



Sprievodné javy nedostatku pracovných síl v SR

Alexander Karšay
Národná banka Slovenska

Cieľom článku je priblížiť aktuálnu nerovnováhu na trhu práce a poskytnúť pohľad na procesy, ktoré na jej pozadí prebiehajú. Na tento účel využijeme podrobné údaje o správaní aktívnych osôb na trhu práce, ktoré hľadajú alebo už majú prácu. Na základe rastu dopytu po nových zamestnancoch a nepriaznivej demografie sa vytvára výrazný objem neobsadených pracovných miest, ktoré sa darí obsadzovať len s ťažkosťami. Firmy musia o pracovnú silu súťažiť, čo vyvoláva konkurenciu v platovej oblasti a akceleráciu priemernej mzdy. Zamestnávateľia sa snažia situáciu riešiť aj zvýšeným zamestnávaním kategórií obyvateľstva s historicky nižším sklonom k aktivite a cudzincov, ako aj formou skrátených úväzkov, no napriek viditeľnému pokroku pociťovaný nedostatok pracovnej sily pretrváva. Opatrenia vedúce k lepšej dostupnosti pracovnej sily by podporili rast domácej zamestnanosti, produkcie, životnej úrovne a kondíciu verejných financií.

1. PŘIBLIŽENIE NESÚLADU NA TRHU PRÁCE POMOCOU MAKROEKONOMICKÝCH ÚDAJŮ

Napätím na trhu práce môžeme označiť situáciu, keď dopyt po pracovnej sile výrazne prevyšuje dostupný počet vhodných uchádzačov o zamestnanie a aktuálne zamestnaných (ponuku pracovnej sily), v dôsledku čoho rastie priemerná mzda rýchlejšie ako jej rovnovážne tempo rastu určované rastom nominálnej produktivity práce.¹ Takýto vývoj sa môže prejaviť zvýšenými nákladovými tlakmi u výrobcov a zvýšeným dopytom, v dôsledku čoho môžu výraznejšie rásť výrobné a spotrebiteľské ceny.

Na Slovensku už od roku 2014 môžeme hovoriť o postupnom zotavovaní dopytu po pracovnej

sile z negatívnych vplyvov globálnej krízy, pričom výkonnosť ekonomiky meraná HDP dosiahla svoju predkrízovú úroveň v roku 2011 a následne rast HDP poskytoval prorastový impulz aj pre zamestnanosť. Od roku 2014 rast zamestnanosti postupne akceleroval. Dostal sa tak z negatívneho pásma v roku 2013 až na tempo viac ako 2 % v rokoch 2016 až 2017. V tom istom období sa prehlboval pokles obyvateľstva v produktívnom veku (definovaný ako veková kategória 15 – 64 rokov). Vplyv tohto poklesu na trh práce bol výrazne zmierňovaný stále rastúcou mierou participácie (ekonomicky aktívne obyvateľstvo ako podiel na obyvateľstve v produktívnom veku), čo však nestačilo plne uspokojiť rastúci dopyt zamestnávateľov po

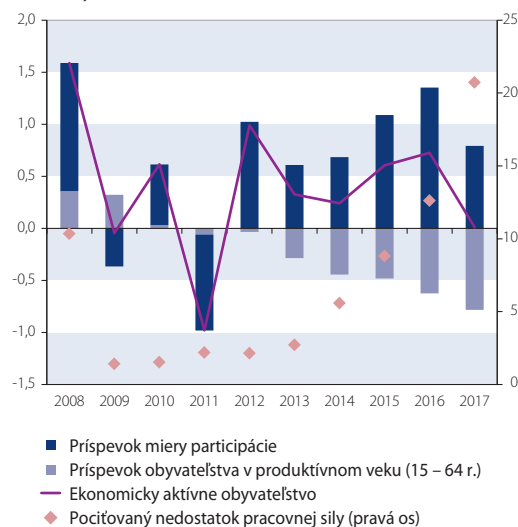
¹ To vyústi do rastúcich reálnych jednotkových nákladov práce. Definícia podľa Brigden, Thomas (2003). Anglické slovo „tightness“ sa tu prekladá ako „napätie“.

Graf 1 Pokrízové zotavenie dopytu (medziročný rast v %)



Zdroj: ŠÚ SR, rok 2017 na základe predikcie NBS.

Graf 2 Nedostatočná ponuka pracovnej sily (rast v % a príspevky v p. b., nedostatok ako % respondentov)



Zdroj: ŠÚ SR, EK, výpočty autora, rok 2017 na základe predikcie NBS. Rok 2011 je ovplyvnený prechodom na sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2011.

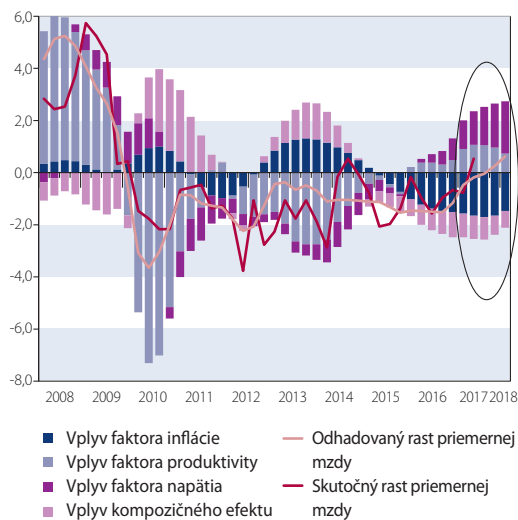


2. Výberové zisťovanie pracovných síl, ŠÚ SR. Údaje VZPS sú založené na dotazníkových prieskumoch na vybranej vzorke obyvateľstva (okolo 20 tisíc osôb za jeden štvrťrok). Výsledky na základe týchto prieskumov uvádzané v tomto článku preto treba brať ako orientačné a ovplyvnené zvolenou metódou výpočtu.
3. Napríklad Pissarides (2000); Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Job_vacancy_and_unemployment_rates_-_Beveridge_curve
4. Je zrejmé, že v posledných rokoch došlo k určitému preskupeniu inzercie v prospech Úradov PSVR.

nových pracovných miestach. Graf 2 v spojení s dynamickým rastom zamestnanosti v grafe 1 z agregátneho hľadiska naznačuje, že dopyt po pracovnej sile prevyšoval ponuku.

V dôsledku tohto vývoja sú zamestnanci vhodní na obsadenie voľných pozícií na pracovnom trhu vzácní a v poslednom období tak dochádza k akcelerácii mzdového rastu. Nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce je na základe analýzy hlavných fundamentálnych ukazovateľov hlavným prorastovým determinantom priemernej mzdy, ktorej rast už presahuje svoj dlhodobý priemer. Zatiaľ čo dlhodobý priemer sa od roku 2006 nachádza na úrovni 4,3 %, medziročná dynamika v treťom štvrťroku 2017 dosiahla 5,2 %. Pomerne výrazné mzdové tempo potvrdzujú aj niektorí väčší zamestnávateľia v oblastiach ako automotive, strojárstvo, obchodné reťazce a doprava, ktorých vyjednané mzdové nárasty na roky 2017 a 2018 sa pohybujú v rozmedzí od 5 do 10 %, v niektorých prípadoch aj viac.

Graf 3 Determinanty aktuálneho mzdového rastu (medziročný rast v % a príspevky v p. b.)



Zdroj: Výpočty autora. Details v analytickom komentári.
Poznámka: Dlhodobý priemer rastu mzdy je 4,3 % medziročne (počítané od roku 2006). Mzdy a produktivita sú v nominálnom vyjadrení.

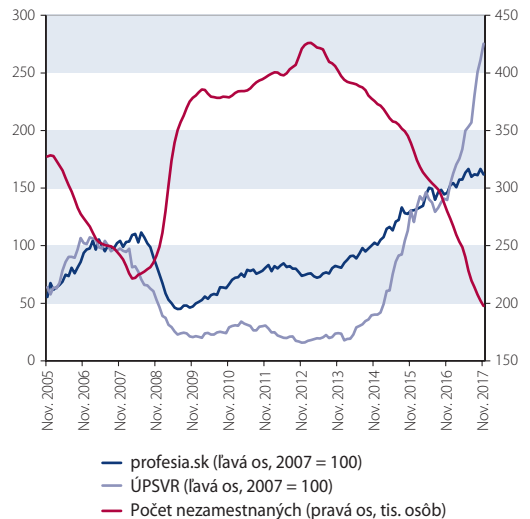
2. SPRIEVODNÉ JAVY NESÚLADU MEDZI PONUKOU A DOPYTOM NA TRHU PRÁCE

V ďalšej časti si pomocou detailných mikrodát (VZPS² a ďalšie zdroje údajov) priblížime procesy, ktoré prebiehajú na pozadí uvedených agregátových veličín, a tým budeme bližšie charakterizovať, čo sa deje na trhu práce v SR. Týmto spôsobom budeme zároveň porovnávať situáciu na trhu práce so štylizovanými zisteniami o obdobiach zvýšeného napätia na trhu práce v ekonomickej literatúre.

2.1. Viac voľných pracovných pozícií, menej uchádzačov o zamestnanie

Jedným z hlavných ukazovateľov nerovnováhy na trhu práce, resp. nadmerného dopytu po zamest-

Graf 4 Voľné pracovné miesta v ekonomike



Zdroj: ÚPSVR, profesia.sk, sezónne očistenie autora.
Poznámka: Počet voľných pracovných miest na konci obdobia v grafe je 76 tisíc (ÚPSVR), resp. 15 tisíc (profesia.sk).

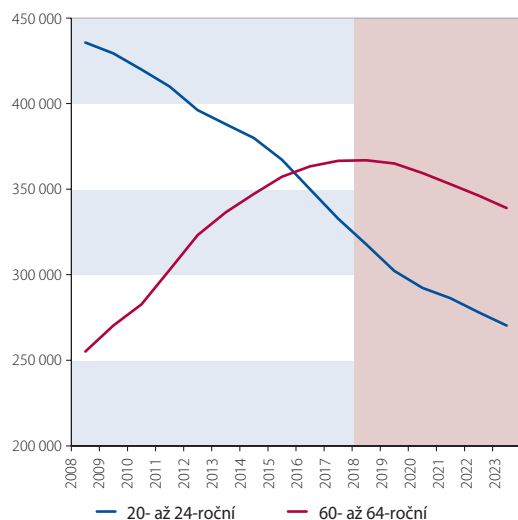
nancoch vzhľadom na ponuku pracovnej sily, je ukazovateľ počtu voľných pracovných miest s prihliadnutím na počet nezamestnaných³. V období rokov 2014 – 2017 z dôvodu rastu dopytu po pracovnej sile a odchodu starších osôb do dôchodku výrazne vzrástol počet voľných pracovných miest. Signalizujú to oficiálne dáta ÚPSVR, ako aj dáta z popredného portálu v rámci súkromných poskytovateľov pracovnej inzercie (profesia.sk).⁴ Zároveň vďaka rastu ekonomiky, dopytu po pracovnej sile a menej priaznivej demografii došlo k poklesu nezamestnanosti. Na jedno voľné pracovné miesto preto pripadajú aktuálne len približne traja uchádzači, čo je historicky najmenej. Zamestnávateľia tak musia o potenciálnych zamestnancov súperiť, a to zvýšením platov a zároveň hľadaním alternatívnych zdrojov pracovnej sily.

2.2. Ponukové obmedzenia z demografického vývoja

Na trhu práce v SR sa za posledné roky vytvoril stav, keď čoraz viac osôb dosahuje vek spojený s odchodom do dôchodku. Zároveň je čoraz menej mladších osôb, ktoré sú vo veku ukončenia vzdelania a vstupu na trh práce. Je to dané historickým vývojom (hlavne útlm pôrodnosti v 90. rokoch a jej priaznivejší vývoj v skorších obdobiach). Tento jav je popri raste ekonomiky a zamestnanosti dôležitým vysvetľujúcim faktorom aktuálneho nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce a pozorovaného nedostatku vhodných potenciálnych zamestnancov. Z tokových ukazovateľov vyplýva, že za jeden rok prichádza aktuálne na trh práce (do zamestnanosti, resp. nezamestnanosti) približne 50 tisíc osôb po ukončení štúdia a do dôchodku (či už starobného alebo invalidného) odchádza z trhu práce približne o 1 tisíc osôb viac. Saldo (= príchody mladých na trh práce – odchody starších mimo trhu práce) sa od roku 2008 zhoršovalo, aj keď medzi jednotlivými rokmi



Graf 5 Demografický vývoj v SR (počet osôb)



Zdroj: ŠÚ SR, výpočty autora.

Poznámka: Prognóza autora za obdobie 2018 – 2023.

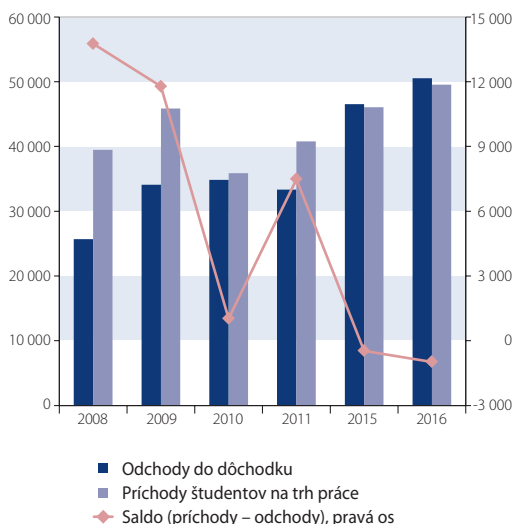
vývoj nebol plynulý. To naznačuje, že nábor nových pracovných síl je pre zamestnávateľov čoraz ťažší a ponuka pracovných síl nestačí celkom pokryť potrebu nahradiť tých, ktorí odchádzajú do dôchodku. Deje sa to napriek rastu počtu príchodov mladých na trh práce v posledných rokoch, čo môže súvisieť so zvýšenou mierou participácie na trhu práce, prípadne aj s vyššou popularitou vysokoškolského štúdia.

2.3. Konkurenčný boj o zamestnancov

V prostredí nedostatku perspektívnych zamestnancov v radoch nezamestnaných musia firmy zvyčajne vo väčšej miere lákať zamestnancov aj z radov konkurenčných zamestnávateľov. Deje sa to formou atraktívnejšej platovej ponuky za rovnakú prácu alebo presunom zamestnanca do náročnejšieho, ale lepšie plateného zamestnania.⁶ V ekonomike sa tak zvyšuje fluktuácia, čiže presun z jedného zamestnania do druhého. Firmy, ktoré čelia odchodu viacerých zamestnancov, môžu takémuto javu zabrániť čiastočne aj ďalším zvýšením plátov, čím sa platová konkurencia ďalej zintenzívňuje. Aktuálne dáta VZPS signalizujú, že miera fluktuácie je v súčasnosti na slovenské pomery veľmi vysoká. Viac ako 4 % zamestnaných, čiže približne 107 tisíc osôb (po metodologickej úprave až 140 tisíc osôb⁷) za posledný rok zmenilo prácu, čo je oveľa viac, ako v období predošlého predkrízového boomu (2007 – 2008). Takéto presuny spojené s konkurenčnými tlakmi v mzdovej oblasti môžu ďalej nabráť na sile s príchodom novej automobilky a jej subdodávateľov v roku 2018.

Toky medzi zamestnaniami sú zároveň spôsobom, ako zvýšiť produktivitu v ekonomike. Produktívnejšie firmy (s vyššou pridanou hodnotou), ktoré zároveň platia vyššie mzdy, s pomocou presunov zamestnancov dokážu expandovať, zatiaľ

Graf 6 Rastúca tendencia odchodov do dôchodku (počet osôb)



Zdroj: ŠÚ SR (VZPS), odhady autora.⁵

Poznámka: Roky 2012 – 2014 výrazne ovplyvnené legislatívou sa v grafe nezobrazujú (prevládali odchody do dôchodku).

čo menej produktívne firmy znížia svoj výkon, prípadne zaniknú. Týmto spôsobom sa v ekonomike zvyšuje produktivita práce podporujúca hospodársky rast. Spravidla sa na základe skúseností z USA (Hyatt, 2015) presuny zvyšujú v čase ekonomickej expanzie a znižujú v čase recesie, teda sú procyklické.

To, že sa firmy v SR v súčasnosti snažia zamestnancov štedrejšie odmeňovať a zároveň si tak navzájom viac konkurujú, signalizujú popri už spomínaných informáciách o dohodnutých navýšeníach plátov aj prieskumy medzi firmami (graf 8). V roku 2017 výrazne vzrástol podiel firiem, ktoré sa snažia prekonať platové podmienky svojich konkurentov. Naopak podiel firiem, ktorých

Graf 7 Fluktuácia v ekonomike



Zdroj: ŠÚ SR (VZPS), výpočty autora.

Poznámka: Suma zamestnancov, ktorí za posledné 4 štvrťroky zmenili zamestnanie ako podiel na celkovej zamestnanosti.⁸

5. Dáta pochádzajú z mikrodát VZPS (ŠÚ SR). Postup výpočtu časového radu príchodov: v danom štvrťroku (T) sa vypočíta tok študentov vo veku 15 – 19, 20 – 24 a 25 – 29 do zamestnanosti alebo nezamestnanosti (bez štúdia) v SR (vo štvrťroku T+1). K tomu sa pripočíta aj tok neaktívnych v týchto kategóriách do zamestnanosti alebo nezamestnanosti (bez štúdia), pričom však najviac pred rokom ešte študovali. Časový rad odchodov je vypočítaný nasledovne: V danom štvrťroku sa sčítajú všetky osoby v kategóriách 55 – 59, 60 – 64 atď. až 75+, ktoré pracovali v SR alebo boli nezamestnané a v nasledujúcom štvrťroku prestali pracovať alebo hľadať zamestnanie, pričom poberali starobný alebo invalidný dôchodok. V grafe sú údaje zobrazené ako suma za jednotlivé štvrťroky daného roka. Odchody sú navýšené aj o odhad úmrtní na základe mier úmrtnosti.

6. Teoretické pozadie presunov medzi zamestnaniami vysvetľuje napríklad Hyatt (IZA, 2015).

7. Pozri poznámku pod grafom 7.

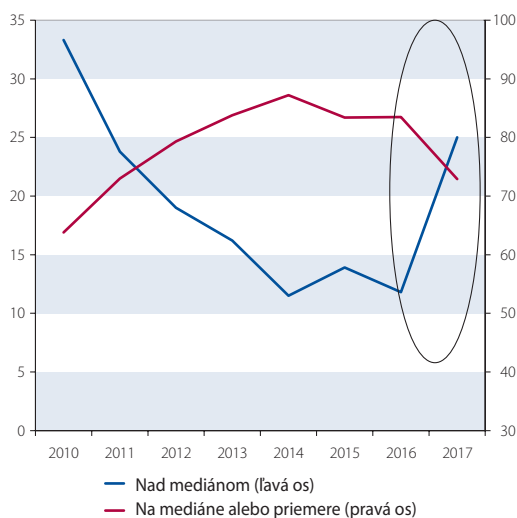
8. Zamestnanosť braná ako priemer za posledné 4 štvrťroky. Definícia presunu v zamestnaní: zamestnaná osoba bola zamestnaná vo štvrťroku T, vo štvrťroku T+1 si našla nové zamestnanie. Alternatívna definícia by zahŕňala aj osoby, ktoré zmenili zamestnanie ešte vo štvrťroku T (po uskutočnení prieskumu). Takýto výpočet by však bol možný iba od roku 2010 z dôvodu štruktúry otázok. Výsledkom by bola fluktuácia vyššia približne o 30 % (teda aktuálna hodnota fluktuácie by bola namiesto 107 tisíc až 140 tisíc osôb za rok).



9 Definíciu poskytuje napr. Ball (2009): „...prirodzená miera nezamestnanosti môže byť ovplyvnená vývojom skutočnej nezamestnanosti.“

10 O absencii segregovaných rómskych osád v oficiálnych zisťovaniach sa zmieňuje napríklad analýza Machlicu a kol. (2014). V mikrodátach VZPS je zastúpená približne polovica rómskej populácie. Na základe prístupu citovanej štúdie je v tejto práci považovaný za Róma občan, ktorý má rómsku národnosť a/alebo ovláda rómsky jazyk ako svoj materinský alebo druhý jazyk – údaj o jazyku je dostupný len od roku 2013.

Graf 8 Cieľová pozícia na trhu v odmeňovaní (% respondentov)



Zdroj: Štúdie PayWell, PWC.

cieľom je udržiavať si stredné priečky v pomyselnom rebríčku odmeňovania, prudko klesol.

2.4. Hľadanie nových zdrojov pracovnej sily

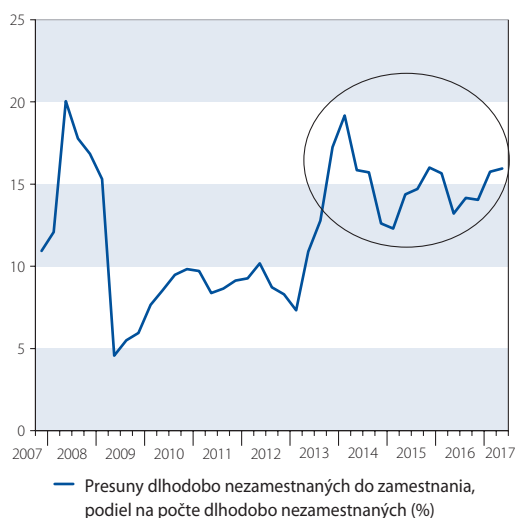
Sprivedným javom silného rastu dopytu po pracovnej sile je aj zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných osôb, pre ktoré je to príležitosť, ako sa natrvalo integrovať na trh práce. Ide o efekt tzv. hysterézy⁹, pri ktorom aktuálny priaznivý vývoj dopytu po pracovnej sile môže mať aj trvalé priaznivé efekty na rovnovážnu mieru nezamestnanosti. Zároveň prebiehajú opatrenia v oblasti aktívnej politiky trhu práce, ktoré tiež môžu ovplyvňovať šance nezamestnaných trvalo sa umiestniť v za-

mestnaní. Ako ukazuje graf 9, zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných nabralo v posledných troch rokoch na intenzite, predovšetkým v porovnaní s pokrízovým obdobím 2009 – 2012. Ide o dôležitý podporný faktor aktuálneho poklesu nezamestnanosti v SR. Zaujímavým prvkom aktuálneho vývoja je aj rastúca úspešnosť nezamestnaných Rómov z hľadiska ich šancí nájsť si zamestnanie. V posledných štvrtrokoch sa tento ukazovateľ zvyšuje, no v porovnaní s ostatnými nezamestnanými je ich úspešnosť stále veľmi nízka (u krátkodobo nezamestnaných dosahuje hodnotu až 60 % krátkodobej nezamestnanosti). Pri týchto údajoch je však potrebné mať na zreteli skutočnosť, že do nich nevstupujú segregované rómske komunity, pri ktorých je problematické získavanie pravidelných štatistických údajov.¹⁰

Zamestnávateľia vo väčšej miere využívajú pracovnú silu aj z kategórie starobných dôchodcov. Percentuálne zastúpenie pracujúcich medzi starobnými dôchodcami sa od roku 2014 zdvojnásobilo, čo predstavuje dodatočnú pracovnú silu približne 32 tisíc osôb (17 % z celkového nárastu zamestnanosti v danom období). Pre dôchodcov ide o možnosť privyrobiť si k starobnému dôchodku a zároveň o možnosť, ako si ešte zvýšiť jeho budúcu výšku. Okrem toho dochádza k zvýšenému zamestnávaniu na skrátenej úväzok. Údaje o počte aktuálnych inzerátov na skrátenej úväzok môžu signalizovať, že po obsadení týchto pozícií sa celkový podiel kratších úväzkov v ekonomike zvýši aj v roku 2018.

Ďalším doposiaľ menej využívaným zdrojom pracovnej sily sú študenti a matky vo veku starostlivosti o malé deti. Aj v prípade týchto osôb firmy využívajú ich zamestnávanie v čoraz väčšom rozsahu. Napriek týmto dodatočným presunom z neaktivity do pracovnej sily zamestnávateľa

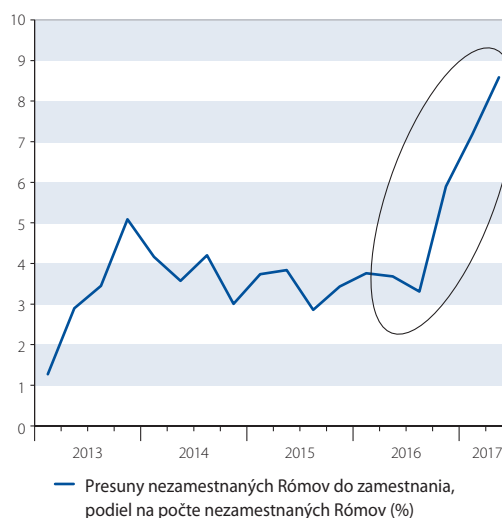
Graf 9 Vývoj zamestnávania dlhodobo nezamestnaných



Zdroj: ŠÚ SR (VZPS).

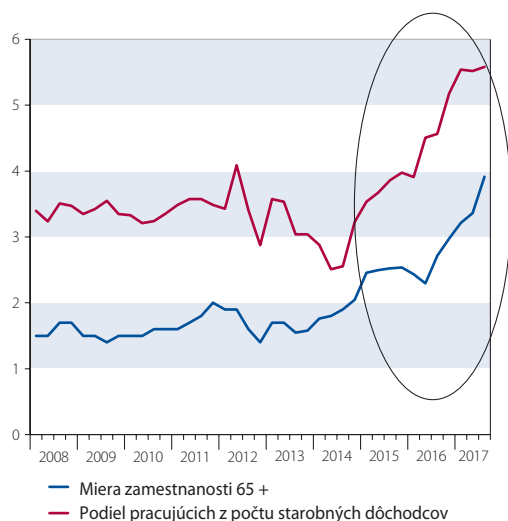
Poznámka: Suma osôb (za posledné 4 štvrtroky), ktoré v danom štvrtroku boli dlhodobo nezamestnané (nezamestnané 1 rok a viac) a v nasledujúcom štvrtroku sa zamestnali (mimo aktivačných prác). Počet dlhodobo nezamestnaných v menovateli je vyhladený 4-kvartálnym kĺzavým priemerom. Rovnako sú definované aj presuny Rómov do zamestnania.

Graf 10 Rastúca úspešnosť Rómov na trhu práce





Graf 11 Zamestnávanie dôchodcov (podiel zamestnaných na populácii 65+ a na populácii všetkých starobných dôchodcov, v %)



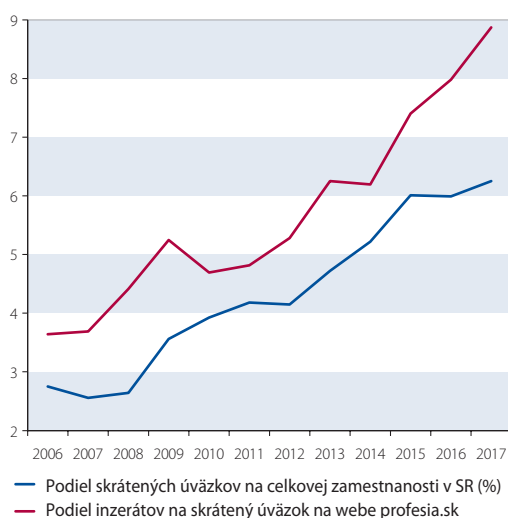
Zdroj: ŠÚ SR (VZPS), výpočty autora.

Graf 13 Miera zamestnanosti matiek podľa počtu detí (v % z vekovej kategórie vo veku 20 – 49 rokov)



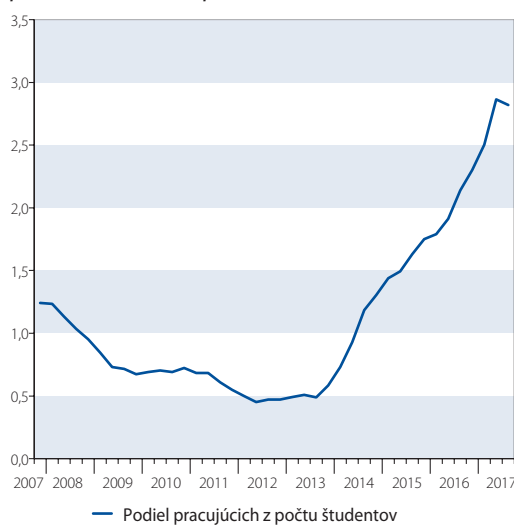
Zdroj: Eurostat. Vek najmladšieho dieťaťa do 6 rokov.

Graf 12 Využívanie skrátených úväzkov (v %)



Zdroj: ŠÚ SR (VZPS), profesia.sk, výpočty autora. Rok 2017 je vypočítaný na základe údajov do 3. štvrtroka, resp. do novembra.

Graf 14 Zamestnávanie študentov (percentuálny podiel z celkového počtu študentov)



Zdroj: ŠÚ SR (VZPS), výpočty autora.

nevedia v plnom rozsahu uspokojiť svoje potreby zamestnanosti, a preto zamestnávajú aj oveľa viac cudzincov ako v predošlých rokoch. Medziročný nárast zamestnanosti cudzincov v roku 2017 dosiahol približne 12 tisíc osôb, čo predstavuje zhruba 23 % nárastu celkovej zamestnanosti (teda zjednodušene na štyri vytvorené pracovné miesta pripadal jeden cudzinec). Lepšia situácia na trhu práce zatiaľ v malej miere začína motivovať aj Slovákov k návratu do SR po dlhšom období strávenom v zahraničí.

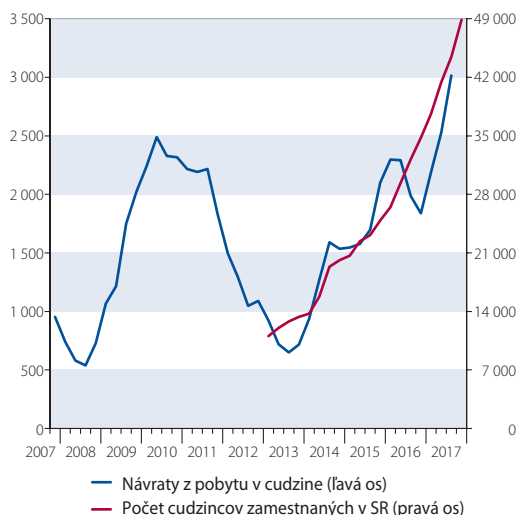
3. ZÁVER

Na slovenskom trhu práce sa zvyrazňuje stav, keď zamestnávateľom chýbajú pracovné sily na

pokrytie ďalšieho nárastu dopytu po zamestnaniach. Za týmto nedostatkom ľudí je okrem rastu dopytu aj nepriaznivá demografia, keď čoraz menej mladých prichádza do pracovného veku a naopak rastúci počet osôb odchádza do dôchodku. Detailnejší pohľad na štatistiky trhu práce hovorí o rekordnom počte voľných pracovných miest v SR, ktoré však nemá kto obsadiť. Zamestnávateľia sú tak nútení aktívne súperiť o zamestnancov, a to aj formou vyšších platových ponúk. Zamestnanci sa túto situáciu snažia využiť vo svoj prospech a zmeny zamestnania sú preto pomerne časté. To ďalej podporuje akceleráciu mzdového rastu, ktorý v posledných štvrtrokoch už prevyšuje svoj dlhodobý priemer, a tento trend by mal



Graf 15 Návraty Slovákov z cudziny a zamestnávanie cudzincov v SR (osoby)



Zdroj: ŠÚ SR (VZPS), ÚPSVR, výpočty autora. Návraty Slovákov v úhrne za posledné 4 štvrťroky.

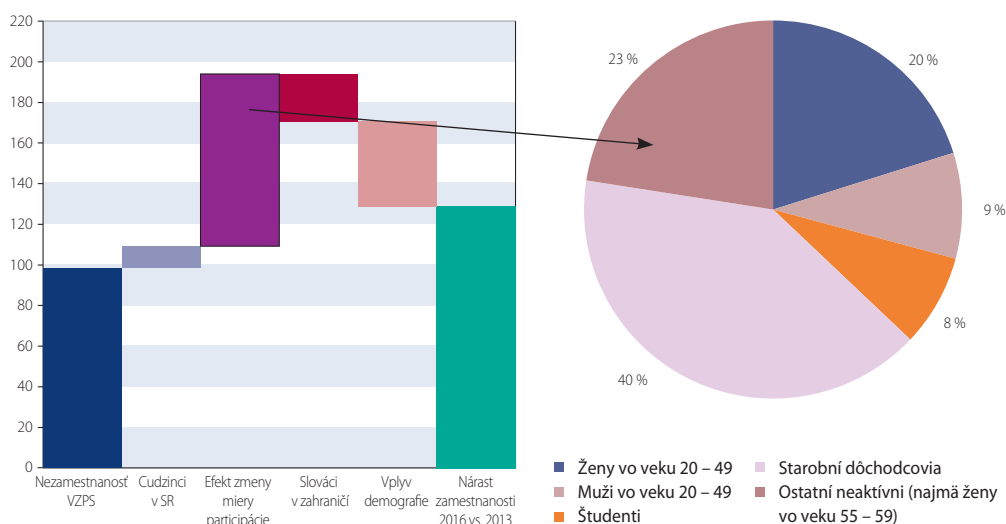
pokračovať. Zároveň pokračovanie silného rastu zamestnanosti bude v porovnaní s obdobím posledných troch rokov ťažšie dosiahnuteľné. Zamestnávateľia však neskladajú zbrane a snažia

sa využiť aj predtým menej typické zdroje pracovných síl. V oveľa väčšej miere zamestnávajú študentov, matky s menšími deťmi, starobných dôchodcov, dlhodobo nezamestnaných, ako aj cudzincov. Na tieto účely v oveľa väčšej miere ako v minulosti využívajú aj skrátené úväzky. Napriek týmto snahám sa však pociťovaný nedostatok pracovnej sily na trhu prehľbuje, a teda problém nerovnováhy trhu práce sa nevyriešil.

Z hľadiska hospodárskej politiky súčasná situácia vyžaduje zintenzívnenie rekvalifikácií aktuálne nezamestnaných (aj tých, ktorí sú mimo oficiálnych štatistík nezamestnanosti, či už nepokrytí alebo vyradení), ich podporované umiestnenie do reálneho zamestnania, reformy systému vzdelávania (najmä ďalšie zladenie vyučovania s potrebami trhu práce, napríklad formou skvalitnenia a rozšírenia duálneho vzdelávania), a ako krátkodobé riešenia aj jednoduchšie zamestnávanie cudzincov či podporu mobility potenciálnych zamestnancov.

Z hľadiska makroekonomického vývoja je zrejmé, že by naša ekonomika v situácii s lepšie pripravenou a dostupnejšou pracovnou silou mohla generovať viac pracovných miest, vyšší objem produkcie, a tak prispieť k lepšiemu životnému štandardu obyvateľstva či k lepšej kondícii verejných financií.

Graf 16 Skladba nárastu zamestnanosti v období 2013 – 2016



Zdroj: Odhady autora.

Použitá literatúra

1. Ball, L.M. (2009): Hysteresis in unemployment: old and new evidence. NBER Working Paper Series, 14818.
2. Brigden, A., Thomas, J. (2003): What does economic theory tell us about labour market tightness? Bank of England Working Paper no. 185.
3. Hyatt, H.R. (2015): The decline in job-to-job flows. IZA World of Labour.

4. Karšay, A. (2017): Nowcasting miezd. Analytický komentár NBS č. 44.
5. Machlica, G., Žúdel, B., Hidas, S. (2014): Unemployment in Slovakia. IFP, Economic analysis – Policy paper.
6. Pissarides, C.A. (2000): Equilibrium unemployment theory. The MIT Press, London.