

THE IMPACT OF GLOBAL TRENDS IN THE LABOR MARKET

Ing. Erika Bartalosová, PhD.¹

¹ University of Economics in Bratislava, Slovakia

INTRODUCTION

Problematika rozvíjania ekonomických vzťahov v globálnom meradle už nie je novým javom. Do popredia pozornosti začala vystupovať už na prelome 19. a 20. storočia, keď sa všetky krajiny sveta rôznymi spôsobmi zapojili do celosvetového systému ekonomických a politických vzťahov. Charakter týchto vzťahov sa však postupne menil a za kľúčový faktor dnešného a ďalšieho vývoja svetovej ekonomiky je považovaný fenomén globalizácie. Samotný pojem globalizácia sa prvýkrát objavil v roku 1985 a bol používaný pri popise svetovej ekonomiky [1]. Odvtedy však vznikla široká paleta náhľadov na globalizáciu, a to nielen z historického, ale aj z obsahového hľadiska, pričom vysoká frekvencia používania tohto pojmu spôsobila nejednotnosť a vágnosť výkladu tohto procesu. Z uvedeného dôvodu neexistuje jednoznačná definícia globalizácie. Väčšina autorov sa však stotožňuje s tým, že transnacionálne korporácie predstavujú hybnú silu globalizácie a charakteristickým znakom globálneho vývoja je obrovský nárast kvantitatívnych a kvalitatívnych zmien tak v technologickej, v organizačno-riadiacej, ako i v produktovej oblasti a v oblasti služieb. Keďže sily postupne sa rozvíjajúcej globalizácie vytvárajú stále novšie globálne ekonomické a spoločenské prostredie s úplne novými parametrami, prejavujú sa aj obrovské sociálne a zamestnanecké dôsledky globalizácie, a to nielen v podobe samotného globálneho trhu práce, ale aj v transformácii celého sociálneho modelu. Výsledkom tohto procesu je celý komplex zmien v sociálnej a pracovnej oblasti.

NOVÉ TRENDY A FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE VÝVOJ NA TRHU PRÁCE

Globalizácia sveta, t.j. prechod od národného k svetovému hospodárstvu, celosvetová prepojenosť a vzájomná závislosť prinášajú mnohé a veľmi rýchle zmeny, ktoré ovplyvňujú nielen ekonomiku, ale aj všetky ostatné oblasti života – kultúru, politiku, vedu, techniku, vzdelávanie atď. Vďaka technologickým zmenám, dostupným informáciám a navzájom prepojeným sociálnym sieťam ľudia si zvykli na rýchlejšie možnosti komunikácie a nové technológie umožňujú nielen rýchlu výmenu nápadov a inovácií vo svete, ktorý je stále viac poprepájaný, ale menia aj spôsob komunikácie i spôsob, akým žijeme a pracujeme.

V dôsledku demografických a technologických zmien ľudská spoločnosť sa v posledných 50 rokoch zmenila viac a podstatnejšie než kedykoľvek predtým. V súčasnosti sú ekonomiky založené na novom systéme vytvárania bohatstva, ktorého podstata spočíva v sproduktívnení vedomostí ako hlavného ekonomického zdroja. V posledných rokoch neustále narastá potreba rozvoja ľudského kapitálu vďaka rozsiahlym zmenám v nazeraní na pracovníkov – sú považovaní za hlavný prostriedok dlhodobej prosperity, proaktívnej orientácie a konkurenčnej výhody. V dôsledku otvorenosti ekonomiky sa zmenil nielen náš životný štýl, ale aj trh práce. Podľa N. Bontis ľudský kapitál predstavuje ľudský faktor v organizácii; je to kombinácia inteligencie, zručností a skúseností, čo dáva organizácii jej

zvláštny charakter. Ľudské zložky organizácie sú tie zložky, ktoré sú schopné učenia sa, zmeny, inovácie a kreatívneho úsilia, čo – ak je riadne motivované – zabezpečuje dlhodobé prežitie organizácie [2]. Zamestnávateľia preto v súlade s ich cieľmi za účelom zvýšenia produktivity, konkurencieschopnosti, kvality poskytovaných služieb a globalizácie na jednej strane zvyšujú nároky na zručnosti, spôsobilosti a vedomosti zamestnancov, a na druhej strane s cieľom zabezpečenia nižšej nákladovosti prevádzkovania ich aktivít zaviedli nové formy, resp. trendy v riadení ľudského kapitálu. Medzi tieto trendy patrí napríklad outsourcing, insourcing, outplacement, offshoring, out-tasking, employee leasing a pod.

Pri sledovaní dopadov globalizácie na trh práce sme vychádzali z ôsmich významných medzinárodných trendov Van der Hoevena z roku 2010. Podľa neho tieto trendy existujú už od začiatku finančnej globalizácie (80. roky 20. storočia v dôsledku nárastu kapitálových tokov medzi priemyselnými a rozvojovými krajinami).

1. Zníženie zamestnanosti v pomere k počtu obyvateľov – najvyššiu zamestnanosť v pomere k počtu obyvateľov mali ázijské a subsaharské africké regióny, ale od roku 1990 aj v týchto regiónoch sme svedkami poklesu zamestnanosti. Jedinými regiónm, kde vzrástol pomer z dôvodu zvýšenej zamestnanosti žien z extrémne minimálnej na trochu vyššiu úroveň, sú regióny Stredný východ a severná Afrika.

2. Posun od zamestnania v priemysle na zamestnanie v odvetviach služieb – globálny podiel zamestnanosti v službách vzrástol z 33,5 % na 43,5 %, vo vyspelých regiónoch dokonca z 61 % na 71 %. Existuje však významný rozdiel medzi službami v rozvojových a rozvinutých krajinách, keďže v rozvojových krajinách dôležitou súčasťou sektora služieb sú aj činnosti v neformálnom sektore s nízkou pridanou hodnotou.

3. Zvýšenie počtu tzv. neistých prác – tento trend je viditeľný tak v rozvojových, ako aj v rozvinutých krajinách. Vo vyspelých krajinách zmluvy sú uzavierané väčšinou na dobu určitú, často na menej ako 40 hodín týždenne. V Európe napríklad 70 % pracujúcej populácie medzi 25 a 49 rokov je bez trvalého zamestnania, pracujú nedobrovoľne na dočasný alebo čiastočný úväzok [3].

4. Zvýšenie nezamestnanosti mladých ľudí – na základe najnovšieho výskumu Medzinárodnej organizácie práce [4] v roku 2013 bolo 74,5 miliónov ľudí ako nezamestnaní vo veku 15-24 rokov, čo je takmer o 1 milión viac v porovnaní s predchádzajúcim rokom. Globálna miera nezamestnanosti mladých ľudí dosiahla 13,1 %, čo predstavuje historické maximum. Najvyššia miera nezamestnanosti mladých ľudí je na Blízkom východe a v severnej Afrike, ako aj v niektorých častiach Latinskej Ameriky, Karibiku a južnej Európy.

5. Zvýšenie počtu nadnárodných podnikov a nových výrobných procesov – v roku 2012 existovalo viac ako 82 000 nadnárodných podnikov s viac ako 810 000 partnermi na celom svete, pričom počet týchto podnikov sa stále zvyšuje. Zvyšuje sa aj vývoz týchto podnikov (v roku 2012 vývoz týchto podnikov sa zvýšil z jednej štvrtiny na jednu tretinu vývozu všetkých krajín sveta), ako aj zamestnanosť v týchto podnikoch.

6. *Migrácia* – globalizácia do určitej miery ovplyvňuje aj migráciu, no podľa Van der Hoevena [3] globálne údaje o migrácii vykazujú len mierne rastúci trend. V roku 2013 medzinárodní migranti tvorili viac ako 3,2 % populácie sveta (zo 7,2 miliardy ľudí), t. j. okolo 231,5 miliónov ľudí. Pre porovnanie: v roku 1990 počet medzinárodných migrantov tvoril 2,9 % z vtedajšej svetovej populácie (z 5,3 miliardy), t. j. okolo 154,2 miliónov [5].

7. *Klesajúci podiel práce na národnom dôchodku* – správa OECD z roku 2012 dokumentuje pokles podielu práce na národnom dôchodku, ktorý bol zaznamenaný v mnohých krajinách OECD najmä v dôsledku globalizácie a technologických zmien. Klesajúci trend odráža najmä zhoršovanie postavenia nízkokvalifikovaných osôb a osôb s najnižším vzdelaním v dôsledku rastúcej domácej a medzinárodnej konkurencie a v dôsledku nahrádzania ľudských zdrojov informačnými a komunikačnými technológiami v určitých zamestnaniach, najmä tých, v ktorých sa vykonávajú rutinné úlohy.

8. *Rastúca príjmová polarizácia* – vo väčšine krajín sme svedkami nielen poklesu miezd, ale aj rastúceho rozptylu medzi mzdami, pričom táto nerovnosť vedie k nestabilite a neistote, krajiny s vyššou mierou nerovnosti majú väčšie riziko sociálnych nepokojov.

Vyššie uvedené trendy poukazujú na to, že súčasný globálny trh práce je značne odlišný ako pred 30 rokmi, pričom nemôžeme zabudnúť ani na riziko rastúcej nerovnosti, ktoré so sebou prináša nielen problém chudoby a nezamestnanosti, ale má negatívny vplyv aj na celkovú spotrebu ekonomiky.

V súčasnosti tvorba nových pracovných miest je ovplyvnená globalizačnými procesmi, ktoré vytvárajú novú väzbu medzi trhom práce, inováciami a technológiami. Firmy preniesli svoju stratégiu v oblasti pracovných síl na globálnu úroveň a do popredia sa dostávajú flexibilné formy zamestnávania ako napríklad dočasné pracovné úväzky, skrátené pracovné úväzky, hotdesking, teleworking a rozšírené sú procesy ako outsourcing, offshoring, outplacement, employee leasing atď.

Outsourcing, čo sa v ekonómii označuje ako odovzdanie vnútro podnikových aktivít zvyčajne nesúvisiacich s hlavnou činnosťou podniku na externý subjekt (napríklad na subdodávateľa) sa stal najviac využívanou formou podnikania vo všetkých odboroch od začiatku 90. rokov 20. storočia. Táto špeciálna forma externého obstarávania predtým interne vykonávaných výkonov, kde je zmluvne stanovená dĺžka a predmet výkonu, bola prvýkrát využívaná v Spojených štátoch amerických, kedy americká ekonomika čelila recesii a budúcnosť veľkej časti konkurencieschopných podnikov bola otázná. Spoločnosti preto začali využívať outsourcing s cieľom zefektívniť svoju činnosť a získať späť svoju konkurencieschopnosť. Dnes sa táto forma podnikania využíva najmä na zlepšenie poskytovaných produktov a služieb, pričom spoločnosti využívajú predovšetkým outsourcing voľného kapitálu a intelektuálneho potenciálu pre investície do výskumu a vývoja, čo vedie k novým produktom a službám. Podstata outsourcingu spočíva vo vyčlenení rôznych činností inej spoločnosti, resp. subdodávateľovi (ktorý sa na danú činnosť špecializuje) s cieľom získania prístupu k odborným špecializovaným zdrojom, sústredenia sa na hlavné oblasti podnikateľských aktivít

a v neposlednom rade s cieľom ušetrenia nákladov. S pojmom outsourcing veľmi úzko súvisí aj pojem **out-tasking**, ktorý takisto znamená vyčlenenie úloh, činností alebo služieb, ale menšieho rozsahu ako v prípade outsourcingu. Možno teda hovoriť o akomsi outsourcingu v menšom meradle a zvyčajne vo väčšej miere špecializácie.

Existujú rôzne výskumy na hodnotenie indexu outsourcingu jednotlivých krajín. Spoločnosť SourcingLine zostavila najkomplexnejšiu online databázu outsourcing štatistík krajín na základe troch základných ukazovateľov, a to nákladovej konkurencieschopnosti, zručnosti a obchodného a hospodárskeho prostredia. Na základe tohto prieskumu India poskytuje najlepšiu kombináciu faktorov (celkový outsourcing index je na úrovni 7,1), ale medzi ostatných lídrov patria aj ďalšie ázijské krajiny (Indonézia 6,7, Singapur 6,5, Čína 6,4, Filipíny 6,3, Thajsko 5,9), krajiny Latinskej Ameriky (Čile 5,7, Argentína 5,4, Costa Rica 5,3, Mexiko 5,3), ako aj krajiny Európy (Estónsko 6,6, Bulharsko 6,4, Litva 5,9, Česká republika 5,6, Maďarsko 5,6, Poľsko 5,6) [6].

Ďalší rebríček bol zostavený spoločnosťou Ranker, pričom táto spoločnosť mieru outsourcingu hodnotila na základe schopností ľudí, ktoré zahŕňali jazykové rozmanitosti, vzdelávacie zručnosti a dokonca aj veľkosť odvetvia informačných technológií. Ďalšou dôležitou súčasťou podnikania v medzinárodnom meradle je politické prostredie, ale do úvahy sa brala napríklad aj úroveň infraštruktúry, potenciál rastu atď. Na základe uvedených ukazovateľov najvhodnejšie podmienky na outsourcing podnikanie sú v krajinách ako India, Čína, Malajzia, Thajsko, Brazília, Indonézia, Bulharsko, Filipíny, Čile a Japonsko [7].

V prípade outsourcingu ide o zjednodušenie procesov pre firmy. Na druhej strane tento proces prináša so sebou aj negatívne následky pre zamestnancov, ktorých miesta sa stali predmetom outsourcingu. V dôsledku zavedenia tohto procesu môže dochádzať k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, pričom za účelom zníženia sociálnych dosahov takéhoto hromadného prepúšťania bol zavedený tzv. **outplacement**. Ide o službu poskytovanú spoločnosťou s cieľom pomôcť jej zamestnancom nájsť novú prácu, keď firma už nie je schopná ich ďalej zamestnávať (Financial Times Lexicon) [8].

Situáciu, kedy dochádza k opačnému javu ako pri outsourcingu, nazývame **insourcingom**. V tomto prípade ide o začlenenie nových aktivít do organizačnej štruktúry podniku, čo vedie k prehlbovaniu hierarchickej štruktúry podniku integráciou dosiaľ nakupovaných služieb.

V minulosti organizácie zabezpečovali len malú časť celkových výrobných činností pomocou externých dodávateľov predovšetkým v oblasti výrobkov a väčšinou vyžívali služby domácich subdodávateľov, čo znamená, že outsourcing neprekročil hranice danej krajiny. V tomto prípade hovoríme o tzv. **onshore outsourcing**. U dnešných organizácií už viac ako polovica celkových činností – v oblasti výrobkov i v oblasti služieb – je zabezpečená externe, pričom v súčasnosti sa do popredia čoraz viac dostáva medzinárodný, v niektorých prípadoch aj globálny outsourcing s cieľom realizovať najmä úsporu nákladov využitím lacnejšej zahraničnej pracovnej sily. Ide o tzv. **offshore outsourcing**. M. J. Schniederjans a D. G. Schniederjans predpokladajú, že v budúcnosti budú existovať len virtuálne organizácie, ktoré

zabezpečia väčšinu svojich činností externe a dominantný bude globálny outsourcing [9]. Na základe štatistických údajov (Statistics Brain) v roku 2013 celkový počet offshore outsourcing pracovných miest v USA bol 2 637 239. Outsourcing služby využívali predovšetkým v oblasti výroby (53 %), IT služieb (43 %), výskumu a vývoja (38 %) a v oblasti distribúcií (26 %). Spoločnosti prenášajú svoje činnosti na externé podniky najmä s cieľom zníženia svojich nákladov (44 %), získania rozvinutých IT služieb (34 %), uvoľnenia interných zdrojov (31 %) a zlepšenia podnikania alebo zamerania na zákazníka (28 %). Pomocou outsourcingu a offshoringu už teda nie je problém vyrábať kdekoľvek na planéte, pričom spoločnosti si vyberajú najlukratívnejšie časti pracovných zdrojov.

ZMENY SPÔSOBU PRÁCE

Vďaka neustálej globalizácii pracovnej sily a vývoja informačných technológií a ich stále častejšieho využívania na pracoviskách viedlo k zmenám spôsobu práce. V dnešnej dobe nepretržite rastie počet spoločností, ktoré využívajú stratégiu teleworkingu, resp. telecommutingu nielen s cieľom zníženia priamych nákladov na cestovanie, ale aj objemy emisií uhlíka. Teleworking je spôsob práce mimo kancelárie s využitím informačných a komunikačných technológií. Niektorí ľudia sa domnievajú, že telecommuting je zabijak produktivity a firemnej kultúry, podľa iných ide o plne flexibilný pracovný štýl, ktorý umožňuje zamestnancom pracovať kedy a kde je potrebné a ktorý v konečnom dôsledku vedie k efektívnej obchodnej spolupráci. V Európe či v USA telepráca nie je ničím výnimočným, u nás však ešte stále pretrvávajú obavy z poklesu produktivity, zo straty kontroly či zo zvýšených nákladov. Pritom realita je často úplne opačná. Štúdie ukázali, že pracovníci, ktorí nemusia chodiť do práce, resp. pracujú z domova, si zarobia o 30 % menej [10], čím je zabezpečené zníženie nákladov, a pracovníci pracujú spravidla o 35-40 % produktívnejšie ako keby boli na riadnom firemnom pracovisku [11]. Takisto je dokázané, že práca z domu znižuje pracovný stres, zabezpečuje lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, znižuje prevádzkové náklady, zvyšuje produktivitu a posilňuje aj kreativitu. Teleworking má samozrejme aj svoje nevýhody. Na základe prieskumu PGI využitie telecommutingu zhoršuje spoluprácu o 38 %, stretávanie s ľuďmi o 30 % a obmedzuje aj kariérny rozvoj o 21 %.

Na základe štatistických údajov [12] v USA 2,6 % pracovných síl (viac ako 3 milióny ľudí) okrem samostatne zárobkovo činných osôb využíva teleprácu aspoň 2 dni v týždni. Priemerný podiel zamestnancov, ktorí vykonávajú teleprácu, sa z roku 2005 na rok 2012 zvýšil o 79,7 %, pričom tempo rastu sa spomalilo v čase recesie, no napriek tomu sme svedkami nárastu teleworkers o 15,6 %. K telepráci dochádza aj v členských štátoch EÚ čoraz častejšie. Keďže tento spôsob výkonu práce je stále považovaný za relatívne nový, väčšina krajín ešte len začala zbierať štatistické údaje o telepráci. Na základe údajov, ktoré sú dostupné k roku 2005 [13], priemerný podiel zamestnancov vykonávajúcich telecommuting sa v EÚ27 zvýšil z približne 5 % v roku 2000 na 7 % v roku 2005. Najvyšší podiel telepráce bol zaznamenaný v Českej republike a v Dánsku, kde približne jeden zo siedmich zamestnancov

pravidelne vykonáva teleprácu. Nadpriemerné podiely boli zaznamenané aj v krajinách Beneluxu, v severských štátoch (vrátane Nórska) a v celom rade nových členských štátov. V rámci Európskej únie teleworking vykonávaná len na skrátenej pracovnej úväzok je bežnejšia ako teleworking na plný pracovný úväzok. To znamená, že zamestnanci využívajú teleprácu len ako doplnok k ich bežnej úprave pracovného času v priestoroch zamestnávateľa, čo zabezpečuje, aby nedochádzalo k strate sociálnych kontaktov a k riziku pocitu odcudzenia.

Napriek novým trendom na trhu práce, ktoré uľahčujú náš život, v dôsledku vzostupného trendu agresivity v spoločnosti a zvyšujúceho sa tlaku na výkonnosť v podnikoch, stále častejšie sa stretávame s problémom mobbingu. Mobbing nie je novým fenoménom, ide o tzv. psychický teror na pracovisku, šikanovanie medzi kolegami, systematické zlomyseľnosti, ktorými šéfovia útočia na svojich podriadených alebo naopak. Mobbing znamená vylúčenie, ktoré môže mať psychické následky (depresie, poruchy koncentrácie, pochybnosti o sebe, stavy úzkosti až psychiatrické syndrómy a myšlienky na samovraždu), ako aj psychosomatické následky (poruchy srdca a krvného obehu, zvieravé dýchanie, bolesti hlavy, šije a chrbta, kožné choroby, poruchy spánku, ochorenia žalúdka a čriev atď.) [14]. Ako prví sa systematicky začali zaoberať touto netradičnou formou šikanovania autori v škandinávskych krajinách a v Nemecku, pričom výraznejšej pozornosti sa mu dostalo na prelome osemdesiatych a deväťdesiatych rokov minulého storočia (Leymann, Einarsen, Hoel, Rayner, Raknes, Mikkeelsen, Faragher a i.). V škandinávskych krajinách existujú aj zákony, ktoré majú ochraňovať nielen fyzické, ale výslovne aj psychické blaho pracujúcich. Podľa štatistík v súčasnosti 5 až 10 % európskych zamestnancov (predovšetkým žien) sú ovplyvnené mobbingom. V Rakúsku sa odhaduje najmenej 8 % zamestnancov, pričom mobbing je najviac rozšírený v Nemecku - až 20 % samovrážd možno pripísať nemu. Mobbing nikdy nie je triviálny, pretože naznačuje úplné zničenie profesijnej a sociálnej existencie človeka. Je to tzv. „vojna“ na pracovisku, v prípade ktorej iba jedna strana je ozbrojená (HILL International)

ZÁVER

Globalizácia ako taká je významný jav, ktorý so sebou prináša okrem iného nový model rodiny, nový spôsob práce, ľudských vzťahov a života založeného na diverzifikovaných, obnoviteľných zdrojoch energie, novú ekonomiku založenú na celosvetovej integrácii a nové spôsoby výroby založené na obrovskom pokroku v technike. Táto nová civilizácia má svoj vlastný špecifický pohľad na svet, svoje vlastné spôsoby organizácie času a priestoru, svoju logiku a kauzalitu. Globalizácia, ktorá v súčasnosti prináša miliardám ľudí na celom svete nebývalé príležitosti, má aj celý rad následkov – ekonomických, politických, kultúrnych i environmentálnych, pričom, žiaľ, niektoré z týchto následkov sú aj negatívne.

Vďaka technologickým zmenám, dostupným informáciám a navzájom prepojeným sociálnym sieťam ľudia si zvykli na rýchlejšie možnosti komunikácie a nové technológie umožňujú nielen rýchlu výmenu nápadov a inovácií vo svete, ktorý je stále viac poprepájaný, ale menia

aj spôsob komunikácie i spôsob, akým žijeme a pracujeme. Existujú rôzne názory i výklady a vysvetlenia najnovších skutočností vo vývoji sveta po rôznych stránkach. No napriek pozitívnym výsledkom však stále existujú obavy z globalizácie. Napríklad napriek novým trendom a možnostiam na trhu práce ľudia sa obávajú aj o zamestnanie. Zamestnanie v dôsledku krátkodobých kontraktov a príjmov sa stáva stále neistejším. Dnes na trhu práce jestvuje nestabilita, mnohé spoločnosti využívajú subdodávateľské vzťahy alebo sprostredkované agentúry na získanie zamestnancov, oveľa viac používajú krátkodobé kontrakty (napríklad zmluvy na dobu určitú alebo na čiastočný úväzok, zmluvy na príležitostné práce alebo bez pevne stanovených hodín), provizórnych zamestnancov alebo brigádnikov, pracovníkov v slobodnom podnikaní alebo samostatne zárobkovo činných osôb. To všetko vedie k vzniku stavu neistoty v oblasti perspektív budúceho zamestnania a ovplyvňuje veľmi dôležité rozhodnutia osôb v ich súkromných životoch, napríklad pokiaľ ide o zabezpečenie bývania, plánovania rodiny atď.

Prístup/výstup vznikol v rámci výskumného projektu VEGA č. 1/0277/14 s názvom Inovácie a konkurencieschopnosť slovenskej ekonomiky.