



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE

Béla Galgóczi

Zašto srednja i istočna Europa trebaju veće plaće?

Radni dokument 2017.01



**SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE**

Béla Galgóczi

Zašto srednja i istočna Europa trebaju veće plaće?

Radni dokument 2017.01

Europski sindikalni institut

Brussels, 2017.

©IZDAVAČ: ETUI aisbl, Brussels

Sva prava pridržana

Tisak: ETUI Printshop, Brussels

D/2017/10.574/09

ISSN: 1994-4446 (TISKANA VERZIJA)

ISSN: 1994-4454 (ELEKTRONIČKE VERZIJA)



ETUI financijski podržava Europska unija. Europska unija nije odgovorna ni za kakvo korištenje informacija sadržanih u ovoj publikaciji.

Izdavač za Hrvatsku: Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Za izdavača: Mladen Novosel, predsjednik SSSH

Prijevod: Dijana Šobota

Lektura: Marija Bartolić

Prijelom: Nediljka Buklijaš

Zagreb, ožujak 2018.

ISBN: 978-953-6176-36-6 (PDF)

SADRŽAJ

Sažetak	5
Uvod	6
1. Teorijska razmatranja	8
2. Glavni trendovi u kretanju plaća u srednjoj i istočnoj Europi	9
2.1. Rana faza transformacije	9
2.2. Kretanje plaća nakon 2000.	12
3. Koji su bili glavni pokretači povećanja plaća u srednjoj i istočnoj Europi?	13
4. Kretanje plaća od početka krize	16
5. Zašto je gospodarski model temeljen na niskim plaćama dosegno svoju granicu u zemljama srednje i istočne Europe?	19
5.1. Udio plaća	19
5.2. Proizvodnost rada koja odgovara trenutnoj visini plaća	20
5.3. Konkurentnost	22
Zaključne napomene o ograničenjima specijalizacije na temelju niskih plaća	23
Literatura	25

Sažetak

Ovaj radni dokument analizira kretanja plaća u srednjoj i istočnoj Europi (SIE) u zadnjih dvadeset godina te pokazuje kako su plaće u tim zemljama niske u usporedbi sa zapadnom Europom, ali i niže od onoga što dopušta njihov ekonomski potencijal, a što pokazuje niz varijabli. Nakon početne i turbulentne faze procesa transformacije plaće su u svim zemljama SIE počele dinamično rasti od sredine 1990-ih sve do krize koja je izbila 2008. godine. Konvergencija plaća u tom razdoblju bila je spektakularna, posebno kad je izražena u eurima. Tako su se na primjer plaće u Češkoj više nego učetverostručile od 1993. do 2010. u usporedbi s Njemačkom, a slično se dogodilo u većini zemalja SIE. Međutim, uoči krize konvergencija plaća je naglo zaustavljena ili značajno usporena. Europske politike upravljanja krizom samo su se izravno uplele u mehanizme određivanja plaća nekih zemalja (Latvija, Mađarska i Rumunjska), ali su se učinci usporavanja rasta plaća prelili na čitavu regiju. Ovaj dokument pokazuje kako je kretanje realnih plaća u čitavoj regiji zabilježilo pogoršanje nakon krize te kako su plaće zaostajale za proizvodnošću (uz iznimku Bugarske).

Udio plaće, važan pokazatelj koji govori o tome kako se dodana vrijednost raspoređuje između kapitala i rada u čitavom gospodarstvu, u prosjeku je sedam postotnih bodova (pb) niži u zemljama srednje i istočne Europe u usporedbi sa zapadnom. Indikator proizvodnosti rada koji odgovara trenutnoj visini plaća u prerađivačkoj industriji pokazuje kolika se vrijednost stvara po jedinici troška rada. U tom pogledu sve zemlje srednje i istočne Europe prolaze puno bolje od Njemačke pokazujući kako u tom ključnom sektoru, koji je najviše izložen stranoj konkurenciji, postoje značajne rezerve proizvodnosti. Kad promatramo što pokreće povećanja plaća, možemo utvrditi dva čimbenika koja su igrala važnu ulogu: izravne strane investicije i iseljavanje radne snage. Sve uža tržišta rada i manjak radne snage u čitavoj regiji povećali su pritisak za većim plaćama, a multinacionalne kompanije, koje dobro posluju u regiji, nisu bile u stanju odvojiti plaće od proizvodnosti. Pravedna raspodjela zarađenog dohotka – što je zahtjev koji nije samo opravdan već i nužan – stoga nije jedini argument u prilog ideji o povećanju plaća. „Nedobrovoljni“ profil niskih plaća postao je prepreka budućem razvoju s obzirom da regiju drži u zamci podređene i ovisne uloge u međunarodnoj podjeli rada.

Uvod

Europska konfederacija sindikata (ETUC) nedavno je pokrenula kampanju „Europa treba veće plaće“ kojom se želi potaknuti ekonomski rast i riješiti problem nejednakosti (ETUC 2017). U ovom se radnom dokumentu iznose argumenti zašto su veće plaće istovremeno i moguće i nužne, posebno u srednjoj i istočnoj Europi (SIE). Regionalni naglasak bit će stavljen na nove države članice iz SIE (iz valova proširenja 2004. i 2007. godine), dok će se posebni primjeri navoditi u odnosu na manju skupinu tih zemalja.

Razina plaća i njihova dinamika u gospodarstvima srednjeg dohotka srednje i istočne Europe ponovno su se našli u središtu akademske i političke debate kao posljedica krize. Razlozi za to su višestruki.

Jasnoće radi, prije svega treba naglasiti kako ova regija nikad nije odabrala razvojni model koji ima uporište u strategiji konkurentnosti na temelju niskih plaća; zemlje srednje i istočne Europe znatno su siromašnije od ostalih dijelova zapadne Europe zbog raznih povijesnih čimbenika. Kratkoročni padovi plaća zabilježeni su u nekoliko zemalja u početnoj fazi postkomunističke tranzicije (npr. u Čehoslovačkoj i Poljskoj u razdoblju od 1989. do 1991. godine), nakon čega su uslijedila razdoblja usporavanja porasta plaća (u Mađarskoj sredinom devedesetih 20. stoljeća, u Sloveniji i Slovačkoj uoči njihovog pristupanja europodručju), no nije bilo nikakve izričite „strategije niskih plaća“. Upravo suprotno, građani tih država, dijelom zbog obećanja političkih elita, nadali su se doseći razinu životnog standarda zapadne Europe.

Od velikog vala proširenja Europske unije 2004. godine do krize 2009. čvrsto se vjerovalo kako je ekonomska konvergencija i konvergencija plaća između siromašnijih novih država članica i onih bogatijih samo pitanje vremena. Iako su strani investitori relativno niske plaće (i troškove rada) u SIE smatrali komparativnom prednošću te se često time koristili kao prijetnjom kojom su snižavane plaće radnika u zemljama zapadne Europe iz kojih su ti investitori dolazili, plaće u SIE svejedno su rasle. Postojala je dinamična ekonomska konvergencija te posebno konvergencija plaća, a do sredine 2000-itih kreatori politika u srednjoj i istočnoj Europi počeli su razmišljati o budućnosti koja nije temeljena samo na ekonomskom modelu niskih plaća. No tad je izbila kriza, a trend uzlazne konvergencije plaća naglo je zaustavljen. Europske politike upravljanja krizom odigrale su veliku ulogu u ponovnoj uspostavi modela konkurentnosti na temelju niskih plaća u regiji, što je dovelo do novih rascjepa u Europi.

Ovaj radni dokument istražuje kretanja plaća u regiji srednje i istočne Europe u zadnjih dvadeset godina te tvrdi kako su nedavne politike kojima se osnažuje model rasta temeljen na niskim plaćama neutemeljene i neprikladne. Nakon kratkog prikaza teorijskih razmatranja, prvi dio daje pregled kretanja plaća u ranim godinama transformacije sve do početka krize. U drugomu dijelu prikazuju se posljedice upravljanja krizom i politika štednje na plaće, također i s obzirom na kretanja proizvodnosti. Treći dio bavi se glavnim čimbenicima koji pokreću konvergenciju plaća, poglavito utjecajem izravnih stranih ulaganja i mobilnosti radne snage. Četvrti dio koristi ekonomske pokazatelje kako bi pokazao prijepornost argumenata vodećih ekonomista i kreatora politika koji uporno guraju kampanju za ograničenje rasta plaća, zbog čega regija upada u zamku niskih plaća. U zadnjem, petom poglavlju iznose se zaključci o tome zašto su veće plaće u ovoj regiji opravdane.

1. Teorijska razmatranja

Standardna mikroekonomska teorija govori o jasnoj vezi između proizvodnosti, plaća i potražnje za radnom snagom, pri čemu plaće odgovaraju marginalnoj proizvodnosti rada u skladu s ponašanjem tvrtki u cilju maksimiziranja profita (Borjas, 2010). Mikroekonomska teorija također kaže kako se potražnja za radnom snagom povećava s povećanjem proizvodnosti po satu rada (kod određenih plaća) jer bi daljnje širenje proizvodnje povećalo profite tvrtki. Ovaj mikroekonomski mehanizam obično se navodi kao ključno opravdanje pravila za određivanje plaća, uz argument da će ograničavanje rasta plaća ispod razine rasta proizvodnosti dovesti do porasta stope zaposlenosti. Međutim, maksimiziranje profita odnosi se samo na tvrtke u privatnom sektoru, a postoji nekoliko ograničenja i kontroverzi kad je riječ o primjeni ovog obrasca na makroekonomsku razinu, kao što ćemo i pokazati. Iako se takva argumentacija možda kratkoročno čini uvjerljivom, s obzirom na veze između kretanja plaća i rasta zaposlenosti, kad raste proizvodnost na mikroekonomskoj razini, srednjoročna i dugoročna učinkovitost takvih politika puno je nejasnija.

Nesumnjivo, postoji snažna poveznica između rasta proizvodnosti i rasta plaća u nekoj nacionalnoj ekonomiji, no ta poveznica nije mehaničke prirode, kao što to sugerira standardna ekonomska teorija, a međunarodne financijske institucije i Europska komisija primjenjuju u svojim politikama. U ovom ćemo radnom dokumentu pokazati kako je potreban složeniji pogled. Ključno pitanje kojim ćemo se baviti jest što je prvo između proizvodnosti i plaća; promjene i razvoj zasigurno su važni, no važna je i razina (proizvodnosti i plaća). Dodatno pitanje je na kojoj bi se razini ekonomije trebale ispitati plaće i proizvodnost: na nacionalnoj ili sektorskoj (s obzirom na sektore proizvoda i usluga koji se mogu izvoziti i uvoziti i ostalih sektora – tzv. *tradeable* i *non-tradeable* sektori). U obzir treba uzeti i specifičnosti ekonomija transformacije.

Alternativni pristup razmatranja veze između plaća i proizvodnosti jest koncept „učinkovitih plaća“ (Shapiro i Stiglitz 1984). U većini modela učinkovitih plaća, veza između plaća i proizvodnosti nije izravna, čak niti kratkoročno. Ti modeli odbijaju pretpostavku kako se plaće u savršenoj konkurenciji usklađuju prema marginalnoj proizvodnosti radnika. Umjesto toga, modeli učinkovitih plaća tvrde kako je isplaćivanje plaća koje su više od prosjeka na tržištu racionalna odluka tvrtki, npr. kako bi se povećali naponi i trud radnika. U tom smislu, modeli učinkovitosti plaća impliciraju svojevrsnu „obrnutu kauzalnost“: plaće se ne određuju u skladu s proizvodnošću, već se moraju utvrditi na određenoj razini kako bi se ostvarila određena proizvodnost (Shapiro i Stiglitz 1984: 434). Kad je riječ o tranzicijskim ekonomijama koje hvataju korak, „učinkovite plaće“ mogu biti važna pomoć tim zemljama da se izvuku iz zamke niskih plaća.

2. Glavni trendovi u kretanju plaća u srednjoj i istočnoj Europi

2.1. Rana faza transformacije

Promjena sustava 1989.-1990. i gospodarska integracija regije srednje i istočne Europe u europsko i svjetsko gospodarstvo koja je uslijedila imala je dalekosežne posljedice za kretanje plaća. Važno je imati na umu kako se *de facto* gospodarska integracija (slobodna trgovina, slobodno kretanje kapitala) regije SIE dogodila odmah nakon njenog otvaranja početkom devedesetih. Pristupanje zemalja SIE Europskoj uniji (osam država iz srednje i istočne Europe 2004., Rumunjska i Bugarska 2007. te Hrvatska 2014. godine) može se smatrati političko-institucionalnim činom završetka tog procesa ulaskom tih zemalja u zakonodavni okvir Europske unije. Sloboda usluga proširena je na regiju SIE u vrijeme pristupanja, dok je sloboda kretanja radnika zajamčena postupno (završena 2011. za zemlje koje su pristupile 2004. i djelomično dostupna – uz ograničenja do 2014. – za zemlje koje su pristupile 2007., dok su za Hrvatsku prijelazne mjere na snazi do 2020.).

Tijekom procesa transformacije od zatvorenog planskog gospodarstva ka otvorenom tržišnom gospodarstvu, kretanja nisu bila linearna već turbulentna. Primjerice, u Čehoslovačkoj su plaće pretrpjele radikalne promjene u početnoj fazi transformacije, kad su od 1989. do 1991. zabilježile realni pad od 30 posto, nakon čega je tijekom idućih deset godina uslijedio dinamičan oporavak. Do 1996. godine realne plaće u Češkoj dosegule su razinu iz 1989. godine. S druge strane, u Mađarskoj nije bilo dramatičnog i naglog prvotnog pada, no ona je tek 2001. godine dosegula razinu realnih plaća iz 1989. godine.

Iznimno je važan način na koji se plaće u dinamičnom okruženju mjere i uspoređuju. U nacionalnom kontekstu kretanja realnih plaća mjerena u nacionalnoj valuti ključna su za kupovnu moć, tj. što radnici mogu kupiti od svoje zarade. Za potrebe međunarodnih usporedbi razine plaća različitih zemalja uspoređuju se u nekoj stranoj valuti koja predstavlja zajednički nazivnik (u Europi je to uglavnom euro). To je moguće učiniti po tržišnom tečaju (najuobičajenije), ali i po tečaju koji uzima u obzir razlike cijena među zemljama (tečaj po osnovi pariteta kupovne moći). Ako želimo ilustrirati razlike među standardima života u različitim državama, najbolje je uspoređivati plaće u smislu pariteta kupovne moći. Međutim, kad se uspoređuje međunarodna konkurentnost zemalja, relevantan je tržišni tečaj. Plaće zemalja srednje i istočne Europe izražene u eurima važne su za strane investitore jer određuju troškove rada, odnosno preciznije, prednosti troškova rada od kojih mogu imati koristi. Nadalje, povećanja realnih plaća bila su najdinamičnija u valutama po tržišnom tečaju, kao što pokazuje Tablica 1. Važna značajka zemalja

srednje i istočne Europe, kad je riječ o međunarodnim usporedbama, jest da se ne uklapaju baš lako u tradicionalne modele koji opisuju zemlje visokih i niskih prihoda. Razdjelnica između visokih plaća, vještina i proizvodnosti ovih prvih, te niskih plaća, vještina i proizvodnosti ovih potonjih, pokazuje se pretjerano pojednostavljenom. Razine vještina radne snage u zemljama srednje i istočne Europe tako su primjerice usporedive onima u zapadnoeuropskim zemljama, iako uz strukturalne razlike zbog nepostojanja tržišne ekonomije i stručnosti upravljanja.

Stopa po kojoj plaće u srednjoj i istočnoj Europi hvataju korak za zapadnom Europom posebno je spektakularna kad se one izraze u eurima (umjesto u nacionalnoj valuti). Osim povećanja realnih plaća, tu je i efekt aprecijacije tečaja (unatoč određenoj devalvaciji nacionalnih valuta tijekom krize, fenomen aprecijacije bio je karakterističan tijekom cijelog razdoblja od 1993. do 2015.). Tablica 1 ilustrira konvergenciju plaća za tri zemlje srednje i istočne Europe: Češku, Mađarsku i Poljsku u usporedbi s Njemačkom. Glavni trend sličan je u cijeloj regiji. U Češkoj je razina plaća (u eurima) porasla s 8,3 posto njemačke plaće 1993. godine na 35,1 posto 2010. (najviša razina), prije ponovnog pada na 30,9 posto 2015. godine. Stopa po kojoj su mađarske plaće pratile one u Njemačkoj nešto je niža, ali i dalje zamjetna, s 10,5 posto njemačke prosječne plaće 1993. na 31,9 posto 2008. (29,7 posto do 2010.), a zatim pad na 25,1 posto 2015. godine. U Poljskoj su razine plaća rasle s 13,7 posto njemačkih 1995. na 33 posto 2008. godine (31,1 posto 2010.), prije ponovnog otklizavanja na 29,3 posto do 2015. godine. Ti trendovi pokazuju kako su moguće dramatične promjene koje nužno ne dovode do gubitka međunarodne konkurentnosti. Češke plaće su u odnosu na njemačke porasle više nego četverostruko, izraženo nominalno u eurima, u razdoblju od 1993. do 2010., no to je ujedno bilo i razdoblje najintenzivnijeg ulaska izravnih stranih investicija u češko gospodarstvo, kao i rasta izvoznih performansi. Slični trendovi zabilježeni su u mnogim zemljama srednje i istočne Europe.

Tablica 1: Sustizanje plaća u Mađarskoj, Češkoj i Poljskoj u odnosu na Njemačku (godišnje prosječne bruto plaće izraženo nominalno u eurima¹ te u postotku od njemačke razine plaća), 1993.-2015.

	1993.	1995.	2000.	2008.	2010.	2015.
Mađarska						
Prosječna bruto plaća u eurima	3.233	4.064	4.825	10.226	9.744	9.432
u % od njemačke razine	13,1 %	15,5 %	17,2 %	31,9 %	29,7 %	25,1 %
Češka						
Prosječna bruto plaća u eurima	2.054	2.942	4.747	11.197	11.503	11.624
u % od njemačke razine	8,3 %	11,2 %	16,9 %	34,9 %	35,1 %	30,9 %
Poljska						
Prosječna bruto plaća u eurima		3.591	6.619	10.569	10.176	11.045
u % od njemačke razine	n/a	13,7 %	23,6 %	33,0 %	31,1 %	29,3 %
Njemačka						
prosječna bruto plaća u eurima	24.567	26.069	27.990	31.997	32.754	37.613
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

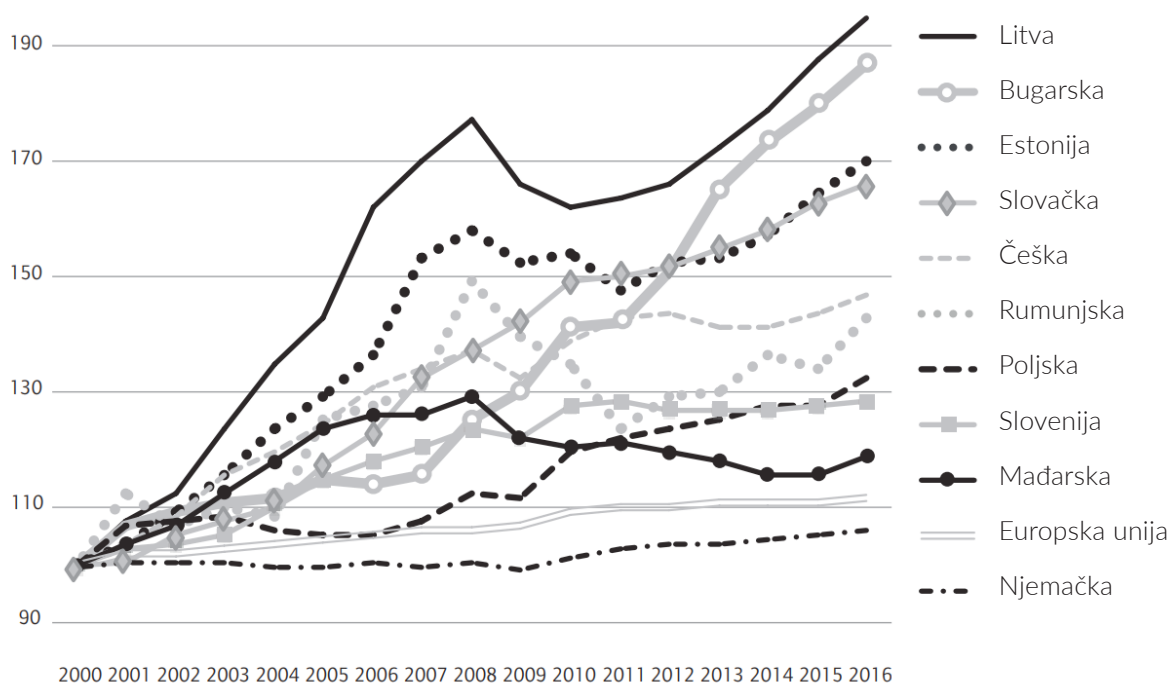
¹ Godišnje prosječne plaće u nacionalnoj valuti pretvorene u eure po godišnjem prosječnom tečaju narodne banke.

Izvor: OECD, 2016., Narodne banke Češke, Mađarske i Poljske.

2.2. Kretanja plaća nakon 2000.

Druga dekada (2000.-2010.) donijela je jasnu konvergenciju plaća između SIE i zapadnoeuropskih zemalja. Grafikon 1 prikazuje kretanje realnih vrijednosti naknada plaća (u nacionalnoj valuti) u svim zemljama SIE u usporedbi s Njemačkom u razdoblju 2000.-2016. Njemačka je uzeta kao referentna točka zbog njene važnosti kao ključnog trgovinskog i investicijskog partnera regije. Dok plaće u Njemačkoj tijekom čitave te dekade nisu zabilježile gotovo nikakav rast (2010. bile su 0,9 posto više nego 2000.), u zemljama SIE rasle su za primjerice 19 posto u Poljskoj i 62 posto u Litvi. Realne plaće bilježile su dinamičan rast sve do krize, a čak i, uračunavši korekciju prema dolje krajem dekade, uzlazni trend je kasnije ponovno uspostavljen u različitoj mjeri. U Estoniji, Bugarskoj i Litvi konvergencija plaća gotovo je dosegla stopu rasta iz razdoblja prije krize (stope realnih plaća su 2016. iznosile 70,87 odnosno 95 posto iznad razina iz 2000.) U ostatku srednje i istočne Europe proces sustizanja počeo je značajno usporavati od 2008. i 2009. U Češkoj, Poljskoj i Slovačkoj porast realnih plaća bio je prilično umjeren do 2016. U Sloveniji je nakon krize zaustavljen rast realnih plaća, dok su u Rumunjskoj i Mađarskoj realne plaće pale kad usporedimo 2016. i 2008. (za 4 odnosno za 8 posto). Ti trendovi ozbiljno dovode u pitanje konvergenciju, posebno kad je riječ o konvergenciji između bogatijih i siromašnijih zemalja koja je do sad uvijek bila smatrana jednom od ključnih snaga projekta europskih integracija.

Grafikon 1: Kretanje realnih naknada plaće u nacionalnoj valuti, 2000.-2016.



Izvor: Ameco, 2017.

3. Koji su bili glavni pokretači rasta plaća u srednjoj i istočnoj Europi?

Izuzev Slovenije, zemlje srednje i istočne Europe imaju najniže stope sindikalne organiziranosti i pokrivenosti kolektivnim ugovorima u Europskoj uniji, a te stope padaju iz godine u godinu (Visser 2014). Slaba uloga kolektivnog pregovaranja u utvrđivanju plaća u zemljama srednje i istočne Europe također se može vidjeti u postojanom pozitivnom osciliranju plaća između plaća koje su kolektivno ugovorene i aktualnih plaća, karakterističnom u tim zemljama prije krize (Delahaie et al. 2015). Početkom 2000-itih, sve do krize, stvarna povećanja plaća u zemljama SIE obično su bila viša od povećanja plaća ugovorenih kolektivnim ugovorima (Borbély i Neumann 2015). To je upravo suprotno onome što je bio ključni fenomen u zapadnoj Europi, a osobito u Njemačkoj, gdje su isplaćene plaće bile u pravilu niže od kolektivno ugovorenih (negativno osciliranje plaća zbog izuzeća i niske pokrivenosti). Međutim, u zemljama SIE stvarno povećanje plaća redovito je premašivalo kolektivno ugovorene plaće tijekom većeg dijela pretkriznog razdoblja. To navodi na zaključak da su i ostali čimbenici, osim kolektivnog pregovaranja, zasigurno igrali važnu ulogu. Dinamičan rast prije i nakon proširenja te do izbijanja krize sigurno je stvorio pozitivno okruženje za povećanje plaća u regiji. Međutim, dva su glavna pokretača bila osobito važna u smislu njihovog izravnog ili neizravnog učinka: izravne strane investicije i prekogranična mobilnost radnika ka zapadnoj Europi.

Izravne strane investicije (FDI, prema eng. *foreign direct investments*) bile su važan pokretač koji je pridonio uzlaznoj dinamici plaća, no to se nije dogodilo automatski. Primarni učinak izravnih stranih investicija jest povećanje proizvodnosti koji bi potom trebao biti odražen na plaćama koje su više od sektorskog ili regionalnog prosjeka. Zaliha izravnih stranih investicija (*FDI stock*) čini visok udio BDP-a pojedinih zemalja SIE, obično između 60 i 80 posto (Hunya 2015). Poduzeća s udjelom stranog vlasništva čine većinu udjela izvoza u regiji; obično imaju veću proizvodnost i isplaćuju više plaće od nacionalnog ili sektorskog prosjeka. Koliko dobiti od proizvodnosti će biti pretočeno u više plaće pitanje je pregovaranja, a sad se javljaju znaci kako pregovaračka klima postaje povoljnija za radnike. Izravne strane investicije snažno ovise o kvalificiranoj radnoj snazi, a zadnjih godina pitanje njenog nedostatka postaje jedno od ključnih problema u čitavoj regiji. Klaster automobilske proizvodnje, koji uključuje južnu Poljsku, Češku, Slovačku, sjevernu Mađarsku i zapadnu Rumunjsku, suočava se sa sve većim problemima u pronalasku kvalificiranih radnika i inženjera. U Mađarskoj je niz tvrtki u automobilskom sektoru, uključujući Bosch, Audi i Mercedes (Gergely 2016), prijavio nedostatak radnika

te su počeli otimati radnike iz tvornica u susjednim zemljama. Ranijih godina nedostatak radne snage bio je ograničen na inženjere i kvalificirane radnike, no nedavno sve više nedostaje fizičkih radnika (Előd 2016). Prvi štrajk u povijesti tvornice Audija u Győru na sjeveru Mađarske, u 23 godine njezinog postojanja, najavili su sindikati početkom 2016. s ciljem znatnog općeg povećanja plaća i poboljšanja uvjeta rada (Reuters 2016). Suradnja među sindikatima u njemačkom sjedištu Audija i u podružnicama dobila je novu dimenziju kad je sindikat IG Metall otvorio urede za transnacionalno partnerstvo (u Győru 2014. i u tvornici Mercedesu u Kecskemetu 2016.) kako bi pomogao mađarskim sindikatima u borbi za veće plaće i bolje uvjete rada (IG Metall 2017).

Drugi čimbenik koji je utjecao na rast plaća u zemljama srednje i istočne Europe bile su emigracije. Studija (Holland et al. 2011) je utvrdila kako su u razdoblju od 2004. do 2009. emigracije dovele do povećanja plaća od 0,44 posto u Češkoj, 0,69 posto u Mađarskoj i 2,73 posto u Poljskoj.

Više razine plaća na zapadu bile su među najvažnijim čimbenicima koji su privlačili i poticali mobilnost radnika iz regije srednje i istočne Europe. Masovna emigracija iz određenih zemalja (osobito iz Poljske, Rumunjske i baltičkih država) rezultirala je uskim grlima na tržištu rada u nekim sektorima: u tim je zemljama osobit problem nedostatak učitelja, liječnika, medicinskih sestara i vozača autobusa. Jedna od posljedica je što su plaće u tim sektorima dobile dodatni poticaj, među ostalim tako što su vlade inicirale povećanja plaća u javnom sektoru. S vremena na vrijeme vlade su jednostrano povećavale plaće u javnom sektoru u pokušaju da se uravnoteže i ublaže posljedice tenzija na tržištu rada do kojih je došlo u određenim profesijama, uglavnom zbog ta dva pokretača - izravnih stranih investicija i emigracije.

Tako je primjerice 2002. tadašnja rastuća socijalistička administracija u Mađarskoj najavila povećanje plaća od 50 posto za učitelje i medicinske sestre u javnom sektoru; to je bilo predizborno obećanje kojim se htjelo obešteti radnike u javnim službama zbog niskog rasta plaća u prošlosti, ali i u cilju rješavanja rastućih tenzija na tržištu rada. Do sličnog povećanja došlo je 2012. godine kad su mjere štednje koje su se proteklih godina provodile djelomično odbačene, s deklariranim ciljem usporavanja iseljavanja medicinskog osoblja iz Mađarske, koje se moralo obvezati da neće otići raditi u inozemstvo u idućih pet godina.

U Poljskoj je 2006. donesen zakon kojim se jamči iznos plaća liječnika, uz 40-postotno povećanje plaća bolničkim liječnicima kako bi se riješio nedostatak radne snage zbog emigracije (Holt 2010).

Bolnički liječnici u Češkoj postigli su dogovor o plaćama nakon dugačke i mučne borbe u kojoj je gotovo četvrtina od ukupno 16 000 liječnika te zemlje zaprijetila ostavkama i napuštanjem zemlje ako ne dobiju povećanje plaća. Vlada je odobrila dogovor o plaćama u veljači 2011., nakon čega su liječnici povukli ponudene ostavke koje su trebale stupiti na snagu 1. ožujka. Liječnicima su plaće porasle za otprilike trećinu (Stafford 2011).

Istovremeno, u baltičkim državama plaće su u nekoliko navrata povećane u dvoznamenkastim postotcima, uglavnom liječnicima, medicinskim sestrama i

učiteljima. Sindikati su u tom razdoblju imali više prilike pregovarati za povećanje plaća. Država je također povećala plaće u određenim zanimanjima u javnom sektoru kako bi se potaknulo na povratak one koji su odselili.

Osim anegdotalnih dokaza, niz studija također potvrđuje pozitivne učinke emigracije u određenim strukovnim skupinama. Dustman et al. (2015) utvrdili su pozitivne učinke emigracije na plaće u Poljskoj, pokazujući kako je u razdoblju od 1997. do 2007. povećanje plaća bilo najveće u kategorijama kvalificiranih radnika koje su bile prekomjerno zastupljene u emigracijskim tijekovima. Radni dokument Instituta za ekonomiju rada (IZA) (Zaiceva 2014) je s druge strane utvrdio kako su emigracije dovele do povećanja plaća onih koji su ostali u zemlji, posebno onih socio-ekonomskih skupina koje su postale relativno malobrojne.

Prema radnom dokumentu MMF-a (Atoyan et al. 2016) u zemljama koje bilježe značajan odljev kvalificiranih radnika (npr. baltičke zemlje, Rumunjska i Bugarska) također dolazi do znatnih uzlaznih pritisaka na nacionalne plaće. Autori su procijenili kako je doprinos emigracije kvalificiranih radnika nominalnom rastu plaća iznosio do 10 postotnih bodova u razdoblju 1995.-2012. Studija je utvrdila kako je niska zamjenjivost kvalificiranih emigranata i lokalnih radnika u zemljama pošiljateljicama najviše doprinijela takvom rezultatu. K tome, sve veće prilike za rad u inozemstvu možda su kratkoročno ojačale pregovaračku snagu radnika na tržištu rada.

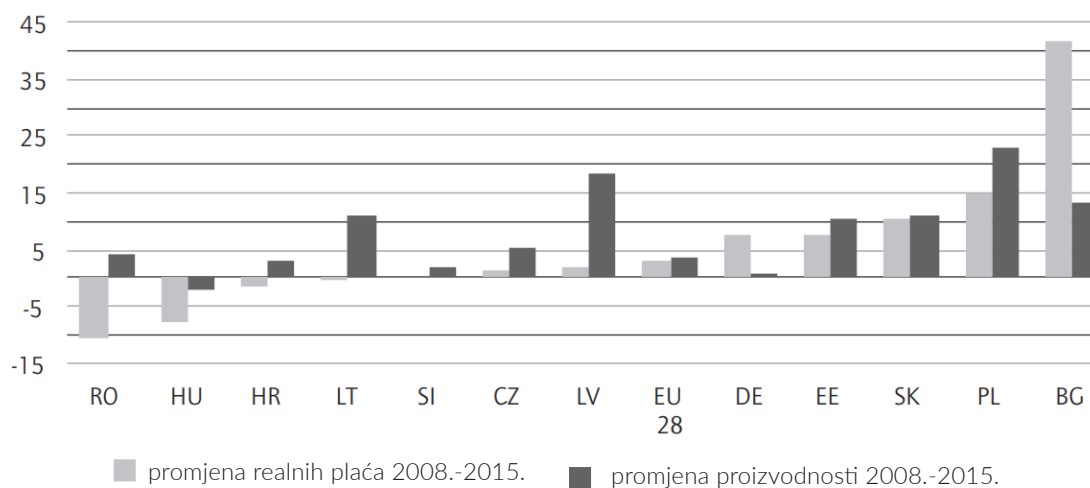
Moguće je također očekivati da bi s malim tržištima rada (u 2016. stope nezaposlenosti u Češkoj i Mađarskoj bile su niže od 5 posto) i kontinuiranim nedostatkom kvalificirane radne snage poduzeća s udjelom stranog vlasništva, u okviru klastera i raširene mreže opskrbljivača u regiji, pokazivala manji otpor isplaćivanju većih plaća te da bi rizik njihovog preseljenja u neke druge zemlje, ili povratak u matične, bio prilično ograničen.

4. Kretanje plaća od početka krize

Ekonomska kriza dovela je u pitanje jedan od temeljnih stupova europskog ideala: postizanje konvergencije dohoda siromašnijih zemalja ka razini onih bogatijih. Rezultati ispod očekivanih u smislu BDP-a i investicija, koji su karakteristično obilježje tih zemalja, i konvergencija u smislu BDP-a po glavi stanovnika u odnosu na EU15, čini se da su se ispuhali. Uz izuzetak Slovačke i Poljske, razina BDP-a u 2015. nije puno iznad razine prije krize.

Kad je riječ o kretanju realnih plaća, izuzev Bugarske, plaće zaostaju za proizvodnošću uslijed politika usporavanja plaća, kao što pokazuje Grafikon 2. Velik dio konvergencije plaća u zemljama SIE, do koje je došlo prije krize, sad je doveden u pitanje. Rezanje plaća i usporavanje njihovog rasta postali su uobičajene karakteristike zemalja srednje i istočne Europe u razdoblju nakon krize, a to nije ograničeno samo na zemlje koje je kriza jako pogodila ili koje su bile podvrgnute uvjetima programa spašavanja (tzv. *bail-out*). Nadalje, sve se to događalo u trenutku kad (u dugoročnoj perspektivi) model konkurentnosti temeljen na niskim plaćama u regiji SIE dosiže svoja ograničenja.

Grafikon 2: Realne plaće i proizvodnost za zemlje SIE i Njemačke (2008.-2015.)



Izvor: AMECO

Konvergencija plaća iz vremena prije krize došla je pod pritisak, ne toliko kao posljedica same krize koja se razbuktała 2009., već više kao rezultat politika štednje koje su se primjenjivale u Europskoj uniji i mehanizma makroekonomskog nadzora u okviru europskog semestra, koji su nametnuli ograničenja plaća. Strategija Europske unije upravljanja krizom identificirala je dinamična povećanja plaća kao jedan od ključnih problema koje je potrebno riješiti. Iako je to bila simplifikacija slučaja, s obzirom da je nedostatak konkurentnosti bio više vezan uz njihovu ekonomsku strukturu (nedostatak izvoznčkog potencijala u slučajevima Grčke i Portugala, i nekretninskog mjehura u Španjolskoj, baltičkim državama i Bugarskoj) nego uz povećanje plaća, to je ostao glavni narativ. Kao što smo vidjeli na Grafikonu 1, nove države članice iz srednje i istočne Europe bilježile su znatno veće povećanje plaća nego Njemačka, pa je pristup jednog rješenja koje svima odgovara, a koje je EU primjenjivala u upravljanju krizom, imao spreman odgovor: zemlje SIE imale su problem s konkurentnošću zbog ustrajnog povećanja jediničnog troška rada te je trebalo rezati njihove plaće.

Međutim, u stvarnosti većina zemalja SIE nema temeljni problem (troškovne) konkurentnosti. Realni efektivni tečaj (REER, prema eng. *real effective exchange rate*) – ključni pokazatelj konkurentnosti prema Europskoj komisiji – pokazuje kombinirani učinak tečaja, inflacije, nominalnih plaća i kretanja proizvodnosti. Porast REER-a tumači se kao gubitak (troškovne) konkurentnosti. Između 2000. i 2010. u Slovačkoj i Češkoj REER je porastao za 41,5 i 54,2 posto, a u Mađarskoj za 13 posto. Prema dominantnom tumačenju, to je trebalo značiti da je njihova međunarodna konkurentnost uništena, pa ipak – te su zemlje imale pozitivnu trgovinsku bilancu i povećanje trgovinskih udjela, pokazujući da to nije slučaj.

Sukladno tim preporukama za politike upravljanja (koje su se nacionalnim kreatorima politika činile velikim ograničenjima), ranija povećanja plaća držana su neodrživima, a za zemlje srednje i istočne Europe, slično južnoj periferiji europodručja, smatralo se kako su izgubile svoju konkurentnost. Stoga je predložena silazna korekcija plaća. U slučaju zemalja koje su dobile financijsku pomoć kroz programe spašavanja MMF-a i EU-a (Latvija, Mađarska i Rumunjska, od zemalja SIE) rezanje plaća bilo je jedan od uvjeta za primanje pomoći kroz aranžman *standby* kreditne olakšice (*Standby Credit Facility*). Izravno uplitanje u kretanje plaća, rezanjem i zamrzavanjem plaća u javnom sektoru i minimalnih plaća, provedeno je u Latviji, Mađarskoj i Rumunjskoj, nakon čega su provedene strukturne reforme institucija za određivanje plaća kako bi se povećala silazna fleksibilnost plaća. Za zemlje koje su bile podvrgnute tim aranžmanima ograničenja su bila teška, ali ostale zemlje (npr. Češka, Slovačka i Poljska) također su slijedile trend usporavanja plaća (Meszmann 2015) bez ikakvog izričitog pritiska ili preporuka. Trend je vidljiv i na Grafikonu 1, koji pokazuje da su se realne plaće tek počele oporavljati nakon 2013. u nekim zemljama (baltičke države i Bugarska), dok u Mađarskoj, Rumunjskoj i Sloveniji nije došlo do njihovog rasta. Poljska je nastavila s vrlo umjerenim povećanjima plaća, gdje je nešto malo više od polovice povećanja proizvodnosti pretočeno u rast plaća tijekom sedmogodišnjeg razdoblja od 2008. do 2015. godine (kao što je prikazano na Grafikonu 2).

Europske prakse upravljanja krizom – i njihovi ključni stupovi mjera štednje i „interne devalvacije“ – bile su posebno štetne po gospodarstva srednjeg dohotka SIE. Osim Mađarske i Hrvatske, zemlje SIE imale su niske razine javnog duga te nisu imale problema s temeljnom troškovnom konkurentnosti.

Povećanje nominalnih jediničnih troškova rada (JTR) općenito se tumači kao pad konkurentnosti i zvoni na uzbunu prije bilo kakve prave analize okolnosti. Vrlo je upitno zašto se samo *promjene* JTR-a vrlo pomno motre, bez obzira na njihovu *razinu*. Takav pristup sugerira da su u određenom trenutku promatranja, relativne razine JTR-a među zemljama bile u ravnoteži te da svaka promjena toga stanja predstavlja iskrivljenje. Uzlazne korekcije smatraju se pogrešnima i nedopuštenima. Takvo je stajalište posebno štetno za gospodarstva koja prolaze transformaciju s niskim razinama plaća i konkurentnim proizvodnim sektorima.

Bez obzira na povećanja JTR-a i razlike među zemljama, nije bilo opće i temeljne erozije konkurentnosti u regiji SIE prije krize, kao što pokazuju trgovinske bilance, rezultati izvoza i kretanje tržišnog udjela (Svjetska banka 2015). Razine plaća i dalje čine tek dio plaća u EU15, ali razine proizvodnosti su više u izvoznim proizvodnim granama. Proizvodnost rada koja odgovara trenutnoj visini plaća u prerađivačkoj industriji u zemljama srednje i istočne Europe znatno je viša nego u EU15 ili u Njemačkoj (kao što će pokazati Tablica 2). Ta „rezerva proizvodnosti“ ostavlja prostora za uzlaznu konvergenciju plaća; pa ipak, mjere štednje i pritisci na snižavanje plaća ostali su tipični instrument politika upravljanja koji se primjenjivao u većini zemalja srednje i istočne Europe u godinama nakon krize.

5. Zašto je gospodarski model temeljen na niskim plaćama dosegnuo svoju granicu u zemljama srednje i istočne Europe?

Iako nije postojala nikakva izričita strategija niskih plaća u srednjoj i istočnoj Europi, regija je fiksirana u određenoj ulozi u međunarodnoj podjeli rada, pri čemu je jedna važna karakteristika niska razina plaća (i troškova rada). Pritisak na plaće održavali su strani investitori kako je povećanje plaća – iako dinamično – zadržano ispod stope rasta proizvodnosti. Europske politike upravljanja krizom provele su politiku usporavanja rasta plaća nakon izbijanja krize, što je bilo i štetno i nedjelotvorno. Sad je taj „nedobrovoljni“ profil niskih plaća postao ograničenje budućeg razvoja s obzirom da ograničava mogućnosti rasta obuzdavanjem domaće potražnje. Još važnije, regija je time zaglavljena u podređenom i ovisnom položaju u međunarodnoj podjeli rada, temeljenom na aktivnostima niske dodane vrijednosti bez ikakvih izgleda za budućnost.

Usprkos desetljeću sustizanja, plaće u SIE još su uvijek komparativno niske. Čak i ako prihvatimo *mainstream* tumačenje plaća i proizvodnosti na nacionalnoj razini, plaće u srednjoj i istočnoj Europi čine se nižima nego što bi trebale biti sukladno stopi proizvodnosti. U ovom dijelu iznosimo dodatne dokaze u prilog tomu argumentu, razmatramo udio plaća u BDP-u, proizvodnost rada koja odgovara trenutnoj visini plaća u prerađivačkoj industriji te zaključno iznosimo komentare o konkurentnosti. Ovaj dio završava tvrdnjom kako pritisak na snižavanje plaća nije opravdan u regiji srednje i istočne Europe. Ima prostora za njihovo povećanje!

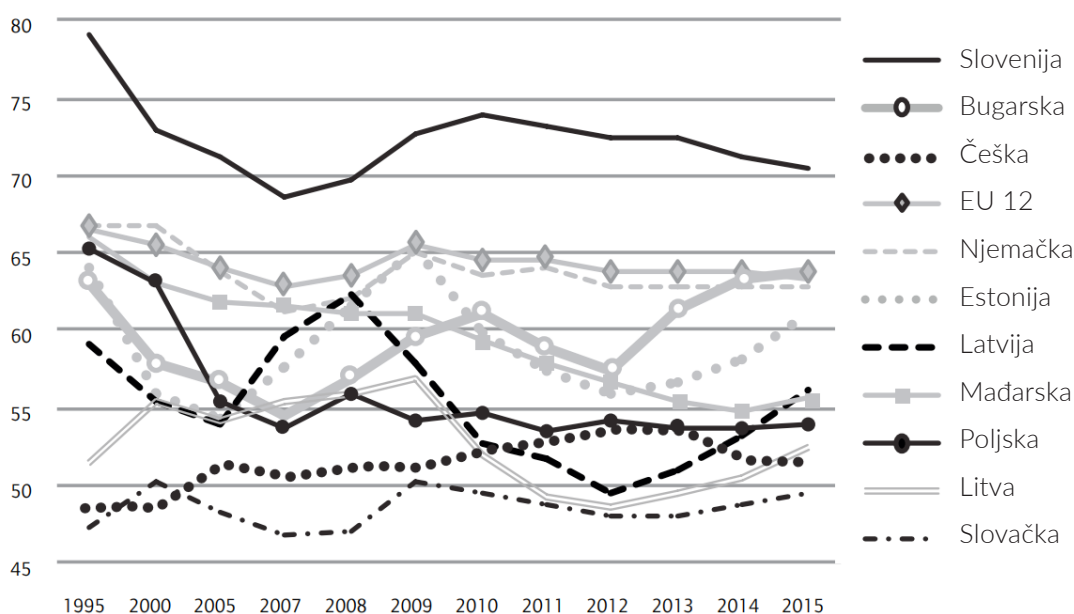
5.1. Udio plaća

Udio plaća u BDP-u važno je mjerilo načina na koje se bogatstvo stvoreno gospodarskim aktivnostima (u smislu BDP-a) raspodjeljuje između rada i kapitala. U većini zemalja zapadne Europe (12 država članica europodručja) u zadnja dva desetljeća došlo je do pada udjela plaća u BDP-u. Kretanja tih udjela u zemljama srednje i istočne Europe ukazuju na raznoliku situaciju, pa ipak zapadnoeuropske zemlje pokazuju vidljivo više udjele nego zemlje SIE, usprkos njihovom dugoročnom silaznom trendu (Janssen 2015). Prema podacima iz Grafikona 3 prosječni udio plaća u zemljama SIE u 2015. godini bio je 7 postotnih bodova niži od onog u 12 država članica europodručja iz zapadne Europe. To ukazuje na to da su razine njihovih plaća čak i niže nego što dopušta njihov potencijal gospodarskog

razvoja. To je jedan od razloga zašto te zemlje nemaju temeljni problem troškovne konkurentnosti, unatoč visokom rastu plaća u prošlosti.

Grafikon 3 pokazuje dugoročni prikaz kretanja udjela plaća prema zemljama srednje i istočne Europe. Puno je studija i dokaza koji potvrđuju kako je udio plaća u SIE niži nego u zapadnoeuropskim zemljama; međutim, istovremeno, postoje velike razlike među pojedinim zemljama iz kojih možemo izvući određene pouke. Slovenija se izdvaja od ostalih po visokom udjelu plaća, čak i u usporedbi s prosjekom europodručja (12). U Poljskoj je došlo do najvećeg pada udjela plaća – sa 65,8 posto 1995. na 53,9 posto 2015.; nakon nje slijedi Mađarska (sa 65,9 na 55,7 posto). Estonija i Latvija zabilježile su nešto umjereniji, ali ipak veliki pad udjela plaća. Litva, Češka i Slovačka u zadnjih dvadeset godina nisu imale nikakve znatne promjene, no imale su najniže udjele plaća u regiji: 52 posto, 51 posto i 49 posto u 2015. godini. Dok su u Poljskoj i Mađarskoj udjeli plaća pali za 12 odnosno 10 postotnih bodova, zanimljivo je kako nema dokaza da je to dovelo do ikakve „koristi“ za gospodarstvo (ili u smislu priljeva izravnih stranih investicija ili izvoznih rezultata).

Grafikon 3: Kretanje udjela plaća u BDP-u (%) za zemlje SIE (1995.-2015.)



Izvor: AMECO

5.2. Produktivnost rada koja odgovara trenutnoj visini plaća

Tablica 2 nudi alternativni pokazatelj produktivnosti rada koja odgovara trenutnoj visini plaća u državama članicama Europske unije, prikazujući usporedbe omjera

prividne proizvodnosti rada i prosječnih troškova osoblja u prerađivačkoj industriji. U načelu, proizvodnost rada koja odgovara trenutnoj visini plaća može se tumačiti kao „inverzni udio plaća“ za prerađivačku industriju, pokazujući vrlo slikovito koliko se dodane vrijednosti proizvodi po jedinici mjere troškova rada u sektoru koji je najviše izložen međunarodnoj konkurenciji.

Njemačka bilježi najnižu vrijednost proizvodnosti rada koja odgovara trenutnoj visini plaća u usporedbi sa zemljama koje se ovdje analiziraju. To znači da je u njemačkoj prerađivačkoj industriji proizvedeno 67.900 eura uz troškove rada od 51.500 eura po radniku, što znači da je za 100 eura troškova rada proizvedeno 132 eura dodane vrijednosti; istovremeno, u Mađarskoj je 100 eura troškova rada rezultiralo dodanom vrijednosti od 211 eura. Sve zemlje srednje i istočne Europe, ali posebno Poljska, Latvija i Rumunjska, imale su znatno višu proizvodnost prilagođenu plaćama u prerađivačkoj industriji u odnosu na Njemačku. Prerađivačka industrija samo je jedan dio cjelokupnog gospodarstva (s udjelom od 22 do 25 posto BDP-a u zemljama SIE) te je odnos između plaća i proizvodnosti stoga različit na makroekonomskoj razini. Međutim, prerađivačka industrija je sektor najviše izložen stranoj konkurenciji, a plaće su puno niže nego što opravdavaju stope proizvodnosti. Primjer prerađivačke industrije pokazuje kako u tim gospodarstvima postoji „zaliha proizvodnosti“ te to otvara prostor za povećanja plaća.

Tablica 2: Proizvodnost rada koja odgovara trenutnoj visini plaća u prerađivačkoj industriji, 2013.

	Prividna proizvodnost rada	Prosječni troškovi osoblja	Proizvodnost rada koja odgovara trenutnoj visini plaća
	(tisuću eura po glavi)		%
EU 28	55,0	38,3	143,0
Njemačka	67,9	51,5	132,0
Češka	25,9	15,9	163,3
Estonija	23,7	14,6	162,0
Mađarska	28,0	13,2	211,7
Latvija	15,6	8,5	184,3
Litva	14,5	9,2	158,4
Poljska	23,2	12,0	193,0
Rumunjska	12,0	6,7	179,7
Slovačka	22,8	15,4	147,5
Slovenija	33,3	22,7	146,8

Prividna proizvodnost rada definirana je kao dodana vrijednost pri faktorskim troškovima podijeljena s brojem zaposlenih osoba.

Izvor: Eurostat, 2017. (online data code: sbs_na_ind_r2)

5.3. Konkurentnost

Kako Europska komisija tumači konkurentnost jasno je vidljivo u najnovijim specifičnim preporukama za Mađarsku (Europska komisija 2016). Izvješće navodi kako je „prekidajući trend realne aprecijacije, mađarska cjenovna i troškovna konkurentnost značajno poboljšana nakon početka krize“. U Mađarskoj su između 2008. i 2015. potrošačke cijene i jedinični troškovi rada temeljni na realnom efektivnom tečaju (REER) pali za 12 odnosno 19 posto. To je uglavnom potaknuto nominalnom deprecijacijom nacionalne valute, ali i obuzdavanje jediničnih troškova rada također je pridonijelo tome.

Iako jest činjenica da su u Mađarskoj u zadnjih nekoliko godina jedinični troškovi rada i REER deprecirali, srednjoročni i dugoročni trend je aprecijacija, kao što je slučaj u svim ostalim zemljama srednje i istočne Europe. Ta negativna prilagodba može se smatrati pokušajem osnaživanja modela konkurentnosti temeljenog na niskim plaćama. Komisija proturječi sama sebi svojim daljnjim komentarima: „Međutim, netroškovna konkurentnost u Mađarskoj nije se puno popravila. Mađarski deflatori izvoza izraženi u eurima uglavnom su nepromijenjeni od početka zadnje dekade“. To ne čudi jer rezanje plaća ne poboljšava netroškovnu konkurentnost. Doista, izvješće pokazuje kako su izvozne cijene, denominirane u eurima, za Mađarsku bile za 5 posto niže 2015. nego 2000. Istovremeno, Češka i Slovačka, u kojima su izvozne cijene 2015. bile 50 i 57 posto više nego 2000., navode se kao dobri primjeri. Koja je onda bila svrha i rezultat prilagodbe plaća i deprecijacije REER-a kad su ostale zemlje regije (Češka i Slovačka) ostvarivale povećanja tržišnog udjela i izvoznih cijena bez toga? Ukratko, čini se da ne postoji uvjerljiva poveznica između razina plaća i konkurentnosti.

Komisija nadalje tvrdi kako „taj fenomen može biti vezan za nesposobnost Mađarske da unaprijedi kvalitetu svojih proizvoda, iako u odnosu na komparativno visoku početnu razinu“. Tradicionalno važna težina visokotehnoloških proizvoda u mađarskom izvoznom sektoru u zadnjih deset godina opada. Udio vrhunskih i visokokvalitetnih proizvoda u izvoznoj vrijednosti pao je s oko 30 posto 2009. na 23 posto 2014. godine, dok je raspodjela kvalitete prebačena na onu srednjeg ranga, uz potencijalno veću izloženost troškovnoj konkurenciji.

Zaključne napomene o ograničenjima specijalizacije na temelju niskih plaća

Podaci o plaćama, trendovi plaća, udio plaća i rezultati ne podržavaju tvrdnje da regija srednje i istočne Europe ima problem troškovne konkurentnosti. To nije bio slučaj niti prije krize.

Kao što je već spomenuto, u srednjoj i istočnoj Europi nije bilo izričite strategije niskih plaća; niže plaće zapravo predstavljaju povijesno naslijeđe, ali su postale karakteristično obilježje regije, posebno kad je riječ o njenoj ulozi u međunarodnoj podjeli rada. Iako su strane investicije bile glavni pokretač rasta proizvodnosti te su tako pridonijele povećanju plaća, to se nije odrazilo na ukupan rast proizvodnosti. Europske politike upravljanja krizom osnažile su usporavanje rasta plaća od početka krize na štetan i nedjelotvoran način.

„Nedobrovoljni“ profil niskih plaća regije srednje i istočne Europe, koji definira njenu ulogu u međunarodnoj podjeli rada, sad je postao dvostruko ograničenje budućeg razvoja. Kao prvo, ograničava izgled za rast vršeći pritisak na domaću potražnju, te drugo, regiju drži u zamci podređene i ovisne uloge koja se temelji na aktivnostima niske dodane vrijednosti bez ikakvih izgleda za budućnost.

Istovremeno, strani investitori koji su pokušavali ograničiti rast plaća koliko god su mogli (posebno u odnosu na proizvodnost) imaju sve manje uporišta da nastave s tim pristupom. Regija srednje i istočne Europe afirmirala se kao jedna od ključnih odredišta za izravne strane investicije, s klasterima u automobilskom sektoru i sektoru elektronike koji su dijelom velike mreže opskrbljivača, a njih nije lako seliti. Profil niskih plaća dosegnuo je svoje granice, a ima prostora za rast plaća; ovdje ukratko navodimo zašto.

Prije svega, vidjeli smo da je, nakon početnog pada na početku transformacije, proces dinamičnog sustizanja plaća srednje i istočne Europe započeo prije krize. Češke nominalne plaće izražene u eurima porasle su više nego četverostruko između 1993. i 2010. u odnosu na njemačke plaće; slično je i s ostalim gospodarstvima regije. Pa ipak, unatoč toj dinamici plaća, u tom je razdoblju (posebno od 1995. do 2005.) regija privukla rekordne stope izravnih stranih investicija te su postavljeni temelji konkurentnog izvoznog gospodarstva temeljenog na prerađivačkoj industriji. Dinamična povećanja plaća stoga nisu spriječila taj ogromni val investicija.

Ovaj je radni dokument također pokazao kako unatoč osjetnom povećanju jediničnih troškova rada prije krize, regionalna gospodarstva imaju znatno višu proizvodnost rada koja odgovara trenutnoj visini plaća u prerađivačkoj industriji u odnosu na Njemačku. To ukazuje na to da postoji zaliha proizvodnosti, posebno u sektoru koji je najviše izložen stranoj konkurenciji.

Postoji još jedan način da vidimo kako podaci o udjelu plaća i trendovi potkopavaju pojednostavljeno tumačenje konkurentnosti. Udjeli plaća za čitavo gospodarstvo

pokazuju kako se proizvedena dodana vrijednost raspodjeljuje između rada i kapitala. U regiji SIE udjeli plaća su u prosjeku bili niži za 7 postotnih bodova u odnosu na zapad Europe. To pokazuje kako razine plaća nisu samo značajno niže u apsolutnom iznosu, već su i niže nego što bi to dopuštala proizvodnost. Nadalje, kad pogledamo razlike među udjelima plaća u različitim zemljama SIE, čini se da zemlje s višim udjelom plaća nisu pretrpjele gubitak konkurentnosti. Istovremeno, dok je udio plaća u Mađarskoj od 1995. do 2015. pao za 10 postotnih poena – sa 66 na 56 posto BDP-a – to nije dovelo do poboljšanja njene konkurentne prednosti.

Kreatori politika (prije svega Europska komisija) puni su proturječja i nelogičnosti kad pokušavaju tumačiti rezultate temeljene na troškovnoj i netroškovnoj konkurentnosti. Preporuke Europske komisije za Mađarsku iz 2016. navode kako je 19-postotna devalvacija REER-a između 2008. i 2015. ključ uspjeha za vraćanje troškovne konkurentnosti, a istovremeno tvrdi kako pad izvoznog deflatora ukazuje na slabljenje netroškovne konkurentnosti. U skladu sa standardnom ekonomskom teorijom, Komisija bi tvrdila kako povećanje izvoznog deflatora ukazuje na pomak u izvoznoj strukturi prema proizvodnji skupljih i kvalitetnijih proizvoda s višom dodanom vrijednosti. Međutim, nema razloga vjerovati kako bi snižavanje plaća i smanjenje REER-a pomoglo poboljšati izvoznu strukturu. Komisija (zajedno s MMF-om u slučaju Mađarske) zagovarala je korekcije plaća, a kad je do toga i došlo, čudila se zašto nema kvalitativnog pomaka; no takav pogled ne prepoznaje specifičan karakter gospodarstava srednje i istočne Europe. Njihovim izvoznim sektorima dominiraju strane multinacionalne tvrtke, a stvarne izvozne performanse ne ovise u velikoj mjeri o kratkoročnim promjenama tečaja ili troškova rada. Na izvozne performanse prvenstveno utječu lanci podizvođača te ovise o ranijim odlukama o nadogradnji ili širenju kapaciteta. I te će odluke u budućnosti puno više ovisiti o dostupnosti kvalificirane radne snage i kompetencijama, ne o plaćama i troškovima.

U skladu s gore analiziranim modelom učinkovitosti plaća, zasigurno je točno kako razine plaća utječu i na dugoročnu proizvodnost. Više plaće mogu potaknuti strukturne promjene prema aktivnostima koje zahtijevaju visoku razinu obrazovanja i vještina i aktivnostima više dodane vrijednosti. Međutim, s obzirom da trenutne stope proizvodnosti opravdavaju plaće više od sadašnjih, prvi bi korak bio odbaciti pristup specijalizacije temeljene na niskim plaćama. Kad bismo dopustili rast plaća te važnost pridali vještinama i kvalifikacijama, rezultat bi bio pažljivije donesene odluke o investicijama. Na taj je način moguće ostvariti kvalitativan pomak u gospodarskoj strukturi zemalja srednje i istočne Europe te izbjeći zamku niskih plaća.

Literatura

Atoyan et al. (2016.) Emigration and its economic impact on Eastern Europe, IMF Staff Discussion Note SDN/16/07, Washington D.C., International Monetary Fund.

Borbély S. and Neumann L. (2015.) Similarities and diversity in the development of wages and collective bargaining in central and eastern European countries: a comparison of Hungary, Slovakia and the Czech Republic, in Van Gyes G. and Schulten T. (eds.) Wage bargaining under the new European Economic Governance, Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance>

Borjas G. (2010) Labour economics, 5th ed., Boston, McGraw Hill.

Delahaie N., Vandekerckhove S. and Vincent C. (2015.) Wages and collective bargaining systems in Europe during the crisis, in Van Gyes G. and Schulten T. (ur.) Wage bargaining under the new European Economic Governance, Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance>

Dustmann C., Frattini T. and Rosso A. (2015.) The effect of emigration from Poland on Polish wages, Scandinavian Journal of Economics, 117 (2), 522–564. <http://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/EffectEmigrationFromPoland.pdf>

Előd F. (2016) Az Audi-sztrájk csak a kezdet, felzúdulás jöhet az autópárbán [The Audi strike is just the start, in Hungarian], Index, 23 March 2016. http://index.hu/gazdasag/2016/03/23/audi_sztrajk_autoipar_munkaerohiany/

Eurostat (2017.) Proizvodnost plaća u prerađivačkoj industriji prilagođena za plaće. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Manufacturing_statistics_-_NACE_Rev._2

ETUC (2017.) Europa treba veće plaće – vrijeme je za naš oporavak, Priopćenje, 15. veljače 2017. <https://www.etuc.org/press/europe-needs-pay-rise-%E2%80%93-its-time-our-recovery#.WNFBj-R1qUk>

Gergely K. (2016.) Fordulat a magyar autópárbán - ebből nagy harc lehet [Nedostatak radne snage u mađarskom automobilskom sektoru, na mađarskom], Napi, 16. ožujka 2016. http://www.napi.hu/magyar_vallalatok/fordulat_a_magyar_autoiparban_ebbol_nagy_harc_lehet.611531.html

Holland D., Fic T., Rincon-Aznar A., Stoke L. and Paluchowski P. (2011.) Labour mobility within the EU: the impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements, Final Report, Study for the DG Employment, Social Affairs

and Inclusion, European Commission, London, National Institute of Economic and Social Research.

Holt E. (2010.) Doctors in eastern Europe prepare to walk out over pay, *Lancet*, 376 (9737), 221-222. [http://thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(10\)61128-2.pdf](http://thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(10)61128-2.pdf)

Hunya G. (2015.) Mapping flows and patterns of foreign direct investment in central and eastern Europe, Greece and Portugal during the crisis, u Galgóczi B., Drahokoupil J. and Bernaciak M. (2015.) Foreign investments in eastern and southern Europe after 2008: still a lever of growth?, Béla Galgóczi Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Foreign-investment-in-eastern-and-southern-Europe-after-2008.-Still-a-lever-of-growth>

IG Metall (2017.) IG Metall baut Kooperation mit ungarischer Metallgewerkschaft VASAS aus, Pressemitteilung 06/2017, 28 February 2017. <https://www.igmetall.de/06-2017-24928.htm>

Izvještaj Europske komisije (2016.) za Mađarsku 2016., uključujući dubinsku analizu prevencije i korekcije makroekonomskih neravnoteža, Radni dokument Komisije, SWD (2016) 85 final, 26 February 2016. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_hungary_en.pdf

Janssen R. (2015.) Structural reforms and wages: Commission winter forecasts deliver contradictory policy messages, *Social Europe*, 12. veljače 2015. <https://www.socialeurope.eu/2015/02/structural-reforms/>

Meszmann T. (2015.) 'Structural reforms' during the adjustment period: do competitiveness-enhancing measures lead to an increase in FDI?, u Galgóczi B., Drahokoupil J. and Bernaciak M. (2015.) Foreign investments in eastern and southern Europe after 2008: still a lever of growth?, Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Foreign-investment-in-eastern-and-southern-Europe-after-2008.-Still-a-lever-of-growth>

OECD (2016) Average annual wages. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE#

Reuters (2016.) Strike threat at Audi flags risks for Hungarian growth sector, 30. ožujka 2016. <http://uk.reuters.com/article/uk-audi-hungary-strike-idUKKCN0WW15G>

Shapiro C. and Stiglitz J. (1984.) Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *American Economic Review*, 74 (3), 433-444.

Stafford N. (2011.) Czech doctors win wage increases after three-year campaign, BMJ, 342. Doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.d1371>

Visser J. (2014.) ICTWSS Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, version 4, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.

World Bank (2015.) EU Regular Economic Report: modest recovery, global risks, Washington DC, World Bank. <http://pubdocs.worldbank.org/en/683391446048563942/eu-rer-1-eng.pdf>

Zaiceva A. (2014.) Post-enlargement emigration and new EU members' labor markets, IZA World of Labor 2014: 40. <http://wol.iza.org/articles/post-enlargement-emigration-and-new-EUmembers-labor-markets/long>

Sve poveznice provjerene su 21. ožujka 2017.

Radni dokumenti ETUI-ja

Uses and abuses of the OECD's Employment Protection Legislation index in research and EU policy making

Working Paper 2016.11

Martin Myant and Laura Brandhuber

Labour market segmentation and the EU reform agenda: developing alternatives to the mainstream

Working Paper 2016.10

Jill Rubery and Agnieszka Piasna

What role can minimum wages play in overcoming the low-wage model in central and eastern Europe?

Working Paper 2016.09

Jan Drahekoupil

Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe

Working Paper 2016.08

Martin Myant

Why far right parties do well at times of crisis: the role of labour market institutions

Working Paper 2016.07

Tim Vlandas and Daphne Halikiopoulou

Managers, BusinessEurope and the development of European Works Councils

Working Paper 2016.06

Jeremy Waddington, Valeria Pulignano, Jeffrey Turk and Thomas Swerts

Cancer risks in the workplace: better regulation, stronger protection

Working Paper 2016.05

Tony Musu, Laurent Vogel and Henning Wriedt

Economic transition, partisan politics and EU austerity: a case study of Slovakia's labour market policies

Working Paper 2016.04

Stefan Domonkos

Work in the digital economy: sorting the old from the new

Working Paper 2016.03 / EN, FR

Gérard Valenduc and Patricia Vendramin

Digitalisation of the economy and its impact on labour markets (Digitalizacija ekonomije i njen utjecaj na tržišta rada, hrvatski prijevod u izdanju SSSH)

Working Paper 2016.02 / EN, FR

Christophe Degryse

Publikacije je moguće besplatno preuzeti s internetske stranice Europskog sindikalnog instituta: www.etui.org/publications