

Globalizácia a jej sociálne súvislosti

Peter STANĚK* – Vojtech STANEK**

Globalization and its Social Consequences

Abstract

Process of economic globalisation and international integration result in significant changes in quantity and quality of economic and social processes as well as fundamental principles of market economy. Economy has become a system or a network with increasing competitiveness in vertical and horizontal direction. There are a lot of approaches that explain globalisation and its relations, influence and impacts.

We have dealt with impact of globalisation on social phenomenons as employment, labour costs, social cohesion and global changes in corporate strategy.

Keywords: *globalization, globalizacia and employment, labour market, labour productivity, labour time, flexibility, social cohesion*

JEL Classification: F02, J23

Úvod

Globálna ekonomika predstavuje cieľovú víziu medzinárodných integračných tendencií globalizujúceho sa sveta. Jednotné kvalitatívne ekonomické parametre, jednotná mena, obrovská dimenzia jednotného globálneho trhu predstavujú v podstate ideálne parametre svetového trhového hospodárstva.

Napriek mnohým pozitívnym faktorom a parametrom globálnej ekonomiky jej realizáciu sprevádza aj celý rad negatívnych faktorov, ktoré sú často nepredvídateľné (napr. vzhľadom na ich rozmer).

* host. doc. Ing. Peter STANĚK, CSc., Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava I

** doc. Ing. Vojtech STANEK, PhD., Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra sociálneho rozvoja a práce, Dolnozemska cesta 1, 852 19 Bratislava 5; e-mail: stanek@dec.euba.sk

Procesy ekonomickej globalizácie a medzinárodnej integrácie majú za následok významné kvalitatívne i kvantitatívne zmeny ekonomických procesov aj samotnej podstaty trhovej ekonomiky. Ekonomická veda ich v súhrne prezentuje pojmom *nová ekonomika*. V novej ekonomike sú ťažiskové vstupy založené na vedomostiach a inováciách.

Po udalostiach v USA (11. septembra 2001) dochádza k významným zmenám v globálnej stratégii. To môže ovplyvniť aj naše úvahy o stratégii sociálno-ekonomického rozvoja a o našich prioritách i zmenách v kvalite života. Terorizmus slúži ako katalyzátor, ktorý povedie k humanizácii globalizácie. Pred Európou stoja štyri hlavné úlohy:

1. oživenie európskej ekonomiky najmä rastom zamestnanosti,
2. boj proti všetkým formám vylúčenia zo spoločnosti,
3. plná zamestnanosť a kvalita práce,
4. modernizácia európskeho sociálneho modelu, ktorý spočíva na aktívnej solidarite, záruke základných práv, vzdelávania, na reforme dôchodkových systémov a riešení demografických otázok.

V dôsledku rastu nákladov na bezpečnosť sa oddaľuje riešenie celého radu globálnych problémov, najmä chudoby, zdravia, ekológie a ďalších. Kultúrne rozdiely a štátne (vládne) regulácie delia svet na hospodárske celky.

Spomedzi 500 najväčších nadnárodných spoločností až 434 pôsobí v *triáde* Severná Amerika, EÚ a Japonsko. Umiestňujú 90 % priamych zahraničných investícií vo svete a vykonávajú 50 % celkového obchodu, často unitárnym predajom medzi pridruženými podnikmi. Väčšina obchodných aktivít najväčších firiem sa nerealizuje na globálnom trhu, ale na regionálnych trhoch. Hybnou silou globalizácie sú sieťoví manažéri nadnárodných spoločností. Ich stratégie nie sú globálne (univerzálne), ale reagujú na požiadavky regiónov (miestnych spotrebiteľov). Napríklad 90 % automobilov vyrobených v Európe sa v nej aj predá. Vo svete niet dôkazu o úplne integrovanom svetovom trhu.

Nadnárodné spoločnosti dnes fungujú pod tlakom silných vládnych obmedzení, a nie vo voľnom trhovom prostredí. Tieto spoločnosti nemilosrdne bojujú o podiel na trhu, lobujú vo svojich vláдах o dotácie a zastrešenie v mimovládnych organizáciách a neraz sa v nich uchádzajú o pomoc pri poškodzovaní dobrého mena konkurentov. Napríklad rôznymi bezpečnostnými a zdravotnými štandardmi či normami možno z trhu vytlačiť konkurentov efektívnejších ekonomicky, no nie environmentálne.

Globalizácia je fenomén hospodárskeho života, ktorý sa dotýka aj sociálnej politiky. V literatúre môžeme identifikovať rôzne prístupy [6].

Prvá skupina názorov je zastúpená tými, ktorí globalizáciu vítajú z viacerých dôvodov. Postupným odbúraním národných hraníc a odovzdávaním kompetencií nadnárodným orgánom sa dostávame do situácie, keď je potrebné vytvárať

sociálne inštitúcie, ktoré by uspokojili dopyt globálneho voľného trhu. Užšia integrácia ekonomík spôsobuje, že zahraniční investori môžu svoje investície rýchlo presunúť z jednej krajiny do druhej, kde je ich úroková miera vyššia a návratnosť kapitálu väčšia. Z tohto dôvodu sa sociálne výdavky znižujú, lebo investori sú schopnejší vyhnúť sa zdaneniu, od ktorého sociálne výdavky závisia. Predstavitelia tejto platformy zastávajú názor komplexného odbúrania alebo nahradenia množstva záchranných sietí, ktoré štát poskytuje pre veľmi chudobných tým, že každý si zaobstará súkromné formy poistenia na slobodnom trhu. Tie krajiny, ktoré odmietajú ísť týmto smerom, budú menej atraktívne pre investorov a tak môžu očakávať problémy.

Predstavitelia *druhej skupiny* si uvedomujú, že žijeme v období globalizácie, no prijímajú ju s menším optimizmom. Zygmunt Bauman [1] si myslí, že globalizácia je v podstate proces, pomocou ktorého sa vytvárajú nové formy sociálnych a priestorových nerovností. Tí, ktorí sa snažia ochrániť štát blahobytu (sociálny štát), uvádzajú myšlienku, že globalizácia nie je hotová vec, nie je to ani zjednodušená forma ekonomickej integrácie, ale formujú ju miestne súvislosti. Napríklad škandinávski sociálni demokrati sa nebudú len pasívne prizerať, ako sa odbúrava štát blahobytu, pretože ten je postavený na ich zmysle pre kolektív, na historickom dedičstve a národnej identite. V skutočnosti štát blahobytu môže byť atraktívnejší pre zahraničných investorov vďaka sociálnej kohézii a sociálnemu zabezpečeniu, ktoré v ňom vládnu, oproti štátom so slobodným trhom, kde nerovnosti a absencia sociálneho zabezpečenia môžu podkopávať produktivitu pracovnej sily. Ak sa teda ekonomiky integrujú na globálnej úrovni, prejaví sa to rozdielnymi smermi v rôznych štátoch.

Tretiu skupinu názorov zastávajú tí, ktorí popierajú, že by globalizácia bola vhodným prejavom toho, čo sa deje vo svete. Do diskusie vťahujú historické hľadisko a poukazujú na to, že analýzy súčasných zmien sa musia riešiť porovnávaním minulosti a prítomnosti.

Do *štvrtej skupiny* patria tí, ktorí tvrdia, že globalizácia je mýtus presadzovaný tými, ktorí majú za cieľ celosvetovú adaptáciu neobmedzeného kapitalizmu (napr. P. Bourdieu [3]). Pre túto platformu nie je globalizácia nič iné ako posledné štádium kapitalizmu. Podľa nich diskusia okolo globalizácie slúži na odvrátenie pozornosti od hlbších konfliktov. Zápas medzi kapitálom a prácou sa síce objavuje na medzinárodnom fóre, ale je odstavený skôr na vedľajšiu koľaj. Globalizácia sa môže stále objavovať ako neodvratiteľná sila, ktorá prekonáva našu schopnosť formovať naše osobné a sociálne osudy. Mýtu globalizácie by sme sa nemali obávať, ale priznať, že sféra sociálnej politiky sa vždy skladá z konfliktov medzi tými, ktorí majú moc, a tými, ktorí ju nemajú.

Globalizácia vyvíja tlak na sociálny štát. Porušuje rovnováhu medzi kapitálom a prácou, medzi trhom a štátom a medzi konkurenciou a solidaritou. Zvýhodňuje

len jednu stránku týchto párových kategórií, a to kapitál, trh a konkurenciu. Na druhej strane si musíme uvedomiť nadčasové kategórie modernej sociálnej politiky, ako sú: sociálna spravodlivosť, solidarita, sloboda, rovnosť príležitostí a zodpovednosť za ostatných.

Odpoveďou na zvyšovanie kapitálu, trhu a konkurencie je cesta, na ktorej ľudia prevezmú väčší diel zodpovednosti za svoje materiálne zabezpečenie. Ide o posilnenie úlohy jednotlivca práve vo verejnej politike (kde donedávna bol občan len klientom a dominantné postavenie mal štát), ako je oblasť sociálneho zabezpečenia, vzdelávania a zdravotníctvo.

Globálne zmeny v stratégii korporácií

Za kľúčovú zmenu vo svetovej ekonomike charakteristickú v súčasnosti pre všetky odvetvia možno definovať tzv. *outsourcing* (verzia 1 až 4), ktorý vo všeobecnosti znamená významné zosťihľovanie podniků, zvyšovanie produktivity práce, znižovanie nákladov vo všetkých fázach procesu výroby aj predaja.

Outsourcing 1. verzie je možné vnímať ako stratégiu vyhľadávania lacnejších zdrojov a komponentov zo zahraničia, lacnejších zákazkových prác v zahraničí, predovšetkým s nižšími mzdovými nákladmi. Zahraničné subjekty sa zameriavajú predovšetkým na získavanie výhody lacných komponentov, prípadne aj výroby finálnych produktov s vysokou náročnosťou práce, ale pri nízkych mzdových nákladoch. Treba povedať, že nadnárodné firmy stále výraznejšie transferujú tak výrobné aktivity, ako aj finálne výrobné procesy.

Outsourcing 2. verzie znamená nielen presun výrobných procesov, ale aj marketingových procesov bližšie k zákazníkom. Kľúčom sa stáva diverzifikácia výrobných aj predajných podnikov veľkých nadnárodných korporácií bližšie k jednotlivým predajným trhom. V podstate treba konštatovať, že táto stratégia bola typická pre 80. roky a prvú polovicu 90. rokov.

Outsourcing 3. verzie znamená presun kvalifikačne náročnejších výrobov mimo teritória materskej krajiny.

V súčasnosti nastupuje ďalšia, 4. fáza *outsourcingu*. V tejto fáze dochádza nielen k presunu pracovných miest v oblasti kvalifikovaných prác, ale aj v oblasti logistiky a softvéru, a to k rozsiahlemu presunu pracovných miest v oblasti informačných technológií. Už nejde len o výrobu a prípravu softvéru, ale ide hlavne o priame zadávanie výskumných projektov v oblasti informačných technológií, logistiky pre nadnárodné korporácie, ale pri celkovom riešení výskumných projektov aj pre nadnárodné korporácie. Zatiaľ sa však táto fáza deje prevažne v rámci amerických korporácií, ktoré presúvajú duševné činnosti mimo teritória USA, predovšetkým do Indie a Číny. V týchto krajinách vzhľadom na

vysoký nárast kvality vzdelávacieho systému existuje nielen rozsiahla vzdelanostná zásobáreň pracovných síl, ale je odstránená aj jazyková bariéra (angličtina). Obidva tieto faktory sú zatiaľ veľkou prekážkou presúvania týchto činností z USA do krajín strednej Európy, teda americké firmy zatiaľ svoju pozornosť nekonzentrujú na využívanie outsourcingu 4. verzie v strednej Európe.

Významným dôsledkom zavádzania *outsourcingu* sa stáva *desagregovanie činností* a niektorých výrobných, predajných a výskumných fáz jednotlivých korporácií po celom svete. Rozhodujúcimi faktormi sa pritom stávajú: celková úroveň mzdových nákladov, kvalita práce, odstránenie bariér v oblasti využívania pracovných síl a maximálna ústretovosť hostiteľských krajín v poskytovaní investičných stimulov.

Do zahraničia sa transferujú aj ďalšie odborné činnosti, ako napríklad dizajn, architektonické práce, firemné účtovníctvo, vedenie bankových účtov, spracovanie osobných dát a databáz. Presúvajú sa aj činnosti týkajúce sa napríklad firemného *outsourcingu* v oblasti práce (personálny manažment atď.). S tým súvisí aj proces formálneho zoštieňovania firiem na domacom pracovnom trhu a výrazná diverzifikácia činností týchto firiem na celom svete.

Treba povedať, že zahraničné subdodávky prinášajú spravidla nižšie ceny. Pri súčasne nízkej inflácii vo väčšine krajín to znamená zvyšovanie produktivity, čo spätne podporuje hospodársku aktivitu a hospodársky rast. Vyššia produktivita zároveň vytvára priestor na postupný rast reálnych miezd aj v oblastiach s nižšou úrovňou miezd. Pretože však rozdiely v mzdovej úrovni sú veľmi vysoké, tento pozvoľný rast v žiadnom prípade neohrozuje nadmerným spôsobom rast mzdových nákladov. Okrem toho v mnohých krajinách dochádza k výraznému posilňovaniu zodpovednosti zamestnanca za svoje platby do poisťných systémov, takže kategória doplnkových mzdových nákladov, viazaných na poisťné systémy, nehrá až takú významnú úlohu, ako hrala v uplynulom období v krajinách Európskej únie. Ak k tomu pridáme aj skutočnosť, že vo väčšine prípadov rozdiel v mzdách predstavuje 6 – 10-násobok, postupný nárast miezd vytvára pre horizont 6 až 10 rokov dostatočný priestor pre firmy využívajúce *outsourcing*, aby získavali dodatočné štruktúrne efekty. S tým však súvisí aj druhý významný fenomén, a to vplyv rozvoja informačných technológií na celkový trh práce. V súčasnosti sa začína zásadne meniť pohľad na vzťah informatizácie a zamestnanosti.

Globalizácia a zamestnanosť

V doterajšom vývoji bolo charakteristické predovšetkým postupné presmerúvanie pracovných síl z poľnohospodárstva do priemyslu, z priemyslu do služieb a zo služieb do oblasti kvartérneho sektora – teda výskumu a vysokej duševnej práce.

Pôvodne to vyzeralo tak, že pre väčšinu uvoľňovaných pracovníkov z priemyselných firiem sa budú vytvárať pracovné miesta v sektore služieb. Tento proces fungoval v 80. a 90. rokoch. Koncom 90. rokov sa však objavil nový fenomén: využitie informačných technológií v oblasti služieb viedlo k výraznému obmedzeniu tvorby nových pracovných miest. Pritom sa prejavujú dve tendencie:

- vznikajú nízkokvalifikované pracovné miesta v oblasti základných služieb, napríklad stravovania, upratovania a podobne;
- vznikajú úspory pracovných miest v tradičných službách v závislosti od použitia informačných technológií; týka sa to napríklad oblasti bankovníctva, obchodu atď. (stále väčšia časť bankových pobočiek využíva informačné technológie, ako napríklad dotykovú obrazovku na komunikáciu s klientom).

To však vedie k zásadnej zmene: ak doteraz boli uvoľňovaní predovšetkým pracovníci s robotníckymi profesiami, keďže sa rušili nízkokvalifikované pracovné miesta, od polovice 90. rokov čoraz viac dochádza aj k uvoľňovaniu odborníkov.

Dnes je napríklad pre nemecké a americké firmy typické, že domáci odborníci, ktorí vyškolili zahraničných odborníkov na dané profesie, sú potom prepustení práve preto, lebo ich mzdové nároky sú podstatne vyššie ako mzdové nároky odborníkov z rozvojových krajín (a to buď z Ázie, alebo v posledných rokoch aj z krajín strednej Európy).

S tým sa spája aj niekoľko ďalších skutočností. Univerzitné vzdelanie (ktoré je pomerne nákladné tak v USA, ako aj v EÚ) vedie k tomu, že absolvent s takýmto vzdelaním pravdepodobne nebude chcieť pracovať ako bežný pracovník služieb, hotelový recepcný a pod. Skôr sa bude snažiť riešiť problém svojho zamestnanca využívaním telepráce a práce doma, využívaním informačných technológií a pod. Menej platené miesta vykonávajú predovšetkým ľudia s nižším alebo so žiadnym vzdelaním, prípadne sa tieto pracovné miesta presúvajú do zahraničia.

Vo väčšine vyspelých krajín v súčasnosti prevažnú časť nových pracovných miest v oblasti služieb predstavujú nízkokvalifikované pracovné miesta, na ktoré stačí pracovníka zaškoliť. O tieto pracovné miesta majú väčší záujem najmä etnické skupiny, prisťahovalci či niektoré hendikepované skupiny, ktorých priemerná mzda na týchto pracovných miestach je o 15 – 30 % nižšia ako mzda ostatných pracovníkov. Okrem toho veľmi častým zdrojom pracovníkov najímaných na tieto práce sú ilegálni pracovníci. Tento spôsob najímania pracovníkov bol typický pre USA, hoci v súčasnosti je to častý stav aj v EÚ. No v USA bola významná aj tvorba nových pracovných miest (v období 1990 – 2002 vzniklo v USA 28 mil. pracovných miest a v EÚ iba 5 mil.). Kým proces likvidácie pracovných miest sa zosilňuje a zrýchľuje, proces tvorby nových pracovných miest sa, naopak, spomaľuje. Problém nedostatočného počtu novovytvorených pracovných miest, a zároveň proces *outsourcingu*, presun pracovných miest

z materských krajín do krajín s nízkymi nákladmi na pracovné sily, možno v súčasnosti charakterizovať ako dva kľúčové vývojové prúdy zmien v druhej polovici 90. rokov. S tým súvisí ďalšia línia kľúčových zmien, ku ktorým dochádza v Európskej únii.

Základná zmena sa začala v Nemecku, keď sa niektoré podniky (ako DaimlerChrysler, Siemens i ďalšie) dostali do situácie, že ich ziskové marže boli mimoriadne nízke a celková situácia viedla k ohrozeniu tisícok pracovných miest v materských krajinách. Vzhľadom na nutnosť zvýšiť ziskovosť a celkovú konkurencieschopnosť, znížiť náklady a dosiahnuť vyššiu efektívnosť došlo k zásadnej zmene spolupráce medzi vedením firiem a odbormi v kľúčovej oblasti, a to v oblasti pracovného času a pracovných podmienok. Postupné skracovanie pracovného času (osobitne v Nemecku a vo Francúzsku), ktoré v 90. rokoch viedlo k zavedeniu 35-hodinového pracovného týždňa, malo za cieľ udržať dostatočný počet pracovných miest, a teda predovšetkým riešiť problém zamestnanosti.

Pokiaľ ekonomika bola v konjunktúre a dochádzalo k celkovému hospodárskemu rastu, tento problém bolo možné – vzhľadom na vysokú mieru zisku – riešiť bez výraznejších účinkov na ekonomiku firiem. Len čo však došlo k výraznému prehĺbeniu problémov a k nastoleniu recesie, existujúca úroveň pracovných podmienok, ale aj mzdovej úrovne odmeňovania sa ukázala ako ďalej neudržateľná. Preto sa väčšina nadnárodných firiem v Európskej únii zameriava na tieto základné zmeny:

- Posun pracovného času z doterajšej úrovne 35 – 37 hodín týždenne na 40 hodín týždenne. Veľká časť nemeckých podnikateľských zväzov dokonca preferuje návrat dĺžky pracovného týždňa na 42 – 44 hodín, a to bez mzdovej kompenzácie. Odbory, ktoré s týmto riešením pôvodne nesúhlasili, neskôr – pod tlakom firiem a pod hrozbou presunu pracovných miest z Nemecka, Francúzska či iných krajín Európskej únie – prijali aj zmenu dĺžky pracovného času bez mzdovej kompenzácie. Ukazuje sa však, že to je len prvá stránka problému.

- Prehodnotenie podmienok, spojených s realizáciou skutočného týždenného pracovného času, ktorý je nižší ako oficiálne stanovené čísla. Vzhľadom na to, že veľká časť predovšetkým automobilových podnikov má dnes problémy s odbytom a približne 20 % kapacít v automobilovom priemysle je nadbytočných, bolo nevyhnutné pristúpiť k prehodnoteniu tak celkovej dĺžky týždenného pracovného času, ako aj ostatných podmienok spojených s realizáciou vlastného pracovného času. Sociálni partneri dokonca uzavreli zmluvy, ktoré by mohli znamenať postupné ďalšie úpravy pracovných podmienok bez mzdovej kompenzácie, smerujúce k zvýšeniu rozsahu časového výkonu.

V USA sa priemerná dĺžka ročného odpracovaného času pohybuje na úrovni okolo 1 680 až 1 750 hodín ročne. K tomu je potrebné ešte pripočítať približne 120 až 150 ďalších hodín, ktoré sú vo väčšine firiem dobrovoľne odpracované bez mzdovej kompenzácie

v prospech firmy. V Európskej únii je celkový rozsah ročného odpracovaného času 1 440 hodín ročne, pričom je tu značná diferencovanosť medzi jednotlivými krajinami (najmenšiu hodnotu má rozsah ročného odpracovaného času v Dánsku, a to iba 1 230 hodín ročne, v Nemecku predstavuje rozsah ročného odpracovaného času približne 1 480 hodín). Samozrejme, vzhľadom na tento rozdiel v USA a v Európskej únii, dochádza aj k rozdielnej produktivite práce a k rozdielnej úrovni nákladov viazaných na pracovné sily.

Globalizácia a cena práce

Kým vo väčšine pôvodných členských štátov Európskej únie je priemerný týždenný čas 38 – 40 hodín, v nových členských štátoch strednej a východnej Európy je to 42 – 44 hodín. To je prvý zásadný rozdiel medzi týmito krajinami.

Druhý zásadný rozdiel predstavujú celkové hodinové náklady práce, ktoré po započítaní odvodových a ostatných povinností v Európe dosahujú v priemere 25 – 26 eur na hodinu. Naproti tomu v nových členských štátoch dosahujú od 3 eur do 6 eur na hodinu. Najnižšiu úroveň celkových hodinových nákladov práce má Slovensko (s hladinou 2,75 eur na 1 hodinu). To pre zahraničné firmy predstavuje významné lákadlo na presúvanie výroby – predovšetkým tých, ktoré sú pracovne náročné, a teda vyžadujú veľký rozsah práce – do strednej Európy.

K tomu je potrebné pridať aj niektoré ďalšie rozdiely v pracovných podmienkach v starých a nových členských štátoch EÚ. V starých členských štátoch sú napríklad v zákone zakotvené 5 minútové prestávky po každej odpracovanej hodine, vysoká úroveň príplatkov za poobedňajšie a nočné práce, ako aj vysoká úroveň príplatkov za nadčasové práce na úrovni 15 – 22 %. V nových členských štátoch sa úroveň príplatkov pohybuje na úrovni od 5 % do 8 %.

Z toho jednoznačne vyplýva, že presun výroby do nových členských štátov v každom prípade znamená pre zahraničné firmy zásadné prehodnotenie nákladov na pracovné sily, a teda aj výrazný rast produktivity práce. Už v súčasnosti napríklad priemerná úroveň produktivity práce na Slovensku dosahuje 56 % úrovne produktivity práce v Európskej únii, kým Maďarsko (hoci má vyššiu mzdovú náročnosť) dosahuje len 50 % a Česká republika 51 %.

V súčasnosti sa konštatuje, že mzdy v strednej a vo východnej Európe sú oproti priemernej mzde v Európskej únii podstatne (8 až 10-krát) nižšie. Vzniká otázka, akým spôsobom sa budú mzdy v týchto štátoch vyvíjať v budúcnosti. Všeobecná predstava v nových členských je, že vďaka zahraničným investorom, prípadne v nadväznosti na spoluprácu so zahraničnými partnermi budú mzdy v týchto štátoch rýchlo rásť, až sa vyrovnajú s priemerom v EÚ. Je však v životnom záujme firiem z EÚ 15, ktoré presúvajú výrobu do nových členských štátov, aby mzdy rástli iba v malom rozsahu – teda o niekoľko percent ročne,

pričom ako argument pre tento postup bude možné použiť výrazné stlačenie úrovne inflácie v priebehu 2 – 3 rokov, ktorá by sa v nových členských štátoch mala, podobne ako v starých členských štátoch, pohybovať na úrovni 2 – 4 % ročne. To ale znamená, že pravdepodobne minimálne 5 až 10 rokov budú môcť firmy, ktoré presunú svoje výroby a prevádzky do strednej Európy, profitovať z podstatne nižších pracovných nákladov na výrobu v týchto krajinách.

Možno očakávať nasledovný scenár: Odborové organizácie v súčasnosti už v podstate akceptovali nutnosť predĺženia týždennej výmery pracovného času. To sa premieta do predlžovania pracovného času na 40 hodín týždenne. Pritom postupne silnie tlak z podnikateľských kruhov na predĺženie pracovného času až na 42 hodín týždenne. To však znamená, že nebude postačovať upraviť len celkový rozsah týždennej výmery pracovného času, ale bude nevyhnutné pristúpiť aj k ďalším úpravám pracovných podmienok, napríklad znížiť hodnotu príplatkov za nadčasové práce minimálne o 30 %, znížiť celkový rozsah využívania pracovníkov.

Takisto bude potrebné vytvoriť novú stratégiu, tzv. *just in time*, čo znamená „práca v čase“ (netýka sa výroby komponentov alebo výrobkov), ktorá sa už používa v oblasti personálneho manažmentu. Znamená to, že pracovníci prechádzajú na pružný pracovný čas v týchto prípadoch:

- keď sú objednávky a pracujú na plný úväzok, teda 8 hodín;
- keď sa objednávky obmedzujú, čo je typické pre súčasnú fázu, dochádza k zníženiu celkového rozsahu pracovného nasadenia, napríklad na 60 %, alebo pracovníci zostávajú doma a dostávajú 60 % alebo 50 % pôvodnej priemernej mzdy.

Toto spružnenie zamestnávania pracovníkov vo väzbe na celkový rozsah aktivít podnikov sa dnes stáva druhou hlavnou líniou zefektívňovania a zvyšovania produktivity práce v Európskej únii.

Globalizácia a sociálna kohézia

Vo väčšine európskych krajín hrali sociálne príjmy domácností významnú úlohu (predstavovali až 30 % z celkových príjmov domácností, kým v USA len približne 7 %). V súčasnosti možno konštatovať – vzhľadom na postupné redukcie celkového rozsahu sociálnych dávok poskytovaných štátom, a to aj v ekonomikách západnej Európy –, že váha sociálnych dávok na príjmoch domácností sa znižuje. Aby však nedošlo k celkovému poklesu príjmov domácností, a teda aj k celkovému výraznému poklesu domáceho dopytu, je nutné toto znižovanie kompenzovať zvyšovaním zamestnanosti, pracovných aktivít. Preto aj Európska únia v rámci lisabonskej stratégie navrhuje zvýšiť ekonomickú aktivitu na úrovni 68 – 70 % a priblížiť sa úrovni USA.

S tým súvisí aj ďalšia významná skutočnosť – celkový rozsah využívania pracovných úväzkov na dobu určitú, skrátených úväzkov a zamestnávania ad hoc. Pracovné úväzky na kratší pracovný čas predstavujú v Európskej únii približne 22 % a je snaha zvýšiť túto úroveň približne na 25 %. Teda zhruba štvrtina pracovných úväzkov by mala byť na kratší pracovný čas. Výrazným spôsobom by sa mal zväčšiť rozsah telepráce, pri ktorej sa využívajú informačné technológie a pracuje sa s terminálmi. Tento typ práce predstavuje približne 6 % z celkového rozsahu pracovných úväzkov a očakáva sa, že do roku 2010 by mohol predstavovať 10 – 12 % z celkového rozsahu pracovných úväzkov.

Vyhľadávanie pracovníkov sprostredkovateľskými agentúrami na jednej strane výrazným spôsobom znižuje podnikom náklady na pracovné sily, a zároveň spružňuje celkový trh práce, ale na druhej strane znamená aj podstatne vyšší tlak na ochotu zamestnancov pracovať v rôznych podnikoch, v rôznych profesiách, prípadne v rôznych regiónoch. Teda zvýšenie profesnej a regionálnej flexibility sa stáva základnou podmienkou vytvárania nových pracovných miest.

Pokiaľ ide o *outsourcing*, v Európskej únii ho používali veľké paneurópske korporácie, ale len v určitom, obmedzenom rozsahu. Dnes možno konštatovať, že tak európske, ako aj americké korporácie stále viac využívajú *outsourcing* nielen na úrovni veľkých nadnárodných alebo národných firiem, ale čoraz častejšie aj na úrovni malých a stredných firiem. V súčasnosti sa asi 45 % európskych malých a stredných firiem už nezaobíde bez *outsourcingu* v oblasti dodávateľsko-komponentských prác, predovšetkým v oblasti pracovného trhu.

Z toho ale vyplýva, že ak tieto procesy sú typické pre staré členské štáty EÚ, skôr či neskôr možno očakávať, že sa v plnom rozsahu začnú používať aj v nových členských štátoch. Zatiaľ pre ne určitú tlmiacu bázu predstavujú podstatne nižšie mzdy, väčší rozsah týždennej práce, menší rozsah vnútrosmenových úľav a pracovného voľna, ako aj podstatne vyššia úroveň produktivity práce než úroveň mzdových nákladov. To môže pre krajiny strednej a východnej Európy relatívne vytvoriť – v nadväznosti na sociálne opatrenia a opatrenia v oblasti trhu práce, ktoré dnes začínajú postupne prijímať európske krajiny – „oddychový vankúš“ na 3 až 5 rokov.

Pritom si treba uvedomiť, že žiadna z reforiem pracovného trhu, zo zmien v oblasti uzatvárania kolektívnych zmlúv či zmien stratégie odborov pri kolektívnom vyjednávaní sa v krajinách v EÚ nedosiahla dovtedy, pokiaľ sa neukázalo, že už neexistuje iná možnosť riešenia. Posilňuje sa snaha väčšiny európskych krajín presunúť kolektívne vyjednávanie z úrovne odvetví na podnikovú úroveň. Na podnikovej úrovni by sa mala dosiahnuť podstatne vyššia flexibilita uzatváraných zmlúv medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, so všetkými efektmi z toho vyplývajúcimi.

Pripravované zmeny na pracovnom trhu budú mať rozporný vplyv na prebiehajúci proces prípravy reforiem v oblasti zdravotníctva, sociálnej sféry a dôchodkových systémov. Väčšina z navrhovaných úprav pracovných systémov je totiž v diametrálnom rozpore s proklamovanou predstavou zvýšenia spoluúčasti alebo plnej zodpovednosti za svoje zdravotné, dôchodkové či sociálne poistenie. Len čo sa však ukáže podstatne vyššia miera neistoty v zamestnávaní pracovníkov, javí sa realizácia vyššej spoluúčasti ako zásadný vnútorný problém. K tomu ešte pristupuje otázka zadlženosti obyvateľstva, ktorá sa z hľadiska zamestnávania stáva významným limitujúcim faktorom nielen pre výrobnú sféru, ale aj pre domácu spotrebu a je významným rizikovým fenoménom i pre domáci bankový sektor, orientujúci sa predovšetkým na úvery pre obyvateľstvo. To v konečnom dôsledku zvyšuje tlak na zásadné reformy v oblasti foriem zamestnávania a v oblasti odmeňovania.

Požiadavka na spružnenie foriem zamestnávania, odmeňovania a spružnenie flexibility pracovníkov je a bude neodmysliteľnou súčasťou požiadaviek, vyžadovaných tak od starých členských štátov, ako aj od nových členských štátov.

K tomu pristupuje posledná požiadavka, ktorá je veľmi citlivá, ale pravdepodobne bude tvrdo preferovaná, a to tzv. primeranosť mzdového rastu. V súčasnosti úroveň miezd na Slovensku, ktorá predstavuje osminu až desatinu úrovne miezd v Európskej únii, zdanlivo nabáda k situácii, že by malo dôjsť k výraznému nárastu miezd, osobitne v podnikoch, ktoré vznikli na základe zahraničných investícií. V skutočnosti však reálny priestor na takýto výrazný nárast miezd nie je. Aj vzhľadom na skutočnosť, že všeobecná miera inflácie sa v Európskej únii pohybuje na úrovni 1,5 – 2 % ročne, je možné v zásade konštatovať, že mzdy pravdepodobne budú rásť iba o 1 % v závislosti od inflácie.

Obdobie vysokých a rozsiahlych sociálnych úspor, sociálnych programov a aktivít, ktoré jednotlivé veľké firmy poskytovali svojim zamestnancom, je už nenávratne preč. Dnes väčšina firiem (nielen veľkých, ale aj stredných a nielen európskych, ale i amerických) je pod tlakom zásadného znižovania nákladov. Znižovanie nákladov je možné napríklad po technologickej stránke dosiahnuť tým, že jednotlivé komponenty výrobkov sa vyrábajú po celom svete, pričom primárnym cieľom je minimalizácia nákladov tak materiálových, ako aj mzdových. To sa dá dosiahnuť aj tým, že sa výrazne zvýši rozsah a intenzita práce pracovníkov bez mzdových kompenzácií a na základe toho sa dosiahne dodatočný hospodársky rast.

Záver

V článku sme rozpracovali otázky globalizácie a jej sociálne súvislosti, vplyvy a dôsledky. Vychádzali sme z hierarchie teoretických prístupov ku globalizácii, ktoré sú často rôznorodé a rozporné. Osobitne sme venovali pozornosť tým

prístupom, ktoré sa dotýkajú sociálnych súvislostí. Rozpracovali sme súvislosti globalizácie s problematikou globálnych zmien v stratégii nadnárodných korporácií, kde kľúčovou zmenou v súčasnosti pre všetky odvetvia je tzv. *outsourcing* a jeho prvá až štvrtá verzia. Tento proces súvisí najmä so zvyšovaním produktivity práce, zoštieňovaním podnikov, znižovaním nákladov na všetky fázy procesu výroby a predaja.

Poukázali sme na globalizačné procesy a ich vplyv na zamestnanosť. Použitie informačných technológií vedie k výraznému obmedzeniu vytvárania nových pracovných miest.

V súčasnosti vo svete neexistuje odvetvie, ktoré by dlhodobo a perspektívne produkovalo nové pracovné miesta. Pokiaľ sa majú splniť závery lisabonského summitu, bude nevyhnutné zásadným spôsobom zvýšiť konkurenčnú schopnosť firiem. Po výraznejšom prehĺbení problémov a recesie sa existujúca úroveň zamestnanosti, pracovných podmienok, ale aj mzdovej úrovne ukázali ako ďalej neudržateľné. Preto následne dochádza k predlžovaniu pracovného času, prehodnoteniu podmienok čerpania skutočného týždenného pracovného času, príplatkov za prácu nadčas, znižujú sa celkové hodinové náklady práce. Pre väčšinu európskych firiem, pokiaľ chcú zásadným spôsobom riešiť zvýšenie produktivity práce nimi vyrábanej produkcie, sa otázka presunu pracovne náročných výrob do strednej a východnej Európy stáva jedným z kľúčových predpokladov ich ekonomického prežitia. Rozvíja sa nová stratégia – tzv. práca v čase. Pracovníci prechádzajú na pružný pracovný čas podľa typu objednávky. Toto spružnenie zamestnávania pracovníkov v závislosti od celkového rozsahu aktivít podnikov napomáha zefektívňovanie a zvyšovanie produktivity práce.

Celková ekonomická aktivita sa v EÚ pohybuje na úrovni 64 – 65 %, v USA dosahuje viac ako 70 %. Pritom celkový rozsah aktívneho využitia pracovných síl zvyšuje váhu pracovných príjmov a príjmov domácností, rieši a kompenzuje problém klesajúceho objemu sociálnych príjmov domácností. Sociálne príjmy domácností predstavujú v EÚ až 30 % z celkových príjmov domácností, v USA je to len 7 %. Dochádza aj k znižovaniu váhy sociálnych príjmov na príjmoch domácností, čo je nevyhnutné kompenzovať zvyšovaním zamestnanosti, a teda pracovnou aktivitou. Riešením je variabilná podoba pracovných úväzkov na dobu určitú, na kratší pracovný čas a zamestnania ad hoc. Zhruba štvrtina pracovných úväzkov by mala byť na kratší pracovný čas. Požiadavka na spružnenie foriem zamestnania, foriem odmeňovania a flexibility pracovníkov je v súčasnosti neodmysliteľnou požiadavkou. Bez zníženia nákladov bude mať prevažná väčšina výrobkov európskych firiem značné problémy s nedostatočnou konkurencieschopnosťou. Konštatujeme, že pracovné parametre sú dnes významným faktorom stratégie.

Literatúra

- [1] BAUMAN, Z.: Globalisation. Cambridge: Cambridge Polity Press 1998.
- [2] BECKER, G.: Human Capital. New York: Columbia University Press 1964.
- [3] BOURDIE, P.: An Outline of a Theory of Practice. Cambridge: Cambridge University Press 1997.
- [4] GOUGH, I.: Social Welfare and Competitiveness. *New Political Economy*, 1, 1996, č. 2, s. 209 – 232.
- [5] HELD, D. – MCGREW, A. – GOLBLATT, D. – PERROTON, J.: Global Transformations: Politics, Economics, and Culture. Cambridge: Cambridge Polity Press 1999.
- [6] HILLS J. – Le GRAND – PISCHAND, D.: Understanding Social Exclusion. Oxford: Oxford University Press 2002.
- [7] HOLKOVÁ, V. a kol.: Mikroekonómia. Bratislava: SPRINT 2003.
- [8] JURÍČKOVÁ, V. – STANĚK, P.: Vplyv globalizácie na vývoj zamestnanosti a implikácie pre Slovensko. *Ekonomický časopis/Journal of Economics*, 52, 2004, č. 10, s. 1188 – 1201.
- [9] LESÁKOVÁ, Ľ.: Malé a stredné podniky v procese globalizácie. *Ekonomický časopis/Journal of Economics*, 52, 2004, č. 9, s. 1148 – 1162.
- [10] LIPKOVÁ, L. a kol.: Európska únia. Bratislava: SPRINT 2004.
- [11] LYSÁK, L.: Globalizácia verzus glocalizácia. *Ekonomický časopis/Journal of Economics*, 51, 2003, č. 8, s. 931 – 946.
- [12] ROBERTSON, R.: Globalisation. London: SAGE 1992.
- [13] STIGLITZ, J. E.: Sociálne rozmery globalizácie. *Ekonom*, 2004, č. 13.
- [14] VIESTOVÁ, K. – ŠTOFILOVÁ, J. – ORESKÝ, M.: Vplyv globalizácie na vnútroobchodnú politiku krajín Vyšehradskej skupiny. *Ekonomický časopis/Journal of Economics*, 52, 2004, č. 4, s. 449 – 461.