

NĚKTERÉ ZMĚNY NA TRHU PRÁCE V PODMÍNKÁCH GLOBALIZACE A TRANSFORMACE

SOME CHANGES OF LABOUR MARKET UNDER CONDITION OF TRANSFORMATION AND GLOBALISATION PROCESSES

Božena Kadeřábková

Anotace:

Tento příspěvek se zabývá některými změnami na trhu práce a charakteru práce v podmínkách transformace a globalizace. Oba procesy mají významný dopad na trh práce a nabídku a poptávku po práci. Spolu se vznikem znalostní ekonomiky mění charakter práce. Všechny procesy vedou k diferenciaci pracovníků a polarizaci jejich důchodů.

Klíčová slova:

transformace, globalizace, trh práce, znalostní ekonomika, diferenciacie práce, polarizace důchodů

Abstract:

This paper deals with some changes of labour market and work characteristics under conditions of transformation and globalisation processes. Both processes have significant impact on the labour market and its supply and demand sides. Hand in hand with the birth of knowledge economy they differentiate workers and polarise their incomes.

Keywords:

transformation, globalisation, labour market, knowledge economy, labour differentiation, income polarisation

ÚVOD A CÍL

Transformační proces české ekonomiky probíhá v podmínkách globalizace a vznikající tzv. znalostní ekonomiky. Uvedené procesy mají významné dopady na utváření sociálně ekonomických a hodnotově etických podmínek života společnosti. Zároveň proměňují charakteristické rysy pracovního procesu a života vůbec. Změny ke kterým dochází jsou neočekávané jejich frekvence je značná a tím pro řadu lidí a pracovníků zejména starších a starých málo akceptovatelná. Cílem tohoto příspěvku je zachycení některých změn v charakteru pracovního procesu a práce tak jak souvisí s proměnou demografické struktury, struktury ekonomiky a vývojem technologií a jejich dopadem na změny na nabídkové a poptávkové straně trhu práce. Zároveň se příspěvek snaží postihnout jak uvedené změny diferencují pracovníky a polarizují jejich důchody a tím i životní úroveň, jak na jedné straně jsou vytvářeny možnosti sociální mobility a na druhé straně jsou vytvářeny bariéry této mobility.

METODY A VÝSLEDKY

V příspěvku je využita zejména metoda komparace a metoda historicko logické posloupnosti ekonomických jevů. S využitím těchto metod jsou presentovány tyto hlavní

výsledky:

- stárnutí populace vyvolává nutnost změny současného penzijního systému,
- prodloužení délky zaměstnání a více kariérová pracovní aktivita vyzvedá nutnost kvalitní přípravy a systematického celoživotního vzdělávání,
- zvýšení konkurence na trhu práce, existence globální konkurence na pracovních trzích,
- změna pracovníka na tzv. knowledge worker,
- vznik nových možností sociální mobility a zároveň vznik nových bariér této mobility především v podobě přístupu ke kvalitnímu vzdělání a informacím,
- kvantitativní a kvalitativní změny na straně poptávky po práci (především pokles počtu pracovních míst a růst nároků na kvalifikaci pracovníků) na straně jedné a pokračování rigidit na straně nabídky práce (zejména nízká nominální a funkční flexibilita),
- spojení změn s transformačním procesem vede ke zostření problematiky na trhu práce v tranzitivních ekonomikách.

DISKUSE

Rychlé proměny technologií a ekonomické struktury vedou na počátku 21. století k tomu, že společnost získává charakteristiky, které dříve neměla. Vzhledem k charakteru a cíli tohoto příspěvku budou diskutovány jen některé charakteristiky. K nim bezesporu patří stárnutí populace, tj. růst podílu starých a poklesu mladých lidí, což vyvolává tlak na prodloužení pracovního věku a změnu stávajících penzijních systémů. Změna charakteru pracovního procesu a práce povede k nutnosti neustálého vzdělávání, zvyšování a dokonce změny kvalifikace. Proměnou projde i charakter zaměstnání resp. charakter pracovních smluv a pracovních poměrů. Očekává se, že pracovní smlouvy budou spíše krátkodobé, častější budou částečné pracovní úvazky, běžné bude tzv. sdílení pracovních míst, speciální pracovní smlouvy apod. Zároveň bude nutno vytvářet nové formy zaměstnání protože bude nutno udržet v aktivitě staré lidi.

Ve vyspělých zemích se v průběhu příštích 35 let očekává, že polovina lidí bude starších než 60 let, zatímco nyní je podíl takto starých lidí asi kolem 20 %. Při stejné míře porodnosti ve vyspělých zemích tj. kolem 1,3 dítěte na ženu bude klesat podíl populace do 35 let věku 2 krát rychleji, než poroste podíl populace staré. Počet starých lidí roste již 300 let, ale novým jevem je právě pokles podílu a počtu mladých lidí. Za takového scénáře demografického vývoje by došlo k poklesu ekonomicky aktivního obyvatelstva tak jak je dnes definováno. Např. v Německu by se snížil počet pracovních sil ze 40 mil na 30 mil. a je jasné, že současný penzijní systém by zkolaboval. Vyhledky ostatních vyspělých zemí jsou obdobné. Takové snížení pracovních sil by mohlo ohrozit samotný chod ekonomik. S nárůstem terciálního sektoru se rychle zvyšuje počet pracovníků zdravotních a sociálních služeb, kde je zejména zapotřebí pracovníků s fyzickou výkonností a značnými znalostmi. V mnohých ekonomikách by vznikl tlak na příliv čili imigraci mladých cizinců. Obdobné tendence se projevují i v české ekonomice.

Imigrace vytváří problém integrace do stávající společnosti do jejího kulturního prostředí. Imigrace je starý jev, ale v předchozích staletích byla provedena do volných oblastí. Migrace z venkova do měst byla v rámci téhož kulturního prostředí. Nyní však jde či půjde o národnostně, jazykově, kulturně a nábožensky odlišné prostředí. Národní kultura a národní trh dosud více méně ve většině vyspělého světa ohraničené, což platí zejména pro tranzitivní ekonomiky, jsou těmito změnami narušené. Národní trh se rozpadá na trh ve kterém se poptávka staré a starší generace významně odlišuje od poptávky mladé generace a zároveň imigrace může vést k další výrazné diferenciaci části trhu podle tradičních preferencí. Homogenní trh vyvinutý po 2. světové válce se rozpadá. Rozpadá se i kulturní jednota a sílí možnost vzniku konfliktů v jejichž pozadí bude ekonomická resp. mzdová diferenciacie, neboť imigranti budou pocházet většinou z rozvojových zemí, zaujmou méně kvalifikovaná a nekvalifikovaná místa a tím jejich ekonomická situace ve srovnání s národními pracovníky

bude horší.

Nová společnost je označována jako znalostní společnost. Znalosti se stanou výrobním faktorem a vzdělání lidí budou dominantní skupinou pracovníků. Rychlý přesun znalostí díky moderním komunikačním technologiím povede k růstu konkurence na trzích práce. Tato konkurence nabývá globální charakter, neboť jsme svědky přesunu výroby jak do rozvojových tak do tranzitivních ekonomik z ekonomik vyspělých.

Zanedbatelný počet vzdělců 19. století, jejich nízký počet ve století 20. bude vystřídán rostoucím počtem vysokoškolsky vzdělaných lidí. V nové společnosti dojde k posílení významu vzdělaných lidí a zvětší se jejich počet. Zároveň musí dojít k růstu vzdělanosti na střední úrovni a počtu takto vzdělaných lidí. Přestože velká skupina pracovníků bude stále pracovat rukama, jejich práce bude založena na rozsáhlých teoretických znalostech, které jsou neustále doplňovány, neboť dochází ke změnám technického vybavení, technologického užití a proměnám materiálů, se kterými pracují. Dnešní autoservisy zaměstnávají absolventy technických fakult univerzit. Nemocnice zaměstnávají zdravotní sestry, které pracují se zařízeními, které před pěti lety neznaly.

Již v průběhu minulého století došlo k poklesu podílu zemědělství na HDP a zaměstnanosti a začal proces poklesu podílu průmyslu na HDP a zaměstnanosti. V americkém průmyslu pracuje nyní necelých 20 % pracovníků, zatímco v 50. letech to bylo ještě 35 %. Obdobně jsou na tom i ostatní vyspělé ekonomiky. Strukturální změny proměňují i politickou sílu zemí, kterou dříve byla dělnická třída resp. „modré límečky“. S těmito změnami se mění úloha a role odborů.

Kvalifikace, která dnešním důchodcům vydržela po celý pracovní život, je minulostí. V příštím období vzhledem k již uvedeným demografickým změnám se délka zaměstnání prodlouží na 50 let a bude tedy nutno mít 2 i více pracovních kariér. Ještě před 100 lety většina lidí pracovala manuálně, většina na farmách a malé množství v továrnách. V polovině 20. století manuálně pracovala polovina pracovníků. Po dalších padesáti letech tvoří manuální pracovníci jen kolem 25 % všech pracujících a tovární dělníci tvoří jen 15 - 20 % ze všech pracujících v USA. V ostatních vyspělých zemích jsou vývojové tendence stejné a podíly jsou o několik procent vyšší. Pojem pracovník ve službách se objevil kolem roku 1920. Dnes je polovina nemanuálních pracovníků ve službách. V české ekonomice je proces transformace na tržní ekonomiku spojen s procesem závažných strukturálních změn a s procesem deindustrializace.

Rychle rostoucí skupinou pracovníků jsou tzv. knowledge workers, tj. pracovníků jejichž práce vyžaduje pokročilé formální vzdělání. (Pojem vznikl v 60. letech na univerzitě v Princetownu zásluhou profesorů F. Machlupa a P. Druckera). Tito pracovníci tvoří asi jednu třetinu průběžného obyvatelstva v USA a je jich tedy více než pracovníků v továrnách. Očekává se, že budou tvořit asi 2/5 pracovní síly v příštích 20 letech ve vyspělých ekonomikách. Protože pojem je již běžně užíván a nemá dosud žádný vhodný ustálený český ekvivalent považují za vhodné charakterizovat jeho obsah.

Knowledge worker je pracovník, který vlastní výrobní prostředek jímž je vzdělání resp. kvalifikace vyžadující značné formální přípravy. Znalost je výrobním faktorem. Tím se jeho nositel mění z pouhého zaměstnance v podnikatele, tj. je kapitalistu v tradičním pojetí, tj. vlastní výrobní faktor - znalost. Protože tito pracovníci budou mít dobré příjmy budou vlastnit akcie a podíly ve firmách, nejspíše v těch, ve kterých budou pracovat. Firmy s vysokým počtem takových pracovníků budou nosné a potáhnou ekonomiku, tzv. znalostní ekonomiku. Jejich specifické znalosti jsou efektivní jen v kolektivu jiných specializovaných knowledge workers, protože produkt či služba kterou vytvářejí vyžaduje kolektiv - organizaci. Špičkový matematik potřebuje katedru matematiky a špičková katedra matematiky potřebuje, aby byla konkurence schopná, špičkového profesora. Knowledge workers nejsou zaměstnanci, ale profesionálové, kteří sebe reflektují jako profesionály. Společnost, ve které znalosti jsou rozhodující je o seniorech a juniorech ne o vedoucích a podřízených. V takové společnosti musí dojít ke změně forem řízení a komunikace uvnitř firem.

Znalostní společnost zřejmě povede k dalším posunům v postavení a chápání tzv. ženské práce, aniž by bylo nutné feministické tažení. Stejně znalosti jsou základem stejných práv, stejné vědomosti vedou ke stejné práci a stejnému hodnocení. Pro českou ekonomiku chybí takové studie, ale řada nepřímých ukazatelů nasvědčuje přetrvávání původního postavení a ekonomického ohodnocení žen. Vize ženy odpočívající v salonu na divanu je mystifikace, protože většina žen pracovala resp. spolupracovala se svými muži na farmách v obchodech dílnách, jako pomocnice lékaře, sekretářka svého manžela apod. Formální zapojení žen do pracovního procesu bylo obtížné. První odborné kvalifikované práce byly rozděleny na mužské a ženské. Učitelka se objevuje kolem roku 1850, zdravotní sestra v roce 1853, první lékařka v roce 1890.

V rámci dané profese dochází ke změně rozsahu potřebných znalostí a dovedností k jejímu vykonávání. Proto dochází ke změně sekretářky na asistentku apod. Celkový trend je od málo, či nekvalifikovaných prací k pracím kvalifikovaným, i když při jejich výkonu bude vykonávána částečně i práce málo či zcela nekvalifikovaná např. stlaní postelí vysoce kvalifikovanou zdravotní sestrou.

Rychlé zastarávání znalostí povede k nutnosti neustálého vzdělávání. Spíše než klasické způsoby vzdělávání budou ve větší míře užívány netradiční metody a formy jako jsou víkendové semináře, on line tréninkové programy aj. formy, ve kterých má rozhodující úlohu komunikační technologie.

Znalosti jsou rovněž základem pro vysokou sociální mobilitu ve smyslu přechodu mezi společenskými vrstvami. Všichni začínáme z nulových poznatků. Sociální mobilita byla až do 20. století velmi nízká - ojediněle se podařilo v průběhu života přestoupit do jiné společenské vrstvy. I v první polovině 20. století byly v USA manažery převážně děti manažerů. Když v roce 1958 psal J. K. Galbraith o společnosti hojnosti, nebylo to o více bohatých lidech, ale o finanční zabezpečení. Ve znalostní ekonomice půjde o sociální bohatství ve smyslu sociálního statutu. V tranzitivních ekonomikách má tento problém specifický charakter, neboť předchozí společnost deformovaně eliminovala společenské vrstvy a silně využívala ekonomické nástroje na vytváření ekonomické rovnosti.

Uvedené vývojové tendence a změny se projevují již na současném trhu práce, kde na straně poptávky po práci ze strany zaměstnavatelů dochází ke zvýšení poptávky po vysoce kvalifikované práci a k poklesu poptávky po nekvalifikované či málo kvalifikované práci. Rovněž roste poptávka po pracovnících s technickými a počítačově komunikačními znalostmi. Rychlé změny ekonomické struktury včetně procesu deindustrializace ve vyspělých ekonomikách prohlubují nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, což se projevuje v rostoucí přirozené míře nezaměstnanosti. Na straně nabídky práce lze vidět přetrvávání některých rigidit. Vzniká problém rekvalifikace u střední a starší generace, dále problém flexibility a to jak nominální tak funkční. Nízká nominální flexibilita spočívá v neochotě přijmout méně placené místo, neochotě dojíždět do zaměstnání, neochotě přijmout netradiční formy pracovní činnosti a netradiční uspořádání pracovní doby. Nízká funkční flexibilita pak spočívá v nízké schopnosti uplatnit a využít lidský kapitál a schopnosti znásobit produktivitu práce. Vysoké sociální dávky a pohodlná sociální síť budovaná celé století omezují nabídku práce a funkční flexibilitu pracovních sil. Tyto rigidity jsou charakteristické pro všechny vyspělé ekonomiky, více pro evropské země než pro USA, kde trh práce je tradičně více flexibilní.

Změny na poptávkové straně trhu práce se odrážejí v rostoucí diferenciaci mezd mezi vysoce kvalifikovanými a nekvalifikovanými či málo kvalifikovanými pracovníky. Částečně je tato diferenciace vyrovnávána prací více členů rodiny, což snižuje příjmovou diferenciaci rodin. Nebezpečí takové diferenciace není ani tak v uspokojení základních potřeb, ale zejména v možnosti získat kvalitní vzdělání pro děti, získat rekvalifikaci, dále zkvalitnit stávající kvalifikaci. Kvalitní vzdělání je nákladná záležitost a je základem sociální mobility v již uvedeném slova smyslu. Proto růst nezaměstnanosti a příjmů ohrožuje tuto sociální mobilitu. Dochází ke vzniku nové nerovnosti, a to informační nerovnosti jako nerovnosti v

přístupu ke vzdělání a informacím.

Uvedené vývojové tendence se v našich podmínkách spojují s procesem transformace, který problémy, zejména problémy na trhu práce vyostřuje a činí jejich řešení problematickým a náročným.

Literatura:

Burda, M.: Unemployment. Labour Market and Structural Change in Eastern Europe, Economic Policy, 1993, č. 16, s. 101 - 138

Globalisation Opportunities and Challenges - World Economic Outlook, IMF, 1997

OECD: Employment Outlook, Paris, OECD 1995 - 2000

Rodrik, D.: Development Strategies for the Next Century, Cambridge, Harvard University, 2000, Working Paper

Sachs, J.: A New Map for the World, The Economist, 24.6.2000

Sassen, S.: Globalisation and its Discontents, The New Press, N. York, 1998

Kontaktní adresa:

Doc. Ing. Božena Kadeřábková, CSc., Česká zemědělská univerzita v Praze - katedra ekonomických teorií, Kamýcká 129, 165 21 Praha 6 – Suchbátka, tel. 224 382 339, email: kaderabkova@pef.czu.cz