

KAKO DO VIŠJIH PLAČ?

Prof. dr. Marko Jaklič

Univerza v Ljubljani

Ekonomska fakulteta

Osnovni smoter gospodarjenja je doseganje višjega materialnega standarda življenja ob upoštevanju celovite kakovosti življenja. Zato je na prvi pogled nekoliko nerazumljivo, da nas naši politični in gospodarski voditelji opozarjajo, da so naše plače relativno previsoke in kot take dolgoročno škodljive. Ali niso ravno oni zadolženi, da nas vodijo k višjim plačam? Kdo izmed nas si ne želi visoke in vsak mesec višje plače? To si želimo sedaj in ne v nedoločeni prihodnosti. V čem so torej omejitve?

Naše plače so v povprečju odvisne od naše produktivnosti, ki jo običajno merimo z dodano vrednostjo. Ta je odvisna od učinkovitosti podjetij (z najnižjimi stroški in ob najboljših tehnologijah proizvesti nek proizvod ali storitev), strukture dejavnosti (ali se v družbi večina podjetij ukvarja s takšnimi dejavnostmi, ki v mednarodnem okviru prinašajo največje zaslužke) in trženjske sposobnosti (ali so podjetja svoje izdelke oziroma storitve, ki jih učinkovito proizvajajo v okviru »najboljše« strukture, sposobna prodati z najvišjimi maržami). Ustvarjena dodana vrednost se razdeljuje investitorjem (lastnikom in finančnim posrednikom), podjetju v obliki nerazdeljenega dobička, zaposlenim za njihove plače in seveda državi.

Kako naj si razlagamo vse bolj pogoste pobude managerjev znanih slovenskih podjetij, da mora rast plač v prihodnje zaostajati za rastjo produktivnosti. Običajno managerji v svetu, pa naj gre za javno upravo mesta New York ali veliko podjetje v Indiji, v skladu s konvencionalno teorijo razlagajo, da lahko plače narastejo le toliko, kot je narasla produktivnost. S tem ne posegajo v trenutno delitev dodane vrednosti, ki je lahko zelo občutljivo politično vprašanje. Ali se torej naši managerji čutijo politično tako močne, da lahko za lastnike in za sebe zahtevajo več? Država se je vsaj deklarativno odločila, da bo v prihodnje od podjetij zahtevala nekoliko manj (s tem v zvezi je pomembno tudi omejevanje skupne mase plač v javnem sektorju).

Poglejmo nekaj podatkov. Količnik med stroški dela in produktivnostjo v Sloveniji dosega 80% ravni EU. Če sledimo logiki naših kmetijskih proizvajalcev, potem imajo tudi ostali zaposleni pravico, da sledijo evropskim razmerjem. V tem primeru naj sindikati zahtevajo zvišanje plač, da bomo dosegli evropsko raven količnika (govorimo o količniku in ne o absolutnem znesku, kjer je slovenska dodana vrednost na zaposlenega približno dvakrat nižja od povprečja evropske in temu primerna je tudi naša raven plač). Vendar je hkrati res, da količnik med stroški dela in produktivnostjo na Madžarskem dosega le 30% ravni EU in v tem kontekstu pozivi in strahovi slovenskih managerjev dobivajo nekoliko realnejšo podlago. Stroški plač so pri nas glede na druge države kandidatke že sedaj previsoki, da bi bili osnova za prihodnjo konkurenčnost, pa četudi rastejo počasneje od produktivnosti. Sedanja raven produktivnosti smo v zadnjem desetletju dosegli predvsem na račun naše fizične storilnosti (učinkovitosti) oziroma s tem, da delamo več, vendar še vedno bolj ali manj iste stvari. Zanimivo je, da se mnoga podjetja še niso mogla odklopiti od kazalca fizične storilnosti kot merila produktivnosti. Veliko pove dejstvo, da tudi podjetja v tuji lasti svojo uspešnost primarno dokazujejo s poudarjanjem fizičnega dojemanja produktivnosti (na primer Tobačna iz Ljubljane je vesela, ker se je produktivnost v letu 2002 povečala na 30,6 milijona cigaret na zaposlenega iz 26 milijonov na zaposlenega leto poprej).

Poleg ustvarjanja dodane vrednosti je tudi z vidika njenega ustvarjanja zelo pomembna njena razdelitev. Pri prerazdeljevanju dodane vrednosti bolj kot ekonomska logika običajno nastopi argument moči. Država je običajno prva, ki si vzame, kar je »cesarjevega«. Velik del dodane vrednosti se preko sistema javnih financ prerazdeli. Največji del seveda ne dobi javna uprava, temveč konkretni posamezniki in institucije (na primer kmetje, znanstveniki, šolniki, zdravniki, javna in privatna podjetja, upokojeanci, nezaposleni,...). Povečini države prerazdelijo med 40 in 50 odstotki bruto domačega proizvoda. Pri tej prerazdelitvi gre lahko za igro z ničelno vsoto (vzamemo nekomu in damo drugemu) ali pa za dinamiko, ki bo v prihodnosti preko pozitivnega vpliva na produktivnost podjetij povečala razdelitveno pogačo (običajno sem štejemo investicije v šolstvo, v raziskave in razvoj, v pozitivno industrijsko politiko, pa tudi v zdravstveni sistem). Z drugimi besedami, če je ta prerazdelitveni sistem učinkovit in uspešen pri svojem »investiranju«, potem se lahko nadejamo povečevanja produktivnosti in posledično višjih plač. Na tem mestu ne bomo zahajali v razpravo, koliko naj bodo tudi te dejavnosti podvržene trgu oziroma privatizirane in kot take izvzete iz sistema javnega financiranja.

Tudi bankirji so pri razdeljevanju dodane vrednosti običajno dobro zaščiteni. Bolj zanimiva postane delitev med menjalnim in nemenjalnim sektorjem, med lastnike in zaposlene ter delitev znotraj skupine zaposlenih, kjer se največkrat navaja razmerja med vodilnimi managerji in ostalimi zaposlenimi ter med posameznimi vrstami zaposlenih. Do določene mere na to delitev vplivajo razmere na trgu dela, v veliki meri pa tudi institucionalni oziroma vrednostni sistem v neki družbi. V ZDA so tako tradicionalno bolj kot v Evropi naklonjeni velikim razlikam v plačah med vrhnjimi managerji in ostalimi zaposlenimi.

Konvencionalna ekonomska teorija razlaga, da podjetja nagradijo povečanje produktivnosti z višjimi plačami. V nasprotju z njo pa teorija učinkovitosti plač razlaga, da višje plače spodbudijo zaposlene k večji produktivnosti. Gre za znano dilemo kura-jajce, ki v tem primeru predstavlja izziv tudi za ekonometrijo. Ali so višje plače razlog ali posledica večje produktivnosti zaposlenih? Novejši ekonometrični modeli in empirične raziskave potrjujejo na prvi pogled logično hipotezo, da gre v smislu vzročnosti in posledičnosti za medsebojno vplivanje obeh kategorij. Večja produktivnost bo omogočila izplačevanje višjih plač. Po drugi strani pa bodo višje plače na primer prisilile managerje in podjetnike, da iščejo možnosti uporabe novih tehnologij in razvijajo nove proizvode in storitve. Če so pri tem uspešni ali pa neuspešni, je lahko stranska posledica sprostitev delovne sile, ki se v dinamičnem gospodarstvu zaposli na novih projektih, v stagnantnem pa se poveča število nezaposlenih. Med navidezno nepovezanimi podjetji se oblikuje specifična dinamika. Če je večina podjetij pri povečevanju produktivnosti uspešnejših, to pomeni veliko nevarnost za podjetje, ki je zaostalo. Podjetje bo na primer težko pridobilo izobražene zaposlene, saj jim bodo druga podjetja lažje izplačevala visoke plače. Lastniki bodo nezadovoljni z dobički, prav tako se bo zmanjšala možnost pridobitve virov financiranja.

V pospeševanje razvoja se lahko vključi tudi država, ki lahko s primerno tečajno politiko in politiko najnižjih plač spodbuja podjetja k nenehnemu zviševanju produktivnosti. "Pametna" država bo nenehno držala približno 50 % svojih podjetij "pod vodo". To so podjetja, ki so nezadovoljna z višino tečaja in višino plač. Če bo vlada dosledna, bo večina managerjev ugotovila, da so za uspeh svojih podjetij s pomočjo kakovostnih rešitev v drugem odstavku zapisanih zahtev primarno odgovorni sami. Ko država ugotovi, da je 80 % podjetij že "nad vodo", enostavno poveča vrednost domačega denarja v primerjavi z drugimi valutami (tam, kjer ima država monetarno oblast še v svojih rokah) in vpliva na dvig ravni plač. Seveda je v praksi izvajanje takšne politike težko. Načrtovano so to izvedli na primer v Singapurju v

začetku osemdesetih let. Drugje se takšne »prisile« za managerje dogajajo bolj spontano. Med takšne primere spada tudi Slovenija. V zadnjem času na primer managerji pričakujejo, da se jim bo poslabšal konkurenčen položaj zaradi stabiliziranja tečaja tolarja in pričakovane večje rasti plač cen v nemenjalnem sektorju. Če je šok premočan, lahko povzroči propad prevelikega števila podjetij in/ali nesmotrno povečanje nezaposlenosti, če pa je »pravi«, je to lahko spodbuda za kakovosten konkurenčen preskok v podjetjih. Praktično izvajanje takšne usmeritve otežuje tudi kratkoročen učinek na zvišanje inflacije oziroma povečanje inflacijskih pričakovanj. Z vstopom v EU lahko pričakujemo nov »šok« povečanja plač, saj se je v preteklosti podobno zgodilo v vseh novih članicah EU. Zanimivo je, da slovenski managerji ta šok pričakujejo, vendar ga ne pripisujejo spremenjenim razmeram na trgu dela, temveč pričakovanim zahtevam nemenjalnega sektorja, ki si bo prvi zaželel evropskega standarda.

Edina rešitev, da bomo opravičili naraščajoče stroške dela oziroma plače je, da postanemo inovatorji in generatorji znanja ter novih izdelkov in storitev, ki jim mednarodni trg priznava višje dodane vrednosti. To pa je velik izziv, pred katerim se naši managerji upravičeno počutijo »osamljene«. Za prehod v inovacijsko fazo je na primer ključno novo razvojno soglasje. Na Finskem so to soglasje dosegli že v osemdesetih letih, ko so močno povečali sredstva za šolstvo, ki so ga prej ustrezno prestrukturirali. Podobno so naredili v zadnjem desetletju, ko so se sredstva za raziskave in razvoj povečala za 79 %. Tudi v Sloveniji dokazujemo, da smo sposobni novih »soglasij« in sprememb v delitvi dodane vrednosti (na primer velik porast deleža Ministrstva za kmetijstvo v proračunu), vendar le-te žal niso pravilno razvojno usmerjene.