

Vplyv krízy na vývoj odpracovaných hodín

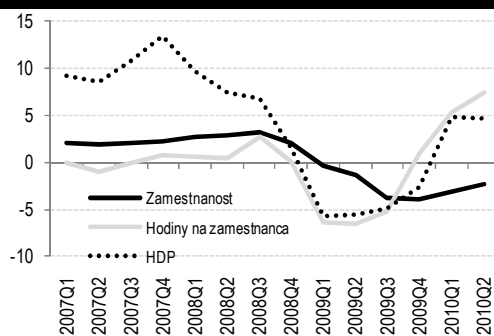
Pripravil: Gabriel Machlica

Dlhodobý vzťah medzi rastom ekonomiky a trhom práce ukazuje, že zamestnanosť reaguje na produkčnú stránku ekonomiky s oneskorením niekoľkých kvartálov. Vplyv globálnej hospodárskej krízy potvrdil túto skutočnosť, keď zamestnanosť začala výrazne klesať až v druhej polovici roka 2009 (prepad HDP bol zaznamenaný v prvom kvartáli 2009) a naopak súčasné oživenie ekonomiky stále nie je sprevádzané rastom zamestnanosti. Tento zdanlivý nesúlad možno do veľkej miery vysvetliť prostredníctvom odpracovaných hodín v ekonomike. Regulácia pracovného času zo strany zamestnávateľov pomáha ekonomike lepšie absorbovať dopytové šoky. Slovensko patrilo medzi krajiny EÚ s najväčším poklesom odpracovaných hodín v krízovom roku 2009. Obsahom komentára je bližšie popísať formy, prostredníctvom ktorých prišlo k tomuto zníženiu a vzhľadom na vývoj odpracovaných hodín naznačiť trend vývoja zamestnanosti v nasledujúcom období.

Pri sledovaní vývoja na trhu práce sa tradične väčší dôraz kladie na vývoj indikátorov zamestnanosti a nezamestnanosti. Okrem toho je však dôležité sledovať i vývoj ďalších indikátorov pracovného inputu, akým sú odpracované hodiny, ktoré oveľa flexibilnejšie reagujú na vývoj produkčnej stránky ekonomiky. Zmeny v odpracovaných hodinách pomáhajú zamestnávateľom rýchlejšie sa prispôsobiť zmenám v dopyte. Na dôsledky globálnej hospodárskej krízy reagoval slovenský trh práce v jej prvej fáze predovšetkým prostredníctvom poklesu odpracovaných hodín. Odpracované hodiny nasledovali pokles HDP takmer súbežne, kým zamestnanosť zareagovala až s určitým odstupom (ľavý graf). Počet odpracovaných hodín na zamestnanca podľa metodiky národných účtov klesol v roku 2009 o 4,3%, čo bol jeden z najvýraznejších poklesov v rámci krajín EÚ aj po očistení o pokles HDP (pravý graf). Krajiny, ktoré sa nachádzajú nad priamkou sú krajiny, ktorým počet odpracovaných hodín na zamestnanca pri danom poklese HDP klesal rýchlejšie v porovnaní s priemerom EÚ. V krajinách, ktoré sa nachádzajú pod priamkou, počet odpracovaných hodín klesal pomalšie.

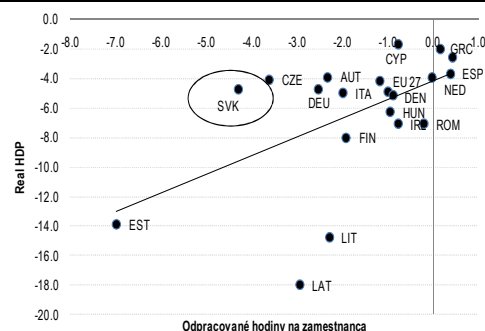
Štatistika odpracovaných hodín je často v tieni iných dát

Vývoj zamestnanosti (ESA 95), odpracované hodiny na zamestnanca a reálneho HDP (YoY, %)



Zdroj: ŠÚ SR

Porovnanie zmien vo vývoji reálneho HDP oproti zmenám vo vývoji odpracovaných hodín medzi rokmi 2009 a 2008



Zdroj: Eurostat

Dopytový šok vyvolaný krízou umožňuje bližšie skúmať formy, prostredníctvom ktorých sa trh práce prispôboval zmeneným podmienkam¹. Znižovanie odpracovaných hodín v kríze môže prebiehať predovšetkým

- formou zmeny úväzku na čiastočný pracovný úväzok
- formou zníženie pracovného času v rámci štandardného času

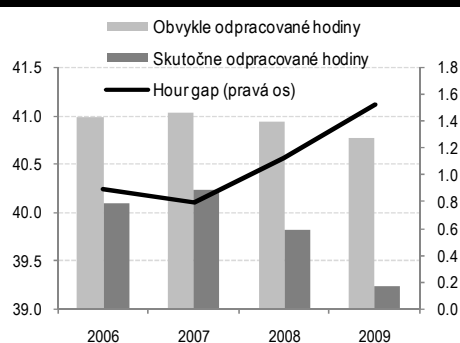
Vo výberovom zisťovaní pracovných síl (VZPS) sa štatistický úrad respondentov pýta, koľko hodín obvykle

Formy zníženia odpracovaných hodín

¹ Pokles odpracovaných hodín sme skúmali prostredníctvom Výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu, ktorý umožňuje do štruktúry skúmať vplyv jednotlivých faktorov. Pokles odpracovaných hodín bol jeden z najvyšších aj v tejto metodike avšak táto metodika ho neumožňuje porovnávať s HDP.

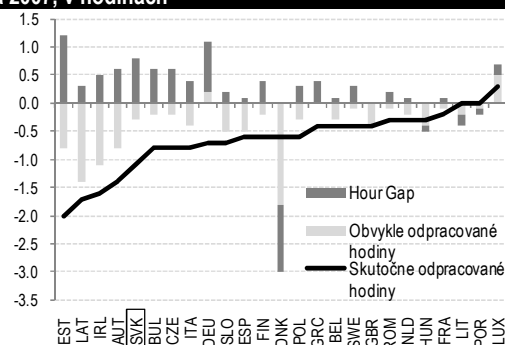
odpracujú vo svojom pracovisku, zároveň sa v nasledujúcej otázke pýta, koľko hodín skutočne za posledný týždeň odpracovali. Dôvodmi rozdiel v odpovediach sú nadčasy, ekonomické alebo iné dôvody, ktoré spôsobia, že respondent nebol schopný odpracovať obvyklý počet hodín. Rozdiel medzi týmito hodinami sa volá „hour gap“², ktorý vyjadruje rozdiel medzi obvyklým pracovným časom a skutočným. V prípade ak by pracujúci prešiel na skrátený pracovný úväzok, znížili by sa obvykle odpracované hodiny a „hour gap“ by zostal nemenný. Naopak, ak by pracujúci robil menej v rámci svojho štandardného času „hour gap“ by sa zvýšil, keďže rozdiel medzi obvyklými a skutočnými hodinami by narástol. Počas krízového roka 2009 klesol obvykle odpracovaný počet hodín za týždeň len mierne, oveľa výraznejšie však klesol skutočný počet odpracovaných hodín (ľavý graf). To znamená, že **na Slovensku prišlo vo väčšej miere ku kráteniu existujúceho pracovného času, ako k zmene úväzku na kratší pracovný čas**. Z ďalšieho grafu vyplýva, že Slovensko patrí medzi krajiny, kde skutočne odpracované hodiny klesli najvýraznejšie. Kým rozdiel v obvykle odpracovaných hodinách nebol výrazný, postavenie v rebríčku bolo spôsobené predovšetkým nárastom hour gapu oproti iným krajinám, čo tiež ukazuje, že krátenie existujúceho pracovného času bolo výraznejšie ako zmena smerom k čiastočnému úväzku.

Vývoj „Hour gap“, v hodinách



Zdroj: VZPS, Stata, vlastné prepočty

Rozdiel medzi odpracovanými hodinami v roku 2009 a 2007, v hodinách

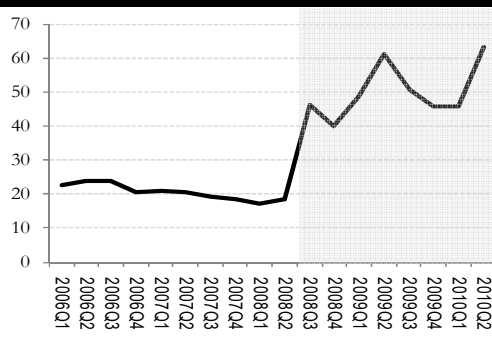


Zdroj: Eurostat

Nútený čiastočný úväzok

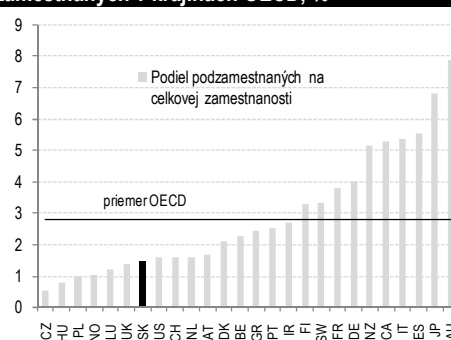
Nútený čiastočný úväzok tak v menšej miere prispel k poklesu odpracovaných hodín, počet podzamestnaných sa síce skoro strojnásobil, ale ich počet je stále relatívne nízky. Pod pojmom podzamestnaný sa rozumie pracujúci, ktorý bol **nútený prijať prácu na čiastočný pracovný úväzok** i keď si hľadal dlhodobý úväzok alebo bol nútený prejsť na čiastočný úväzok z iniciatívy zamestnávateľa. Nárast nedobrovoľnej zamestnanosti na čiastočný úväzok vplyva na pokles obvykle odpracovaných hodín, keďže sa predpokladá, že väčšia časť tejto skupiny pracovnej sily by mala štandardný pracovný čas. **Počet podzamestnaných** v dôsledku krízy narástol, napriek tomu, **zostáva podiel podzamestnaných na zamestnanosti pod priemerom OECD**.

Počet podzamestnaných v SR, tisíc osôb



Zdroj: ŠÚ SR

Podiel podzamestnaných na všetkých zamestnaných v krajinách OECD, %



Zdroj: OECD

Zníženie pracovného času v rámci existujúceho pracovného času

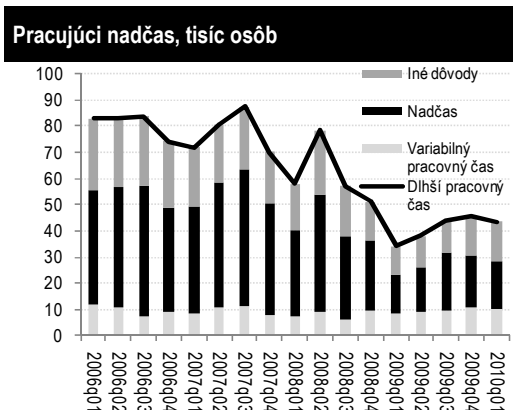
Oveľa dôležitejším faktorom sa tak javí znižovanie odpracovaných hodín v rámci existujúceho pracovného času, ktorý na Slovensku prebiehal prostredníctvom týchto foriem:

- redukcia nadčasov
- politiky zachovania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia flexibility pracovného času
- ostatné zmeny v pracovnom čase zavedené zamestnávateľom

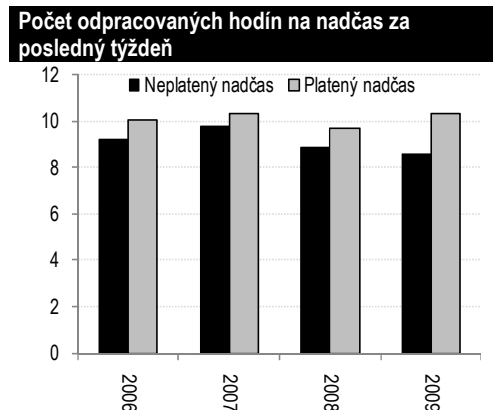
V rámci zníženia pracovného času v rámci existujúceho pracovného času možno sledovať **redukciu**

² Tento indikátor OECD štandardne používa na popis vývoja v oblasti pracovného času.

nadčasov, ktorá je jedným z prirodzených nástrojov, ktorý umožňuje firmám flexibilne znížiť odpracované hodiny. Od začiatku krízy prichádza na Slovensku k výraznej redukcii nadčasov. Na grafoch vidieť, že prišlo nielen k poklesu osôb pracujúcich na nadčas, ale aj k poklesu odpracovaných hodín na nadčas (predovšetkým neplatenej). Počet ľudí pracujúcich na nadčas poklesol na svoju najnižšiu úroveň v prvom kvartáli 2009, kedy bol aj najväčší prepad HDP, čo dokumentuje, že ide o najflexibilnejšiu formu prispôsobenia pracovného inputu.



Zdroj: VZPS, Stata, vlastné prepočty



Zdroj: VZPS, Stata, vlastné prepočty

Verejne podporované programy krátkeho pracovného času

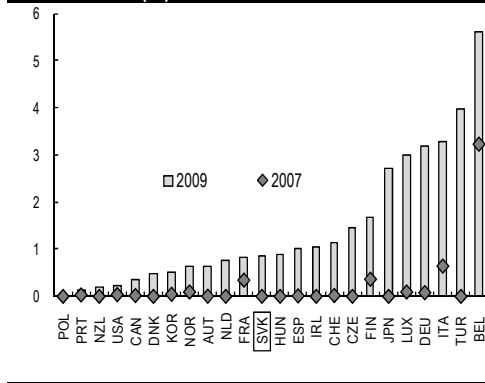
Vplyv poklesu produkcie na rôzne druhy pracovného inputu závisí v mnohom od legislatívneho nastavenia pracovných podmienok. Pohľad na tabuľku naznačuje, že Slovensko v rámci OECD patrí ku krajinám s relatívne nízkou ochranou zamestnancov a relatívne nízkou reguláciou pracovného trhu. Zamestnávateľia tak v porovnaní s ostatnými neboli výrazne obmedzený legislatívou pri voľbe medzi redukciiu zamestnanosti alebo redukciiu hodín. V čase krízy sa však väčšina krajín rozhodla pristúpiť k rozšíreniu verejne podporovaných programov kratšieho pracovného času (short-time working scheme - STW). Tieto programy sú zamerané na zachovanie pracovných miest s podporou zamestnancov, ktorým bol znížený počet pracovných hodín. Na Slovensku tento program nadobudol charakter mesačného príspevku na podporu udržania zamestnanosti, ak zamestnávateľ obmedzil na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť v rozsahu najmenej 4 % ustanoveného týždenného pracovného času. Na Slovensku tak bolo v rámci tohto programu vyplatených 2,5 mil. eur a bolo podporených vyše 38 tisíc zamestnancov. Pohľad na druhý graf poukazuje na skutočnosť, že v rámci verejných programov STW, bolo **na Slovensku zapojených 1% zo všetkých pracujúcich**. V Belgicku boli programy STW využívané skoro 6% zo všetkých pracujúcich, v Nemecku to boli vyše 3%. Podľa prepočtov OECD (Employment Outlook 2010) prišlo v dôsledku zavedenia programov STW k zachovaniu zamestnanosti v krajinách OECD na úrovni 0,4%, ktorí by inak stratili svoje miesto.

Legislatívna ochrana zamestnancov a regulácia pracovného času

Ochrana zamestnanosti	
← striktná / menej striktná →	
Regulácia pracovného času	CZ, FR, DE, GR, IT, ES JP, SK
	BE, FI, NO, LU, TR CA, DK, SW, US, AU, NL, NZ, CH, UK
	AT, MX, PL, PT HU, IS, KP

Zdroj: OECD

Podiel pracovníkov využívajúcich štátnu pomoc v rámci STW (%)



Zdroj: OECD

Ostatné zmeny v pracovnom čase zavedené zamestnávateľom

Okrem spomenutých foriem prišlo k zníženiu pracovného času ďalšími formami či už v rámci kolektívneho vyjednávania alebo v rámci nariadení samotných firiem. Tieto formy sa však jednotlivito ťažko kvantifikovali, keďže nie sú dostatočné údaje, preto sme ich zahrnuli pod položku ostatné zmeny v pracovnom čase zavedené zamestnávateľom. V rámci tejto skupiny je však dôležité spomenúť program flexikonta, ktoré bolo pôvodne navrhnuté a zavedené firmou Volkswagen a neskôr sa stalo súčasťou novely zákonníka práce. Flexikonto znamená, že zamestnanec dostane základnú mzdu i keď nepracuje avšak za podmienky odpracovania tejto mzdy v budúcnosti počas sviatkov a víkendov, keď nastane oživenie výroby.

Odhadnuté príspevky jednotlivých faktorov k poklesu odpracovaných hodín možno vidieť v nasledujúcej tabuľke. Ak by zmeny v pracovnom čase v roku 2009 oproti roku 2008 predstavovali 100%, potom by sme vplyv jednotlivých faktorov mohli zobrazit ako percentuálne podiely. **Najväčší podiel na poklese odpracovaných hodín majú** ostatné zmeny v pracovnom čase zavedené zamestnávateľom (napr. flexikonto), keďže sa týkajú aj najväčšej skupiny pracujúcich. Vplyv príspevku na zachovanie zamestnanosti a redukcia nadčasov mali v porovnaní s ostatnými formami miernejší vplyv.

Zníženie priemerných odpracovaných hodín kvôli³,

Zmena úväzku na nútený čiastočný úväzok (podzamestnaní)	29.5
Zníženie odpracovaných hodín v rámci existujúceho pracovného času	70.5
Redukcia nadčasov	13.3
Príspevok na zachovanie zamestnanosti	8.7
Ostatné zmeny zavedené zamestnávateľom (napr. flexikonto)	48.6

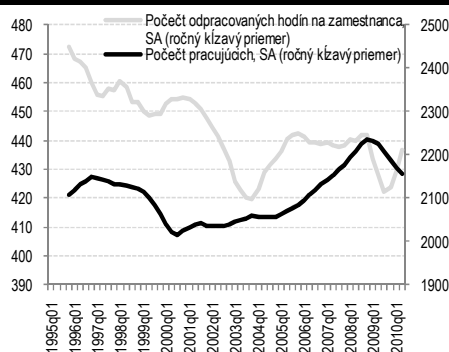
Zdroj: MFSR

Očakávaný vývoj

Vývoj v oblasti odpracovaných hodín vo veľkej miere ovplyvňuje druhú časť pracovného inputu - zamestnanosť. MF SR vo svojej prognóze očakáva stabilizáciu zamestnanosti ku koncu roka 2010 a mierny rast zamestnanosti v roku 2011 na úrovni 0,6%. Prognóza je v súlade doterajším vývojom odpracovaných hodín. Kým reálne HDP v súčasnosti medziročne rastie, zamestnanosť naďalej klesá, pracovný input však od začiatku roka 2010 stúpa, predovšetkým vďaka rastu odpracovaných hodín. **Hodnota odpracovaných hodín na pracujúceho už v druhom kvartáli 2010 dosiahla svoju predkrízovú hodnotu.** Z toho dôvodu pri predpokladanom pokračujúcom raste HDP očakávame, že ďalšie zvyšovanie pracovného inputu by malo byť postupne podporené aj rastom zamestnanosti. Oživenie zamestnanosti však bude pomalé a to z nasledujúcich dôvodov:

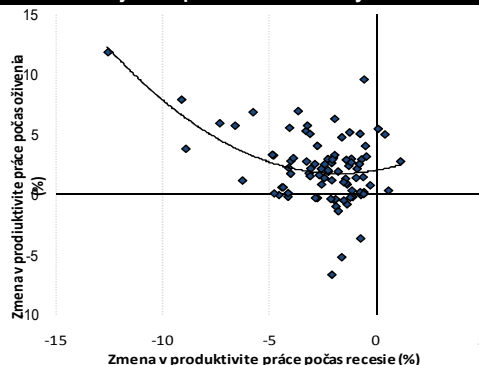
- Zamestnanosť je oveľa menej flexibilná zložka pracovného inputu, čo dokazuje aj samotná priamka vývoja zamestnanosti, ktorá je oveľa menej volatilnejšia (ľavý graf). Keď v rokoch 2004-2005 prišlo v dôsledku rastu HDP k výraznému rastu odpracovaných hodín, zamestnanosť rástla len veľmi mierne a výrazne sa začala zvyšovať až od roku 2006. **Zamestnávateľa pristupujú k výrazným zmenám zamestnanosti zväčša až pri presvedčení o stabilite dopytu.** Očakávania sa v súčasnosti síce vracajú k svojim predkrízovým hodnotám, oživenie je však krehké a neisté. Navyše ešte stále ostáva určitý priestor na zvyšovanie počtu odpracovaných hodín. Zamestnanci, ktorí pracovali napr. v rámci flexikonta budú musieť odrobiť viac hodín ako tomu bolo v predkrízovom roku.
- Zo štúdie OECD (Employment Outlook 2010) vyplýva, že v krajinách, kde trh práce reagoval na krízu výrazným znížením odpracovaných hodín, zamestnanosť rástla pomaly v dôsledku opätovného nárastu odpracovaných hodín a teda zo začiatku bol ekonomický rast ťahaný zvýšenou produktivitou práce na úkor zamestnanosti. Štúdia prostredníctvom dát z 85 recesií v minulosti porovnávala produktivitu počas recesie a počas oživenia. V prípade ak sa výrazne zníži počet odpracovaných hodín, pričom zamestnanosť klesne len mierne, výrazne klesne aj produktivita práce na zamestnanca. V týchto krajinách následne počas oživenia rástla produktivita na zamestnanca, čo je dôsledok toho, že HDP sa zvyšuje pri nízkom počte nových pracovníkov. Graf v pravo zobrazuje práve vzťah medzi poklesom produktivity v recesii a rastom produktivity počas oživenia. Slovensko počas krízy zaznamenalo výrazný pokles produktivity na zamestnanca a v súčasnosti sme svedkami jej rýchleho rastu. Produktivita práce na hodinu zostala počas krízy stabilná a nedosahovala záporné hodnoty.

Vývoj jednotlivých zložiek pracovného inputu



Zdroj: ŠÚ SR, MF SR

Vzťah medzi zmenou produktivity počas krízy a oživenia v krajinách počas 85 historických recesií



Zdroj: OECD Employment Outlook (2010)

³ Vypočítaný vplyv jednotlivých faktorov je orientačný a vychádza z niekoľkých predpokladov. Predpokladáme, že pracovníci by v prípade ak by nepracovali napr. na nútený skrátený úväzok by mali priemerný odpracovaný počet hodín. Týmto spôsobom sme mohli orientačne vyrátať o koľko hodín sa robilo menej v dôsledku jednotlivých faktorov. Pri príspevku na zachovanie zamestnanosti sme vychádzali z predpokladu, že vyplatená suma na miesto odráža ekvivalentne počet neodrobených hodín.

- Trh práce reagoval na výrazný pokles ekonomiky prostredníctvom výraznej redukcie odpracovaných hodín. Slovensko tak patrilo medzi krajiny, kde odpracované hodiny poklesli najvýraznejšie spomedzi krajín OECD a EU. Pokles odpracovaných hodín zároveň umožnil zmierniť negatívny dopad na zamestnanosť.
- Pokles odpracovaných hodín sa uskutočnil v oveľa väčšej miere cez znižovanie existujúceho pracovného času, kým nútená zmena na čiastočný pracovný úväzok mala menší vplyv. Redukcia nadčasov bol faktor, ktorý sa podľa očakávaní prispôbil najflexibilnejšie zmenám podmienok a klesal od polovice roka 2008 a svoje dno dosiahol v prvom kvartáli 2009. Politiky zvýšenia pracovného času sa týkali relatívne malého množstva pracovníkov, preto bol ich vplyv na celkový pokles odpracovaných hodín relatívne nízky.
- Legislatívne podmienky regulácie ochrany zamestnanosti ako aj regulácie pracovného času sú v porovnaní s ostatnými krajinami menej striktné, zamestnávateľia tak neboli výrazne obmedzovaní legislatívou pri voľbe medzi poklesom zamestnanosti a poklesom odpracovaných hodín. Vývoj jednotlivých položiek pracovného inputu tak potvrdzuje, že pri začiatku krízy zvolili zamestnávateľia flexibilnejšiu formu, keď znižovali počet odpracovaných hodín a postupne pristúpili aj k znižovaniu zamestnanosti s cieľom zvýšiť produktivitu práce na zamestnanca.
- Očakávame, že od budúceho roka by malo postupne prichádzať k rastu zamestnanosti, najmä preto, že počet odpracovaných hodín sa dostáva na svoju predkrízovú úroveň.

Použitá literatúra

- 1) OECD Employment Outlook 2010: „Moving beyond the jobs crises“, (2009)
- 2) Venn D.: „Legislation, collective bargaining and enforcement, Updating the OECD employment protection indicators (2009)“
- 3) Institut für Arbeitsmarkt – und berufsforschung (2009) „Die Krise wird deutliche Spuren hinterlassen“ IAB Kurzbericht, Vol. 20/2009, Institute for employment research, Nuremberg
- 4) Labour market and wage developments in 2009, European Commission 5/2010