

dr. Alenka Kajzer

Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

POMEN FLEKSIBILNOST TRGA DELA IN GIBANJA PLAČ V SLOVENIJI PO VSTOPU V EMU

The Importance of Labour Market Flexibility and Wage Developments in Slovenia after Joining the EMU

Izvleček

UDK: 331.5(497.4)

Fleksibilnost trga dela je zelo širok pojem, kar ponazarja pregled opredelitev pojma pri različnih avtorjih. Ker se v okviru EMU kot mehanizem prilagajanja gospodarstva asimetričnim šokom izpostavlja predvsem fleksibilnost plač, se v drugem delu osredotočimo na prikaz politike plač in gibanja plač ter produktivnosti v Sloveniji v zadnjih desetih letih. Z vstopom v EMU in izgubo samostojne denarne politike postane politika plač še bolj pomembna makroekonomska politika kot prej. Za to v zaključku oblikujemo nekaj priporočil za politiko plač v Sloveniji po vstopu v EMU.

Ključne besede: fleksibilnost trga dela, politika plač, EMU, Slovenija

Abstract

UDC: 331.5(497.4)

The concept of labour market flexibility is very broad. This is illustrated in the article with a short overview of definitions of labour market flexibility. Since wage flexibility is often mentioned as a main source of adjustment mechanisms in the case of asymmetric shocks in the EMU, the paper focuses on income policy and the wage/productivity ratio in Slovenia in the last ten years. Income/wage policy is more important for a country in the EMU than for a country outside the EMU. We conclude with some recommendations for income/wage policy in Slovenia after joining the EMU.

Key words: labour market flexibility, wage policy, EMU, Slovenia

JEL: E61, E64

Uvod

Dovolj fleksibilen trg dela se pogosto postavlja kot pogoj za uspešnost države v monetarni uniji (Rantala 2003). V ekonomski literaturi in v splošnih javnih razpravah je veliko različnih opredelitev in razumevanj pojma fleksibilnost trga dela. Pissarides (1997, 516) pravi, da je fleksibilnost trga dela kljub obširnimi diskusijam zelo nejasen pojem. S tem se strinja tudi Forstater (2000, 69), ki poudarja pomen fleksibilnosti celotnega ekonomskega sistema. Prvi del članka zato najprej obravnava različne opredelitve fleksibilnosti trga dela in raznolikost razprav o fleksibilnosti trga dela ter izpostavlja predvsem fleksibilnost plač, ki je zelo pomemben mehanizem prilagajanja gospodarstva za članice (Evropske monetarne unije) EMU, če jih prizadene asimetrični šok. Zato se v nadaljevanju osredotočamo na vprašanje politike plač v Sloveniji in v drugem poglavju predstavljamo mehanizme usklajevanja plač dogovore o politiki plač in podajamo prikaz gibanj plač, stroškov dela in produktivnosti v Sloveniji v zadnjih desetih letih. V zaključku pa skušamo oblikovati priporočila za politiko plač v Sloveniji po vstopu v EMU.

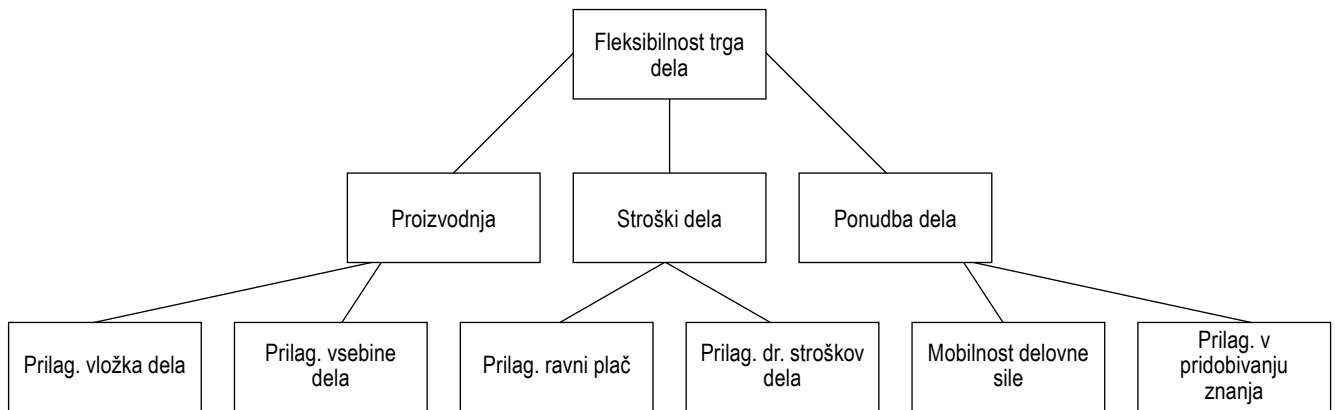
1. Opredelitev pojma fleksibilnost trga dela in obširnost razprav o tem

Fleksibilnost trga dela je zelo obširen pojem. Fleksibilnost namreč lahko proučujemo in opredeljujemo na različnih ravneh in z različnih vidikov. Na abstraktni ravni pojem označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Na abstraktni ravni je najbolj logična delitev fleksibilnosti na dve razsežnosti, kakor jo predlaga Monastiriotes (2003, 6): prva razsežnost predstavlja delitev na številčno in funkcionalno fleksibilnost, druga pa na notranjo in zunanjo fleksibilnost trga dela. To omogoča razdelitev fleksibilnosti na štiri vrste:

1. Notranja številčna fleksibilnost se osredotoča na prilagodljivost že uporabljenega vložka dela v podjetju – prilagodljivost delovnih ur, delovnega časa, odmora in dopusta.
2. Zunanja številčna fleksibilnost predstavlja prilagodljivost vložka dela s trga dela – povezana je predvsem z možnostjo uporabe začasnih in delnih zaposlitvev, pravil o najemanju in odpuščanju in povečano fleksibilnostjo plač.
3. Notranja funkcionalna fleksibilnost označuje sposobnost podjetja, da se z načinom proizvodnje in organizacijo dela (usposobljenost delavcev za različna delovna mesta, manjše razmejitve med delovnimi mesti in večja vključenost zaposlenih) zagotovi prilagoditev spremembam v povpraševanju in tehnologiji.
4. Zunanja funkcionalna fleksibilnost zajema sposobnost podjetja, da določeni deli proizvodnje potekajo zunaj podjetja pri podizvajalcih.

Empirični vidik in pogled na fleksibilnost trga dela lahko povežemo s tremi področji, kjer lahko tržne sile svobodno delujejo: proizvodnja, stroški dela in ponudba dela. Monastiriotes (2003) takšno opredelitev prikazuje v shemi 1. Na

Shema 1: Oblike fleksibilnosti trga dela



Vir: Prirejeno po Monastiriotis (2003).

kratko lahko rečemo, da je v okviru proizvodnje možno prilagajati vložek dela in vsebino dela, pri stroških dela je možno prilagajati raven plač (raven »rezervne« plače (angl. *reservation wage*) in povprečne plače) in prilagajati druge stroške dela. Ponudba dela na eni strani omogoča fleksibilnost z mobilnostjo delovne sile in prilagodljivostjo pri pridobivanju novega znanja.

Fleksibilnost trga dela lahko opredelimo tudi na ravni podjetja (notranja fleksibilnost) in narodnega gospodarstva (zunanja fleksibilnost), kar je predstavljeno v shemi 2 (Kajzer 2005, 12).

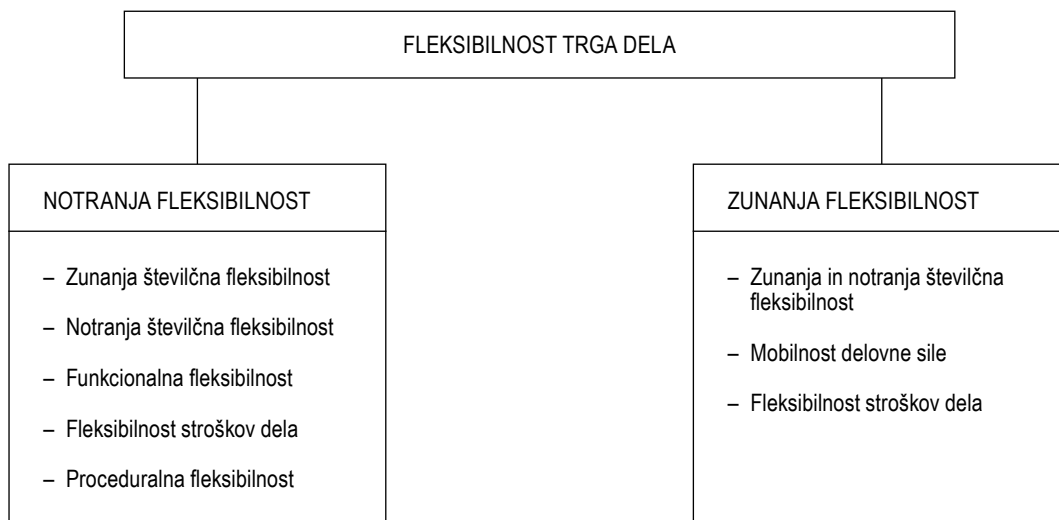
Na ravni podjetja, kjer fleksibilnost označujemo kot notranjo, sta Rimmer in Zappala (1988) opredelila naslednje oblike: (i) zunanja številčna fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega proizvodnega dejavnika dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih; (ii) notranja številčna fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela (število delovnih ur in delovni čas) brez zmanjšanja ali povečanja števila zapo-

slenih; (iii) funkcionalna fleksibilnost, ki daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih); (iv) fleksibilnost plač in stroškov dela, ki znotraj podjetja predstavlja nagrajevanje dela oziroma povezanost plač z rezultati dela; (v) proceduralna fleksibilnost, ki jo določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o dejavnih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Na ravni narodnega gospodarstva lahko opredelimo naslednje oblike zunanje fleksibilnosti: (i) številčna fleksibilnost, ki izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (zunanja številčna fleksibilnost) in opravljenih delovnih ur (notranja številčna fleksibilnost) spremembam povpraševanja na trgih blaga; (ii) fleksibilnost stroškov dela, ki označuje prilagajanje ravni realnih plač in drugih stroškov dela ter relativnih stroškov dela spremembam v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti; (iii) mobilnost delovne sile in spremembe njenega obsega.

V ekonomski literaturi so številne opredelitve fleksibilnosti trga dela. Nickell (1997, 61) v analizi razlik v stopnji

Shema 2: Oblike fleksibilnosti trga dela s stališča podjetja in gospodarstva



brezposelnosti med Evropo in ZDA izpostavlja tri merila rigidnosti na trgu dela: (i) varovanje zaposlitve, (ii) standardi dela in (iii) način obravnave brezposelnih oseb oziroma politika trga dela. Za merilo varnosti in zaščitenosti zaposlitve uporablja OECD-jev indeks varovanja zaposlitve. Za merilo standardov dela oblikuje indeks, ki odraža zakonodajno ureditev na številnih področjih, in sicer predvsem določitev delovnega časa, začasne zaposlitve, varovanje zaposlitve, minimalne plače, udeležba zaposlenih pri upravljanju (npr. obstoj delavskih svetov in prisotnost delojemalcev v nadzornih odborih). Način obravnave brezposelnih oseb ocenjuje z vidika značilnosti pasivne in aktivne politike zaposlovanja. Pasivno politiko ocenjuje po višini nadomestitvenega razmerja¹ nadomestil za brezposelnost v primerjavi s plačami in po trajanju nadomestila za brezposelnost. Aktivno politiko zaposlovanja meri z izdatki za programe, s katerimi brezposelni spet pridobijo zaposlitev, vključno s programi iskanja zaposlitve, subvencioniranja zaposlitve in posebnih ukrepov za invalide.

Paas in drugi (2002) ločujejo fleksibilnost trga dela na makro- in mikroravni. Na makroravni poznajo institucionalno fleksibilnost in fleksibilnost plač. Institucionalno fleksibilnost določa ureditev trga dela (delovna zakonodaja), politika trga dela, moč sindikatov. Pri fleksibilnosti plač pa avtorji izpostavljajo predvsem problem indeksacije plač, ki je lahko pomemben dejavnik inflacije. Na mikroravni merijo fleksibilnost s tokovi delavcev (tokovi med stanji na trgu dela, poklicna in regionalna mobilnost) in s tokovi zaposlitev (ustvarjanje in ugašanje delovnih mest).

Čeprav fleksibilnost trga dela ni sinonim za odsotnost zakonskega urejanja trga dela, je najbolj pogosta razlaga fleksibilnosti trga dela povezana z zakonsko ureditvijo trga dela in institucijami trga dela (npr. Siebert 1997, Lazear 1990). Ker se ureditev trga dela najpogosteje povezuje z varovanjem zaposlitve, v nadaljevanju tega prispevka podrobneje obravnavamo varovanje zaposlitve, ki se najpogosteje izraža z indeksom zaposlitvene varnosti.²

Fleksibilnost trga dela je torej v literaturi opredeljena na številne načine. Kot ugotavljajo avtorji študije o fleksibilnosti trga dela in EMU, ki so jo pripravili strokovnjaki zakladnice Združenega kraljestva (HM Treasury 2003, 9), nekateri fleksibilnost opredeljujejo kot hitrost prilagajanja trga dela šokom, drugi pa fleksibilen trg dela prikazujejo kot pogoj za zagotavljanje dobrega ravnotežja (nizka strukturna brezposelnost) ali pa ga prikazujejo kot značilnost institucionalnega okolja, ki vpliva na oblikovanje plač, povpraševanje in ponudbo na trgu dela in zagotavlja dobre rezultate na trgu dela.

Prilagoditev cen je za vsak trg pomemben dejavnik, ki omogoča dobro delovanje trga. Pri tem trg dela ni izjema. Ker je za prilagajanje gospodarstva v EMU še posebej pomembna

fleksibilnost plač, se ustavimo nekoliko pri vprašanju fleksibilnosti plač in njegovega pomena znotraj EMU.

1.2. Fleksibilnost plač in njen pomen v EMU

V ekonomski literaturi se na makroekonomski ravni za prilagajanje gospodarstva šokom največkrat izpostavljajo naslednje 3 oblike fleksibilnosti plač (Arpai in Pichelmann 2007, 3):

(i) Odzivnost nominalnih plač na spremembe v ravni cen oz. inflaciji. Zamuda pri reakciji nominalnih plač na spremembe v cenah določa stopnjo nominalne plačne inercije. Le-ta je velika, če se spremembe v inflaciji, ki izhajajo iz zunanjih šokov, samo v manjši meri prenesejo v rast nominalnih plač.

(ii) Odzivnost realnih plač na spremembe v stanju na trgu dela (spremembe v brezposelnosti in produktivnosti stopnje brezposelnosti), ki jo označujemo kot realno fleksibilnost plač. Realna fleksibilnost plač je majhna, če je proces odpravljanja neravnotežja na trgu dela dolgotrajen.

(iii) Odzivnost plač na spremembe v strukturi povpraševanja in ponudbe, ki jo označujemo kot relativno fleksibilnost plač in je povezana z geografsko in sektorsko mobilnostjo ter neskladji na poklicnih trgih.

Pissarides (1997) je s pomočjo preprostega modela gospodarstva predstavil različno mehanizmov prilagajanja gospodarstva v primeru zmanjšanja izvoznega povpraševanja za državo članico EMU in državo izven EMU. Za obe gospodarstvi je predpostavil, da dosežeta polno zaposlenost in izravnano blagovno menjavo. Padec izvoznega povpraševanja se lahko v državi izven EMU popravi z depreciacijo nacionalne valute, ki ponovno poveča izvozno povpraševanje. Znotraj EMU pa pot prilagajanja z depreciacijo nacionalne valute ni možna. Po mnenju Pissaridesa obstaja alternativna pot, ki zahteva prilagoditev relativnih cen. Output menjalnega sektorja se zmanjša do ravni, ko se vrednost marginalnega proizvoda dela v posameznem sektorju vrne na raven pred padcem povpraševanja. Padcu proizvoda menjalnega sektorja sledi prilagoditev na novo ravnovesno raven, sledi morebiten padec plač. Prilagajanje šokom znotraj EMU zahteva fleksibilnost nominalnih plač in veliko mobilnost dela. Arpaia in Pichelmann (2007, 3) menita, da so posledice rigidnosti plač za zaposlenost v posamezni državi znotraj EMU večje kot zunaj EMU.

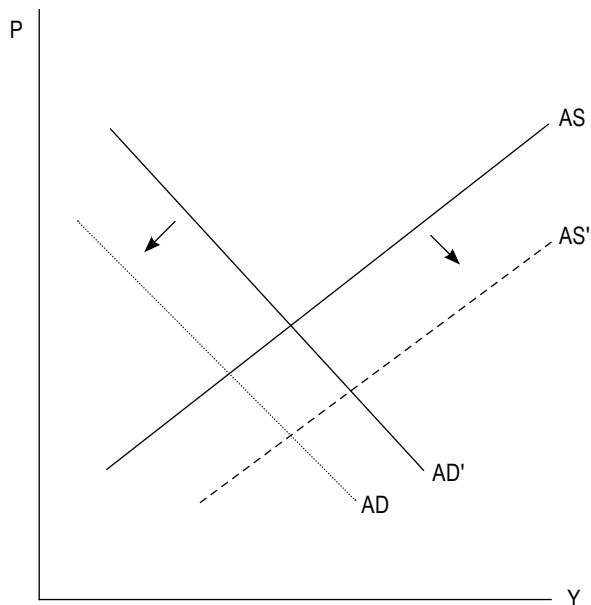
Prilagoditev gospodarstva na negativni šok na strani povpraševanja lahko ponazorimo s shemo 3, kjer je zmanjšano povpraševanje prikazano s premikom krivulje povpraševanja ($AD \rightarrow AD'$). De Grauwe (2003, 6) predvideva dva mehanizma, ki bosta pripeljala do ponovne vzpostavitve prvotnega ravnovesja. Ob predpostavki, da so nominalne plače fleksibilne, se plače zmanjšajo in cene znižajo oz. se krivulja agregatnega povpraševanja premakne v desno ($AS \rightarrow AS'$). Hitrost prilagoditve nominalnih plač vpliva na obseg in trajanje brezposelnosti, ki ga povzroči negativni

¹ Razmerje med višino nadomestila za brezposelnosti in plačo v času pred izgubo zaposlitve.

² Podrobneje o indeksu varovanja zaposlitve (ang. Employment protection Legislation Index) gl. OECD (1999).

šok. Drugi mehanizem pa predstavlja mobilnost delovne sile, ko selitev delavcev na področja s presežnim povpraševanjem zmanjša potrebo po padcu plač zaradi zmanjšanega problema brezposelnosti.

Shema 3: Prilagoditev gospodarstva negativnemu šoku v okviru monetarne unije



Vir: Prirejeno po De Grauwe (2003, 6–7).

Hancke in Rhodes (2005) ugotavljata, da je oblikovanje EMU močno vplivalo na sistem oblikovanja plač in institucije trga dela v državah EMU. V devetdesetih letih je pogosto prišlo do oblikovanja socialnih sporazumov med delodajalci, delojemalci in vlado, ki so vsebovali usmeritve za politiko plač, socialno politiko in politiko trga dela. Socialni sporazumi so bili v tistem obdobju oblikovani predvsem zaradi želje po doseganju cilja: izpolnitve maastrichtskih kriterijev za prevzem evra (predvsem znižanje inflacije in zmanjšanje javnofinančnega deficita pod 3 odstotke BDP). Po vstopu v EMU so se zmanjšale spodbude za oblikovanje socialnega sporazuma kot tudi za zmerno rast plač. S slednjim se strinjajo tudi Fritche in drugi (2004), ki menijo, da bi države članice vendarle morale upoštevati naslednjo usmerjevalno formulo rasti plač oziroma stroškov dela:

$$\Delta \ln (Wt) = \Delta \ln (Y/L)_{av} + 2 \%$$

kjer $(Y/L)_{av}$ označuje povprečno (trendno) produktivnost na srednji rok, Wt stroške dela, 2 odstotka pa predstavlja inflacijski cilj Evropske centralne banke (ECB). Upoštevanje usmerjevalne formule gibanja plač naj bi po njihovem mnenju v EMU zagotavljalo proces ekonomske konvergence, saj bi bila rast nominalnih plač v državah z višjo rastjo produktivnostjo hitrejša. Srednjeročna gibanja produktivnosti so postavljena kot »benchmark«, da se odpravijo ciklična gibanja v produktivnosti. Z vidika usmerjevalne formule gibanja plač so Fritsche in drugi (2004) ocenjevali politiko plač v državah EMU in sposobnost prilagajanja

šokom v štirih državah EMU.³ Sistemi oblikovanja plač v državah EMU, ki so ključni za prilagajanje gospodarstva šokom, niso oblikovani tako, da bi upoštevali usmerjevalno formulo gibanja plač.

Z izgubo samostojne monetarne politike po vstopu v EMU se pomen politike plač in fiskalne politike v Sloveniji poveča. V članku obravnavamo zgolj politiko plač pred in po vstopu v EMU. Zaradi spremenjenih okoliščin je vsekakor potreben razmislek o morebitnih potrebnih spremembah na področju politike plač. V ta namen najprej analiziramo politiko plač in gibanje plač, stroškov dela in produktivnosti v zadnjih desetih letih, prikazujemo pa tudi sistem oblikovanja plač v Sloveniji.

2. Politika in gibanje plač v Sloveniji v obdobju 1996–2006

Za oblikovanje napotkov za politiko plač po vstopu v EMU, ki je s tem postala še bolj pomembna makroekonomska politika, bomo pogledali, kakšna je bila politika plač v Sloveniji v zadnjih desetih letih. Zato bomo najprej prikazali dogovorjene mehanizme usklajevanja plač in potem samo gibanje plač, stroškov dela in produktivnosti.

Za politiko plač je bila v zadnjih desetih letih značilna usmeritev v potrebnost zaostajanja rasti realnih bruto plač za rastjo produktivnosti. Pri tem se je spremljalo razmerje med rastjo realnih bruto plač, deflaciranih z indeksom cen življenjskih potrebščin in rastjo produktivnosti, merjeno z realno rastjo BDP na zaposlenega po statistiki nacionalnih računov (v nadaljevanju SNr). V obdobju 1996–2006 je bila ta usmeritev v glavnem izpolnjena (z izjemo leta 2001).

Mehanizmi usklajevanja plač so vsebovali predvsem eksplicitno povezavo z rastjo cen, ne pa tudi eksplicitne povezave z rastjo produktivnosti. Pogostost usklajevanja plač se je zmanjševala. Plače pa se niso usklajevale s celotno rastjo cen v preteklem obdobju, kar je pripomoglo k zniževanju inflacije. V letu 2001 so se socialni partnerji dogovorili za prehod na usklajevanje s predvideno inflacijo. Sistem oblikovanja plač, ki temelji na kolektivnih pogodbah, se je v Sloveniji oblikoval s prehodom v tržno gospodarstvo. Dokaj zgodaj pa je prišlo tudi do dogovorov o usklajevanju plač na nacionalni ravni. Poglejmo si najprej dogovorjene mehanizme usklajevanja plač, ki so se oblikovali na nacionalni ravni, potem pa še dejansko gibanje plač in produktivnosti.

2.1. Dogovorjeni mehanizmi usklajevanja plač v obdobju 1996–2006

Sklenjeni dogovori o politiki plač so določali usklajevanje izhodiščnih plač. V praksi pa prihaja do razlik med rastjo izhodiščnih in dejansko izplačanih plač (tabela 1). Do razlike med gibanjem dejanskih in izhodiščnih plač prihaja,

³ V študiji so analizirane Nemčija, Španija, Francija in Nizozemska.

ker na rast plač poleg dogovorjenih mehanizmov usklajevanja vplivajo tudi izplačila plač zaradi napredovanj, nagrajevanj, zaradi dobrih poslovnih rezultatov podjetja, izplačil na podlagi panožnih, podjetniških in individualnih pogodb.

V obdobju 1995–2000 je politika plač pomembno prispevala k znižanju inflacije, saj se plače niso usklajevale s celotno rastjo cen življenjskih potrebščin. Pogostost uskladitve v letu se je tem obdobju (skladno z umirjanjem inflacije) zmanjševala. V letih 1995 in 1996 je bila uskladitev izvedena vsake tri mesece. Leta 1995 se je upoštevalo 80 odstotkov rasti cen, nato pa okoli 85 odstotkov dejanske rasti cen. S prehodom iz dvo- v enoštevilčno letno inflacijo je bila za leti 1997 in 1998 že upoštevana uskladitev enkrat letno, z upoštevanjem 85-odstotne dejanske rasti cen življenjskih potrebščin. Zaradi uvedbe davka na dodano vrednost se je v letih 1999 in 2000 inflacija povečala (na medletni ravni s 6,5 odstotka leta 1998 na 9 odstotkov leta 2000), zato je bila uskladitev plač izvedena dvakrat letno, in sicer upoštevač 85-odstotno dejansko rast cen.

V obdobju 2001–2006 se je povišal odstotek upoštevanja letne inflacije v mehanizmu usklajevanja plač, zlasti v zasebnem sektorju. V letu 2001 so se socialni partnerji dogovorili za prehod z usklajevanja plač s preteklo rastjo cen na usklajevanje plač s predvideno rastjo cen življenjskih potrebščin. Mehanizem usklajevanja plač je predvideval tudi usklajevanje plač v primeru višje in nižje dejanske rasti cen življenjskih potrebščin od predvidene dogovorjene rasti za rast plač.

Mehanizmi usklajevanja plač v zadnjih desetih letih so torej vsebovali zgolj vezavo na inflacijo. Dogovori niso eksplicitno določali usklajevanja plač za določen del rasti produktivnosti ali zaostajanja rasti plač za rastjo produktivnosti. Mehanizmi splošnega usklajevanja plač so bili vezani

samo na inflacijo, saj se je upoštevalo, da se individualne plače dodatno povečujejo tudi zaradi drugih razlogov.

Opisani dogovorjeni mehanizmi usklajevanja plač so pripeljali do gibanja plač in stroškov dela, ki je v zadnjih desetih letih v glavnem zaostajalo za rastjo produktivnosti in produktivnosti ter ga podrobneje prikazujemo v nadaljevanju.

2.2. Gibanje plač, stroškov dela in produktivnosti v zadnjih desetih letih

Za spremljanje gibanja plač v Sloveniji najbolj pogosto uporabljamo indikator o bruto plači za zaposlene na zaposlenega, ki ga odlikuje kratek časovni zamik pri razpoložljivosti podatka. Kot merilo za ocenjevanje politike plač se je v zadnjih desetih letih uporabljalo razmerje med gibanjem plač in produktivnosti, kar je bilo v preteklih letih pomembno merilo ocenjevanja plačne politike v Sloveniji. Pri tem se je opazovalo razmerje med gibanjem realne povprečne bruto plače na zaposlenega, deflacionirane z indeksom cen življenjskih potrebščin in produktivnosti dela, merjeno z realnim bruto domačim proizvodom (BDP) na zaposlenega po SNR.

Realna rast povprečne bruto plače na zaposlenega, deflacionirana z indeksom cen življenjskih potrebščin, je v zadnjih desetih letih v glavnem zaostajala za rastjo produktivnosti. Na nacionalni ravni je rast plač presegala rast produktivnosti le v letu 2001 zaradi izjemnega povečanja bruto plač v javnem sektorju (slika 1).

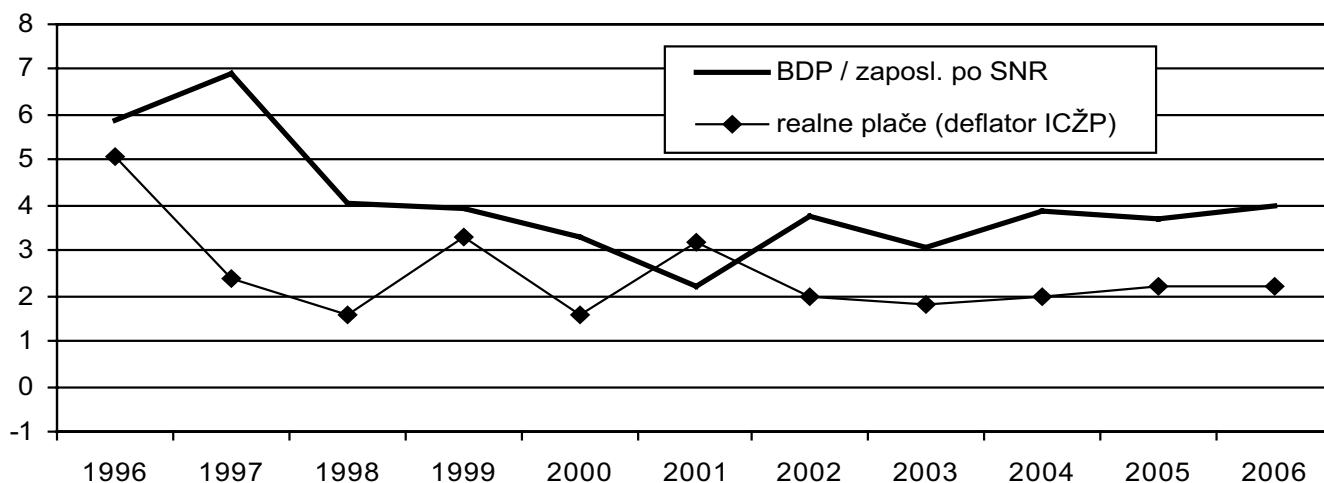
V obdobju 1996–2000 je bilo zaostajanje rasti plač za rastjo produktivnosti posledica počasnejše rasti plač v zasebnem sektorju. Realna bruto plača na zaposlenega se je v tem obdobju povečevala povprečno letno za 2,8 odstotka in je

Tabela 1: Realna rast povprečne bruto plače na zaposlenega in izhodiščne plače v zasebnem in javnem sektorju (v odstotkih)

	Bruto plača na zaposlenega			Izhodiščne bruto plače		Razlika med rastjo dejanske in izhodiščne plače, v o. t.	
	Skupaj	Zasebni sektor	Javni sektor	Zasebni sektor	Javni sektor	Zasebni sektor	Javni sektor
1995	5,1	3,7	8,2	2,2	2,2	1,5	6,0
1996	5,1	4,0	6,8	-0,7	1,0	4,7	5,8
1997	2,4	1,5	3,8	-3,3	-2,0	4,8	5,8
1998	1,6	2,2	-0,2	-2,4	-2,8	4,6	2,6
1999	3,3	3,2	3,7	0,4	0,8	2,8	2,9
2000	1,6	1,3	2,1	-0,3	-2,9	1,6	5,0
2001	3,2	2,3	5,1	0,0	-1,8	2,3	6,9
2002	2,0	2,3	1,1	-0,2	-3,8	2,5	4,9
2003	1,8	2,1	1,0	0,1	-0,6	2,0	1,6
2004	2,0	3,1	-0,8	0,8	-2,0	2,3	1,2
2005	2,2	2,8	0,9	0,0	-0,7	2,8	1,6
2006	2,2	2,8	1,0	-1,2	-2,0	4,0	3,0

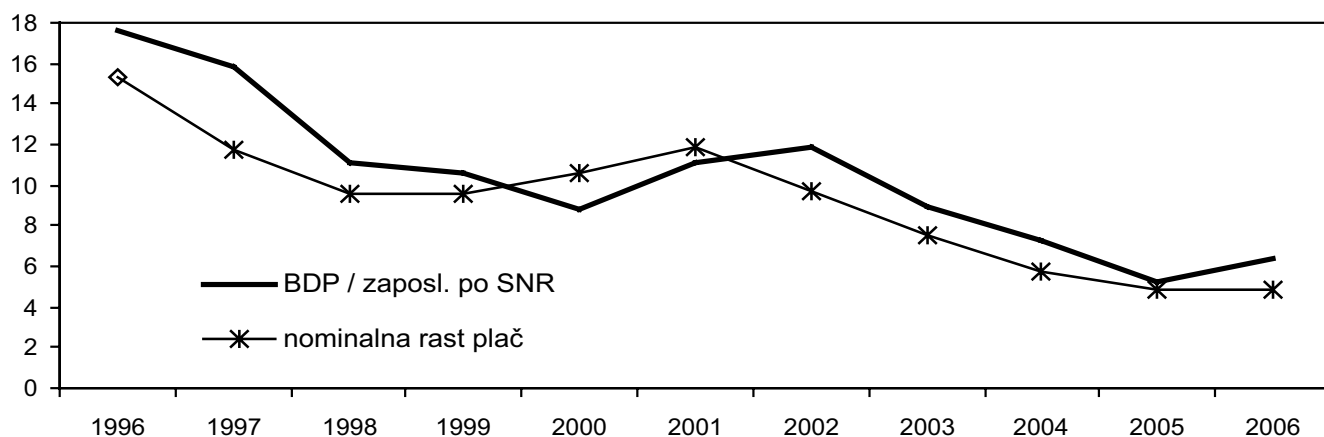
Vir: SURS, Uradni list Republike Slovenije, preračuni UMAR.

Slika 1: Letne stopnje rasti povprečne realne bruto plače in produktivnosti v obdobju 1996–2006



Vir: Nacionalni računi; plače in stroški dela, SI-Stat podatkovni portal; izračuni UMAR.

Slika 2: Letne stopnje nominalne rasti povprečne bruto plače na zaposlenega in nominalne produktivnosti dela



Vir: Nacionalni računi; plače in stroški dela, SI-Stat podatkovni portal; izračuni UMAR.

za rastjo produktivnosti dela zaostajala za dve odstotni točki. Rast realne povprečne bruto plače na zaposlenega v javnem sektorju je bila v tem obdobju hitrejša kot v zasebnem, kar je predvsem posledica procesa uvajanja dodatkov v različnih kolektivnih pogodbah v javnem sektorju.

Tudi v obdobju 2001–2006 je z izjemo leta 2001 rast realne bruto plače zaostajala za rastjo produktivnosti dela. V letu 2001 je prišlo do presejanja rasti plač nad rastjo produktivnosti zaradi hitre rasti plač v javnem sektorju, ki je bila posledica koncentracije izplačevanja dodatkov v različnih kolektivnih pogodbah. Po letu 2001 je bilo zaostajanje rasti plač za rastjo produktivnosti manjše kot v povprečju obdobja 1996–2000. Za to obdobje je značilna skromna rast realne bruto plače na zaposlenega v javnem sektorju (povprečna letna rast je bila 0,6 odstotka), ki jo je pogojeval usklajevalni mehanizem ter onemogočanje povečevanja plač po posameznih kolektivnih pogodbah dejavnosti.

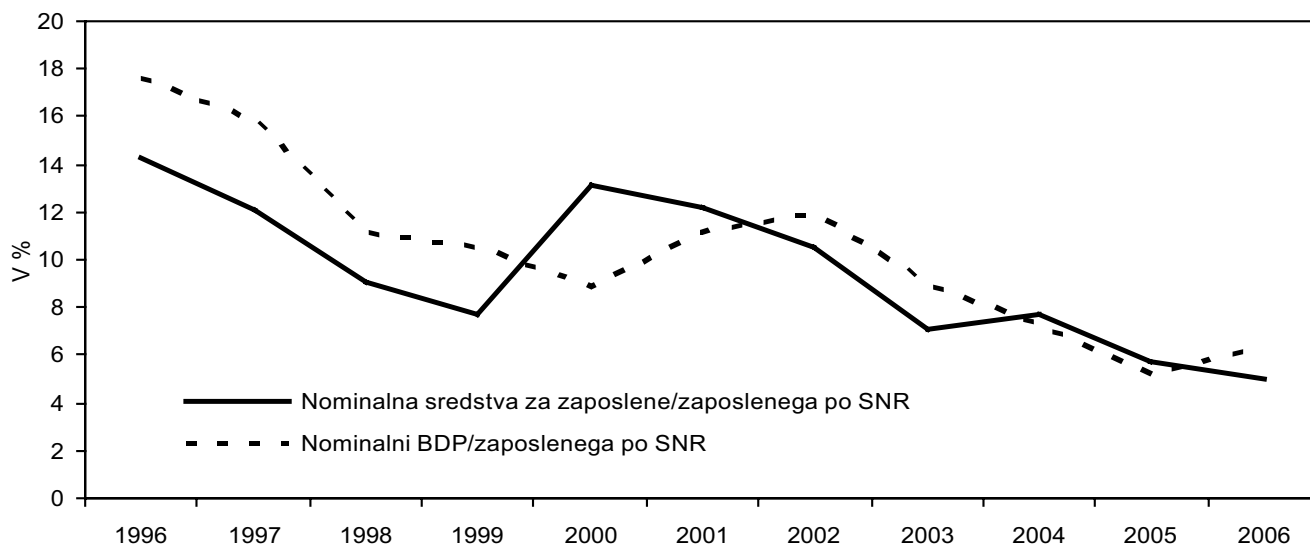
Na razmerje med gibanjem plač in produktivnostjo lahko vplivajo tako različne mere produktivnosti kot uporaba

različnih deflatorjev plač. V nadaljevanju tako analiziramo razmerje med plačami in produktivnostjo z vidika drugih deflatorjev plač in meril produktivnosti.

Uporaba različnih deflatorjev za deflacioniranje proizvoda in plač lahko »popači« slika razmerja med produktivnostjo in plačami. Problemu različnih deflatorjev se izognemo z uporabo nominalnih indikatorjev. V tem primeru primerjamo gibanje nominalne povprečne bruto plače na zaposlenega in nominalne produktivnosti. Takšna primerjava pokaže, da je rast povprečne bruto plače presegala rast produktivnosti tudi v letu 2000 in ne le v letu 2001, medtem ko je bila v letu 2005 rast praktično skladna (slika 2).

Na razmerje med plačami in produktivnostjo lahko vplivajo tudi različne mere produktivnosti. Problem merjenja produktivnosti se izpostavlja tako pri vprašanju merjenja proizvoda kot pri merjenju vložka dela. Kot najbolj primerno merilo vložka dela strokovnjaki izpostavljajo število opravljenih delovnih ur (OECD 2001). Ker Statistični urad R Slovenije metodologijo za izračun števila opravlje-

Slika 3: Gibanje indikatorja nominalnih sredstev za zaposlene na zaposlenega in nominalne produktivnosti v Sloveniji v obdobju 1996–2006



Vir: Nacionalni računi, SI-Stat podatkovni portal; izračuni UMAR.

nih delovnih ur še razvija, v Sloveniji še nimamo podatka o dejansko opravljenih delovnih urah in za to uporabljamo za merilo vložka dela število zaposlenih.⁴

Najpomembnejši indikator stroškov dela je indikator o sredstvih zaposlenih na zaposlenega, ki temelji na podatkih iz nacionalnih računov in je metodološko usklajen na ravni EU. Veliko omejitev pri uporabi tega indikatorja predstavljata pogostost revizij podatkov, časovna dostopnost podatkov za njegov izračun in razpoložljivost zgolj na letni ravni. Zaradi pogostosti revizij nacionalnih računov, precejšnjega časovnega odloga pri dostopnosti podatkov je indikator manj primeren za sprotno spremljanje plačne politike, pomemben pa je za primerjavo gibanja stroškov dela glede na gibanje produktivnosti dela (slika 3) oziroma za izračun stroškov dela na enoto proizvoda.

Razmerje med rastjo produktivnosti in sredstev za zaposlene na zaposlenega je pomembno z vidika konkurenčnosti gospodarstva. V zadnjih desetih letih je nominalna rast sredstev za zaposlene na zaposlenega prehitela rast nominalne produktivnosti močnejše v letih 2000 in 2001 ter nekoliko v letih 2004 in 2005.

Realni stroški dela na enoto proizvoda so v Sloveniji podobno kot v večini držav EU v zadnjih desetih letih upadali. Po hitrem upadanju v drugi polovici devetdesetih let se je upadanje realnih stroškov dela na enoto proizvoda v Sloveniji precej upočasnilo tudi zaradi poslabšanih pogojev menjave. K upadanju realnih stroškov dela na enoto proizvoda v Sloveniji je največ prispevala industrija. Večji povprečni letni padec realnih stroškov dela na enoto proizvoda v

primerjavi s slovenskim je bil v tem času zabeležen le na Poljskem, Irskem in v Estoniji, kar kaže na precejšnje izboljšanje slovenske stroškovne konkurenčnosti v okviru EU. Na drugi strani pa so se realni stroški dela na enoto proizvoda v tem obdobju močnejše povečali le na Portugalskem in Češkem. Čeprav so se realni stroški dela na enoto proizvoda v zadnjih desetih letih v Sloveniji močno zmanjšali, je v letu 2006 razmerje med stroški dela in BDP v slovenskem gospodarstvu (71,8 odstotka) še vedno zelo visoko in je znotraj EU to razmerje višje samo v Združenem kraljestvu in na Portugalskem (gl. Kajzer idr. 2007, 94–101).

Zaključek

Politika plač je z vstopom v EMU zaradi izgube nacionalne monetarne politike postala še bolj pomembna makroekonomska politika kot doslej. Podobno je na pomenu pridobila tudi fiskalna politika, ki je v tem prispevku ne obravnavamo. Z vstopom v EMU izvozne konkurenčnosti ne moremo več popravljati z depreciacijo tolarja. V okviru mehanizmov prilagajanja gospodarstva morebitnim šokom pa se izpostavlja predvsem trg dela in fleksibilnost plač. Na ravni EU se pojavlja splošna usmeritev ekonomske politike o skladnosti rasti nominalnih stroškov dela in trendne produktivnosti dela v srednjeročnem obdobju.

Za politiko plač v Sloveniji v zadnjih desetih letih je bila značilna usmeritev v zaostajanje rasti realnih plač za produktivnostjo. Realna rast plač je v zadnjih desetih letih v glavnem zaostajala za rastjo produktivnosti, merjeno z realno rastjo BDP na zaposlenega po SNR, se je pa v zadnjih letih ta razlika nekoliko zmanjšala. Politika plač je tako v zadnjih desetih letih prispevala k znižanju inflacije in izboljšanju konkurenčnosti slovenskega gospodarstva.

⁴ Med številnimi podatki o številu zaposlenih je najbolj primerno merilo vložka dela število zaposlenih po statistiki nacionalnih računov.

Mehanizmi usklajevanja plač, ki so bili dogovorjeni na nacionalni ravni, so bili vezani predvsem na inflacijo. Mehanizmi usklajevanja plač niso predvidevali usklajevanja s celotno inflacijo, usklajevale pa so se izhodiščne plače. To je med drugim dopuščalo rast, tako da je bila rast dejanskih plač tudi odraz produktivnosti na ravni dejavnosti, podjetja in ali posameznika.

Analiza nekaterih indikatorjev stroškovne konkurenčnosti kaže na izboljšanje stroškovne konkurenčnosti slovenskega gospodarstva v zadnjih desetih letih. Realni stroški dela na enoto proizvoda so v Sloveniji podobno kot v večini držav EU v zadnjih desetih letih upadali. K upadanju realnih stroškov dela na enoto proizvoda v Sloveniji je največ prispevala industrija. Čeprav so se realni stroški dela na enoto proizvoda v zadnjih desetih letih v Sloveniji močno zmanjšali, je v letu 2006 razmerje med stroški dela in BDP v slovenskem gospodarstvu (71,8 %) še vedno precej višje kot v povprečju evroobmočja (63,9 %). Odstopanje je v precejšnji meri posledica: (i) specifično slovenskega kmetijskega sektorja z velikim deležem malih kmetij in relativno velikim deležem samozaposlenih, (ii) različne strukture slovenskega gospodarstva v primerjavi s povprečjem evroobmočja, in (iii) višje obdavčitev dela v Sloveniji. (gl. Kajzer idr. 2007, 94–101).

Čeprav so se razmere za vodenje ekonomske politike spremenile, menim, da ni potrebno bistveno spreminjati plačne politike v Sloveniji. Z vidika konkurenčnosti gospodarstva je pomembno, da ne smemo nekritično prevzeti usmeritev o skladnosti rasti plač in trendne produktivnosti dela. Še vedno je namreč smiselno, da se stroški dela na enoto proizvoda znižujejo in zato tudi plače vsaj nekoliko zaostajajo za rastjo produktivnosti.⁵ Za nagrajevanje delavcev pa je v Sloveniji treba začeti uporabljati t. i. sistem udeležbe na dobičku (angl. profit-sharing). Hkrati je treba poudariti, da je rast stroškov dela (sredstev za zaposlene na zaposlenega) v obdobju 1996–2006 v večini držav EU zaostajala za rastjo produktivnosti, kar se kaže kot dolgoročna tendenca v razvitih gospodarstvih. Raven razvitosti in struktura slovenske ekonomije zahtevata, da je povečevanje konkurenčnosti še naprej pomembno vodilo pri oblikovanju plačne politike.

Pri oblikovanju plač je treba upoštevati gibanje plač in produktivnosti v drugih državah EMU in trgovinski partnericah. S prevzemom evra Slovenija kar 60 odstotkov zunanje trgovinske menjave opravi v nacionalni valuti, kar povečuje pomen vpliva gibanja plač in produktivnosti na stroškovno konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Če v primerjavah s trgovinskimi partnericami iz evroobmočja rast plač prehiteva produktivnost, se slovenska stroškovna konkurenčnost poslabša in obratno, nižja rast slovenskih relativnih plač v primerjavi z rastjo relativne produktivnosti vodi v njeno izboljšanje.

⁵ K zaostajanju rasti stroškov dela za produktivnostjo lahko prispeva tudi zmanjševanje davčne obremenitve dela.

Mehanizme usklajevanja plač ne smemo neposredno vezati na rast produktivnosti. Avtomatično usklajevanje plač s produktivnostjo na ravni celotnega gospodarstva bi omejilo prostor za rast plač na osnovi individualne delovne uspešnosti. V obdobju zniževanja gospodarske rasti bi usklajevanje plač s preteklo (višjo) rastjo produktivnosti pomenilo zniževanje konkurenčnosti gospodarstva.⁶ Usklajevanje vseh plač s splošno produktivnostjo bi pomenilo tudi prevelike stroškovne pritiske za tista podjetja ali dejavnosti, ki povprečne rasti produktivnosti ne dosegajo. Zaradi tega je pri dejanskem oblikovanju plač treba upoštevati tudi specifične razmere v posameznih sektorjih in podjetjih, saj so med njimi velike razlike tako v dosedanjih gibanjih in strukturi kot tudi v pričakovani rasti produktivnosti. Dogovori o usklajevanju plač na nacionalni ravni so lahko koristni in dobrodošli v smislu oblikovanja »benchmarka«, ki lahko prispeva k racionalnosti zahtev po dvigu plač na nižjih ravneh, če so seveda restriktivni.⁷ Menim, da v Sloveniji ni možna popolna decentralizacija pogajanj o plačah, ki se jo včasih prikazuje kot »panacea«.

Fritche in drugi (2004) ugotavljajo, da bi za zagotavljanje neinflacijske politike plač držav v EMU bi morale članice nominalno rast plač zadrževati v mejah med inflacijskim ciljem ECB (okoli 2 odstotka letno) in specifično (nacionalno) rastjo produktivnosti na srednji rok. Za doseganje cenovne stabilnosti bi bilo smiselno postopno pri oblikovanju plač tudi v Sloveniji začeti upoštevati inflacijski cilj Evropske centralne banke (okoli 2 odstotka). Ta korak bi lahko postopoma pripeljal do opustitve indeksacije plač v Sloveniji. Prav tako pa je smiselno, da nominalna rast plač v Sloveniji v prihodnji letih ne bi preseгла vrednosti seštevka inflacijskega cilja ECB in produktivnosti.

Ker je gibanje stroškov dela postalo po vstopu v EMU še bolj pomembno za konkurenčnost slovenskega gospodarstva, je smiselno spremeniti merilo za spremljanje in ocenjevanje uspešnosti politike plač. Za tekoče spremljanje politike plač je treba začeti spremljati razmerje med nominalno rastjo povprečne bruto plače in nominalne rasti produktivnosti. Socialni partnerji pa bi morali večjo pozornost kot doslej dati tudi gibanju stroškov dela na enoto proizvodnje, predvsem v primeru ocenjevanja plačne politike v daljšem, na primer srednjeročnem časovnem obdobju.

⁶ Podobna past in pomislek se pojavljata tudi pri usklajevanju plač s trendno produktivnostjo v obdobju upočasnitve gospodarske rasti ali recesije.

⁷ Slednje potrjuje tudi t. i. grbastooblikovana (angl. *hump-shaped*) povezava med centraliziranostjo pogajanj o plačah in brezposelnostjo, ki sta jo oblikovala in razložila Carlin in Soskice (1990, 408–409), saj dobrih rezultatov na trgu dela ne pripisuje zgolj decentraliziranemu sistemu pogajanj, ampak tudi zelo centraliziranemu sistemu.

Literatura in viri:

1. Arpaia, A. in K. Pichelmann (2007). *Nominal and real wage flexibility in EMU*. *European Economy, Economic Papers*, No. 281.
2. Carlin W. in D. Soskice (1990). *Macroeconomics and the Wage Bargain – a Modern Approach to Employment, Inflation and the Exchange Rate*. Oxford: Oxford University Press.
3. De Grauwe, P. (2003). *Economics of Monetary Union*. Oxford: Oxford University Press.
4. Forstater, M. (2000). Full employment and economic flexibility. *Economic and Labour Relations Review* 11(0) supplement, 69–88.
5. Fritche, U. idr. (2004). *Macroeconomic Consequences of Differences in Wage and price Trends in Euro Area*. Berlin: DIW.
6. Hancke, B. in M. Rhodes (2005). EMU and Labour Market Institutions in Europe. *Work and Occupations*. Vol. 32, No. 2, 196–228.
7. HM Treasury (2003). *EMU and Labour market flexibility*. Dosegljivo na: <http://news.bbc.co.uk/1/shared/spl/hi/europe/03/euro/pdf/8.pdf> (24. 7. 2007).
8. Kajzer, A. (2005). *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Urad za makroekonomske analize in razvoj, Delovni zvezek št. 14, vol. XIV/2005. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
9. Kajzer, A. idr. (2007). Plače, produktivnost in konkurenčnost. V: *Ekonomski izzivi 2007*, Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj, 79–108.
10. Lazear. E. P. (1990). Security Provisions and Employment. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 3, 699–726.
11. Monastiriotis (2003). A Panel of regional indicators po labour market flexibility: the UK, 1979–1998. Royal Holloway college, University of London. Discussion paper series. 2003-1.
12. Nickell, S. (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, No. 3 (Summer, 1997), 55–74.
13. OECD(1999). *OECD Employment outlook 1999*, Paris: OECD.
14. OECD (2001). *Measuring productivity – OECD Manual*, Paris: OECD.
15. Paas idr. (2002): Labour flexibility and migration in the EU Eastward enlargement context: the case of Baltic states. *Ezoneplus working paper No.11* (September 2002).
16. Pissarides, C. A. (1997). The need for labour-market flexibility in a European economic and monetary union. *Swedish Economic Policy review*. Vol. 4 (2), 513–546.
17. Rantala, A. (2003): *Labour market flexibility and policy coordination in a monetary union*. Bank of Finland Discussion Papers, 11, 2003. Dosegljivo: http://www.bof.fi/eng/6_julkaisut/.
18. Rimmer, M. in J. Zappala (1988). Labour Market Flexibility and the Second Tier. *Austrian Bulletin of Labour*. Vol. 14, No. 4, 564–591.