

GLOBALIZÁCIA A TRH PRÁCE V SR

Ján Kavec¹

Kľúčové slová: ľudské zdroje, rozvoj znalostí, zamestnateľnosť, celoživotné vzdelávanie, vzdelávanie a príprava na pracovisku (human capital, skills development, employability, lifelong learning, on job training)

Abstract:

There are very important challenges on labour market in the new globalised economy. Particular attention should be given to greater investment needs in human capital. Fostering growth in our economy calls for expanding skills development and occupational mobility, facilitating geographic mobility and improving information of job opportunities. This may contribute to reducing sectorial and geographical imbalances on labour market and creates the conditions for a better use of the labour forces. The adaptability and employability of workers over their working life depends on high quality lifelong learning and on job training.

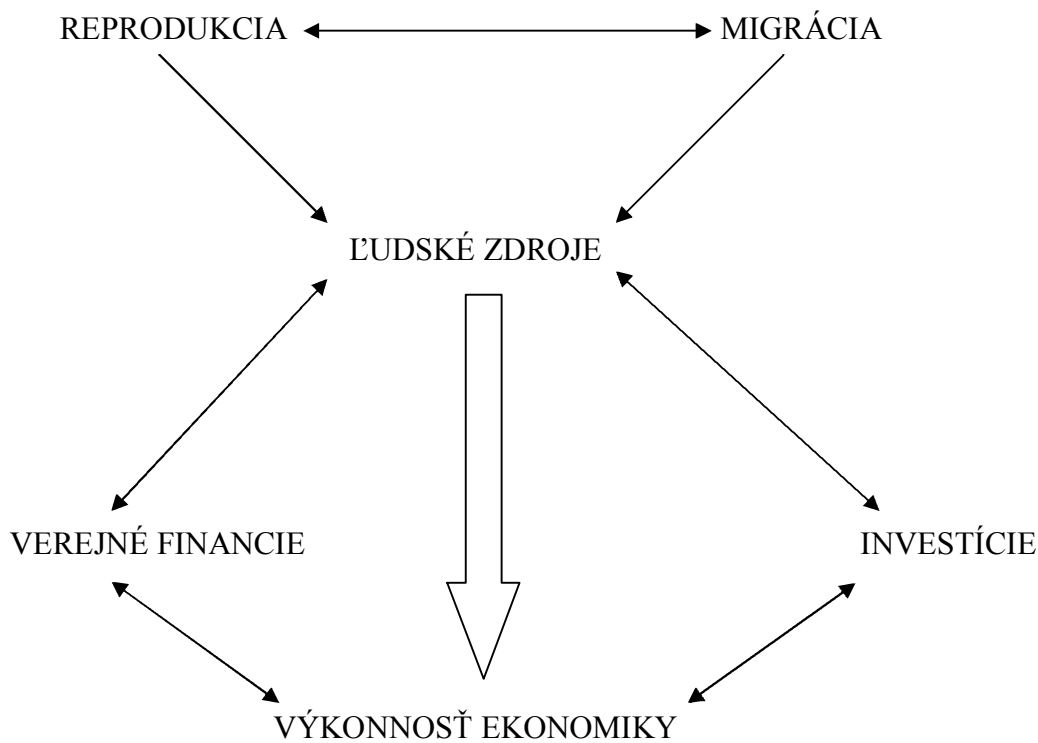
Ľudské zdroje v podmienkach globalizácie

V Slovenskej republike už takmer dve desaťročia prebiehajú neustále zmeny v rámci transformácie z centrálne plánovaného hospodárstva na trhovú ekonomiku, a tak globalizačné trendy nevyvolávajú u väčšiny obyvateľstva potrebu zamýšľať sa nad ich podstatou či primárnymi príčinami. Tieto však spôsobujú konkrétne dopady, ktoré sa dotýkajú každého jednotlivca. Tento príspevok podrobnejšie rozoberá dopady globalizácie na oblasť trhu práce a uvádza opatrenia potrebné na podporu jeho efektívneho fungovania v podmienkach globalizácie.

Čo nám už globalizácia priniesla a čo nám ďalej prinesie? Tieto otázky si kladú obyvatelia bez toho, že by si to uvedomovali. Je totiž celkom prirodzené, že človek si robí starosti o svoju budúcnosť, domácnosť a rodinu. Každého trápia špecifické, pritom však do značnej miery rovnaké obavy z toho, ako si zabezpečiť a následne vylepšiť životné podmienky. Tieto podmienky sú vytvárané súhrnom činiteľov, medzi ktorými má rozhodujúce postavenie príjem domácnosti. Tento sa štandardným spôsobom dosahuje prostredníctvom pracovnej činnosti, či už závislej alebo samostatnej. Ponúkaná pracovná sila sa musí dostať do vzájomnej interakcie s dopytom po nej, pričom miestom ich vzájomnej interakcie je trh práce, a to čoraz viac globalizovaný. Súčasní zamestnanci i zamestnávateľia sa musia vysporiadať s potrebou pružnosti a dynamiky ekonomickej činnosti vyplývajúcej z rastu globálnej konkurencie a rýchlych zmien prostredia spôsobovaných rozhodnutiami transnacionálnych korporácií. Tieto môžu prostredníctvom offshoringu a outsourcingu presmerovať svoje aktivity do oblastí s aktuálne vhodnou úrovňou pracovnej sily, a preto je

¹ Ing. Ján Kavec, Ekonomická univerzita v Bratislave, Katedra sociálneho rozvoja a práce, Dolnozemská cesta 1, 852 35 Bratislava, jan.kavec@euba.sk

pre každú ekonomiku dôležité zabezpečiť potrebné ľudské zdroje nevyhnutné pre podporu výkonnosti ekonomiky. Tento proces zobrazuje nasledujúca schéma:



Opatrenia na podporu fungovania trhu práce v podmienkach globalizácie

Primárnou potrebou globalizovaného trhu práce je rast flexibility pracovnej sily. Európa je tradične charakterizovaná nízkou schopnosťou a ochotou obyvateľstva meniť odvetvie svojho zamestnania, profesiu či remeslo, nieto ešte ochotou samostatne podnikat'. Pre rozvoj ekonomiky v podmienkach globalizácie je však zmena v myslení a konaní pracovných síl nevyhnutná. Hospodárstvo s ťažiskom v sektore služieb si vyžaduje pracovníkov schopných niekoľko krát za život obmieňať a dopĺňať svoju kvalifikáciu. Nové pracovné príležitosti totiž predpokladajú kvalifikovanú pracovnú silu schopnú zvládnuť prácu s modernými technológiami. Treba však podotknúť, že technologické zmeny vytvárajú pracovné príležitosti iba v strednodobom horizonte, potom sa ich účinok vyčerpá. Typický príklad predstavuje oblasť informačných technológií, ktoré od osemdesiatych rokov zaznamenávali obrovský prírastok potreby pracovníkov, avšak v súčasnej dobe už nové pracovné sily nepotrebujú, naopak vývoj softvérových produktov smeruje k obmedzovaniu potreby vývojových i obslužných pracovníkov. Informačné technológie spôsobili súčasne i rozvoj v mnohých ďalších odvetviach, ale v súčasnosti sa vplyvom automatizácie v terciárnom sektore zaznamenáva výrazný pokles pracovných pozícií. Nové možnosti zamestnania sa po skončení prírastkovej vlny neprodukujú a technologickú vlnu informačných technológií musí vystriedať nová vlna, napríklad v oblasti biomedicínskych či genetických technológií. Táto nová vlna si však takisto vyžaduje nové nároky na pracovníkov, ktoré musia spĺňať pre potreby zvládnutia pracovného procesu. Okrem hi - tech odvetví však dochádza k prudkým zmenám i v celkom tradičných oblastiach výroby či služieb.

Každodenne sa objavujú nové technologické postupy v stavebníctve, poľnohospodárstve i remeslách a schopnosť prispôbiť sa týmto zmenám je pre súčasného pracovníka nevyhnutná kvôli jeho existencii vo firme.

Globalizačné zmenšovanie sveta vyvoláva potrebu zvyšovania mobility pracovnej sily. Žiaľ, v Európe stále pretrvávajú veľké množstvo prekážok voľného výberu zamestnávateľa a zmeny pôsobiska. Dočasná migrácia alebo dochádzanie za prácou sú však nevyhnutné predpoklady pre rozvoj profesionálnej kariéry i firemného rozvoja. Rozšírenie schengenského priestoru sa javí ako výborný odrazový mostík pre vybudovanie efektívneho a flexibilného trhu práce v Európe, ale jazykové a administratívne bariéry, s ktorými sa občania stretávajú pri svojom pohybe zatiaľ neumožňujú plné rozvinutie úžitkov, ktoré z tohto priestoru vyplývajú. Popri tom je potrebné zvyšovať informovanosť o pracovných príležitostiach. Konkrétne informácie o voľných pracovných miestach poskytujú mnohé navzájom neprepojené inštitúcie často s nízkou mierou dôveryhodnosti. Pre zmenu vlastného pôsobiska však človek nevyhnutne potrebuje spoľahlivé kontakty a nielen údaje orientačného charakteru. Pre relatívne vysokú rizikovosť informácií o pracovných príležitostiach sa zatiaľ profesná migrácia obmedzuje na skupiny obyvateľstva, ktoré sú toto riziko schopné zniesť aj s prípadnými následkami v podobe finančných a sociálnych strát.

Pre zvýšenie pružnosti zamestnancov a sústavný rozvoj ich pracovných schopností je potrebné zaviesť efektívny systém vzdelávania. Konkrétne sa jedná o kratšie štúdium odvodené od konkrétnych požiadaviek a v spolupráci so zamestnávateľmi. V tejto súvislosti je nevyhnutné odstraňovať prekážky v oblasti akceptácie dosiahnutej kvalifikácie v jednotlivých členských štátoch EÚ. Ďalej je potrebný rozvoj informačno-komunikačných technológií ako odvetvia s vysokou mierou pridanej hodnoty a využitia ľudského potenciálu i napriek stagnácii zamestnanosti v tejto oblasti. Rozvoj jazykových znalostí obyvateľstva formou priebežného vzdelávania prostredníctvom rozmanitých foriem kurzov je nevyhnutný pre urýchlenie tvorby jednotného trhu práce v EÚ. Súčasný systém financovania školstva na Slovensku neumožňuje dosahovanie vytýčených cieľov v oblasti kvality vzdelávania. Školy sú nútené z existenčných dôvodov prijímať a trpieť i žiakov a študentov, ktorí nemajú predpoklady ani motiváciu zvládnuť príslušné štúdium. Toto sa potom stáva iba formálne – teoretickým procesom bez priestoru na inovačné prvky a zvyšovanie kvality štúdia. Bez kvalitatívneho posunu však nie je možný ani rozvoj spolupráce domácich a zahraničných vzdelávacích inštitúcií za účelom rýchleho šírenia nových poznatkov a pracovných znalostí. Akékoľvek zmeny k lepšiemu na trhu práce sú bez zmien v oblasti školstva prinajlepšom iba strednodobou záležitosťou. Žalostné na súčasnej situácii je predovšetkým skutočnosť, že napriek dlhodobu deklarovaným snahám o investície do ľudského kapitálu je školský systém sústavne zanedbávaný z kvantitatívnej i kvalitatívnej stránky a z toho dôvodu absolventi škôl nespĺňajú požiadavky trhu práce. Okrem podpory rozvoja vedomostí a zručností študentov je potrebná takáto podpora aj u štandardných pracovníkov priamo u zamestnávateľov, čo má okrem iného i preventívny charakter, nakoľko po prípadnej strate zamestnania je ťažšia organizácia a nižšia úspešnosť skvalitňovacích procesov. Ľudia dosahujú lepšie výsledky v osvojovaní si nových poznatkov, keď sú súčasťou pracovného kolektívu, ako v prípade, že patria do skupiny nezamestnaných pripravujúcich sa na návrat do zamestnania.

Popri opatreniach zabezpečujúcich flexibilitu pracovného trhu je však nevyhnutné pamätať i na ochranu zamestnancov - jednak migrujúcich za prácou pred ich zneužívaním ako lacnej pracovnej sily, a súčasne i zamestnancov v cieľových regiónoch migrácie. Títo sa obávajú zmrazenia rastu nominálnej mzdy, zhoršenia vzťahov na pracovisku a straty sociálnych výmožeností. Tlak súťaživosti, ktorý vyplýva z migrácie, vzrastá najmä medzi

menej kvalifikovanými a menej platenými členmi pracujúcej populácie. Imigranti uprednostňujú pri voľbe zamestnania hlavne obchod, malý priemysel a zamestnania technického zamerania. Väčšina imigrantov je rozhodnutá vrátiť sa do svojej krajiny po určitom období, čo sa však veľakrát nerealizuje. Rotácia migrantov je pomerne vysoká i v dôsledku sezónnych prác, kde je riziko zneužívania pracovníkov najväčšie. V Slovenskej republike hlavne stavebníctvo, obchod, cestovný ruch a jednoduchšie typy výroby lákajú pracovníkov zo zahraničia. Ďalej nasledujú textilný, odevný a ťažký priemysel. Hlavne v týchto odvetviach je preto potrebné vymedziť minimálne mzdové rozpätie pre všetkých zamestnancov, aby sa zabránilo možnému rozmachu chudoby. Pre Slovensko je totiž typickou charakteristikou mzdy práve jej nízka úroveň, ktorá vyplýva zo stavu, že pri sústavnej prevahe ponuky práce nie je táto považovaná za hodnotný statok, predovšetkým pri prácach s nižšou rozumovou náročnosťou. Cena práce je okrem toho určovaná aj nízkou produktivitou práce, nízkou pridanou hodnotou a slabou konkurencieschopnosťou ekonomiky. Tlak odborov spôsobil zmeny v zákonníku práce, ktoré do určitej miery viedli k zníženiu flexibility pracovného trhu a súčasne prispeli k zlepšeniu ochrany zamestnancov. Práve zabezpečenie dostatočnej ochrany pracovníka a súčasne dosiahnutie flexibilného pracovného trhu je veľmi náročná úloha pre všetky subjekty zainteresované v ekonomickej realite. Splnenie tejto úlohy si vyžaduje dlhodobý proces vzájomného vyjasňovania stanovísk a ich postupného zblížovania v odbornej diskusii, ktorá prebiehala na slovenské pomery korektne. Celkovo v EÚ badať silnejúce tendencie o posilnenie fenoménu flexiistoty pre všetkých pracovníkov a to aj z dôvodu udržateľnosti systémov sociálnej ochrany. Je totiž nevyhnutné podporovať zamestnanosť, tvorbu pracovných miest a inovácie, čo si vyžaduje vysokú pružnosť pracovno-právnych vzťahov, avšak súčasne je potrebné zabezpečiť, aby si ľudia bez väčších ťažkostí našli pracovné miesto v každej etape aktívneho života a aby mali aj určitú perspektívu svojej kariéry. Vysoká zamestnanosť následne vyprodukuje dostatočné zdroje pre vzdelávacie i sociálne systémy. Flexiistotou sa teda uspokojia požiadavky zamestnávateľov, pracovníkov i verejných financií. Dosiahnuť ju možno napríklad prostredníctvom voľného systému zamestnávania a prepúšťania podľa potrieb zamestnávateľa pri súčasnej adekvátnej ponuke dočasného pracovného pomeru najlepšie spojeného i s nadobúdaním novej kvalifikácie a prispôbovaním sa požiadavkám pracovného trhu (on job training).

Na záver výhľad do budúcnosti

V dôsledku snahy firiem o minimalizáciu výrobných nákladov a maximalizáciu využívania výrobných prostriedkov nás čaká zavádzanie flexibilných modelov organizácie pracovného času, ako sú stlačený pracovný týždeň, zmennosť, práca doma, zdieľanie pracovného miesta, práca podľa potreby zamestnávateľa, individuálne časové kontá a podobne a v dôsledku nepriaznivého demografického vývoja práca v multietnických a multikultúrnych kolektívoch. Súčasne sa musíme vyrovnat' s častým striedaním pracovných náplní formou celoživotného vzdelávania.

Literatúra:

- [1] OECD: Employment Outlook. Paris, 2007.
- [2] OECD: Combating the Illegal Employment of Foreign Workers. Paris, 2006.
- [3] Commission's Action Plan for skills and mobility. Bruxelles, 2005.
- [4] OECD: ICT skills and Employment, Working Party on the Information Economy. Paris, 2006.
- [5] Rievajová, E.: Teória a politika zamestnanosti. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006.
- [6] Stark, O.: The Migration of Labour. Oxford, 2005.
- [7] Vincúr, P.: Makroekonomická analýza a prognóza. Bratislava: SPRINT v.fra, 2000.
- [8] Zimmerman, K.F.: Tackling the European Migration Problem. Journal of Economic Perspectives, 2005.
- [9] www.upsvar.sk
- [10] www.svetprace.sk
- [11] www.employment.gov.sk
- [12] <http://ec.europa.eu/eurostat/>
- [13] <http://www.finance.gov.sk>
- [14] <http://www.statistics.sk>
- [15] <http://webnet4.oecd.org>



Internetové noviny pre rozvoj
logistiky na Slovensku.

ISSN: 1336-5851