

Vplyv globalizácie na vývoj zamestnanosti a implikácie pre Slovensko

Vilma JURÍČKOVÁ – Peter STANĚK*

Influence of Globalization on Employment Development and Implication for Slovakia

Abstract

One part of the strategical goal set on the Lisbon summit is also the increase of employment, namely by the way of creation of new jobs. It is possible to reach this goal first of all by supporting entrepreneurship, by the support of technologies and innovations and by improving the quality of human capital. In the global economy the problem of employment has gained new dimensions that are expressed first of all in the operations of transnational corporations in the area of labour market and in their efforts to reduce the labour costs. The next result of this trend is the decrease of working time and the increase of part time jobs. These trends of globalization reflect themselves also in the area of employment in the Slovak Republic. The priority of the employment policy is becoming also the creation of new jobs, education and preparing of labour force for the labour market.

Keywords: globalization, transnational corporations, employment, jobs

JEL Classification: E24, F15, J23

Úvod

Strategickým cieľom vytýčeným na summite v Lisabone je premena Európskej únie do roka 2010 na najkonkurencieschopnejší a najdynamickejší hospodársky priestor na svete. Súčasťou tohto cieľa je aj zvyšovanie zamestnanosti, najmä prostredníctvom tvorby nových pracovných miest.

Členské štáty preto budú musieť svoje politiky zamestnanosti usmerňovať tak, aby v maximálnej miere prispeli k naplneniu jedného z hlavných cieľov lisabonskej stratégie, t. j. k dosiahnutiu celkovej miery zamestnanosti 70 % v roku 2010. To predpokladá do toho času vytvoriť 22 miliónov nových pracovných miest.

* PhDr. Vilma JURÍČKOVÁ, CSc. – doc. Ing. Peter STANĚK, CSc., Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava 1

Aby sa tento cieľ naplnil, bude potrebné stimulovať vytváranie viac a lepších pracovných miest podporou podnikania, inovácií, ale aj uľahčovať prispôbiťnosť pracovníkov a firiem na zmeny vyplývajúce z procesu globalizácie.

Dobrá politika zamestnanosti je dôležitým predpokladom úspešnej realizácie Európskej stratégie zamestnanosti pri plnom rešpektovaní zmien v globálnom priestore na jednej strane a národných tradícií a praxe na strane druhej. To si vyžaduje modernú politiku trhu práce, lepší prístup k vzdelávaniu a moderné verejné služby zamestnanosti so širším záberom na obyvateľstvo.

1. Nové trendy vývoja zamestnanosti v globálnej ekonomike

V globálnej ekonomike aj problém zamestnanosti nadobúda nové dimenzie. Jej vývoj je charakteristický niekoľkými novými fenoménmi.

Prvým z nich je skutočnosť, že *konjunktúrny cyklus sa v súčasnosti prestal premietat' do výrazného rastu zamestnanosti, predovšetkým do oblasti tvorby nových pracovných miest*. To potvrdzujú aj empirické údaje za USA i Európsku úniu ako celok (ale i za jednotlivé kľúčové štáty EÚ). Dochádza k veľmi malej tvorbe nových pracovných miest a tým aj k obmedzovaniu vplyvu vývoja konjunktúrneho cyklu ekonomiky na vývoj zamestnanosti. Z toho vyplýva, že mnohé nástroje hospodárskej politiky, stimulujúce hospodársky rast, samy osebe ešte neznamenajú aj automatické zvýšenie zamestnanosti a riešenie problému nezamestnanosti. Medzi ekonomickým rastom a zvyšovaním zamestnanosti neexistuje priama kauzálna väzba.

Druhým významným fenoménom je *nižšia kvalifikačná náročnosť novovytváraných pracovných miest, a čo je mimoriadne závažné, aj nižšia úroveň mzdového ocenenia*. Napríklad v USA vzniklo v období 1990 – 2002 viac ako 20 miliónov nových pracovných miest, pričom prevažnú väčšinu z nich tvorili pracovné miesta s nižšou kvalifikačnou úrovňou a s nižším mzdovým ocenením.

Napokon je to fakt, že *značnú časť novovznikajúcich pracovných miest nepredstavujú pracovné miesta na plný pracovný úväzok, na skrátený pracovný úväzok, alebo pracovné miesta s osobitnými formami časových režimov práce*. To v konečnom dôsledku znamená aj nižšie mzdové ocenenie. Ak porovnávame celkový mzdový efekt pre pracovníkov pri pracovných miestach zanikajúcich a pri pracovných miestach vznikajúcich, budeme svedkami nielen stagnácie hodinovej mzdy pracovníkov, ale aj jej postupného poklesu.

Už dnes viac ako 25 % z celkového počtu pracovných miest v USA predstavujú pracovné miesta s nižšou hodinovou mzdou ako 9 dolárov (ide o pracovné miesta s celoročným príjmom na úrovni životného minima alebo minimálnej mzdy).

V procese globalizácie zásadnou zmenou prechádza aj *pracovný trh*. Doteraz na pracovnom trhu prevažovali pracovné miesta na dobu neurčitú, ktoré predstavovali určitý princíp celoživotného zamestnávania alebo minimálnej istoty pracovného miesta po dlhší časový úsek. V súčasnosti sme svedkami podstatného nárastu neistoty na pracovných trhoch, najmä v súvislosti s požiadavkou sflexibilnenia foriem zamestnávania. Vo všetkých vyspelých krajinách dochádza k enormnému zvýšeniu pracovných úväzkov na dobu určitú, k zvýšeniu podielu skrátených pracovných úväzkov (nad úroveň 25 %), k výraznému nárastu foriem zapožičiavania pracovníkov medzi firmami navzájom a k nárastu nových foriem práce, ako je počítačová práca, telepráca, práca na diaľku atď.

Tento vývoj vedie k zmene štruktúry segmentácie pracovného trhu, a tým kladie úplne nové požiadavky na uchádzačov o zamestnanie. To sa potom premieta do zmien kvalifikačných nárokov, ktoré nenachádzajú adekvátny odraz v štruktúre prípravy kvalifikovaných pracovníkov.

Takto štruktúrované formy zamestnávania znamenajú výrazný nárast neistoty zamestnávania aj pracovných príjmov. Premieta sa to aj do väzby medzi vývojom pracovných príjmov a celkovým zadlžením domácností.

To paradoxne vedie k zvýšeniu tlaku na sociálne príjmy, avšak tie sa súbežne so zvyšovaním neistoty v pracovnej oblasti začali znižovať. V rámci mohutného nástupu liberálnych koncepcií v ekonomických teóriách, ale aj v praxi sa za jeden z významných zdrojov riešenia rozpočtovej situácie považuje *postupné okresávanie sociálnych dávok a tým i sociálnych výdavkov štátu*. Toto okresávanie sa týka tak subvencovania dopravy, pomoci pri financovaní školstva a zdravotníctva, ako aj ďalších oblastí sociálnych výdavkov. V konečnom dôsledku to znamená, že z hľadiska sociálnych dávok a sociálnych príjmov sa úhrnný príjem domácností začal postupne znižovať. Keďže súbežne s tým dochádza aj k reálnemu znižovaniu pracovných príjmov, členovia domácností sú nútení buď si nájsť ďalšie, doplnkové zamestnanie, alebo zvýšiť aktivitu ostatných členov domácnosti. Tento vývoj vytvára značne problematickú situáciu aj vo väčšine vyspelých krajín a nepriamo sa premieta aj do vývoja domáceho kúpyschopného dopytu.

S tým však súvisí aj ďalší aspekt. V doterajšom vývoji sa väčšina silných nadnárodných korporácií zamerala na získanie trhu, na presun pracovne náročných výrobných do oblastí s nižšími mzdovými nákladmi a na určité dezagregovanie komponentov a výroby subkomponentov atď.

V súčasnosti sme však svedkami novej etapy, keď *v nadnárodných korporáciách dochádza k decentralizácii a delegovaniu aj riadiacich, výskumných, manažérskych a marketingových štruktúr do jednotlivých regiónov*. Centrály jednotlivých nadnárodných korporácií postupne presúvajú okrem výrobných a montážnych činností aj výskumné, projektové a ďalšie činnosti do oblastí pre nich

s najvýhodnejšími finančnými a daňovými systémami, aj z hľadiska kooperácie. Osobitne automobilový priemysel je typický tým, že veľké nadnárodné korporácie presúvajú svoje montážne, výskumné, riadiace a marketingové centrály do jednotlivých kontinentov, delegujú na ne výkonné aj riadiace právomoci.

Takéto presúvanie je motivované predovšetkým snahou nadnárodných korporácií výrazne znížiť a redukovať svoje pracovné náklady. Pritom vo veľkých firmách mzdové náklady predstavujú 30 – 48 % z celkových úhrnných nákladov. Ak vezmeme do úvahy skutočnosť, že už nie je možné výrazne stlačiť náklady v oblasti surovinových zdrojov, ako aj náklady v oblasti technologických procesov (vzhľadom na neustály nárast zložitosti procesov, komplementaritu, ale aj vzájomnú previazanosť jednotlivých technológií) systematicky stúpajú, logicky zostáva jedinou oblasťou možného zníženia nákladov oblasť nájdenia lacnejšej pracovnej sily.

2. Dôsledky globalizačných trendov na formy zamestnávania

Uvedené trendy, ako aj snahy nadnárodných korporácií o redukciiu pracovných nákladov vedú k mnohým zmenám v oblasti zamestnanosti. Zásadným spôsobom sa mení napríklad vzťah zamestnancov a zamestnávateľov. Rozdelenie pracovníkov na dve kategórie (kmeňoví a kontraktační pracovníci) znamená nielen vnesenie významného fenoménu neistoty (ako stimulačného nástroja k pracovnej aktivite), ale je aj významným nástrojom na ovplyvňovanie správania pracovníkov v nových podnikoch.

Jednou z foriem spružnenia zamestnávania je *požadovanie vyššieho časového rozsahu práce (čo sa deje napríklad v obchodných reťazcoch), alebo plnej disponibilít pracovného nasadenia podľa potrieb podnikov, striedané fázami menšieho pracovného nasadenia či pobytu na povinnom voľne (napríklad za 60 % platu).*

Druhou formou spružnenia zamestnávania je zosilnenie tlaku na *presunutie kolektívneho vyjednávania zo štátnej úrovne, prípadne z odvetvovej úrovne na úroveň jednotlivých podnikov.* Ak vezmeme do úvahy silu nadnárodných korporácií, formovanie podmienok a zmlúv medzi nadnárodnými korporáciami a hostiteľskými vládami, je zrejmé, že odbory (ale aj samotní pracovníci) v prevažnej väčšine prípadov ťahajú za podstatne kratší koniec.

Možno uviesť ešte niekoľko ďalších významných zmien v oblasti zamestnávania, ktoré v súčasnosti prináša proces globalizácie.

Prvou z nich je skutočnosť, že *sa vytvárajú priestorové podmienky na ilegálne zamestnávanie, teda šedú prácu.* Napriek všetkým snahám národných vlád sa rozsah šedej práce neustále zväčšuje.

Možno to ilustrovať na niektorých údajoch, ktoré publikuje Eurostat za krajiny EÚ:

- v Európskej únii pracuje v šedej práci približne 30 mil. pracovníkov;
- kým šedá práca pred desiatimi rokmi dosahovala v Nemecku úroveň približne 12 %, v súčasnosti predstavuje 18 % HDP;
- v USA celkový rozsah šedej zamestnanosti prekračuje 15 mil. pracovníkov.

Pochopiteľne, keďže títo pracovníci nie sú vykazovaní v oficiálnych štatistikách, nepremietajú sa ani do tvorby produktu. Produkt nimi vytvorený je však v štatistikách zahrnutý, a tak dochádza k určitému nadsadzovaniu produktivity práce oproti jej reálnej úrovni.

Šedá ekonomika pomáha podnikom znižovať náklady práce. Napriek kontrolným mechanizmom na trhoch práce sa národné vlády mnohokrát tvária, že mnohé aspekty šedej práce nevidia, lebo tlmí sociálne problémy nezamestnanosti.

Ak sa znova vrátíme k Nemecku, musíme konštatovať, že kým oficiálna ekonomika rastie ročne zhruba o 2 – 3 %, šedá práca a produkt ňou vytvorený ročne rastie až o 8 – 10 %. Podobný vývoj je aj v ostatných krajinách EÚ, pričom rozpätie šedej práce v členských štátoch EÚ je značne široké (od 3 – 4 %-ný podiel z HDP v škandinávskych krajinách až po 30 %-ný podiel v krajinách, ako je Taliansko, Portugalsko alebo Španielsko).

Vedľajším efektom tolerovania šedej práce je skutočnosť, že vzniká nový sociálny „vankúš“, ktorý napriek redukcii oficiálnych sociálnych systémov umožňuje eliminovať sociálne excesy, ku ktorým by skôr či neskôr došlo. To vedie k tichej podpore šedej ekonomiky, ktorá v európskych podmienkach ročne rastie zhruba o 6 – 8 %. Samozrejme, tento rast je pomalší v bohatých krajinách (škandinávské krajiny) a podstatne rýchlejší v chudobných krajinách s veľkými medziregionálnymi rozdielmi (Portugalsko, Grécko, Španielsko či Taliansko). Takýto vývoj sa potom premieta aj do pracovného trhu.

Ďalším významným faktom sú *zmeny v demografickom vývoji*. Osobitne vo vyspelých krajinách dochádza k zvyšovaniu podielu osôb nad 60 rokov a podiel pracovníkov v produktívnom veku sa začína znižovať. V dôsledku toho sa mení proporcia medzi počtom obyvateľstva v poproduktívnom a produktívnom veku (za optimálnu sa považuje proporcia 3 : 1). Tým dochádza k výraznému nárastu nezamestnanosti ako trvalého fenoménu, pretože konjunktúrny cyklus prestal byť nástrojom na riešenie nezamestnanosti a tvorbu nových pracovných miest. Okrem toho sa prehľbuje vnútorná stratifikácia nezamestnaných zvyšovaním podielu nezamestnanosti osôb nad 50 rokov a mladých.

Vzhľadom na tieto skutočnosti sa Európska únia v rámci lisabonskej stratégie rozhodla podporiť predovšetkým vytváranie asistentských miest pre absolventov škôl, aby získali určitú prax, a prijala opatrenia na zvýšenie zamestnanosti vybraných skupín uchádzačov o zamestnanie, napríklad uchádzačov vo vekovej kategórii nad 50 rokov.

Všeobecne Európska únia ráta s rastom rozsahu zamestnanosti až na úroveň 70 % (tak ako v USA), so zvýšením pracovnej aktivity žien, ktorá by mala dosiahnuť 60 % z potenciálnych zdrojov, a so zvýšením pracovnej aktivity ľudí nad 55 rokov. To v konečnom dôsledku podporilo aj postupné zvyšovaním veku odchodu do dôchodku. Paradoxom však je, že státisíce až milióny pracovníkov, ktorí budú musieť zostať v pracovnom procese, zvýšia celkový tlak zdrojov pracovných síl na reálny rozsah pracovných miest.

Okrem toho treba spomenúť aj ďalší, mimoriadne závažný globálny fenomén vo vývoji svetovej ekonomiky a zamestnanosti.

Všeobecné teórie, začínajúce sektorovými analýzami známeho ekonóma Fauriastého, uvažovali o postupnom presune ľudí a pracovných miest z primárneho sektora do sekundárneho, zo sekundárneho sektora do terciárneho sektora a z terciárneho do kvarciárneho. Zdalo sa, že vývojové tendencie v 60., 70. a 80. rokoch potvrdzovali správnosť týchto záverov, no v 90. rokoch sa objavil nový fenomén. Terciárny sektor dosahoval postupne hranice nasýtenosti. Kvarciárny sektor (ako najšpičkovejší sektor v oblasti výskumu, vzdelávania, vedy atď.) nebol schopný absorbovať také rozsiahle masy uvoľňovaných pracovníkov, a navyše, ich kvalifikačné predpoklady neboli vždy v súlade s požiadavkami na výkon týchto profesií. Uvoľňovanie pracovníkov z priemyselného sektora mohlo byť síce sčasti kompenzované tvorbou nových pracovných miest v terciárnom sektore, avšak vo väčšine prípadov novovznikajúce pracovné miesta tu mali podstatne nižšiu mzdovú a kvalifikačnú náročnosť ako pracovné miesta zanikajúce v sekundárnom sektore.

K tomu pristupujú aj niektoré ďalšie problémy, ktoré sa objavujú začiatkom tohto storočia, a teda v súčasnosti. Je to tzv. *valmartizácia* pracovného trhu so všetkými negatívnymi dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú. Súvisí to s procesom, ktorý sa po prvýkrát začal výrazne realizovať v USA. Veľké obchodné reťazce (ako Val-Mart a pod.) začali voliť stratégiu komparačného oceňovania pracovníkov v analogických obchodných reťazcoch, pričom hľadali spôsob, ako znížiť výdavky na pracovné sily. Možným riešením bolo napríklad: zníženie výdavkov na vzdelávanie a školenie pracovníkov; zníženie príspevkov na zdravotnícke zabezpečenie pracovníkov, sociálnu sféru, penzijné systémy a pod. To umožnilo postupne znížiť výdavky na pracovné sily o 12 – 18 %. Samozrejme, pokiaľ ostatné obchodné reťazce chceli v konkurenčnom boji obstať, museli zvoliť analogickú stratégiu, keďže iné formy úspor a znižovania nákladov boli vyčerpané.

V súčasnosti sa objavuje nový fenomén, tzv. *chudobní pracujúci*, ktorí sa javia ako obrovské riziko do budúcnosti. Ide o pracovníkov, ktorí pracujú v podstate na úrovni minimálnej mzdy, alebo mzdy, ktorá ich neopravňuje k získavaniu sociálnych dávok a z ktorej sú schopní zaplatiť iba základné potreby na prežitie. To však zásadným spôsobom nezaťažuje ich zamestnávateľov.

Vzhľadom na to, že ťažisko zodpovednosti napríklad za zdravotné poistenie či pripoistenie sa presúva na pracovníkov a že penzijné systémy prechádzajú na systém dobrovoľného pripoist'ovania, dochádza okrem reálneho poklesu miezd aj k reálnemu znižovaniu voľného disponibilného objemu príjmov, pretože tie sú z veľkej časti viazané na povinné zabezpečovanie služieb doteraz garantovaných štátom. To sa v konečnom dôsledku premieta do výrazného poklesu reálnych príjmov domácností.

Potvrďuje to aj známe konštatovanie, že príjem americkej domácnosti v roku 2003 je menší ako reálny príjem v roku 1973, hoci vtedy pracoval iba muž; žena bola v domácnosti, a napriek tomu táto rodina bola schopná aj šetriť. V súčasnosti ani pri zamestnaní dvoch členov nie je prevažná väčšina amerických domácností schopná zvládnuť nič okrem financovania základnej prevádzky.

Samozrejme, existuje aj kategória špičkovy platených odborníkov, napríklad v oblasti informačných technológií či v oblasti finančných a kapitálových trhov. Začiatkom 90. rokov sa odhadovalo, že tieto profesie by mohli postupne pohltiť pracovníkov uvoľňovaných z iných oblastí sekundárneho sektora. Ukázalo sa však, že aj tieto oblasti postupne dosiahli zamestnanecký strop a dnes už novovznikajúce pracovné miesta v týchto profesiách vo vyspelých krajinách nepredstavujú zásadný zvrat na celkovom dopyte po práci.

Tento proces je dosť problematický práve preto, lebo znova posilňuje negatívne pôsobenie – zvyšuje zadlženosť obyvateľstva a vytvára veľmi nebezpečný fenomén *stláčania domácej kúpyschopnej spotreby*. To v konečnom dôsledku ohrozuje najmä malé firmy, ktoré síce zabezpečovali lokálnu zamestnanosť, ale boli viazané na lokálnu kúpyschopnú silu, a znižuje možnosť využiť produkciu na domácu spotrebu, napríklad v predmetoch dlhodobej spotreby.

Osobitne sa to prejavuje napríklad v automobilovom priemysle, kde sa v súčasnosti, vzhľadom na obrovský prebytok kapacít, výrazný pokles kúpyschopnej sily a obrovský nárast predaja ojazdených áut, vytvára riziko ďalšieho kolapsu (podobného ako pri nadhodnotených akciách technologických firiem v roku 2000).

Pre súčasnú globalizačnú stratégiu veľkých podnikov je typický tzv. *out placement*, teda presúvanie pracovníkov. Firma uvoľní pracovníka, ale zároveň v spolupráci so súkromnými agentúrami mu hľadá nové pracovné zaradenie, spravidla v satelitných alebo dcérskych firmách spolupracujúcich s materskou firmou, ktorá ho uvoľnila – avšak bez významného faktora ochrany pred prepúšťaním. Pritom napríklad rekvalifikácia pre nové pracovné miesto je garantovaná v systéme štátnych služieb zamestnanosti. Z toho profitujú súkromné sprostredkovateľské organizácie a v konečnom dôsledku z toho ziskáva efekt aj zamestnávateľ, ktorý pracovníka uvoľnil.

Systémom *out placement* sa v súčasnosti napríklad v Nemecku uvoľňuje približne štvrtina pracovníkov a je predpoklad dosiahnuť až 50 % stav uvoľňovania pracovníkov. Ak v súčasnosti v Nemecku zaniká ročne približne 300 tisíc pracovných miest, je zrejmé, aký veľký bude rozsah využívania tohto systému v budúcnosti.

Na druhej strane postupná privatizácia systému sprostredkovania práce aj služieb zamestnanosti zbavuje štát povinnosti finančne kryť tieto systémy. To znamená určité obmedzenie garančných istôt pracovníkov a paradoxne sa nepremiata do zníženia percentuálneho platenia pracovníkov do fondov zamestnanosti či do systémov služieb zamestnanosti. To v konečnom dôsledku vedie k napaťu a k sociálnym búrkam. Ako vidno, väčšina zmien vyplývajúcich z nových globalizačných trendov je skôr v prospech zamestnávateľov než zamestnancov.

3. Ďalší možný vývoj dopytu a ponuky práce v globálnom rozmere

Vzhľadom na skutočnosť, že vo väčšine krajín novovznikajúce pracovné miesta sú značne problematické, vzniká otázka, čo s ďalším vývojom dopytu a ponuky práce.

Napríklad za Nemecko existuje celý rad analýz, ktoré dokazujú, že v posledných ôsmich rokoch v podstate v Nemecku nevznikali nové pracovné miesta. Preto sa hlavné ťažisko boja v oblasti pracovného trhu zameriava skôr na udržanie existujúcich pracovných miest.

Ako protiklad sa uvádzajú stratégie USA, ktoré v období 1990 – 2002 vytvorili viac ako 14 mil. nových pracovných miest. Menej sa však hovorí o tom, že zároveň 1,5 mil. pracovných miest zaniklo. A keďže väčšina z nich zanikla v priemysle a väčšina nových vznikla v sektore služieb (s nižším mzdovým a pracovným ocenením), je zrejmé, že v konečnom dôsledku efekt tohto procesu sa prejavil v celkovom poklese úrovne príjmov prevažnej väčšiny amerických rodín, viazaných na pracovné príjmy. Na tento proces upozorňoval nielen J. Stiglitz, ale aj David Rich, bývalý minister práce za Clintonovej administratívy.

Takýto vývoj má za následok, že postupne sa rozširuje chudoba a veľká časť strednej triedy sa rozpadá, pričom jej prevažná väčšina sa dostáva medzi nízko-príjmové skupiny a iba malá časť medzi vysokopríjmové skupiny. V dôsledku toho sa rozširuje rozsah chudobných pracujúcich a stredná trieda ako základ domáceho kúpyschopného dopytu sa postupne segmentuje. Vzniká zásadný rozpor pri udržiavaní najstabilnejšej príjmovej kategórie – dôchodcov, ktorých príjmy mali byť garantované z výberu daní dnešných zamestnaných.

Globalizácia v súčasnosti prináša zmenu podôb pracovného trhu nielen priamymi cestami, ako je napríklad zmena stratégie nadnárodných korporácií, ale druhej významná línia pôsobenia na oblasť zamestnanosti je priamo spojená s novým vzťahom medzi zamestnanosťou, hospodárskym rastom a sociálnou solidaritou.

Ukazuje sa totiž, že napriek proklamatívnym úvahám o tvorbe pracovných miest v malých a stredných podnikoch *klúčovými faktormi tejto tvorby sa stávajú investičné stratégie veľkých nadnárodných korporácií*. Tie vedú k vytváraniu nových podnikov „na zelenej lúke“, a zároveň zásadným spôsobom ovplyvňujú zamestnanosť v kontraktačných podnikoch, ktoré v hostiteľskej krajine existujú. Takto sa nadnárodné korporácie a ich investície stávajú kľúčovým faktorom nielen tvorby nových pracovných miest, a teda dopytu po práci, ale najmä faktorom zachovania starých existujúcich pracovných miest. Týka sa to predovšetkým takých odvetví, ako je napríklad automobilový priemysel či spotrebný priemysel.

Nadviazanie spolupráce nadnárodných korporácií s kontraktačnými firmami v hostiteľskej krajine vytvára ilúziu udržania dostatočnej úrovne zamestnanosti. Práve preto sú národné vlády ochotné vyjsť im v maximálnej miere v ústrety. Rozsah investičných stimulov k získaniu zahraničných investorov (ktorý predstavuje podľa smernice Európskej únie 15 % z hodnoty investičného projektu) sa v skutočnosti vo väčšine krajín prekračuje a rozsah investícií je pokrývaný podstatne väčšími stimulačnými finančnými nástrojmi hostiteľskej krajiny. Tým sa na jednej strane úplne mení pozícia domácich zamestnávateľov a zahraničných investorov (vytvára sa ich nerovnoprávne postavenie), a na druhej strane sa vlastne z prostriedkov všetkých daňových poplatníkov vytvárajú výhodné investičné podmienky pre nadnárodné koncerny. Keďže v skutočnosti je 15 – 25 % z hodnoty projektov kompenzovaných z prostriedkov hostiteľskej krajiny, nadnárodným korporáciám to vytvára vysokú mieru efektívnosti a tak sa posilňuje aj ich celková pozícia v globálnom ekonomickom prostredí.

S globalizáciou súvisia aj ďalšie významné otázky, ktoré sa dnes stávajú predmetom rokovania Svetovej obchodnej organizácie (WTO).

Na jednej strane je to tlak vyspelých krajín na dodržiavanie pracovných štandardov, ktoré sa týkajú ochrany a bezpečnosti pri práci, dĺžky pracovného času, zamestnávania osôb mladších ako 18 rokov atď.

Druhým aspektom, ktorý priamo súvisí s využívaním práce, je *využívanie práce nelegálnych pracovníkov najmä v nelegálnych pracovných dielňach* vo vyspelých krajinách. Odhaduje sa, že v samotnej EÚ je viac ako 3 milióny ilegálnych pracovníkov, väčšinou regrutovaných z kategórie ilegálnych migrantov.

S problémom tvorby nových pracovných miest a tým aj s rastom dopytu po práci súvisí aj niekoľko ďalších skutočností. Veľkú váhu nadobúda najmä *rozdielnosť daňových systémov, podnikateľského prostredia, obchodných podmienok* v jednotlivých krajinách atď. Tie viedli veľké nadnárodné firmy k nevyhnutnosti zamestnávať tímy špecialistov v týchto krajinách, ktoré adaptujú globálnu podnikateľskú stratégiu nadnárodnej korporácie na podmienky danej krajiny. To na jednej strane zvyšuje náklady firiem, ale na druhej strane zväčšuje aj rozsah

dopytu po práci a zamestnanosti. Osobitne sa tento fenomén prejavuje napríklad v oblasti daní. Odlišnosti daňových systémov v EÚ nútia veľké nadnárodné firmy k tomu, aby ročne zvyšovali svoje výdavky na vlastnú činnosť o 1,5 – 2 %. Zároveň navyšujú vlastný rozsah zamestnanosti o viac ako 5 %, aj keď vo veľkej miere ide o najímanie špecializovaných firiem. Tento komplikovaný systém podnikateľského prostredia nielenže zaťažuje podnikovú sféru, ale vytvára aj značné problémy pri usmerňovaní podnikateľskej stratégie. Preto súčasná etapa decentralizácie riadiacich a marketingových činností je v podstate aj reakciou na tieto komplikované podmienky podnikateľského prostredia.

Ďalší nový priestor na tvorbu pracovných miest poskytuje *ekologizácia ekonomiky*. Súčasne je aj dlhodobým priestorom na podnikanie, pretože riešenie ekologických problémov môže pretrvávať aj desiatky rokov.

Ide pritom o nové pracovné miesta, ktoré spravidla vyžadujú špecializované činnosti a možno ich postupne rozptyľovať po celom území krajiny. Preto sa v súčasnosti, v rámci celkovej stratégie zamestnanosti, do popredia dostávajú úvahy, či ekologizácia hospodárstva by nemohla byť novým priestorom na podnikanie a tým aj na tvorbu pracovných miest (najmä ak vezmeme do úvahy, že ani terciárna sféra a oblasť výskumu už nie sú schopné pohltiť ďalšie pracovné miesta). V súčasnosti je rozbeh ekologizácie hospodárstva orientovaný skôr na vyspelé krajiny. Tým, že zvyšuje nákladovosť vyrábanej produkcie, v podnikateľských kruhoch sa zatiaľ prijíma skôr opatrne a obyvateľstvo (vzhľadom na ekologické povedomie) si len postupne uvedomuje efekty, ktoré z ekologizácie vyplývajú.

Na proces globalizácie je priamo viazaná aj skutočnosť, že v nadväznosti na zvyšovanie priemerného veku dožitia by mohli vzniknúť nové významné oblasti služieb. Vzhľadom na celkový nárast populácie nad 60 rokov sa rozširovanie oblasti služieb pre túto vekovú kategóriu ukazuje mimoriadne zaujímavým. Ide nielen o poskytovanie služieb medicínskych, ale aj širokej palety služieb umožňujúcich uplatnenie tejto časti populácie. Problémom však je jej reálna finančná solventnosť a schopnosť zaplatiť tieto služby.

4. Vplyv globalizačných trendov na zamestnanosť na Slovensku

Ciele lisabonskej stratégie v oblasti zamestnanosti boli výzvou aj pre Slovenskú republiku pri koncipovaní zámerov v tejto oblasti, pri určovaní strategických cieľov a priorít a prijímaní opatrení na ich realizáciu. Je samozrejmé, že tvorcovia politiky zamestnanosti museli pritom vychádzať aj z uvedených celosvetových trendov. *Hlavnými prioritami sa stala tvorba nových pracovných miest (zvýšenie dopytu po práci), vzdelávanie a príprava pre trh práce (zlepšenie kvality na strane ponuky práce).*

Nadviazať na celosvetové a európske trendy v oblasti zamestnanosti je potrebné o to viac, že Slovensko v kontexte nových členských štátov spolu s Poľskom výrazne vyčnieva z európskeho priemeru v miere nezamestnanosti, a zároveň patrí medzi krajiny s najslabšími výsledkami na trhu práce spomedzi členských štátov OECD.

Miera nezamestnanosti na Slovensku poklesla z 18,6 % v roku 2002 na 17,4 % v roku 2003. Znížila sa tým miera evidovanej nezamestnanosti vo všetkých regiónoch, pričom priepastné rozdiely zostávajú (Rimavská Sobota 37,2 %, Bratislava 3,4 %). Podiel dlhodobo nezamestnaných z celkového počtu evidovaných nezamestnaných predstavoval koncom roka 2003 až 47,0 %.

Tabuľka 1

Porovnanie vybraných ukazovateľov o nezamestnanosti za rok 2002

	EÚ 15	Kandidátske krajiny	Z toho				
			Poľsko	Maďarsko	ČR	SR	
						2002	2003
Celkový počet pracujúcich v tis.	170 415.0	28 838.0	1 378.2	3 871.0	4 796.0	2 123.0	2 164.6
Celkový počet nezamestnaných v tis.	13 560.0	5 034.0	3 445.0	229.0	376.0	483.0	459.2
Miera nezamestnanosti v %	7.7	14.8	19.9	5.6	7.3	18.6	17.4

Prameň: VZPS; ŠÚ SR; Eurostat.

Najnovšie štatistiky Eurostatu (Eurostat spracúva podľa vlastnej metodiky údaje poskytované jednotlivými krajinami) z augusta 2004 však prinášajú aj novšie údaje. Nezamestnanosť v EÚ 25 je 9,0 %; najvyššie miery nezamestnanosti má naďalej Poľsko 18,7 % a Slovensko 15,7 %.

Vidíme teda, že aj napriek určitému ekonomickému oživeniu, v posledných mesiacoch nedochádza k výraznejšiemu znižovaniu nezamestnanosti. Aj preto je nevyhnutné posunúť do realizačnej fázy *Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004 – 2006*, ktorý bol vypracovaný pod gesciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci s príslušnými ministerstvami a je kľúčovým nástrojom postupnej realizácie Európskej stratégie zamestnanosti a tým i priblíženia SR k celosvetovým trendom.

Hlavné prierezové ciele tohto plánu sú: *plná zamestnanosť, zvyšovanie kvality a produktivity práce, posilnenie sociálnej kohézie a inklúzie*. Na splnenie týchto cieľov sa 10 zásad Európskej stratégie zamestnanosti transponovalo na podmienky Slovenska. Tieto zásady akcentujú také dôležité oblasti, akými sú: tvorba pracovných miest a podnikanie, adaptabilita a mobilita na trhu práce, rozvoj ľudského kapitálu, aktívne starnutie, rodová rovnosť.

Za obzvlášť dôležitý problém, ktorý je vzhľadom na naše konkrétne slovenské podmienky do určitej miery podcenený, treba považovať tvorbu nových pracovných miest. Všetky ostatné, viac či menej priorizované oblasti, či už ide o rodovú rovnosť, o ľudí inak znevýhodnených na trhu práce, pracovné režimy a pod., závisia od riešenia tohto kardinálneho problému politiky zamestnanosti.

Dôležitou podmienkou naplnenia prvej priority, t. j. tvorby nových pracovných miest je *podpora podnikania najmä prostredníctvom zlepšovania podnikateľského prostredia*. A práve v tejto oblasti hospodárska politika nebola dostatočne účinná. Tvorba podnikateľského, najmä inštitucionálneho prostredia sa podcenila, čo viedlo k strate mnohých pracovných miest.

K zmene tohto negatívneho trendu má prispieť *Národný program zvyšovania produktivity a konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky (NPZPaKSE)* na roky 2003 – 2006 a *Akčný plán na podporu podnikania a konkurencieschopnosti* schválený vládou Slovenskej republiky v roku 1999. Na realizácii týchto programov sa podieľajú také novovytvorené inštitúcie ako *Slovenské centrum produktivity*, *Slovenské informačné centrum benchmarkingu* a ďalšie regionálne i miestne orgány.

Bude potrebné postupnými krokmi pripravovať podniky na radikálnejšiu reštrukturalizáciu a adaptáciu, a najmä zvýšiť podporu inovačných aktivít a nových technológií. To vyžaduje viaceré opatrenia, napríklad zníženie nákladov na zakladanie podnikov, uľahčenie prístupu ku kapitálu, oživenie tzv. rizikového kapitálu, podporu samozamestnávania, podporu výskumu a pod. V poslednom období sa podmienky na podnikanie vo všeobecnosti zlepšili. Znížili sa administratívne nároky pri zakladaní nových podnikov, zjednodušil sa daňový systém, pokročilo sa v príprave elektronického obchodu a pod. Aj napriek tomu existujú v tomto smere ešte rezervy.

Ďalšou podmienkou približovania sa k strategickému cieľu v zamestnanosti (70 % zamestnanosť) je *zvyšovanie kvality ľudského potenciálu, t. j. vzdelávanie*. Barcelonský summit v marci 2002 v súlade s lisabonskou stratégiou prijal rozhodnutie na dosiahnutie strategických cieľov v oblasti vzdelávania. Najdôležitejšími piliermi zvyšovania kvality ľudského potenciálu a tým aj zvýšenia zamestnanosti sú: kvalifikácia, profesijný vývoj a celoživotné vzdelávanie. Pre súčasnú etapu ako poznatkovú, učiacu sa spoločnosť je charakteristická dichotómia „tých, čo vedia, a tých, čo nevedia“.

Aby sa vyšlo vysokej nezamestnanosti a priepastným rozdielom v príjmoch, je nevyhnutné podporiť celoživotné vzdelávanie, a to tak formálne (školské), ako aj neformálne. Podpora celoživotného vzdelávania zahrnuje strategický princíp koordinácie a kooperácie všetkých zložiek vzdelávania. Dôležitou súčasťou sústavy celoživotného vzdelávania je výučba cudzích jazykov.

Popri kvalite ľudského potenciálu významným atribútom systému zamestnanosti je *mobilita pracovnej sily*. V súlade s celosvetovými trendmi i členské štáty EÚ riešia nerovnováhu na trhu práve prostredníctvom okruhu opatrení, napríklad *podporovaním profesnej mobility a odstraňovaním prekážok územnej mobility, a to vzájomným uznávaním kvalifikácie, prenosnosťou práv na sociálne zabezpečenie, daňové otázky a pod., ako aj odstraňovaním ďalších bariér obmedzujúcich mobilitu*. Informácie o možnostiach zamestnania by sa mali zverejňovať prostredníctvom služieb zamestnanosti v jednotlivých členských štátoch.

Vnútná mobilita na Slovensku má v poslednom období rastúcu tendenciu. Očakáva sa, že takýto vývoj bude pokračovať vďaka určitým opatreniam, najmä v bytovej politike, v príspevkoch na sťahovanie a pod.

Naopak, vývoj vonkajšej mobility je kolísavý. Zo Slovenska najviac osôb emigrovalo do Rakúska, Nemecka a Veľkej Británie. K nám imigrovali prisťahovalci z Česka, z Nemecka a Rakúska.

Záver

Celkove teda možno konštatovať, že globalizácia v súvislosti so zamestnanosťou nie je jednoznačný a priamočiary proces. Skôr je to proces protikladný, pričom postupnými fázami ďalších etáp globalizácie narastá protikladnosť jednotlivých pôsobení.

Ak pre väčšinu liberálnych vlád je dnes typická snaha obmedziť sociálne systémy a sociálne služby, zvýšiť tlak na to „aby sa občan o seba postaral sám“ je zrejmé, že príjmová a majetková diferenciácia obyvateľov sa len prehĺbi a obmedzia sa možnosti zvýšenia reálneho domáceho dopytu. Posilní sa skôr úloha nadnárodných korporácií a úloha kontraktčných pracovníkov. To však bude znamenať, aj vzhľadom na nové formy zamestnávania, úplne iný obraz celoplanetárneho trhu.

K tomu je potrebné ešte pridať demografický vývoj, ktorý je charakteristický tým, že vo vyspelých krajinách klesá rozsah populácie v produktívnom veku, ako aj skutočnosť, že v týchto krajinách silnejú tendencie nevraživosti voči imigrantom z menej rozvinutých krajín.

Vzniká tak zásadná otázka, akým spôsobom dostať do rovnováhy celkový systém udržania zamestnanosti a riešenia zásadných príjmových diferenciácií, ktoré dnes existujú v spoločnosti. Treba otvorene povedať, že globalizácia zatiaľ na tento problém odpoveď nedala.

Existujú štúdie, ktoré na jednej strane hovoria o vplyve liberalizácie svetového trhu v pozitívnom smere na rozvojové krajiny, a na druhej strane dokazujú negatívne dopady liberalizácie (niektoré z nich uvádzame v prehľade literatúry). Tieto štúdie však nereflektujú na jednu významnú stránku.

Globalizačné trendy začínajú stále významnejším spôsobom zasahovať do vývoja národných ekonomík, a tým aj do vývoja zamestnanosti.

V súlade s väčšinou názorov popredných svetových autorov možno konštatovať, že globalizácia obnažila a zostrila vnútorné rozporné a protikladné procesy vo svetovej ekonomike (v tom je jej najväčšie plus), a teda prinútila vlády pozerieť sa na problém zamestnanosti, hospodárskeho rastu a konjunktúry v úplne novej rovine a novými očami.

Literatúra

- [1] Business Work, roč. 2004, č. 30 – 35.
- [2] Mobilita pracovných síl v USA. Boston: Federálna rezervná banka 2003.
- [3] LYNCH, M.: World Wealth Report. Washington: Cap Gemini Group 2004.
- [4] ALESINA, A. – GAIVAZZI, F.: Mobilita pracovného trhu. Project Syndicate 2004.
- [5] ALESINA, A. – GAIVAZZI, F.: Pracovný trh, produktivita v EÚ. Project Syndicate 2004.
- [6] Chudoba a globalizácia. Washington: Svetová banka 2004.
- [7] SHILLER, R. I.: The New Financial Order, Risk in the 21st Century. Washington 2004.
- [8] SHORNE, P.: Malé a stredné podniky a daňové systémy. Washington: Medzinárodný menový fond 2004.
- [9] Výročné správy Organizácie OSN pre rozvojovú pomoc UNCTAD. New York 2002 – 2003.
- [10] STIGLITZ, J. E.: O zápornom vplyvu globalizácie na ekonomiku. Projekt Syndicate 2004.
- [11] Zadlženosť vo Veľkej Británii. London: Bank of England 2004.
- [12] Správa Amerického úradu pre sčítanie obyvateľov. Washington 2004.
- [13] CONLIN, M. – BERNSTEIN, A.: Chudobní pracujúci. Business West 2004.
- [14] Správa Amerického úradu pre štatistiku zamestnanosti. Washington 2000 – 2004.
- [15] Správy Svetovej banky a MMF o finančných prevodoch zahraničných pracovníkov. Washington 2004.
- [16] STIGLITZ, J. E.: O potrebe nového riadenia globálnych procesov. Project Syndicate 2004.
- [17] REICH, R. B.: Slavná spoločnosť. Viza 97. Praha: Prostor 2003.
- [18] REICH, R. B.: Dílo národů. Praha: Prostor 2001.
- [19] REICH, R. B.: V pasti úspěchu. Diagnóza kapitalizmu 21. století. Praha: Prostor 2004.
- [20] GRAY, J.: Marné iluze. Košice: Paradigma 2003.
- [21] Národný akčný plán zamestnanosti, Spolkové ministerstvo hospodárstva a práce Viedeň 2003.
- [22] Zákonník práce. Aktualizované úplné znenie zo dňa 14. 7. 2004.
- [23] Zákon o službách zamestnanosti.
- [24] Zákon o životnom minime.
- [25] Stratégie reformy zamestnávania vo verejnom sektore. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR 2003.
- [26] Návrh stratégie podpory rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR 2003.
- [27] Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky v roku 2003. Bratislava: Inštitút sociálnej politiky apríl 2004.
- [28] Návrh národného akčného plánu zamestnanosti na roky 2004–2006. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR august 2004.