udržať si kontrolu nad globálnymi udalosťami vlastnou transformáciou, a to takým spôsobom, že vytvoria nové a ďaleko sofistikovanejšie súbory hierarchií a segmentov pracovného trhu. Vznikajú buď v centrále spoločnosti a zároveň na periférii, v jej sieti zmluvných dodávateľov výrobkov a práce. Utváranie takýchto dualít sa premietlo do interného trhu práce organizácií, na ktorom sa proces dualizmu odrazil vo zväčšení divergencie medzi skupinami pracovníkov. Atkinson vo flexibilnej firme rozlíšil tri základné skupiny pracovnej sily: centrálnych zamestnancov, periférnych zamestnancov a pracovníkov zamestnaných len na určitý druh dohody.

Periférnych zamestnancov Atkinson delí na primárnu a sekundárnu kategóriu. Primárna kategória tvorí časť firemného interného trhu práce. Prevažujú u nej zmluvy na plný pracovný úväzok, s určitým stupňom stáleho zamestnania, ale oproti zamestnancom z jadra majú nižšiu úroveň zručností, schopností a znalostí. Ich schopnosti a znalosti sú na externom trhu práce široko dostupné, preto prestali mať významný vplyv na úspech organizácie a znížila sa ich istota zamestnania. Sekundárna periférna skupina vykryva nárazovú prácu, prípadne krátkodobé absencie personálu. Pracovné zmluvy sú zväčša uzavreté na kratší pracovný úväzok alebo na dobu určitú. Poslednú skupinu v Atkinsonovom modeli tvoria ľudia, ktorí nie sú zamestnancami firmy, ale sú firmou najímaní na dohodu pre konkrétne úlohy. Jedná sa o profesionálov, vysoko kvalifikovaných odborníkov, ktorí pracujú ako podnikatelia, fyzické osoby – samostatne zárobkovo činné osoby, alebo sú najímaní prostredníctvom personálnych agentúr [Armstrong 2002].

O niekoľko rokov neskôr zavádza taliansky sociológ Marino Regini termín nový dualizmus. Charakterizuje ním spôsob, ktorým organizácie zlučujú také procesy, ako

je outsourcing činností (hovori o *informalization*) a zavádzanie praktík japonského managementu (čo nazýva *japanization*), ako tímovej práce a just-in-time management v rámci pracovných procesov v centrálnej organizácii [Harrison 1997].

Nový dualizmus znamená predovšetkým stratu istoty zamestnania, a to dokonca aj v najvyšších pracovných pozíciách. Flexibilná produkcia núti aj tie najprosperujúcejšie firmy postupne prepúšťať a nezaväzovať sa k dlhodobým zmluvným vzťahom, ani s tými najslubnejšími zamestnancami. Úbytok v počte zaručených, stabilných a bezpečných zamestnaní ide ruka v ruke so zmršťovaním sa veľkých firiem [Harrison 1997]. Vplyvom týchto zmien a na základe súčasných procesov v zamestnanosti sa predpokladá, že počet zamestnancov v centre spoločnosti bude klesať a zamestnanci sa budú presúvať do periférnych pozícií pracovníkov. Zvýši sa podiel periférnych skupín, ktoré sú zoskupené okolo kmeňovej skupiny pracovníkov, ktorá vykonáva pre organizáciu kľúčové činnosti. Keď je na trhoch zvýšený dopyt, zvyšuje sa produktivita organizácie, okrajové skupiny pracovníkov narastajú. Keď sa rast organizácie spomaluje, znižuje sa aj periféria, zatiaľ čo u kmeňových pracovníkov len úlohy a zodpovednosť. Kmeňoví pracovníci nie sú ohrození v tak veľkej miere zmenami na trhoch, preto majú oveľa vyššiu istotu zamestnania než periférne skupiny pracovníkov, ktoré sú ako prvé zasiahnuté organizačným znižovaním nákladov [Armstrong 2002].

Harrison [1997] upozorňuje, že v USA narastá pracovná fluktuácia, čo dokumentuje na zvýšení nestálej práce, pod ktorou zahrňa prácu na kratší pracovný čas, zmluvnú prácu, dočasnú prácu a ďalšie formy. Harrison [1997] uvádza výsledky výskumu Heidi Hartmann a Polly Callaghan z Washingtonského Institute for Women's Policy Research, ktorý zistil, že od roku 1982 v USA dočasná forma zamestnania narastala trikrát rýchlejšie než celková zamestnanosť. Medzi rokmi 1976 a 1990 počet práce na kratší pracovný čas (práca v priemere menej než 35 hodín plateného zamestnania za odpracovaný týždeň) vzrástla o 7 %, zatiaľ čo nárast práce na plný pracovný úväzok (zvyčajne zamestnaný na 35 a viac hodín za týždeň) bol len dvojpercentný. Tento trend je charakteristický v tom, že sa zvyšuje *nedobrovoľná* práca na kratšiu pracovnú dobu a nie *dobrovoľná*. Harrison sa v tomto smere odvoláva na Ronalda Ehrenberga z Cornell University's School of Industrial and Labor Relations, ktorý vysvetlenie súčasného nárastu zamestnania na kratšiu pracovnú dobu v USA pripisuje požiadavke zo strany trhu práce. Dopyt na strane trhu práce zodpovedá rozhodnutiam manažérov. Takýto vývoj môže mať, ako usudzuje Harrison [1997], závažný dopad na osobné blaho zamestnancov. Ako príklad uvádza, že medzi rokmi 1979 a 1989 účasť súkromného sektoru na pokrytí príspevkov do fondov dôchodkového poistenia zamestnancov klesla z 50 % na 43 %. Podobne kleslo aj pokrytie zdravotného poistenia zamestnancom zamestnávateľmi z 69 % na 61 %. Harrison [1997] to považuje za veľmi podstatný pokles v tak krátkom období. Tento pokles krytia poisťných príspevkov je spätý s prechodom na štíhlu výrobu a dočasnú prácu. V USA sa úrady začali až koncom osemdesiatich rokov vážnejšie zaoberať narastaním nestálej práce [Harrison 1997]. V roku 1989 vznikla v americkom *Bureau of Labor Statistics* polooficiálna definícia nestálej práce ako práce, v ktorej jedinec nemá ani explicitne, ani implicitne zmluvu na dlhodobé zamestnanie a kde sa minimálny počet odpracovaných hodín môže nesystematickým spôsobom meniť [Harrison 1997]. Pokladá za dôležité zodpovedať otázku, či manažéri

vedome vytvárajú dualizovaný trh práce tým, že cielavedome externalizujú a inými spôsobmi transformujú prácu. Tvrdí, že minimálne v USA tomu tak je. Čo generuje najnižšie mzdy v sektoroch služieb a výroby? Prečo dochádza k poklesu a polarizácii miezd? Bluestone a Harrison v štúdiu *The Growth of Low-Wage Employment* [1963] tvrdia, že to má dočinenie s faktormi, ako je pokles v odboroch, rozklad skutočnej hodnoty minimálnej mzdy, rozšírený výskyt ustupovania z vyjednávania o mzdách a inštitucionalizácia podvojných miezd v štruktúre mnohých veľkých priemyselných odvetví, narastajúce využívanie outsourcingu v obchodnej praxi, ktorého cieľom je znižovanie pracovných nákladov. Veľké firmy sa zbavujú vertikálnych poschodí, čím narúšajú doteraz chránený interný trh práce, ktorý predstavoval možnosť celoživotného zamestnania. Prechod k využívaniu siete externých zmluvných dodávateľov, ktorí sú v rôznej miere závislí od centra firmy, zostruje rozdelenie na interných a externých zamestnancov firmy. Harrison [1997] upozorňuje, že segmentácia pracovného trhu prispieva k ďalšiemu oslabeniu vyjednávanej sily odborov. Pre odbory je stále zložitejšie organizovať nových pracovníkov a vyvolávať tlak na spoločnosti, aby inovovali postupne, tak, aby sa aj zvyšovali mzdy. Systém dualizmu trhu práce umožňuje firmám, aby svoju konkurencieschopnosť a ziskovosť postavili na náborevaní lacnej pracovnej sily. To považuje Harrison [1997] za najväznejšie dôsledky odvrátenej strany flexibilnej produkcie a reorganizácie obchodných spoločností.

Zamestnanecké práva, ktoré presadili odborové organizácie pracujúcich, sa považovali za nespochybniteľné a navždy platné práva pracovníkov. V dnešnej dobe, kedy kontinuálne už niekoľko rokov klesá sila a legitimita odborových organizácií, je stále viac aktuálna otázka, ako sa bude vyvíjať postavenie pracovníka v zamestnaní a ako a kto bude hájiť jeho práva.

Literatúra

- ARMSTRONG, MICHAEL 2002. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
- BLUESTONE, B. – HARRISON, B. 1988. „The Growth of Low-Wage Employment: 1963-86“. In: *The American Economic Review*, Vol. 78, No. 2, s. 124–128.
- GIDDENS, A. 1999. *Sociologie*. Praha: Argo.
- GOLDTHORPE, John H. (ed.) 1984. „The End of Convergence: Corporatist and Dualist Tendencies in Modern Western Societies“. In: *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford: Clarendon Press.
- HANDEL, MICHAEL 2003. *The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary, and Critical Readings*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- HARRISON, B. 1996. *The Importance of being complementary*. *Technology Review*, Vol. 99, Issue 7, článok č. 00401692.
- 1997. *Lean and Mean: The Changing Landscape of corporate power in the age of Flexibility*. New York: The Guilford Press.
- HODSON, R. 1984. „Companies, Industries, and the Measurement of Economic Segmentation“. In: *American Sociological Review*, Vol. 49, No. 3, s. 335–348.
- HODSON, R. – KAUFMAN, R. L. 1982. „Economic Dualism: A critical review“. In: *American Sociological Review*, Vol. 47, No. 6, s. 727–739.
- LEANN, M., Tigges 1988. „Age, Earnings, and Change within the Dual Economy“. In: *Social Forces*, Vol. 66, No. 3, s. 676–698.
- SMITHS, V. 1997. „New Forms of Work Organization“. In: *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, s. 315–339.
- SPOONLEY, P. 2002. „Managing non-standard work arrangements“. *Journal of Sociology*, Vol. 38, Issue 4.

SENNETT, R. 1999. *The Corrosion of Character*. New York: W. W. Norton & Company.
TOLBERT, C. – HORAN, P. M. – BECK, E. M. 1980. „The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach“. *AJS*, Vol. 85, Number 5.

Changes on the Employment Market from the Point of View of the Dual Approach

Summary

This text considers the dual economy approach, which conceives the economy and employment market as dual structures that are divided into the different segments of centre and periphery. The basic elements of the dual model are the dual economy, which represents the organisational structure of capital, the dual employment market, which represents the organisation of work in capital structures, the effects of the employment market on workers and the assignment of jobs on the basis of race, gender and ethnic groups. The article argues that the ideas of the dual approach are also applicable to the analysis of new forms of flexible production and work organisation. The concept of the new dualism of the employment market is focused on the effects of new forms of work organisation and changes in employment relations on workers in different flexible organisations. These include above all wage polarisation, work insecurity, the reduction of protection for employees and the weakening of the negotiating position of union organisations. As early as the beginning of the 1980s John Goldthorpe pointed out that the search for flexibility on the part of companies might actually lead to an increase in the duality of the employment market, and also to social duality.