

Trh práce: Nie je kríza ako kríza

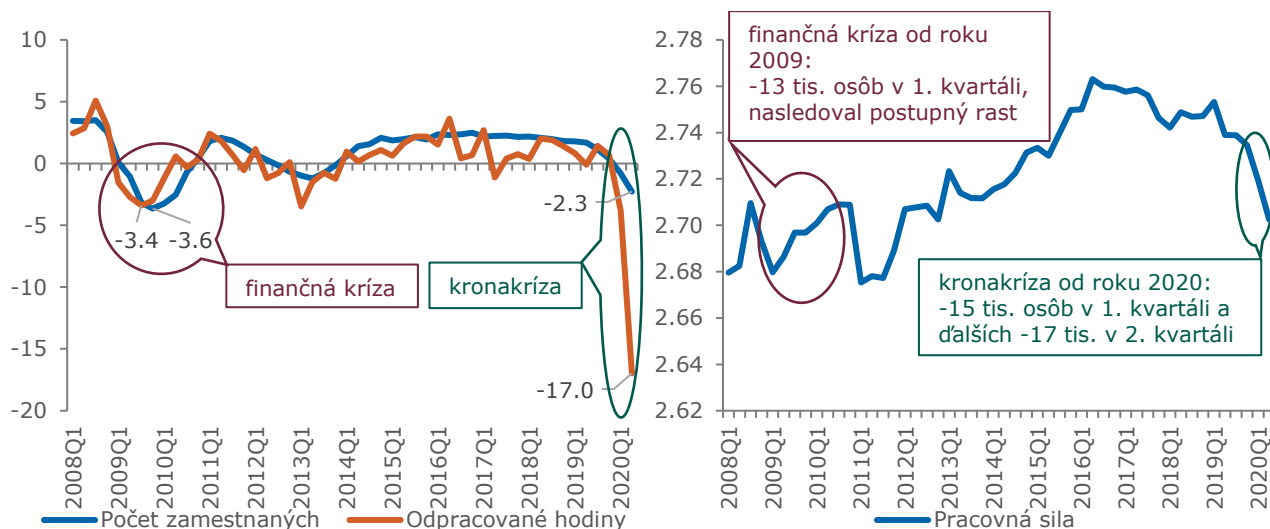
Medzi súčasnou krízou vyvolanou novým koronavírusom a predchádzajúcou globálnou krízou, ktorá sa začala na finančnom trhu, sú podstatné rozdiely. Prejavujú sa aj v spôsobe, ako na krízu reaguje trh práce. Tento analytický komentár porovnáva dôležitosť rôznych kanálov, cez ktoré sa trh práce prispôsobuje krízovému vývoju. Pri finančnej kríze na vývoj na trhu práce pôsobil najmä pokles dopytu zo zahraničia, ktorý sa sekundárne prejavil aj v prepade domáceho dopytu, aj prostredníctvom samotného vývoja na trhu práce. Prepád zahraničného aj domáceho dopytu ohrozuje našu ekonomiku aj v koronakríze. Ale podstatne dôležitejšiu úlohu ako pred desiatimi rokmi zohráva utlmenie ponuky na trhu práce. Nevyhnutné preventívne opatrenia proti šíreniu pandémie obmedzujú mobilitu a zhromažďovanie osôb, teda aj na pracovisku, čím znižujú dostupnosť zamestnancov najmä v činnostiach neumožňujúcich prácu z domu. Odhadujeme, že počas kronakrízy záporný šok v ponuke práce prehlbuje medziročný pokles odpracovaných hodín o -3,4 p. b. v priemere za rok 2020 (takmer 1/3 z celkového poklesu) a pracovnej sily o -0,8 p. b. (2/3 z celkového prepadu). Významným rizikom je, že utlmenie ponuky naberie na zotrvačnosti a bude mať trvalejší vplyv na výkonnosť ekonomiky. V takejto situácii sú potrebné opatrenia na podporu firemnej likvidity, dopytu a udržanie zamestnanosti, ktoré uľahčia opätovné zvýšenie ponuky pracovnej sily po potlačení pandémie. Prijatie účinných opatrení, zameraných na zmiernenie nielen dopytového, ale aj ponukového šoku, umožní udržať pracovné návyky a väzby medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, prípadne uľahčenie prechodu zamestnancov do menej zasiahnutých odvetví.

Analytický komentár sa bližšie zameriava na trh práce, na jeho dopytovú aj ponukovú stranu, v čase hospodárskych kríz. Na porovnanie s prebiehajúcou krízou vyvolanou pandemiou ochorenia COVID-19, ktorá na Slovensko prišla v roku 2020, sa ako vhodný kandidát javí predchádzajúca recesia globálnych rozmerov, ktorá vychádzala z finančnej krízy a v slovenskej ekonomike sa prejavila v roku 2009. Už na základe rozdielnych príčin posledných dvoch zaznamenaných kríz: problémov na zahraničnom finančnom trhu resp. nákazlivého ochorenia, ktoré sa rýchlo stalo aj domácim problémom, možno očakávať rozdiely v charaktere daných kríz. Tieto rozdiely je potrebné mať na pamäti pri návrhu opatrení a riešení, ako krízu zvládnuť a vrátiť ekonomiku späť do rovnováhy blízko jej potenciálu.

Počas kríz dochádza k poklesu dopytu po práci. Dopyt po práci predstavuje množstvo zamestnaných alebo odpracovaných hodín, ktoré firmy požadujú. Na grafe 1 vľavo je vidieť rozdiel vo vývoji počtu zamestnaných a odpracovaných hodín v krízových obdobiach.

Analytické komentáre nie sú oficiálnym stanoviskom Národnej banky Slovenska. Prezentujú názory analytikov úseku meny, štatistiky a výskumu (ÚMS). Šírenie je povolené bez predchádzajúceho súhlasu, avšak s uvedením zdroja „Analytici ÚMS“. Ak nie je uvedené inak, časové rady sú sezónne očistené použitím vlastných sezónnych modelov.

Graf 1 Trh práce: dopyt zodpovedajúci počtu zamestnaných a odpracovaným hodinám (medziročné zmeny v %) a ponuka tvorená pracovnou silou (mil. osôb)



Zdroj: Strednodobá prognóza NBS P3Q-2020 a vlastné výpočty

Poznámka: Skokové zníženie v roku 2011 je výsledkom menšieho počtu osôb trvale bývajúcich na Slovensku zisteného pri sčítaní obyvateľstva.

Počas finančnej krízy najprv začali klesať odpracované hodiny dosahujúce najväčší medziročný prepad už v 3. kvartáli roku 2009 o 3,4 % a až o štvrtérok **neskôr aj počty zamestnaných**, ktoré vo 4. kvartáli najvýraznejšie poklesli podobnou mierou 3,6 %, čo predstavuje približne 82 tis. osôb. Prejavila sa určitá nepružnosť na trhu práce spôsobená napríklad výpovednou lehotou, ale aj zvýšená neistota budúceho ekonomického vývoja, pri ktorej firmy najprv skracovali pracovnú dobu a snažili sa udržať si kvalifikovaných zamestnancov, až pri ďalšom zhoršovaní hospodárskej situácie pristúpili aj k prepúšťaniu.

Naopak v opačnej fáze cyklu dochádzalo k rýchlejšiemu oživeniu odpracovaných hodín v porovnaní s počtom zamestnaných. Toto potvrdzuje hypotézu o dôvodoch preferovania zmeny pracovnej doby pred úpravou počtu pracovníkov firmami. Je zrejme ťažšie opäť nájsť vhodných pracovníkov, preto bolo nutné najprv predlžovať pracovnú dobu.

Počas krízy COVID-19 bol prepad odpracovaných hodín omnoho výraznejší aj v porovnaní s poklesom zamestnanosti. Pod prepad odpracovaných hodín až o 17,0 % v porovnaní s poklesom počtu zamestnaných o 2,3 % (56 tis.) v 2. kvartáli roku 2020 sa podpísali okrem snahy udržať si zaškolených pracovníkov aj **vládne opatrenia** na udržanie zamestnanosti pri skrátenom pracovnom čase, ktoré zmiernia negatívne vplyvy na kúpyschopnosť domácností a zároveň obmedzia zhromažďovanie osôb na pracoviskách v rámci prevencie šírenia koronavírusu. Skutočný vplyv krízy na dopyt po práci je zreteľnejšie pozorovateľný v odpracovaných hodinách, ktoré budeme ďalej analyzovať.

Nutnosť sociálneho odstupu negatívne vplyva aj na ponuku práce. Ponuka práce predstavuje ľudí tvoriacich pracovnú silu so záujmom pracovať a schopnosťou nastúpiť do zamestnania. Ponuku ovplyvňuje tiež veľkosť populácie, jej veková štruktúra a zdravotný stav, počas mimoriadnych okolností ako napríklad pandémie aj technické možnosti vykonávať prácu alebo cestovať do zamestnania pri dodržaní nevyhnutných preventívnych opatrení. Pri

vysokom výskyte infekčných ochorení na ochotu ľudí pracovať negatívne vplývajú obavy o svoje zdravie i zdravie blízkych osôb kvôli riziku nákazy, ale aj nutnosť postarať sa o od nich závislé osoby napríklad počas uzatvorenia materských a základných škôl.

Pracovná sila s príchodom finančnej krízy na Slovensko v roku 2009 zaznamenala pokles len v 1. kvartáli o 13 tis. osôb oproti predchádzajúcemu štvrtroku, čo vidno na pravej časti grafu 1.

V nasledujúcich obdobiach začala pracovná sila znova rásť vplyvom pozitívneho demografického vývoja. V roku 2016 sa demografický vývoj otočil a v pracovnej sile prevláda klesajúci trend.

Vplyv pandémie nového koronavírusu sa pravdepodobne prejavil už v 1. štvrtroku 2020, keď došlo k medzikvartálnemu poklesu pracovnej sily o 15 tis. osôb, ku ktorému sa v nasledujúcom štvrtroku pridalo ešte ďalších 17 tisíc. Celkový výrazný prepád pracovnej sily zatiaľ o 32 tis. nabáda zohľadniť v analýze aj ponuku na trhu práce.

Na hlbšiu analýzu trhu práce a porovnanie dvoch krízových epizód sme použili ekonometrický model so štyrmi ukazovateľmi: počet odpracovaných hodín v celej ekonomike, deflátor HDP ako indikátor cenového vývoja, reálne kompenzácie na hodinu (nominálne kompenzácie upravené deflátorom HDP) a pracovná sila (ekonomicky aktívne obyvateľstvo, národný koncept). Zo štvrtročných rastov uvedených premenných a ich zadaných reakcií na štyri druhy šokov pomocou znamienkových reštrikcií bol zostavený **bayesovský štruktúrny vektorovo-autoregresný model¹**, ktorý slúži na dekompozíciu náhodných výkyvov premenných na príspevky jednotlivých šokov. Príspevky šokov umožňujú porovnať príčiny vývoja trhu práce počas globálnej recesie a koronakrízy.

Šoky v modeli majú dopytový alebo ponukový charakter, môžu vznikať priamo na trhu práce alebo mimo neho a sú definované unikátnymi kombináciami smeru odozvy jednotlivých modelových premenných:

1. **Dopytový šok** - vznikajúci mimo trhu práce: napríklad expanzívna menová alebo fiškálna politika. Nárast dopytu zvyšuje zamestnanosť resp. odpracované hodiny a infláciu. Reakcie reálnych miezd a ponuky práce nie sú dané znamienkovými reštrikciami, možno ich vyčítať z funkcií odoziev na šoky. Reálne hodinové kompenzácie klesajú vplyvom rastu cien, nominálne kompenzácie sú teda menej pružné ako inflácia. Ponuka práce sa mierne zvýši.
2. **Šok v produktivite** – šok ponukového charakteru vznikajúci mimo trhu práce: napríklad zavedenie novej efektívnejšej technológie, ale aj všeobecná zmena v schopnosti ekonomiky transformovať vstupy na výstupy v dôsledku napríklad zlyhaní na trhoch. V dôsledku vyššej produktivity práce, napríklad, sa zvyšuje dopyt po práci odrážajúci sa v náraste odpracovaných hodín aj reálnych kompenzácií. Nižšie jednotkové náklady pri vyššej produktivite umožňujú pokles inflácie. Reakcia ponuky práce neobmedzovaná znamienkovými reštrikciami je podľa funkcie odozvy na šok do produktivity nulová.
3. **Šok do vyjednávacej pozície zamestnancov** – ponukový šok vznikajúci na trhu práce: napríklad posilnenie vyjednávacej pozície zamestnancov alebo zvýšenie sociálnych

¹ Tabuľka so znamienkovými reštrikciami a grafy s ukázkou funkcií odoziev na šoky sú uvedené v prílohe.

benefitov. V dôsledku vyššej ceny práce klesá dopyt po práci a počet odpracovaných hodín, rastie inflácia aj reálne hodinové kompenzácie. Silnejšia pozícia zamestnancov zvyšuje aj ponuku pracovnej sily.

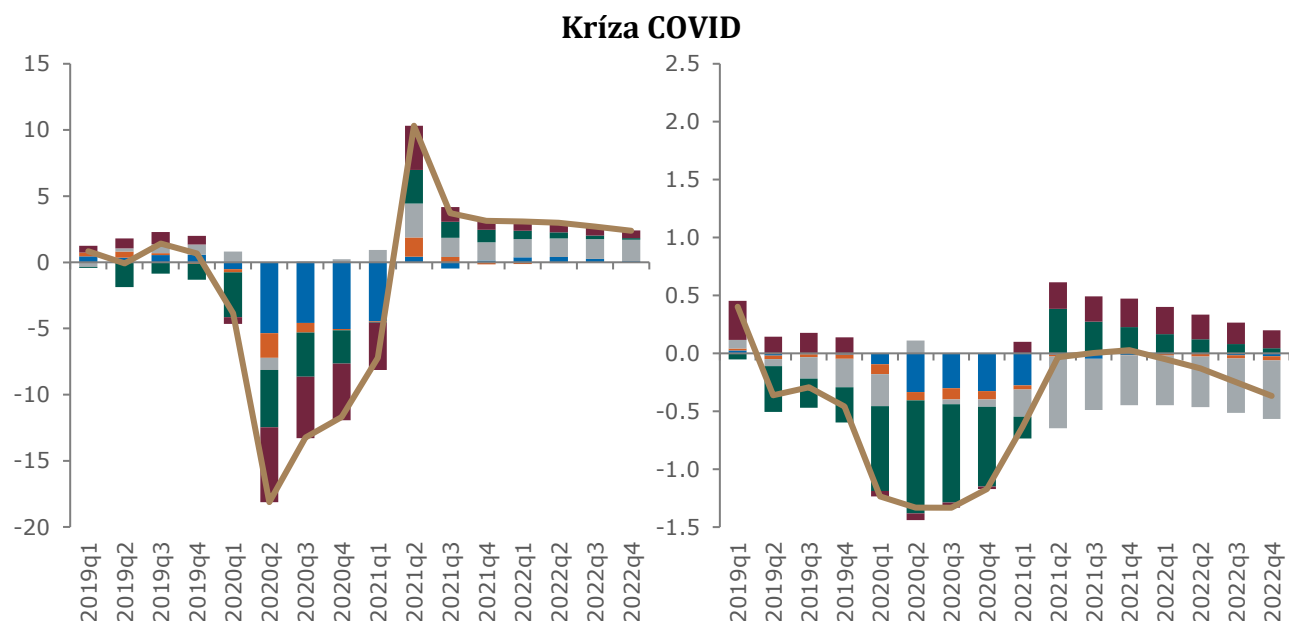
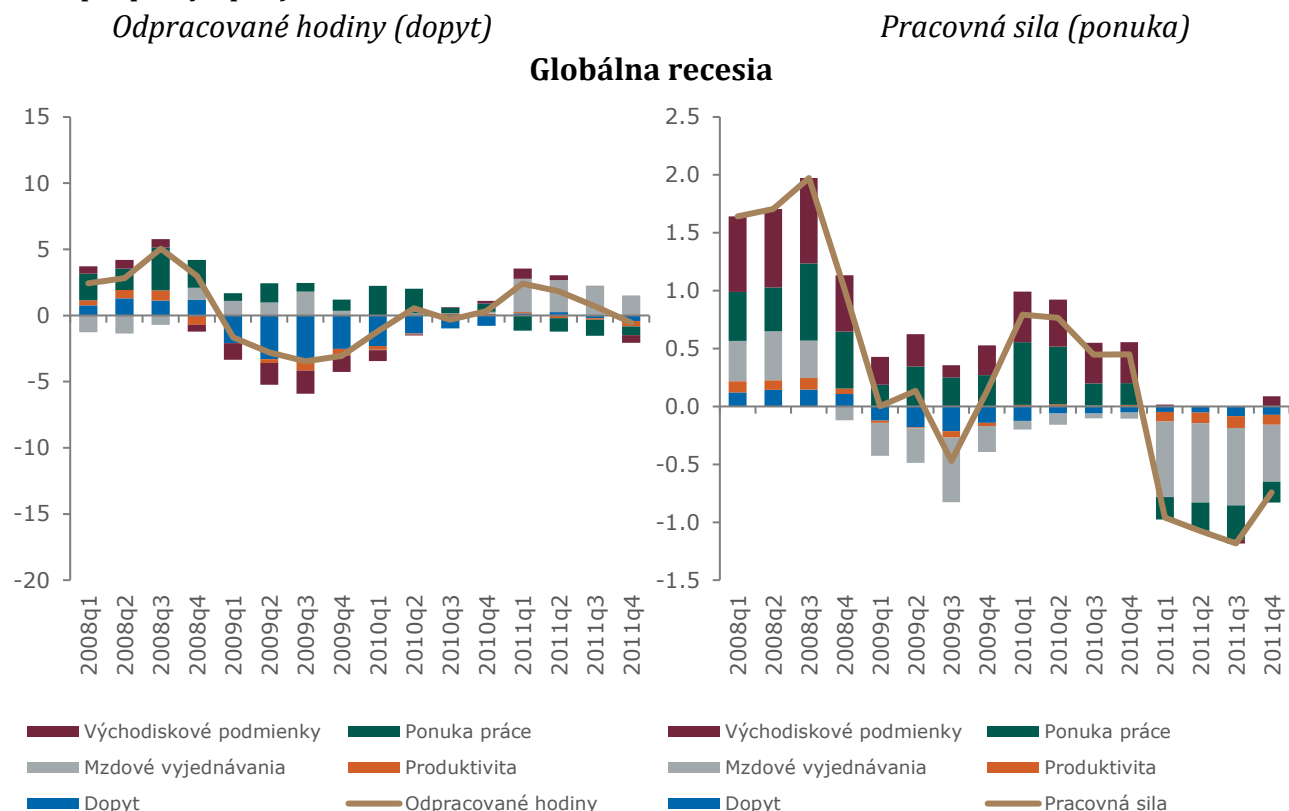
4. **Šok v ponuke práce** – šok ponukovej povahy vznikajúci na trhu práce: napríklad zvýšenie miery participácie obyvateľstva, nárast počtu obyvateľov v produktívnom veku v dôsledku demografického vývoja alebo imigrácie, zvýšenie sklonu pracovať na úkor voľného času. Zvýšená ponuka práce sa prejaví v náraste pracovnej sily, uľahčuje zamestnávanie a zvyšuje počet odpracovaných hodín, zároveň znižuje cenu práce, reálne kompenzácie a infláciu.

Hlavným výstupom našej analýzy je odhad toho, ktoré zo šokov v akej miere prispeli k pozorovaným hodnotám premenných popisujúcich vývoj na trhu práce. Na grafe 2 analyzujeme počet odpracovaných hodín predstavujúcich dopyt po práci a vývoj pracovnej sily reprezentujúcej ponuku na trhu práce. Porovnávame obdobia v rozmedzí roka pred vypuknutím a troch nasledujúcich rokov týkajúce sa dvoch najväčších naposledy zaznamenaných ekonomických kríz: globálnej recesie vyvolanej finančnou krízou (roky 2008 – 2011) a krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 (roky 2019 – 2022).

Pokles odpracovaných hodín a následná absencia ich rastu počas globálnej recesie boli zapríčinené najmä negatívnym dopytovým šokom a v omnoho menšej miere aj záporným šokom do produktivity. Počet odpracovaných hodín cez globálnu recesiú medziročne klesal od jej vypuknutia v 1. štvrtroku 2009 vyvolaného finančnou krízou súvisle počas 5 kvartálov s maximálnou mierou poklesu 3,46 % po 3 štvrtrokoch. Následne až do konca roku 2010 dopyt po práci nerástol, k jeho prechodnému oživeniu pred druhou (dlhovou) vlnou krízy došlo až v roku 2011. Pri slabej domácej aj zahraničnej spotrebe firmy potrebovali menej pracovníkov. Pri poklese produkcie sa znížil výkon pripadajúci na jedného zamestnanca, čo bolo ďalším dôvodom straty záujmu firiem o pracujúcich.

Prepad dopytu po práci v čase globálnej recesie zmiernoval pozitívny šok v ponuke pracovnej sily a na začiatku krízy aj oslabenie vyjednávacjej pozície zamestnancov prejavujúce sa v negatívnom šoku do reálnych kompenzácií na hodinu. Znamená to, že na druhej strane boli firmy motivované prijímať zamestnancov, ktorí boli lacnejší vďaka vyššej dostupnosti pracovnej sily a nižším požiadavkám na mzdy, ale nie dosť na to, aby to prevážilo vplyv slabého dopytu po ich produkcii. Daný faktor bol rozhodujúci aj pri oživení dopytu po práci v roku 2011, ktoré bolo tlmené negatívnym šokom v pracovnej sile. Po roku 2011 sa dostupnosť pracovnej sily zhoršila a firmy najímali ľudí hlavne z dôvodu, že boli lacnejší pri pomalšom raste miezd.

Graf 2 Hlavné faktory určujúce dopyt a ponuku na trhu práce v krízových obdobiach (medziročné zmeny v % a príspevky v p. b.)



Zdroj: Strednodobá prognóza NBS P3Q-2020 a vlastné výpočty

Poznámka: Historická dekompozícia vývoja ukazovateľov na príspevky identifikovaných štruktúrnych šokov je prezentovaná v medziročnej forme pomocou kĺzavej akumulácie za štyri štvrtroky pre ľahšiu interpretovateľnosť. Okrem stochastických šokov vplývajú na vývoj endogénnych premenných aj počiatkové podmienky a exogénne premenné zahrnuté do položky s označením *Východiskové podmienky*.

Pokles odpracovaných hodín počas pandemickej krízy by mal byť na rozdiel od globálnej recesie zapríčinený nielen negatívnym dopytovým šokom, ktorý je navyše podľa posledných odhadov mierne intenzívnejší (avšak kratší), ale aj výraznejším záporným šokom do produktivity a negatívnym (teda opačným) šokom do ponuky pracovnej sily.

Počas COVID krízy bol prepad odpracovaných hodín výrazne prudší a rýchlejší, keď dosiahol maximum 18,12 % už po 2 štvrtrokoch od vypuknutia pandémie v 1. kvartáli 2020. Po poklese trvajúcim rovnako ako v globálnej recesii 5 kvartálov sa však v prognóze NBS zo septembra 2020 očakáva rýchlejšie oživenie dopytu po práci hneď od polovice nasledujúceho roka na rozdiel od rok trvajúcej stagnácie nasledujúcej po období prepadu v predchádzajúcej kríze. Predpokladom naplnenia scenára oživenia je podpora ekonomiky včasnými a účinnými opatreniami hospodárskej politiky a vynájdenie vakcíny na imunizáciu proti ochoreniu COVID-19.

Pozíciu firiem pri zamestnávaní sťažuje obmedzená ponuka pracovnej sily súvisiaca s neochotou alebo nemožnosťou pracovať za komplikovaných podmienok šíriacej sa nákazy. Pri nasledujúcom očakávanom oživení podobne ako počas globálnej recesie by mala zohrávať úlohu slabšia pozícia zamestnancov v mzdových vyjednávaniach. Pri dynamickejšom počiatocnom nábehu oživenia sa na rozdiel od krízy z roku 2009 pridáva aj pôsobenie pozitívneho šoku do produktivity a ponuky práce. Vyššia dostupnosť pracovnej sily, jej väčšia produktivita a nízke mzdy by mali oživiť záujem firiem o zvyšovanie počtu zamestnancov.

Najväčšou mierou k zníženiu ponuky práce v čase globálnej recesie prispel záporný šok v reálnych kompenzáciách odrážajúci zhoršenie vyjednávacej pozície zamestnancov. Pracovná sila pri nástupe globálnej recesie medziročne najprv stagnovala a po prechodnom raste v roku 2010 sa výraznejšie prepadla až v roku 2011. Okrem zhoršenia vyjednávacej pozície pôsobil aj negatívny dopytový šok a malý príspevok mal aj negatívny šok v produktivite. Jedine pozitívny šok v ponuke práce spomaloval pokles pracovnej sily a rozhodujúcu úlohu zohral aj pri jej prechodnom náraste v roku 2010. V nasledujúcom roku naopak pôsobil už negatívne na ponuku pracovnej sily spolu so všetkými ostatnými šokmi.

Rozdiely vo faktoroch určujúcich **vývoj ponuky práce v čase koronakrízy** oproti globálnej recesii sú podobné ako vo vyššie popísanom prípade odpracovaných hodín: **mierne intenzívnejší negatívny dopytový šok (avšak s kratším trvaním) a šok do produktivity.** Ponuku práce znižuje aj relatívne miernejší, zato však dlhší, záporný šok vo vyjednávacej pozícii zamestnancov **a najmä negatívny šok v pracovnej sile, ktorý bol počas globálnej recesie naopak pozitívny.**

Slabý dopyt po produkcii firiem, ich nízka produktivita a v menšej miere aj nízke mzdy zapríčiňujú pokles záujmu ľudí ponúkať svoju prácu zamestnávateľom. **Na rozdiel od globálnej recesie sa v horšom vývoji ponuky práce počas pandémie výrazne prejavuje aj znížená ochota a schopnosť obyvateľov pracovať v nebezpečnejších podmienkach s prísnejšími preventívnymi opatreniami.**

Podľa predikcie NBS zo septembra 2020 by mal pokles pracovnej sily pretrvávajúť až do polovice nasledujúceho roka a po prechodnej stabilizácii by mala pracovná sila už miernejšie opäť klesať aj v roku 2022.

Prechodná stabilizácia ponuky práce by mala byť umožnená odznením negatívnych šokov do dopytu aj produktivity a miernym pozitívnym šokom v pracovnej sile v strede roka 2021. Znamená to, že pri predpokladanom zvládnutí pandémie a oživení produktivity aj obmedzeného dopytu po výrobkoch a službách sa záujem ľudí pracovať opäť zvýši.

Nasledujúce zhoršovanie ponuky práce v budúcnosti by mohlo byť výsledkom rastúceho negatívneho šoku do reálnych hodinových kompenzácií odrážajúceho oslabovanie pozície zamestnancov na trhu práce. Ponuku práce by strednodobo mala teda brzdiť znížená motivácia zamestnancov pracovať za nižšie reálne mzdy, ktoré budú tlmené slabšou pozíciou pracovníkov v mzdových vyjednávaniach so zamestnávateľmi pri vyššej miere nezamestnanosti.

Kľúčovou výzvou pre tvorbu politik je, aby veľké negatívne, ale dočasné ponukové šoky v čase pandemickej krízy nenabrali na zotrvačnosti a netlmili vývoj na trhu práce aj v rokoch po kríze. K tomu by mohlo dôjsť, keby sa narušili väzby medzi zamestnancami a zamestnávateľmi spôsobom, kvôli ktorému by sa mnohí zamestnanci trvalo dostali mimo trh práce. Pokrízový vývoj by potom výraznejšie zaostával za predkrízovými očakávaniami. Dočasné opatrenia zamerané na udržanie pracovných miest, podporu likvidity firiem a dopytu v ekonomike môžu takémuto vývoju zabrániť. Zmierneniu poklesu ponuky práce by mohlo pomôcť aj využívanie možností pracovať relatívne bezpečne ešte počas trvania pandémie, napríklad práca z domu, zavedenie a dodržiavanie opatrení proti šíreniu nákazy pri ceste do práce alebo na pracovisku. V prípade dlhšieho trvania pandémie ponuku práce môže zvýšiť uľahčenie rekvalifikácie a prechodu zamestnancov najmä z odvetvia služieb do menej zasiahnutých odvetví.

Milan Gylánik
analytici@nbs.sk

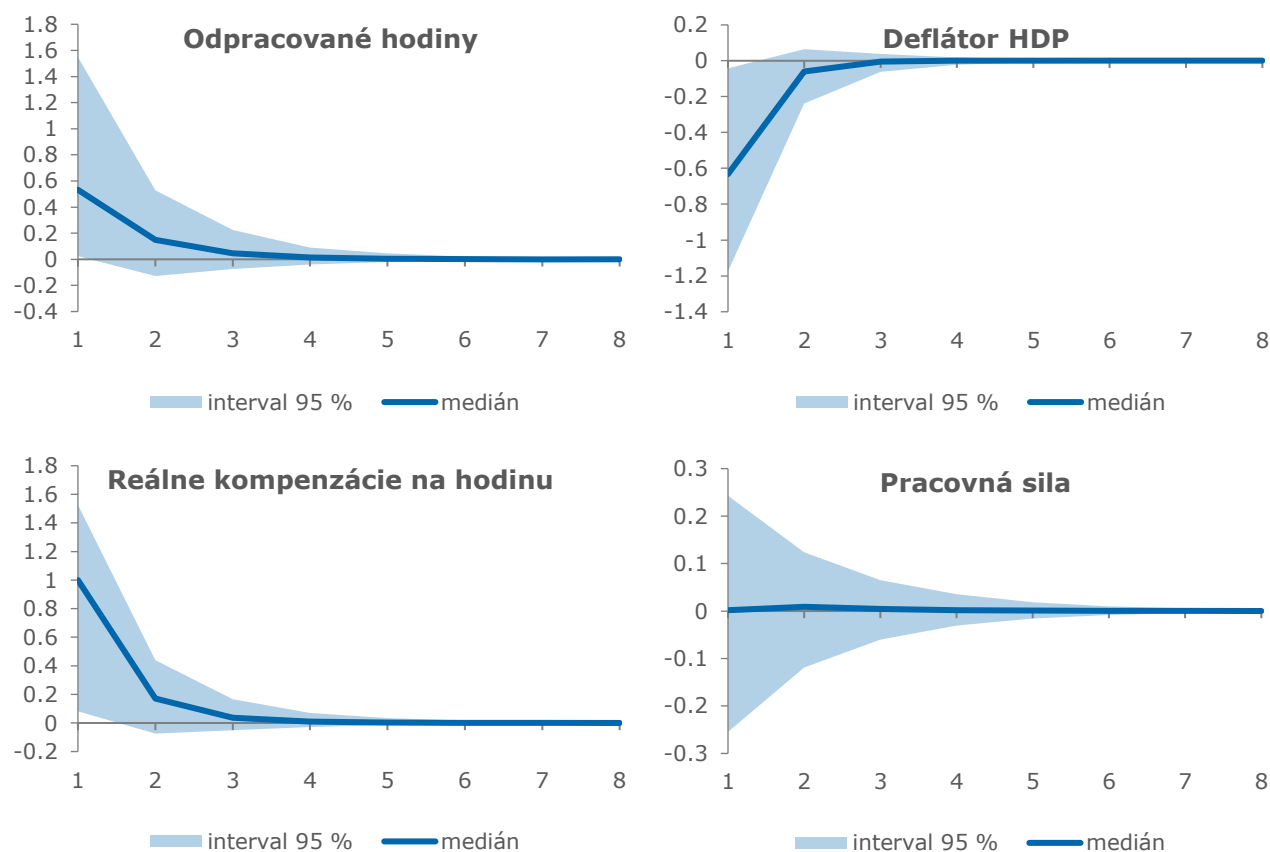
Príloha

Znamienkové reštrikcie slúžiace na identifikáciu štruktúrálnych šokov

	Dopytový šok	Šok v produktivite	Šok do vyjednávacej pozície zamestnancov	Šok v ponuke práce
<i>Odpracované hodiny</i>	+	+	-	+
<i>Deflátor HDP</i>	+	-	+	-
<i>Reálne kompenzácie na hodinu</i>		+	+	-
<i>Pracovná sila</i>			+	+

Poznámka: Reštrikcie sú aplikované na obdobie vzniku šokov.

Funkcie odoziev na šok v produktivite škálovaný tak, aby zodpovedal nárastu medzištvrtročnej dynamiky reálnych hodinových kompenzácií o 1 p. b. v momente jeho vzniku (v p. b.)



Zdroj: vlastné výpočty

Poznámka: Obdobia na vodorovnej osi zodpovedajú štvrtrokom.