

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO  
**DEJAVNIKI TOGOSTI OSNOVNIH PLAČ V SLOVENIJI V  
OBDOBJU 2010–2013**

Ljubljana, februar 2016

JANA DROLČ

## IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Jana Drolc, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Dejavniki togosti osnovnih plač v Sloveniji v obdobju 2010–2013, pripravljene v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Polono Domadenik.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
  - poskrbel(-a), da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v magistrskem delu, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
  - pridobil(-a) vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal(-a);
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis avtorice: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 TEORETIČNI OKVIR.....</b>	<b>5</b>
1.1 Teorija o togosti plač .....	5
1.2 Asimetrični koncepti togosti plač .....	6
1.2.1 Teorija učinkovitih plač .....	6
1.2.2 Teorija o implicitnih pogodbah .....	7
1.2.3 Insider-outsider teorija .....	8
<b>2 PRILAGAJANJE ZAPOSLENIH IN PLAČ V SLOVENIJI V OBDOBJU 2010–2013 .....</b>	<b>10</b>
2.1 Makroekonomsko okolje v Sloveniji .....	10
2.2 Plačna togost v Sloveniji.....	14
2.2.1 Togost plač v zasebnem sektorju .....	14
2.2.2 Togost plač v javnem sektorju .....	15
2.3 Pravni okvir.....	17
2.3.1 Zakon o minimalni plači .....	17
2.3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) .....	18
2.3.3 Spremembe in dopolnitve Zakona o urejanju trga .....	19
2.3.4 Sistem kolektivnih pogodb.....	20
2.4 Plačna togost v Evropi .....	21
<b>3 ANKETA O DINAMIKI PLAČ IN STROŠKOV DELA 2014 .....</b>	<b>23</b>
3.1 Projekt o dinamiki plač in stroškov dela (WDN) .....	23
3.2 Značilnosti vzorca.....	23
3.3 Opisne statistike »Ankete o dinamiki plač in stroškov dela« .....	24
3.3.1 Splošne ugotovitve .....	24
3.3.2 Prvi del ankete: Informacije o podjetju .....	24
3.3.3 Drugi del ankete: Spremembe v gospodarskem okolju.....	24
3.3.4 Tretji del: Prilagoditev delovne sile .....	28
3.3.5 Četrti del: Spremembe prilagajanja delovne sile .....	29
3.3.6 Peti del: Prilagoditev plač .....	33
<b>4 EMPIRičNA ANALIZA DEJAVNIKOV POGOSTOSTI SPREMINJANJA OSNOVNE PLAČE V PODJETJIH.....</b>	<b>37</b>
4.1 Predstavitev empiričnega dela in metodologije .....	37
4.2 Empirična analiza.....	40
4.3 Preverjanje raziskovalnih hipotez .....	45
4.3.1 Analiza togosti plač v vseh podjetjih v vzorcu .....	45
4.3.2 Primerjava togosti osnovnih plač v proizvodnih in storitvenih podjetjih .....	50
4.4 Ugotovitve analize in primerjava z ugotovitvami iz dosedanje literature .....	53
<b>SKLEP .....</b>	<b>55</b>
<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>58</b>

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Gospodarski kazalci za obdobje 2008-2013.....	11
Tabela 2: Gibanje bruto plače na zaposlenega v zasebnem in javnem sektorju – nominalna in realna rast v %, v Sloveniji, v obdobju 2007 - 2014 .....	16
Tabela 3: Mejni učinki dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovnih plač v Sloveniji v obdobju 2010–2013 .....	46
Tabela 4: Mejni učinki dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovnih plač v proizvodnih in storitvenih podjetjih v Sloveniji v obdobju 2010–2013 .....	51

## KAZALO SLIK

Slika 1: Prikaz vpliva glavnih sprememb dejavnikov v gospodarskem okolju na poslovanje podjetij v obdobju 2010–2013 (v %)	25
Slika 2: Prikaz trajanja vplivov dejavnikov v obdobju 2010–2013 (v %)	26
Slika 3: Prikaz pomembnosti vpliva dejavnikov na poslovanje (v %)	26
Slika 4: Prikaz sprememb komponent stroškov dela v obdobju 2010–2013 (v %)	27
Slika 5: Prikaz sprememb cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz storitvi v obdobju 2010–2013 (v %)	27
Slika 6: Prikaz uporabljenih ukrepov za zmanjšanje delovne sile ali spremembo sestave (v %)	29
Slika 7: Prikaz prilagajanja delovne sile konec leta 2010 v primerjavi z letom 2013 (v %)	30
Slika 8: Pomembnost dejavnikov pri zaviranju zaposlovanja delavcev za nedoločen čas (v %)	31
Slika 9: Prikaz spreminjanj deležev delavcev z različnimi pogodbami (v %)	32
Slika 10: Prikaz deležev podjetij, ki so spremenili skupno število zaposlenih (v %)	32
Slika 11: Prikaz podjetij, ki so občutili različne vplive na zaposlovanje delavcev za nedoločen čas (v %)	33
Slika 12: Prikaz pogostosti spreminjanja kolektivne pogodbe (v %)	34
Slika 13: Prikaz pogostosti spreminjanja osnovnih plač (v %)	35
Slika 14: Prikaz podjetij, ki so osnovne bruto nominalne plače zamrznila ali znižala (v %)	35
Slika 15: Prikaz posrednih in neposrednih vplivov znižanja plač v javnem sektorju in drugih ukrepov na podjetja (v %)	36
Slika 16: Prikaz verjetnosti v vrstilnem modelu probit	40









## UVOD

Togost plač določa značilnosti trga dela v številnih evropskih državah in predstavlja pomembno komponento za optimalno delovanje monetarne politike (Cornelissen & Hubler, 2005). V primeru popolnega delovanja trga bi bile plače in cena dela fleksibilni, obseg zaposlenosti bi se jim ustrezno prilagajal, posledično v ravnotežju ne bi bilo nezaposlenosti. Vendar je resnično stanje drugačno, saj se plače trgu ne prilagodijo takoj, ampak se obotavljajo, kar predstavlja enega izmed vzrokov za brezposelnost (Senjur, 2001). Predpostavka o togosti cen in plač je že od nekdaj ključnega pomena za razvoj številnih makroekonomskih debat (Dwyer & Leong, 2000).

Literatura togost plač opredeli kot hitrost ali znesek, s katerim se plače prilagodijo na i) spremembe v utemeljenih realnih plačah ali na ii) spremembe cen, ki se odražajo v nominalni togosti plač (Blanchard, 2005). Teorija ločuje nominalno in realno togost plač. Nominalna togost je opredeljena na podlagi tega, kako pogosto pride do zamrznitve osnovne plače, realna togost pa je definirana na podlagi pretekle ali pričakovane inflacije (Babecky, Du Caju, Kosma, Lawless, Messina & Room, 2009). Obstajala naj bi vsaj dva razloga za toge plače in sicer institucionalno določanje plač v razmerah obstoja delavskih sindikatov ter prepogosto spreminjanje plač, ki ni zaželeno ne na strani delodajalcev, ne na strani delojemalcev (Senjur, 2001). Plače in cene so bolj toge navzdol kot navzgor (Tobin, 1972).

Primarni cilj Evropskega sistema centralnih bank (v nadaljevanju ESCB) je ohranjanje stabilnosti cen. Centralna banka lahko med drugim zaradi kratkoročne togosti cen in plač s svojim delovanjem vpliva na oblikovanje kratkoročne realne obrestne mere (Merkač, 2004). Kratkoročni učinki, ki jih ima monetarna politika na realne makroekonomske agregate, so v večini posledica prisotnosti kratkoročnih cenovnih togosti, ki jih skozi realne obrestne mere omogoči monetarna politika, s čimer vpliva na realno gospodarsko aktivnost (Huber & Petrovska, 2015). Glede na teorije se obseg opazovane togosti plač spreminja s stopnjo inflacije v gospodarstvu (Sila & Jesenko, 2011).

Pojav nominalne togosti plač navzdol je prisoten v obdobjih, ko je stopnja inflacije nizka. V obdobjih visoke inflacije je namreč redko mogoče opaziti nominalno znižanje plač (Aggel & Lundborg, 2003). Inflacija sicer s svojim delovanjem lahko prispeva k upadanju togosti nominalnih plač na trgu dela, vendar si centralne banke potemtakem ne bi smele popolnoma prizadevati k stabilizaciji agregatne cene (Kimura & Ueda, 1997). Plače, ki so toge navzdol, omejujejo določanje plač, kar posledično vodi do zmanjševanja zaposlenosti pri višji stopnji inflacije. Iz tega razloga nekateri ekonomisti trdijo, da bi si morala monetarna politika bolj prizadevati za doseganje zmerne stopnje inflacije, kot pa za doseganje cenovne stabilnosti (Crawford & Seamus, 1998).

V primeru zunanjih šokov se večina gospodarstev nanje odziva s prilagoditvijo menjalnih tečajev domače valute, nekatera gospodarstva pa prilagodijo cene oz. plače (Belke & Gross, 1999). Po mnenju večine ekonomistov so nominalne plače na kratek rok največkrat toge, zato se gospodarstva v primeru zunanjih šokov raje poslužujejo depreciaције valute, ki v primeru proračunskega primanjkljaja ohrani polno zaposlenost in tako nadomesti brezposelnost. V primeru proračunskega presežka gospodarstva z apreciacijo domače valute vplivajo na inflacijo in tako umirjajo gospodarsko aktivnost. V primeru ekonomskih šokov je za gospodarstva ključna učinkovitost prilagoditvenega mehanizma. Slednja je odvisna predvsem od odzivnosti stroškov dela na pešanje gospodarske rasti na ravni države. Opravljene analize za nekatere države članic EU so pokazale, da se zaradi togih stroškov vzpostavlja asimetrija. Odzivnost stroškov je precej višja v obdobjih gospodarske rasti in nasprotno, precej manjša v obdobjih naraščanja proizvodne vrzeli (Domadenik & Koman, 2009).

Trgi dela večine evropskih držav veljajo za toge. K počasni prilagoditvi na trg dela in k visoki stopnji brezposelnosti dodatno prispevajo nadomestila za brezposelnost, visoki stroški odpuščanj ter moč sindikatov (Chrifstoffel, 2006).

Nastop svetovne gospodarske in finančne krize je v letu 2009 vplival na padec gospodarske aktivnosti večine razvitih držav. Kriza je močno vplivala na blaginjo prebivalstva ter na trg dela, kjer je posledično močno porasla brezposelnost (Kajzer, 2011). Na podlagi pridobljenih podatkov o dinamiki plač in stroškov dela iz leta 2008 je bilo ugotovljeno, da je prisotnost plačne togosti navzdol v slovenskih podjetjih precejšnja (Sila & Jesenko, 2011). Dodatno pa je k povišanju nominalne togosti plač navzdol prispeval dvig minimalne plače v letu 2008 (Banerjee, Vodopivec & Sila, 2013). Togost plač v Sloveniji je v primerjavi z drugimi evropskimi državami precej višja, saj se malo slovenskih podjetij odloči plače znižati ali zamrzniti. Slovenska podjetja nerada znižujejo plače, saj menijo, da bi to vodilo k zmanjšanju prizadevanja zaposlenih in k spodbujanju k odhodu boljših delavcev (Sila & Jesenko, 2011).

Na podlagi raziskave o dinamiki plač in stroškov dela na vzorcu makedonskih podjetij je bilo ugotovljeno, da se stopnja togosti plač med posameznimi panogami ne razlikuje, po drugi strani pa se stopnja togosti razlikuje glede na velikost podjetja, pri čemer je večjo prisotnost togosti plač moč zaznati v majhnih podjetjih (Huber & Petrovska, 2015).

V magistrski nalogi analiziram dejavnike, ki vplivajo na togost plač oziroma na pogostost spreminjanja osnovne plače zaposlenih, ki pripadajo največji skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013. Analizo opravljam na podlagi podatkov, pridobljenih v okviru ankete o dinamiki plač in stroškov dela, ki jo je Banka Slovenije pod okriljem Evropske centralne banke (v nadaljevanju ECB) izvedla maja 2014. Uvodoma opazujem, kako različni dejavniki vplivajo na togost plač opazovanih podjetij v vzorcu. Kasneje podjetja ločim na

proizvodna in storitvena ter primerjam togosti. Storitvena podjetja so v primerjavi s proizvodnimi bolj toga, k čemur največkrat prispeva neučinkovitost managementa (Van Biema & Greenwald, 1997). Dodatno sta Radowski in Bonin (2009) na vzorcu nemških storitvenih podjetij ugotovila, da je zamrznitev plač veliko bolj značilna za storitvena podjetja, medtem ko je zniževanje plač v teh podjetjih manj pogosto.

V prvem delu analize na osnovi podatkov slovenskih podjetij poskušam ugotoviti, kako so različni dejavniki vplivali na pogostost spreminjanja plač. V drugem delu primerjam togost plač v podjetjih po panogah, in sicer vzorčna podjetja delim na proizvodna in storitvena.

Namen magistrske naloge je z empirično analizo na podlagi podatkov, zbranih v okviru ankete o dinamiki plač in stroškov dela iz leta 2014, ugotoviti, kateri dejavniki so v podjetju najbolj vplivali na pogostost spreminjanja osnovne plače zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v obdobju 2010–2013. V nalogi opazujem, kako so različni dejavniki vplivali na pogostost spreminjanja plač (enkrat na leto, med enkrat in dvakrat na leto, manj pogosto kot enkrat na dve leti, nikoli). V nadaljevanju primerjam pogostost spreminjanja osnovnih plač med proizvodnimi in storitvenimi podjetji v obdobju 2010–2013.

Cilj magistrskega dela je združiti teoretična in empirična spoznanja s področja togosti plač ter na podlagi podatkov analizirati in ovrednotiti dejavnike, ki vplivajo na togost plač slovenskih podjetij v obdobju 2010–2013.

V nalogi postavim naslednje hipoteze:

**Hipoteza 1:** Osnovne značilnosti podjetij (velikost, avtonomija, lastništvo) vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

**Podhipoteza 1a:** Velikost podjetij vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

**Podhipoteza 1b:** Avtonomija podjetij vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

**Podhipoteza 1c:** Lastništvo podjetij vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

**Hipoteza 2:** Spremembe v gospodarskem okolju vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

**Hipoteza 3:** Spremembe cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

**Hipoteza 4:** Prilagajanje delovne sile vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

Magistrska naloga je vsebinsko razdeljena na dva dela, teoretičnega in empiričnega. Prvi, teoretični del vključuje predvsem deskriptivno in analitično raziskovanje. Na podlagi svetovne in domače znanstvene literature, člankov, objavljenih publikacij in ostalih sekundarnih virov z metodami raziskovanja (opisovanje, razvrščanje, primerjanje, sinteza) postavim teoretični temelj plačne togosti, dejavnike, ki nanjo vplivajo, ter njeno povezanost z monetarno politiko. V teoretičnem delu opišem in predstavim institut plačne togosti. Nadaljujem s predstavitevijo pomembnejših teoretičnih in ekonomskih teorij plačne togosti in dejavnikov, ki nanjo vplivajo. Z metodo sinteze celovito predstavim pregled dosedanjih teoretičnih in empiričnih izsledkov instituta plačne togosti.

V empiričnem delu magistrske naloge ovrednotim zastavljene hipoteze, ki se nanašajo na dejavnike, ki vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju v obdobju 2010–2013. V prvem delu analize v vzorec vključim vsa podjetja in proučim vpliv dejavnikov, v drugem delu podjetja ločim na storitvena in proizvodna ter primerjam vplive posameznih dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

Empirična analiza temelji na podatkih, pridobljenih v okviru ankete o dinamiki plač in stroškov dela, ki jo je opravila Banka Slovenije v maju in juniju 2014 pod okriljem ECB. V vzorcu je zajetih 1269 podjetij, ki so sodelovala pri anketi. V empirični analizi z vrstilnim probit modelom (angl. *probit ordered regression model*) proučujem vpliv različnih dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013. Opazujem vplive naslednjih dejavnikov: spremembe v gospodarskem okolju, spremembe komponent stroškov dela, spremembe cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi, uvedba Zakona o delovnih razmerjih ter Zakona o urejanju trga dela.

Anketni vprašalnik v večji meri zajema vprašanja zaprtega tipa in nekaj vprašanj odprtega tipa. V okviru magistrske naloge se osredotočim in uporabim pridobljene podatke iz vprašanj zaprtega tipa. Odvisna in neodvisne spremenljivke so ordinalne narave, za katere velja, da lahko vrednosti enot uredimo po določenem kriteriju, tako da je ključna razvrstitev vrednosti.

Podatke obdelam s programskim orodjem Stata, pri čemer povezanost med odvisno in neodvisnimi spremenljivkami ocenim z vrstilnim probit modelom, ki v celoti izkorišča rangirane podatke. Za probit model velja, da ima odvisna spremenljivka lahko zgolj dve vrednosti, in sicer 0 ali 1. Na podlagi modela ocenim mejni učinek (angl. *marginal effect*),

ki kaže spremembo verjetnosti odvisne spremenljivke, ko se neodvisna spremenljivka poveča za eno enoto (Torres-Reyna, 2014).

Struktura dela je zasnovana na naslednji način. Prvi del magistrske naloge prikazuje pregled raziskovalnega problema, namen in cilje, opredelitev metodologije in strukturo naloge. V okviru prvega dela, ki je osnovan na pregledu teorije in znanstvenih prispevkov, je predstavljena definicija instituta plačne togosti. Ekonomska teorija razlikuje med t. i. simetrično in asimetrično plačno togostjo. V nadaljevanju podrobneje predstavim tri koncepte asimetrične plačne togosti: teorijo učinkovitosti plač, teorijo o implicitnih pogodbah ter insider-outsider teorijo. Nadaljujem s predstavitvijo plačne togosti v Sloveniji in Evropi. Med drugim se osredotočim na obravnavano obdobje 2010–2013 in takratno makroekonomsko stanje v Sloveniji. Podrobneje opišem Zakon o minimalni plači, ki je stopil v veljavo v letu 2010 ter Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o urejanju trga dela, ki sta veljavna od aprila 2013 dalje. Sprejeti zakoni so med drugim vplivali na togost plač v slovenskem prostoru.

Drugi del magistrskega dela zajema empirični prikaz, kjer na podlagi vzorca podjetij proučim dejavnike, ki vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače. V okviru empiričnega prikaza predstavim projekt o dinamiki plač in stroškov dela ter rezultate raziskave, sledi opredelitev raziskovalnih hipotez, povzetek ključnih ugotovitev raziskave ter zaključek.

## **1 TEORETIČNI OKVIR**

### **1.1 Teorija o togosti plač**

Trg dela je zelo specifičen. Če bi trg deloval popolno, bi bile plače in cena dela fleksibilni, obseg zaposlenosti bi se temu ustrezno prilagajal in posledično bi veljalo, da v ravnotežju ne bi bilo nezaposlenosti. Realno stanje je drugačno, plače se namreč trgu ne prilagajajo takoj, ampak se obotavljajo, kar je tudi eden izmed vzrokov za brezposelnost. Pri prilagajanju na razmere trga dela upoštevajo tudi druge dejavnike, kot so predhodne in pričakovane plače ter različne strukturne dejavnike. Razloga za toge plače sta vsaj dva. Prvi je institucionalno določanje plač v razmerah obstoja delavskih sindikatov, drugi pa, da prepogosto spreminjanje plač ni zaželeno ne na strani delodajalcev, ne na strani delojemalcev (Senjur, 2001).

Literatura togost plač označuje kot hitrost ali znesek, s katerim se plače prilagodijo na spremembe v utemeljenih realnih plačah ali na spremembe cen, ki jih izkazuje nominalna togost plač (Blanchard, 2005).

Razlogi za počasnejše spreminjanje plač so tudi morebitni visoki stroški prilagajanja plač. Podjetjem in sindikatom tako počasnejše in obotavljivo postavljanje plač omogoča pridobiti informacije o cenah in plačah drugje. Vendar pa počasnejše in obotavljivo obnašanje plač prispeva k stabilnosti plač, saj tudi velika spremenljivost plač in posledično cen ni dobra za makroekonomske odločanje (Senjur, 2001).

## **1.2 Asimetrični koncepti togosti plač**

Obstoječa literatura razlikuje dva tipa plačne togosti, in sicer simetrično in asimetrično togost. Za simetrično togost velja, da se plače prilagodijo redko. Po navedbi Taylorja (1998) ter Heckla in ostalih (2008) je plača odvisna od prihodnjih in preteklih stopenj inflacije. Med asimetrične teorije o togosti plač sodijo teorija o implicitnih pogodbah, teorija o učinkovitosti plač, »insider-outsider« teorija in teorije proticikličnih pribitkov na podlagi nepopolne konkurence (Ball & Romer, 1987).

V okviru teorije o učinkovitosti plač so managerji pripravljani plačati višje plače, kot pa je raven klirinškega trga (Shapiro & Stiglitz, 1984), v teoriji o implicitnih pogodbah pa delodajalci, ki niso nagnjeni k tveganju, zaposlenim plačujejo stabilne plače, s čimer jih »zavarujejo« od nihanja plač (Azariadis, 1975). Lindbeck in Snower (1985) sta v insider-outsider teoriji med drugim pojasnila, da je za delodajalce zaposlovanje novih delavcev in odpuščanje delavcev, ki so v podjetjih dlje časa, dražje. Delavci, ki so v podjetju dlje lahko v namen pogajanj izkoristijo notranje informacije podjetja.

### **1.2.1 Teorija učinkovitih plač**

Teorije učinkovitih plač v primerjavi z neoklasično teorijo razlagajo razmere na trgu dela bolj realno. Neoklasična teorija opredeli ravnovesje na trgu dela v presečišču ponudbe in povpraševanja po delu, medtem ko teorije učinkovitih plač te opredelitve izpodbijajo in trdijo, da je najustreznejša plača višja od konvencionalne ravnotežne plače, saj lahko podjetja z izplačevanjem višjih plač veliko pridobijo (Faganel, 2002).

Teorija učinkovitih plač zagovarja stališče, da višja realna plača, ki nastane prek različnih mehanizmov, vodi v višjo produktivnost dela. Plače, ki so višje od povprečne plače, povečujejo spodbudo za opravljanje dela in posledično prek prilagoditve zaposlenih in njihove manjše odsotnosti na delovnem mestu vodijo k boljšim poslovnim rezultatom. Po drugi strani pa lahko plače v okoliščinah visoke brezposelnosti in posledično visoke ponudbe niso regulirane ter lahko zelo padejo. Zmanjšanje realnih plač posledično vodi do zmanjšane produktivnosti dela in nižjega dobička podjetja (Ghella, 1998).

Podjetjem vir teorije učinkovitih plač predstavljajo nepopolne informacije o donosnosti zaposlenih. Pod vplivom nepopolnih informacij podjetja povečajo plače z namenom, da bi

spodbudila donosnost zaposlenih. To posledično vodi k povečanju mejnih stroškov dela (na enoto časa), kar pa po drugi strani vodi k povečanju mejnega prihodka končnega produkta (Lindbeck & Snower, 1987).

Shapiro in Stiglitz (1984) sta v modelu učinkovitih plač pokazala, da je končni rezultat dela v podjetju odvisen od višine izplačanih plač, ki jih podjetje izplača delavcem. Osnova modela Shapiro-Stiglitz je hipoteza, da je neto produktivnost zaposlenih funkcija realnih plač, ki jih zaposleni prejmejo. Podjetja tako tudi ob presežni ponudbi ne nižajo plač, saj bi to lahko vodilo k zmanjšanju produktivnosti. Avtorja sta v modelu pokazala, da podjetja z grožnjami z odpovedjo in visokimi plačami zmanjšajo povpraševanje po novih zaposlenih. Zaradi dobrega plačila je posledično zaposlen majhen delež delovne sile, večina družbe pa ostane brezposelna.

Stiglitz (1986) se je v okviru teorije o učinkovitih plačah opiral na več dimenzij, preko katerih je razlagal povezavo med produktivnostjo in plačami. V okviru principa o prehranski dimenziji ekonomska teorija povezuje plačo, prehrano in produktivnost. Prehranska dimenzija zagovarja idejo, da bi morala biti plača zaposlenih na višini eksistenčnega minimuma, s katero bi zadovoljevali prehranske potrebe in posledično povečali produktivnost. Produktivnost se tako povečuje z obsegom hrane. Z dimenzijo fluktuacije delavcev je Stiglitz zagovarjal stališče, da so nižje plače povezane z večjim številom odhodov delavcev, kar vodi v izgubo znanj in veščin, ki so značilne za podjetje, in posledično v nižjo končno raven produktivnosti. Višje plače lahko v primeru nepopolnih informacij privabijo boljše delavce, kar vodi k pozitivni selekciji. V primeru, da so managerji negotovi glede napora delavcev, je smiselno, da višino plače vežejo na produktivnost. Zadnja dimenzija, s katero je Stiglitz zagovarjal teorijo o učinkovitih plačah, pravi, da je verjetnost stavke pri višjih plačah manjša.

### 1.2.2 Teorija o implicitnih pogodbah

Azariadis (1975), Baily (1974) in Gordon (1974) so implicitne pogodbe opredelili kot zaposlitveno obliko, ki porazdeli tveganje med delavce in podjetja, ki so do tveganja nevtralna.

Implicitne pogodbe so neformalni dogovor med delodajalci in zaposlenimi, ki ga deležniki spoštujejo v enaki meri kot zakone. Implicitne pogodbe zajemajo neformalne dogovore, nenapisana pravila in norme, ki so potrebne za uspešno delovanje organizacije. Nasprotno pa je za eksplicitne pogodbe značilno, da jih je potrebno verificirati s strani tretjega deležnika, kar se v primeru implicitnih pogodb zaradi sprejetih dogovorov med dvema deležnikoma ne izvaja. Za učinkovito delovanje managementa v organizacijah je tako pomembno razvijanje in implementacija elementov implicitnih pogodb (Baker, Murphy & Gibbons, 1997).

Azariadis (1975) je z modelom o implicitnih pogodbah prikazal, kako se obseg zaposlenosti spreminja, pri čemer ostajajo plače enake ter pojasnil vzrok neprostovoljne brezposelnosti. Avtor je v modelu pokazal, i) da pogoj učinkovite razporeditve tveganja zahteva, da so plače v vseh razmerah enake, ii) da je v okviru učinkovite zaposlitvene pogodbe lahko vključena t. i. neprostovoljna brezposelnost ter iii) da je v okviru modela o implicitnih pogodbah obseg zaposlenosti večji, kot bi bil v razmerah tržne konkurence.

Altmann s soavtorji (2010) je na podlagi eksperimenta primerjal podjetja z implicitnimi pogodbami ter podjetja, kjer odnos med delodajalci in zaposlenimi ni bil opredeljen v okviru implicitne pogodbe. Izkazalo se je, da je stopnja neprostovoljne brezposelnosti višja v podjetjih z implicitnimi pogodbami. Kljub temu, da je brezposelnost zaradi eksplicitnih pogodb, ki so zaradi višine plač, ki so skoraj enake ravni točki izpraznjega trga, nižja, se podjetja vseeno poslužujejo implicitnih pogodb, kar vodi v dolgoročnejši odnos med delodajalci in zaposlenimi.

Stuart in drugi (2009) pa so proučevali, ali se generalni direktorji 500 največjih ameriških podjetij, ki so uvrščena v indeks S&P 500, poslužujejo vodenja in upravljanja podjetij preko implicitnih ali eksplicitnih pogodb. Avtorji so ugotovili, da je bil odnos med delodajalci in zaposlenimi v manj kot polovici vseh podjetij opredeljen v okviru eksplicitnih pogodb. Ugotovitev je bila skladna s teoretičnimi predpostavkami, da je prisotnost eksplicitnih pogodb večja v podjetjih, v katerih je stopnja negotovosti višja in kjer je pričakovana izguba višja v primeru nespoštovanja dogovorov, ki so definirani v pogodbi. Marc in Oliver Gürtler (2014) sta analizirala prisotnost eksplicitnih in implicitnih pogodb v t. i. modelu sebičnih in poštenih principalov, pri čemer so si eksplicitne in implicitne pogodbe substituti. Izkazalo se je, da se sebični principalji raje poslužujejo eksplicitnih pogodb, medtem ko je odnos med poštenimi principalji in zaposlenimi večkrat formiran na podlagi implicitnih pogodb.

V organizacijah, ki temeljijo na implicitnih pogodbah, so sindikati tisti, ki spremljajo odnose med delodajalci in zaposlenimi. Sindikati zagotavljajo mehanizem, ki omogoča zaposlenim, da lahko ukrepajo v primeru kršitev implicitne pogodbe s strani delodajalcev. Prisotnost sindikatov v podjetjih povečuje in izboljšuje verodostojnost zaposlitve ter spodbuja povečanje stopnje zaposlenosti (Hogan, 2001).

### 1.2.3 Insider-outsider teorija

Zaposleni opravljajo svoje delo v različnih pogojih, pri čemer se nekateri soočajo z manj ugodnimi pogoji zaposlovanja kot drugi. Iz tega razloga nekatera podjetja niso pripravljena zaposliti oz. zamenjati obstoječih delavcev z drugimi, kljub temu, da so slednji pripravljene delati za nižjo plačo. Insider-outsider teorija proučuje razloge, zakaj delodajalci ne znižajo plačil kljub temu, da so določeni delavci oz. brezposelni pripravljene delati za nižje plačilo



kot ga delodajalci plačujejo oz. ponujajo. V okviru insider-outsider teorije sta Lindback in Snower (2001) navedla tri razlage:

- Zakonodaja določa oz. ohranja plačo višje od ravnotežja, t. i. točke izpraznjenega trga. Avtorja sta kot primer tako visoke plače navedla minimalno plačo.
- Podjetja ne sprejmejo ponujene nižje plače brezposelnih za zaposlitev, saj lahko znižanje plače povzroči padec produktivnosti (razlaga s pomočjo teorije o učinkovitosti plač).
- Zaposleni (insider) so v boljšem položaju, saj so stroški zamenjave delavcev z drugimi oz. z brezposelnimi (z outsiderji) za podjetje visoki (razlaga s pomočjo insider-outsider teorije). Ta teorija vključuje tudi razlago delovanja sindikatov in pogajanja za plače.

V okviru insider-outsider teorije velja predpostavka, da imajo del pogajalske moči pri določanju plač tudi trenutni zaposleni. Menjava obstoječih zaposlenih, ki obvladajo delovne procese (t. i. insiderji), z brezposelnimi delavci (t. i. outsiderji) je za podjetja draga. K boljšemu pogajalskemu izhodišču trenutno zaposlenih pa prispevajo tudi stroški, ki bi nastali ob zaposlitvi novih delavcev. Kljub temu, da so novi delavci pripravljeni delati za nižje plačilo, predstavlja odpuščanje trenutno zaposlenih delavcev podjetjem previsoke stroške. NeprostoVOLjna brezposelnost je posledica konflikta med zaposlenimi (insiderji) in brezposelnimi (outsiderji) zaradi boljše pogajalske moči insiderjev (Lindback & Snower, 1985).

Zaradi slabše pogajalske moči outsiderji ne morejo sodelovati pri oblikovanju plač, zato so sindikati tisti, ki naj bi pozitivno vplivali na plačo ter stopnjo zaposlenosti ter s tem povečali stopnjo koristnosti delavcev na trgu delovne sile. Sindikati si namreč prizadevajo maksimizirati dobrobit svojih članov. Med drugim je njihov namen spodbujanje in povečanje interesov insiderjev ter uspešno zagovarjanje zamenjave trenutno zaposlenih z novimi delavci. V obdobju gospodarske rasti sindikati zagovarjajo dvig plač, po drugi strani pa v času depresije gospodarskega cikla stremijo h kombinaciji odpuščanja in nižanja plač. Podjetja so pripravljena izvesti zamenjavo zaposlenih, ki so organizirani v sindikatu, z brezposelnimi, ki so pripravljene opravljati delo za nižje plačilo v primeru, da se zamenjava izvede brez dodatnih stroškov (Lindback, 2002).

Po mnenju nekaterih ekonomistov stroški odpuščanja povečujejo pogajalsko moč zaposlenih (insiderji), kar posledično vodi k višjim plačam zaposlenih ter posredno k zmanjšanju zaposlenosti. V tem primeru t. i. outsiderje predstavljajo brezposelni (Kajzer, 2007).

## **2 PRILAGAJANJE ZAPOSLENIH IN PLAČ V SLOVENIJI V OBDOBJU 2010–2013**

### **2.1 Makroekonomska okolje v Sloveniji**

Obdobje 2010–2013 je bilo iz makroekonomskega vidika precej razgibano. Nastop gospodarske in finančne krize je v letu 2009 povzročil padec gospodarske aktivnosti večine razvitih držav (med drugim tudi padec slovenske gospodarske aktivnosti). Med drugim je gospodarska kriza zaradi hitrega upada mednarodnih trgovinskih tokov, padca domačega in tujega povpraševanja ter otežene dostopnosti do virov financiranja vplivala tudi na znižanje investicijske dejavnosti v Sloveniji. Kriza je močno vplivala na blaginjo prebivalstva ter na trg dela, kjer se je zaposlenost posledično precej znižala, po drugi strani pa je brezposelnost močno porasla (Kajzer, 2011).

- **BDP v tekočih cenah (v EUR)**

Pod vplivom svetovne gospodarske in finančne krize je realni BDP v Sloveniji padal hitreje v primerjavi z evroobmočjem. Po tem, ko je vrednost realnega BDP v letu 2009 upadla za 7,8 %, je v letih 2010 in 2011, navkljub šibkemu domačemu povpraševanju, pod vplivom bruto investicij ponovno nekoliko porasla (Tabela 1) (Evropska komisija, 2013). V letu 2012 je slovensko gospodarstvo zaradi upočasnitve izvoznih aktivnosti, zmanjšanja investicijskih aktivnosti, zmanjšane končne potrošnje gospodinjstev in države ter spremembe zalog zdrsnilo v recesijo, pri čemer se je realni BDP zmanjšal za 2,7 % (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2013a). Padec BDP se je pod vplivom upada potrošnje gospodinjstev, omejevanja javnofinančnih izdatkov in navkljub nekoliko povišanim investicijskim aktivnostim nadaljeval tudi v letu 2013 (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014a).

- **Standard kupne moči na prebivalca**

Vse do leta 2008 se je Slovenija po BDP na prebivalca (glede na standard kupne moči – SKM, ki predstavlja t. i. izbor valute, v katerem se izražajo rezultati v Eurostatu) približevala povprečju EU in dosegla 91 % evropskega povprečja. Po nastopu gospodarske krize je pričela vrednost BDP na prebivalca v SKM upadati. Leta 2010 je tako dosegla raven 84 %, kar je enako stopnji relativne gospodarske razvitosti Slovenije v letu 2003 (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014a).

Tabela 1: Gospodarski kazalci za obdobje 2008-2014

<b>Gospodarski kazalci</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
BDP v tekočih cenah (mio EUR)	37951	36166	36252	36896	35988	35908	37303
Stopnja realne rasti	3,3	-7,8	1,2	0,6	-2,7	-1,1	3,0
Indeks BDP na prebivalca v SKM (EU-28=100)	91	86	85	83	82	82	83
Bruto zunanji dolg (v mio EUR)	39234	40318	40723	40100	40849	39566	30133
Tekoči primanjkljaj (% BDP)	-1,4	-5,9	-5,6	-6,6	-4,0	-15,0	-5,0
Letna rast cen življenjskih potrebščin (v %)	2,1	1,8	1,9	2,0	2,7	0,7	0,2
Povprečna letna stopnja rasti cen življenjskih potrebščin (v %)	5,7	0,9	1,8	1,8	2,6	1,8	0,2
Št. brezposelnih (v 1000)*	46	61	81	89	97	97	99
Stopnja brezposelnosti (v %)*	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,6
Stopnja aktivnosti (v %)*	59,5	59,5	59,2	57,7	57,6	57,3	57,5

**Legenda:**\* Podatki za kazalce brezposelnosti in stopnje aktivnosti so pridobljeni po Anketi o delovni sili.

*Vir: Statistični Urad Republike Slovenije, Statistični letopis Republike Slovenije 2014, 2014*

### • Bruto zunanji dolg

Javni dolg je v obdobju 2008–2013 presegal mejno vrednost, ki jo je postavila EU v okviru koordinacije fiskalnih politik (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014a). Vsaka država članica EU se je v skladu s pogoji Pakta za stabilnost in rast EU zavezala, da bo svoj javni dolg ohranjala pod 60 % BDP (Eurostat, 2015). Od leta 2009 je vrednost

skupnega bruto zunanjega dolga znašala med 40 in 41 mrd EUR, v letu 2013 pa je skupni bruto zunanji dolg pod vplivom razdolževanja zasebnega sektorja znižal pod raven 41 mrd EUR (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014a).

- **Javnofinančni primanjkljaj**

V okviru Pakta stabilnosti in rasti si morajo države članice EU prizadevati k ohranjanju stabilnosti javnih financ, ki predstavljajo sredstvo za boljše pogoje stabilnosti cen, ter za močno rast, ki med drugim prispeva k ustvarjanju novih delovnih mest. Svet EU je decembra 2009 odločil, da je v Sloveniji čezmeren primanjkljaj, ki ga je potrebno z načrtovanimi ukrepi za fiskalno konsolidacijo odpraviti najkasneje do leta 2013. Z načrtovanimi ukrepi naj bi se strukturni primanjkljaj v obdobju 2010–2013, v primeru, da bi ciklični pogoji to dovoljevali, v povprečju letno zmanjšal za 0,75 % BDP ter tako dosegel končno raven, nižjo od 3 % BDP (Evropska Komisija, 2013).

Pod vplivom povišanih odhodkov, ki so bili predvsem posledica izdatkov za socialne transferje in obresti, je javnofinančni primanjkljaj v letu 2009 močno porasel. Upoštevanje priporočil Sveta glede postopka v zvezi s čezmernim primanjkljajem, ki so vključevalačasne konsolidacijske ukrepe (ti so bili usmerjeni predvsem v nižanje rasti mase sredstev za plače v socialnih transferjih in javnem sektorju), prepolovljeno indeksacijo stopenj socialnih nadomestil, pokojnin in plač v letu 2010 ter po drugi strani povišanje trošarin (cigarete, alkohol, mineralna olja), je vplivalo na rahlo zmanjšanje primanjkljaja v letu 2010. V letu 2011 je javnofinančni primanjkljaj pod vplivom ukrepov kapitalske podpore podjetjem v državni lasti, ki so ustvarjala izgubo, dosegel največji porast (6,6 % BDP). Vlada je z omejitvijo tekočih odhodkov (znižanje socialnih transferjev in plač v javnem sektorju) in z začasnimi konsolidacijskimi ukrepi, navkljub dokapitalizaciji največje banke v Sloveniji v višini okoli 0,2 % BDP, javnofinančni primanjkljaj v letu 2012 znižala na raven 4,0 % BDP (Evropska komisija, 2013). Javnofinančni primanjkljaj je v letu 2013 predvsem pod vplivom povečanega obsega dokapitalizacije bank z namenom stabilizacije bančnega sistema močno upadel za 14,9 % (Banka Slovenije, 2015).

- **Indeks cen življenjskih potrebščin**

Stopnja rasti cen življenjskih potrebščin se je po letu 2007, ko je bila njena vrednost relativno visoka (5,6 %), pričela postopoma umirjati (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2008). Inflacija se je v obdobju 2009–2011 gibala med 1,8 in 2,0 %, v letu 2012 pa je pod vplivom nekaterih enkratnih dejavnikov (dvigi cen trošarin, okoljskih dajatev ter ukinitvev subvencij za šolsko prehrano) porasla na povprečno raven 2,7 % (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2013a). Krčenje gospodarskih aktivnosti in nižje cene surovin na mednarodnih trgih sta vplivala na nadaljnje upočasnjevanje inflacije v letu

2013, ko je ta ponovno nekoliko upadla (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014a).

- **Stopnja brezposelnosti**

Pod vplivom upada gospodarske aktivnosti v Sloveniji, ki je bil posledica strukturnih slabosti slovenskega gospodarstva in precejšnjega povečanja minimalne plače, kar je med drugim prispevalo k znižanju konkurenčnosti, so se razmere na slovenskem trgu dela poslabšale. Posledično se je stopnja brezposelnosti v Sloveniji, ki je leta 2012 znašala 8,9% in bila za 4,5 o. t. višja kot leta 2008 v primerjavi s povprečjem EU bolj povečala. Povprečna stopnja brezposelnosti EU se je povečala za 3,4 o.t., z 7 % v letu 2008 na 10,4 % v letu 2012 (Kajzer, 2011).

Stopnja brezposelnosti se je v letu 2009 povečala za 1,5 odstotne točke na raven 5,9 %, v letu 2010 pa se je zaradi upočasnjene okrevanja gospodarstva in odloženega prilagajanja trga dela stopnja povišala še za 7,3 %. Vplive finančne in gospodarske krize so zaradi neskladij na trgu dela najbolj utrpeli mladi (15–29 let), k čemur je dodatno prispevalo tudi dejstvo, da so mladi največkrat zaposleni za določen čas, pri čemer jim delodajalci zaradi upada povpraševanja pogodb za določen čas niso podaljševali (Kajzer, 2011).

Po letu 2009 se je pod vplivom povečanja strukturnih problemov na trgu dela povečala strukturna brezposelnost, pri čemer je skoraj polovica brezposelnih postala dolgotrajno brezposelna. V obdobju 2008–2012 se je stopnja strukturne brezposelnosti več kot podvojila in dosegla 3,9 % (Kajzer, 2011).

Delovna aktivnost v Sloveniji se je pod vplivom upada gospodarske aktivnosti precej znižala, v letu 2012 pa je upadla pod raven povprečja delovne aktivnosti EU. Podobno kot v EU je največ posledic gospodarske krize utrpel gradbinski sektor, kar je posledično vodilo v večje zmanjšanje delovne aktivnosti moških kot žensk (Kajzer, 2011).

Vlada je v letu 2009 z ukrepi skušala izboljšati čedalje slabše razmere na trgu dela in uvedla intervencijska zakona za ohranjanje delovnih mest ter okrepljeno izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ). Na trg delovne sile je v letu 2010 poleg gospodarske in finančne krize močno vplivala sprememba zakonodaje o minimalni plači. Zakon o minimalni plači, ki je stopil v veljavo 23. februarja 2010, je dvignil minimalno plačo s 597,42 EUR na 734,15 EUR. Zvišanje minimalne plače je dodatno vplivalo na povečanje brezposelnosti ter na stroškovno konkurenčnost gospodarstva (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014b). Porast stopnje brezposelnosti se je nadaljeval tudi v letih 2011, 2012 in 2013, pri čemer je v letih 2012 in 2013 dosegla raven 9,6 % (Statistični urad Republike Slovenije, 2015). Vlada Republike Slovenije je konec maja 2012 sprejela Zakon o uravnoteženju javnih financ (v nadaljevanju

ZUJF), v okviru katerega je pričela z izvajanjem varčevalnih ukrepov, kot so: zamrznjenost rednih napredovanj do 1. aprila 2014, zaustavitev indeksacije javnih plač v javnem sektorju do leta 2015, zmanjšanje števila zaposlenih, omejitve sklepanja posebnih dogovorov itd. (Anketa WDN, 2014). Aprila 2013 je Slovenija uveljavila reforme na področju varovanja zaposlitve, ki so bile pomembne predvsem za prilagajanje zaposlenosti gospodarski aktivnosti. Tako je z uveljavitvijo Zakona o delovnih razmerjih ter z Zakonom o urejanju trga dela ciljalo na zmanjšanje segmentacije trga dela, povečanje prožnosti ter povečanje delovnopравниh varstev delavcev (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014b). Zakona sta poenostavila administrativne postopke pri zaposlovanju in odpuščanju, uvedla krajše odpovedne roke, zmanjšala odpravnine za zaposlene za nedoločen čas itd. (Anketa WDN, 2014). Navkljub ukrepom se je število brezposelnih v letu 2013 krepko povečalo (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014b).

## **2.2 Plačna togost v Sloveniji**

Po nastopu svetovne gospodarske in finančne krize so se med drugim precej zaostriale razmere na trgu dela. Kajzer in soavtorji (2013) članka so na podlagi Okunovega zakona, ki prikazuje empirično povezavo med stopnjo brezposelnosti in gospodarsko rastjo, ocenili njegovo dinamično obliko v Sloveniji, v obdobju pred in po krizi, med letoma 1997 in 2013. Na podlagi ocen ugotavljajo, da je v zadnjih nekaj letih začela gospodarska aktivnost na trg dela učinkovati z zamikom. Avtorji kot vzroke navajajo strukturne spremembe v gospodarstvu ter kopičenje delovne sile. Slednje naj bi bila posledica takrat še toge zakonodaje varovanja zaposlitve.

V obdobju 2008–2013, izjemoma v letu 2010, se je pod vplivom posledic mednarodne gospodarske krize, dviga minimalne plače (realno zvišanje minimalne plače v obdobju 2008–2012 je bilo skoraj 30-odstotno), varčevalnih ukrepov v javnem sektorju ter prenovljenega sistema plač, rast plač postopoma upočasnjevala ter v letu 2012 povsem zastala. Zaradi izredne uskladitve plač s preteklo inflacijo, pri čemer so se plače v zasebnem sektorju uskladile s produktivnostjo, v javnem pa z delno odpravo plačnih nesorazmerij, posledice globalne krize niso vplivala na rast plač. V obdobju 2010–2012 pa se je rast plač precej upočasnila. V zasebnem sektorju so sicer plače pod vplivom dviga minimalne plače v razmerah nizke gospodarske aktivnosti nekoliko porasle, po drugi strani pa so sprejeti varčevalni ukrepi v letu 2009, v javnem sektorju v obdobju 2010–2012 povsem zamrznili rast plač oz. jih znižali (Kajzer, Hribernik, Perko & Selan, 2013).

### **2.2.1 Togost plač v zasebnem sektorju**

V obdobju krize (z izjemo v letih 2010 in 2011) se je rast plač v zasebnem sektorju sicer postopoma upočasnjevala, vendar se je zaostrenim razmeram v primerjavi z zaposlenostjo precej manj prilagajala. Uvodoma so se podjetja na krizo odzvala s skrajševanjem

delovnega časa ter manjšim opravljanjem nador, čemur je sledilo zmanjševanje zaposlenosti. V letu 2009 je pod vplivom krize sledila upočasnitev rasti plač ter zmanjšanje izrednih izplačil plač, ki izkazujejo uspešnost poslovanja podjetij. Plačna politika zasebnega sektorja je bila v letih 2010 in 2011 navkljub razmeram nizke gospodarske aktivnosti, relativno nizke inflacije ter naraščajoče brezposelnosti odzivna, saj so plače v zasebnem sektorju pod vplivom dviga minimalne plače in spremenjene strukture zaposlenih, ki je vključevala odpuščanje zaposlenih z nizkimi plačami, porasle. Avtorji dodajajo, da je bila prisotnost upočasnitve rasti plač v obdobju krize večja v finančnih kot v nefinančnih družbah, pri čemer pa je povprečna plača v zasebnem sektorja od konca leta 2011 upadala (Kajzer et al., 2013).

### **2.2.2 Togost plač v javnem sektorju**

Plačna politika javnega sektorja (predvsem državnega, ki tvori glavino javnega) se je na nastop krize odzvala s prenovitvijo sistema plač. Dodatno so na gibanje plač vplivali tudi varčevalni ukrepi vlade, ki so se osredotočali predvsem na višino plač (zamrznitev oz. znižanje osnovnih plač ter ukinitve večine stimulativnih ukrepov javnim uslužbencem), po drugi strani pa niso vključevali omejevanja zaposlovanja. Pričetek izvajanja plačne reforme, z namenom odpraviti plačna nesorazmerja med poklicnimi skupinami v javnem sektorju, ki ga je vlada načrtovala več let, je vplival na porast plač v obdobju krize (v letu 2008). Nekoliko upočasnjen porast plač v javnem sektorju se je nadaljeval tudi v letu 2009, ob sprejetju prvih varčevalnih ukrepov, ki so vplivali na zaježitev rasti plač, pa so rast v letih 2010 in 2011 ustavili. Številne države so v luči krize izvedle reforme trga dela in sicer na področju varovanja zaposlitve, aktivne politike zaposlovanja ter zavarovanja v primeru brezposelnosti. Pod vplivom slabših razmer na trgu dela je Slovenija v letu 2009 uvedla intervencijska zakona za ohranjanje delovnih mest ter okrepljeno izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja (APZ). Shemi sta trajali do konca leta 2010 in do takrat vplivali na ublažitev upada zaposlenosti v Sloveniji (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014b).

Kot je razvidno v Tabeli 2, so plače javnega sektorja pod vplivom uveljavitve Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF) v letu 2012 realno upadle za 3,4 % (Kajzer et al, 2013), v letu 2013 pa je bila rast nominalne povprečne bruto plače v Sloveniji negativna (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2014b).

Sila in Jesenko (2011) na podlagi podatkov, pridobljenih iz ankete o dinamiki plač in stroškov dela iz prvega četrtletja v letu 2008 na vzorcu 681 podjetij ugotovita, da je med slovenskimi podjetji mogoče zaznati močno prisotnost plačne rigidnosti navzdol. Avtorja navajata, da je manj kot 5 % vseh opazovanih podjetij v zadnjih petih letih zamrznilo oz. zmanjšalo plače, približno polovica podjetij pa je z različnimi politikami prilagajala višino plač glede na inflacijo. Sodeč po pridobljenih podatkih drugih držav članic EU, ki so prav

tako sodelovale pri anketi, so se slovenska podjetja v povprečju izkazala za bolj toga v primerjavi z drugimi državami članicami EU. Večina slovenskih podjetij se zaradi bojazni, da bi najboljši delavci zapustili podjetje oz. da bi se zaposleni nehali truditi, ni posluževala zniževanja plač.

*Tabela 2: Gibanje bruto plače na zaposlenega v zasebnem in javnem sektorju – nominalna in realna rast v %, v Sloveniji, v obdobju 2007 – 2014*

<b>Nominalna rast bruto plače, v %</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Skupaj	5,9	8,3	3,4	3,9	2,0	0,1	-2,0	1,1
Zasebni sektor	6,0	7,8	1,6	5,6	2,6	0,5	0,6	1,4
Javni sektor	6,9	9,7	5,3	0,8	1,0	-0,9	-1,3	0,9
- v tem sektor država	4,1	10,2	7,0	0,0	0,0	-2,2	-2,5	0,6
<b>Realna rast bruto plače, v %</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Skupaj	2,2	2,5	2,5	2,1	0,2	-2,4	-2,0	0,9
Zasebni sektor	2,3	2,0	0,7	3,7	0,8	-2,0	-1,2	1,2
Javni sektor	3,2	3,8	4,4	-1,0	-0,8	-3,4	-3,0	0,7
- v tem sektor država	0,5	4,3	6,0	-1,8	-1,8	-4,7	-4,2	0,4

*Vir: Ministrstvo za javno upravo, Gibanje bruto plače na zaposlenega v zasebnem in javnem sektorju – nominalna in realna rast v %, Slovenija, 2007 – 2014.*

Schnattinger in ostali (2015) v poročilu o rezultatih ankete o dinamiki plač in stroškov dela za leto 2014 navajajo, da je večina vzorčnih podjetij v obdobju 2010–2013 zmanjševala zaposlovanje, pri čemer se je na podlagi vzorčnih podjetij zaposlenost v obravnavanem obdobju zmanjšala za približno 9,3 %. Podjetja so v zaostrenih razmerah na trgu dela namesto s podaljševanjem pogodb za določen čas, z zamrznevanjem zaposlovanja in individualnim odpuščanjem zmanjševala vložke za zaposlovanje. Avtorji ugotovijo, da je bila togost plač v letu 2013 v primerjavi z letom 2010 nižja in dodajo, da je znižanje togosti nominalnih plač navzdol najverjetneje posledica krize. Sodeč po podatkih je do znižanja togosti nominalnih plač navzdol prišlo največkrat v predelovalnih dejavnostih ter v večjih izvozno usmerjenih družbah. V povprečju je znižanje nominalnih plač v letu 2013 znašalo 5 %, medtem ko je vrednost realnih plač v povprečju padla za približno 7 %.



## 2.3 Pravni okvir

Slovenija je pod vplivom posledic gospodarske krize v obdobju 2008–2013 večkrat uvedla spremembe na področju varovanja zaposlitve z namenom izboljšave dohodkovne varnosti zaposlenih in povečevanja spodbude za delo. V letu 2010 sta v veljavo stopila Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS št. 80/2010, v nadaljevanju ZUTD) in Zakon o minimalni plači (Uradni list RS št. 13/2010, v nadaljevanju ZMinP) (Kajzer, 2011). Z namenom zmanjšanja segmentacije trga dela, povečanja fleksibilnosti, povečanja vloge kolektivnih pogajanj in povečanja delovnopravnega varstva ter preprečevanja zlorab so aprila leta 2013 v veljavo stopili novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1)<sup>1</sup> in spremembe Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS 21/2013, v nadaljevanju ZUTD-A) (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve & Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, 2015).

### 2.3.1 Zakon o minimalni plači

V skladu z definicijo Mednarodne organizacije dela (angl. *International labour organization*, v nadaljevanju ILO) je minimalna plača tista, ki zagotavlja minimum oz. spodnjo mejo v plačni strukturi. Minimalna plača je definirana kot najnižja urna, dnevna ali mesečna plača, ki jo lahko delodajalci zakonito izplačajo zaposlenim (International labour organization, 2008).

Po navedbi Zakona o delovnih razmerjih sodijo v minimalno plačo vsi elementi plače, in sicer vsi dodatki, razen dodatka za delo preko polnega delovnega časa. Minimalna plača ne zajema prejemkov, ki so povezani s povračilom stroškov v zvezi z delom (npr. povračilo stroškov prevoza na delo, povračilo stroškov za prehrano, dnevnice in terenski dodatki) ter regresa za letni dopust (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2013b).

Slovenija je institut minimalne plače uvedla leta 1995, vendar je za določitev in uskladitev minimalne plače s preteklo ali bodočo inflacijo veljalo več ureditev. Minimalna plača je bila največkrat usklajena vsaj za rast cen enkrat letno, izjemoma leta 2007, ko se je minimalna plača realno znižala (-1,1 %) zaradi nižje uskladitve minimalne plače v primerjavi z rastjo cen. Avtorji v poročilu o minimalni plači v Sloveniji v obdobju krize navajajo, da sta med drugim vzroka za hitrejše zviševanje gospodarske aktivnosti v obdobju 2005–2008 v primerjavi z zviševanjem minimalne plače tudi konjunktura ter zakonska ureditev minimalne plače, ki ni omogočala dodatnega usklajevanja za rast BDP ter usklajevanja z dejansko inflacijo v primeru, da je bila ta višja od predvidene, s katero se je minimalna plača usklajevala (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2013b).

---

<sup>1</sup> Državni zbor Republike Slovenije je na seji, dne 5. marca 2013 sprejel ZDR-1, s čimer se je razveljavil predhodni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki je bil odločen 14. maja 1992.

Navkljub pričetku ohlajanja gospodarstva so sindikati leta 2008 zahtevali zvišanje in ureditev minimalne plače, do katerega je prišlo leta 2010, ko je gospodarska aktivnost v Sloveniji še bolj upadla. V letu 2010 je prišlo do največjega realnega zvišanja minimalne plače (za 28,7 %), kar je prispevalo k znižanju plačne neenakosti in vplivalo na delež zaposlenih z nizkimi plačami, po drugi strani pa je dvig vplival na stroškovno konkurenčnost gospodarstva ter izgubo delovnih mest (Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2013b).

Zakon o minimalni plači (ZMinP) je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 11. februarja 2010, v veljavo pa je stopil 23. februarja 2010 (Ur. l. RS, št. 13/2010). Znesek minimalne plače za opravljeno delo se je tako v okviru zakona od 1. marca 2010 povišal na 734,15 EUR v primerjavi z zneskom, ki je od 1. avgusta 2009 znašal 597,43 EUR (Davčni urad Republike Slovenije, 2015). V okviru zakona je določena pravica do minimalne plače, njena višina, pogoji izplačevanja prehodnega zneska minimalne plače in način njene objave in določanja. ZMinP določa, da se pri določitvi minimalne plače upošteva rast cen življenjskih potrebščin, gibanje plač, gospodarsko rast oz. gospodarske razmere ter gibanje zaposlenosti. Na podlagi 5. člena ZMinP se minimalna plača uskladi najmanj enkrat letno z rastjo cen življenjskih potrebščin, pri čemer se uskladi na podlagi uradnega podatka o medletni rasti cen življenjskih potrebščin decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta s Statističnega Urada Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 13/2010).

### **2.3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)<sup>2</sup> je Državni zbor Republike Slovenije sprejel dne 5. 3. 2013, pri čemer sta zakona v veljavo vstopila dne 12. 4. 2013 (Ur. l. RS 21/2013).

Glavni namen obeh zakonov je reformiranje trga dela s ciljema: zmanjšanje razdrobljenosti trga dela in povečanje prožnosti trga dela, ki posledično vodita v zmanjšanje števila nezaposlenih. Poleg omenjenih vzrokov so na sprejem in spremembo ZDR-1 vplivali tudi: zmanjševanje stopnje delovne aktivnosti ter naraščanje brezposelnosti in nizka stopnja delovne aktivnosti starejših ter visoka stopnja brezposelnosti mladih (Ur. l. RS 21/2013).

Delovna skupina za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela za leto 2013 je med drugim v poročilu napisala, da so na sprejem ZDR-1 vplivale tudi domače in tuje institucije (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj, Evropska komisija), ki so s spremljanjem slovenskega trga ugotovile, da je pomanjkanje prožnosti v varovanju zaposlitve za nedoločen čas vodilo v povečanje uporabe začasnih zaposlitev. Na sprejem ZDR-1 je vplivala tudi gospodarska kriza. Sprememba zakonodaje je bila namreč eden izmed ukrepov, ki jih je sprejela Vlada Republike Slovenije za izhod iz krize. V obdobju

---

<sup>2</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A) opišem v nadaljevanju.

gospodarske krize so bile pomanjkljivosti delovne zakonodaje glede učinkovitega sistema, s katerimi bi zaposleni uveljavljali pravice, varstva zaposlenih ter inšpekcijskega nadzora še bolj na udaru (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2013a).

Z ZDR-1 se urejajo razmerja med delavci in delodajalci, ki se sklenejo na podlagi pogodb o zaposlitvi, oz. individualna delovna razmerja. V 4. členu ZDR-1 delovno razmerje definira kot »razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.« Delovno razmerje je opredeljeno kot dvostransko razmerje med delavcem, ki je lahko le fizična oseba in delodajalcem, ki je lahko fizična ali pravna oseba oz. kakšen drug subjekt (Ur. l. RS 21/2013).

Namen ZDR-1 je poleg zmanjšanja razdrobljenosti trga dela ter povečanja prožnosti trga dela tudi:

- lajšanje prehodov med delovnimi mesti,
- preureditev dela za določen čas ter dela preko agencij,
- poenostavitev postopkov sklepanja ter prenehanja delovnih razmerij,
- prilagoditev delovne zakonodaje trendu staranja prebivalstva,
- poenostavitev postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, obveščanja delavcev ter disciplinskih postopkov, dograditev podlage za izvajanje sodnega varstva (Ur. l. RS 21/2013).

V okviru ZDR-1, ki je med drugim povečal pravno varnost vseh zaposlenih, so bili ukrepi, ki so sledili zastavljenim ciljem razdeljeni v naslednje sklope (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2013b):

- povečanje prožnosti trga dela in notranje prožnosti,
- uvedba koncepta prožne varnosti na trgu dela (s tem so se poenostavili postopki, ki so povezani z zmanjšanjem administrativnih ovir ter s sklenitvijo oz. z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi),
- stimulacija za uporabo pogodb za nedoločen čas,
- zmanjšanje stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas,
- povečanje pravne varnosti delavcev z namenom preprečevanja zlorab.

### **2.3.3 Spremembe in dopolnitve Zakona o urejanju trga**

Kot že omenjeno, je vzporedno z ZDR-1, 12. 4. 2013 v veljavo stopil Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), ki je nadgradnja Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) iz leta 2010. ZUTD ureja ukrepe, ki jih vrši država na

področju trga dela, in sicer ureja način financiranja, izvajalce, javna dela, nadzira izvajanje ukrepov, ureja vključevanje aktivne politike zaposlovanja (usposabljanje, izobraževanje, spodbujanje samozaposlovanja ter zaposlovanja) itd. ZUTD si prizadeva k večji zaposljivosti ljudi ter večji varnosti vseh, ki iščejo zaposlitev (predvsem brezposelnih oseb) (Ur. l. RS 21/2013).

V letu 2013 sta sledili dve noveli ZUTD, in sicer novela ZUTD-A je bila sprejeta 5. 3. 2013 (Ur. l. RS 21/2013), drugo novelo ZUTD-B pa je Državni zbor Republike Slovenije sprejel na seji 15. 7. 2013.

Sprejete spremembe ZUTD se nanašajo predvsem na področja iskanja zaposlitve, zaposlovanja, na aktivno politiko zaposlovanja ter na novosti za brezposelne. Ključne spremembe ZUTD-A zajemajo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2013):

- odpravo obvezne objave prostega delovnega mesta na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (razen za podjetja, ki so v večinski državni lasti ter za delodajalce iz javnega sektorja),
- možnost, da mladi brezposelni (mlajši od 30 let), ki so bili v zadnjih 2 letih zaposleni vsaj 6 mesecev prejmejo denarno nadomestilo,
- podaljšanje pravice starejšim prejemnikom denarnega nadomestila do plačevanja prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do upokajitve, iz enega leta na dve leti,
- možnost občasnega ter začasnega dela za upokojene in brezposelne starejše do 50 let,
- možnost, da se delavci prijavijo v evidenco iskalcev zaposlitve že v času odpovednega roka, s čimer dobijo pomoč pri iskanju zaposlitve.

#### **2.3.4 Sistem kolektivnih pogodb**

Sistem kolektivnih pogodb je urejen z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS 43/2006, v nadaljevanju ZKoliP). ZKoliP, ki je v veljavo stopil leta 2006, ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb (Ur. l. RS, št. 43/2006). Kolektivne pogodbe so pravni dokument zasebnega in dogovornega usklajevanja razmerij med delavci in delodajalci, ki je značilen za sodobno Evropo (Bohinc, 2000, str. 64).

Kolektivne pogodbe so sprva zajemale predvsem določbe o tarifah za delo. Današnje kolektivne pogodbe se delijo na dva dela in sicer na obligacijskega, kjer vsebine zajemajo in urejajo vsa vprašanja, ki se dotikajo razmerij in obveznosti med podpisniki, ter normativnega, ki ga predstavljajo določbe o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med delavci in delodajalci, za katere je sklenjena kolektivna pogodba (Mežnar, 1998).

V okviru obligacijskega dela so določene stranke kolektivne pogodbe na obeh straneh ter medsebojne pravice in obveznosti pogodbenih strank, ki zavezujejo obe stranki k prizadevanju k izvajanju in izpolnitvi dogovorjenih določb (določbe o sprejemanju kolektivne pogodbe, osebne, stvarne in časovne veljavnosti, rok, sankcije za neizpolnjevanje dogovorjenih določb itd.). Normativni del kolektivne pogodbe pa določa vse medsebojne pravice, obveznosti ter odgovornosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja (pravice, ki se tičejo plače, delovnega časa, postopkov ugotavljanja uspešnosti, disciplinskih postopkov itd.) in jih je potrebno upoštevati pri sklepanju individualnih pogodb o zaposlitvi (Mežnar, 1998).

Določbe, ki sodijo v normativni del kolektivne pogodbe imajo splošni in neposredni učinek, kar pomeni, da veljajo ne glede na to, ali so vključene v pogodbo o zaposlitvi ali ne. Z individualno pogodbo o zaposlitvi tako ne morejo biti določeni pogoji, ki so manj ugodni od pogojev, ki so določeni v kolektivni pogodbi (Mežnar, 1998).

Glede na vsebino in veljavnost se kolektivne pogodbe delijo na splošno kolektivno pogodbo, pogodbo dejavnosti, podjetniško pogodbo ter individualne pogodbe (Novak, Kyovsky & Jurančič, 1992).

Kolektivne pogodbe usklajujejo interese dela in kapitala na narodnogospodarskem, panožnem, regionalnem ter podjetniškem nivoju (Vodovnik, 2001). Panožne kolektivne pogodbe (kolektivne pogodbe dejavnosti) so veljavne za celotno Republiko Slovenijo in imajo značaj državne/nacionalne kolektivne pogodbe (Novak et al., 1992). Vpisujejo se v evidenco kolektivnih pogodb, ki jo vodi ministrstvo, pristojno za delo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2015). Sklepajo jih sindikati ter GZS oz. druga splošna asociacija organizacij in delodajalcev. Podjetniške kolektivne pogodbe, ki so veljavne samo za zaposlene v družbi, sklepata organ upravljanja in sindikat (Novak et al., 1992).

## **2.4 Plačna togost v Evropi**

Trgi dela večine evropskih državah v večini pogledov veljajo za toge. K visoki stopnji brezposelnosti in počasni prilagoditvi trga dela med drugim prispevajo tudi visoki stroški odpuščanj, nadomestila za brezposelnost in moč sindikatov. Proces kolektivnih pogajanj o plačah deluje zaviralno, saj preprečuje prilagajanje plač in s tem posledično povzroča precejšnjo stopnjo togosti (Christoffel, 2006).

V večini evropskih držav prevladujejo pogoji zaposlovanja, kar pomeni, da se nominalna plača lahko spremeni le s soglasjem. V primeru plačnih pogajanj, ko si delodajalci prizadevajo za nominalno znižanje plač, so delavci s to pravno funkcijo v strateški prednosti (Holden, 2004). Holden dodaja, da je na dolgi rok končni rezultat višine plače kompromis med inflacijo ter brezposelnostjo pri nizki stopnji inflacije. Nominalna togost

plač navzdol in presežek brezposelnosti ob nični inflaciji sta povezani z naslednjimi dejavniki: pokritostjo kolektivnih pogodb, pravnim okvirjem ter strogostjo zakonodaje o varnosti zaposlitve.

Du Caju in ostali (2007) so v povzetku treh člankov, ki se nanašajo na ocenjene togosti plač v evropskih državah, med drugim opisali značilnosti nominalne in realne togosti plač navzdol v evropskih državah. Raziskava o dinamiki plač in stroškov dela iz leta 2008 je pokazala, da je prisotnost nominalne in realne plačne togosti navzdol v evropskih državah pozitivno povezana z visokim deležem višje izobraženih zaposlenih v podjetju. Za nominalno togost plač navzdol se je izkazalo, da je pozitivno povezana z deležem zaposlenih za določen in nedoločen čas. Prav tako je analiza pokazala, da je stopnja zakonodaje o varstvu zaposlitve pozitivno povezana z nominalno togostjo plač navzdol, realna togost plač navzdol, ki je ocenjena na podlagi indeksaciji plač, pa je pozitivno povezana s pokritostjo kolektivnih pogajanj. Babecky in ostali (2009) navajajo, da je plačna togost odvisna tudi od institucionalnega okolja trga dela.

ECB (2009) je po pridobljenih podatkih iz naslova ankete o dinamiki plač in stroškov dela iz leta 2008 izdala poročilo za vse sodelujoče države članice, pri čemer je skupno sodelovalo približno 17.000 podjetij. Od tega je približno 60 % podjetij ocenilo, da osnovne plače spremenijo enkrat na leto, 55 % podjetij pa je navedlo, da prihaja do spreminjanj plač v določenem mesecu (tretjina podjetij plače spreminja v januarju in deloma v juliju).

Du Caju in ostali (2013) so ocenili, da sta glavna razloga, ki sta vodila evropska podjetja k izogibanju zniževanju plač, zmanjšanje navora ter nevarnost, da bodo podjetje zapustili najbolj produktivni delavci. Bertola in soavtorji (2010) so na podlagi pridobljenih podatkov v okviru WDN projekta proučili evropska podjetja in ugotovili, da so podjetja s kolektivnimi pogodbami za znižanje stroškov bolj nagnjena k zmanjšanju števila zaposlenih za določen čas in manj nagnjena k zmanjšanju plač. Začasno zaposlovanje tako deluje kot blažilec nihanja v zaposlovanju za nedoločen čas in spreminjanju plač.

Babecky in soavtorji (2009) v članku analizirajo togost nominalnih in realnih plač navzdol v 15 evropskih državah članicah (mednje je vključena tudi Slovenija) z naslova podatkov pridobljenih z anketami o dinamiki plač in stroškov dela v letu 2008, pri čemer je v vzorec vključenih več kot 47 milijonov delavcev. Nominalno togost plač navzdol ocenijo na podlagi zamrznjevanja plač, medtem ko realno togost plač ocenijo na podlagi indeksacije plač. Avtorji ugotovijo, da je prisotnost obeh rigidnosti plač v vseh opazovanih državah precejšnja, saj je sodeč po podatkih le približno 1 % vseh opazovanih podjetij v obravnavanem obdobju, v petih letih znižalo plače delavcem. Na povečanje realne togosti plač vpliva moč kolektivnih pogajanj, medtem ko je strogost zakonodaje o varnosti zaposlitve pozitivno povezana z nominalno togostjo plač (v državah kjer veljajo strožji

delovnimi predpisi, je vpliv pogodb za nedoločen čas na togost plač večji). Sestava delovne sile vpliva tako na nominalno kot na realno togost plač. Avtorji dodajo, da obstaja pozitivna korelacija med višje izobraženimi zaposlenimi in togostjo plač; pod vplivom večjega deleža bolj izobraženih zaposlenih v podjetjih naj bi bila podjetja bolj nagnjena k togosti plač.

Druant in ostali (2012) primerjajo cenovno in plačno togost v evropskih podjetjih in ugotavljajo, da so cene bolj prilagodljive na močno konkurenčnem trgu proizvodov in v primeru, ko stroški dela podjetjem predstavljajo majhen del celotnih stroškov. Avtorji članka dodajajo, da je fleksibilnost plač večja v primeru, ko so pogajanja decentralizirana in ko je stopnja strogosti zakonodaje o varnosti zaposlitve nizka. Taylor (1998) in Druant ter ostali (2012) pravijo, da se plače v podjetjih večinoma spremenijo enkrat na leto.

### **3 ANKETA O DINAMIKI PLAČ IN STROŠKOV DELA 2014**

V tem poglavju uvodoma predstavim projekt o dinamiki plač in stroškov dela, nadaljujem z opredelitvijo hipotez, pri čemer pri vsaki hipotezi opišem dosedanja dognanja ekonomistov. Zatem nadaljujem s teoretično predstavitevjo ekonometričnega vrstilnega modela probit in zaključim z empirično analizo vplivov dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovne plače v podjetjih.

#### **3.1 Projekt o dinamiki plač in stroškov dela (WDN)**

ESCB je leta 2006 ustanovil skupino Wage Dynamics Network (v nadaljevanju WDN) z namenom opazovati vire dinamike stroškov dela ter proučevati razmerja med plačami, stroški dela in cenami na ravni podjetij in na makroekonomski ravni.

V okviru projekta WDN sta bila že izvedena 2 sklopa anket WDN pred letom 2014, pri čemer je bila zadnja anketa, izvedena spomladi 2014, za Slovenijo, druga po vrsti (Schnattinger, Jemec, Lozej, Vodopivec & Mohorič Peternelj, 2015). Prva je bila izvedena v letu 2008 (Banerjee et al, 2013). Zadnja anketa se je osredotočala na vplive krize in z njo povezanimi reformami trga dela v obdobju 2010–2013. Vprašanja so se nanašala na učinke sprememb gospodarskega okolja na podjetja, način kako so se delovne sile prilagodile v podjetjih, vplive nove zakonodaje o urejanju trga dela, pokritost s sindikalnimi in kolektivnimi pogodbami, togost plač ter učinke zvišanja minimalne plače (Schnattinger et al., 2015).

#### **3.2 Značilnosti vzorca**

Bruto vzorec je zajemal 2997 podjetij iz nekmetijskega zasebnega sektorja s pet ali več zaposlenimi, ki je bil oblikovan na podlagi podatkov Statističnega urada RS o številu

zaposlenih. Anketo je izpolnilo 1285 podjetij, stratifikacija je bila narejena po sektorjih (dvomestna klasifikacija NACE za sektorje C-N) in velikosti podjetij (5–9, 10–19, 20–49, 50–199, 200+), pri čemer so bila v vzorec vključena vsa podjetja z več kot 200 zaposlenimi (priloga). V vzorec so bila vključena podjetja, ki so poslovala vsaj od leta 2010 in niso bila v stečajnem postopku. Vzorčna podjetja so imela eno od naslednjih pravnih oblik: družba z neomejeno odgovornostjo, družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba, glavna podružnica tujega poslovnega subjekta, komanditna družba in komanditna družba z lastniškim kapitalom (Schnattiger et al., str. 4, 2015).

### **3.3 Opisne statistike »Ankete o dinamiki plač in stroškov dela«**

#### 3.3.1 Splošne ugotovitve

Vprašanja v anketi o dinamiki plač in stroškov dela so razdeljena v štiri sklope. Prvi sklop se navezuje na informacije o podjetju, drugi na spremembe v gospodarskem okolju, tretji na prilagoditve delovne sile in zadnji na prilagoditvi plač. V nadaljevanju podrobneje predstavim rezultate ankete, ki se navezujejo na postavljene hipoteze. V anketi je skupaj sodelovalo 1269 podjetij, od tega je bilo največ podjetij s 5–9 (25,45 %) in 10–19 zaposlenimi (23,64 %). 19,15 % vseh podjetij je imelo med 20 in 49 zaposlenih, 20,02 % od 50 do 199 in 11,74 % podjetij je imelo več kot 200 zaposlenih.

#### 3.3.2 Prvi del ankete: Informacije o podjetju

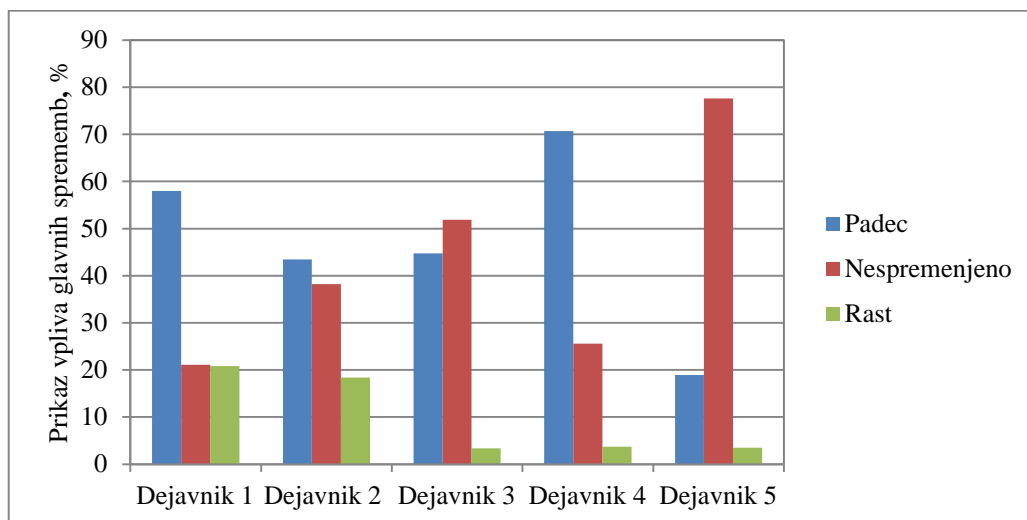
Prvi sklop se nanaša na osnovne informacije podjetij. 69,74 % vseh opazovanih podjetij posluje na eni lokaciji, preostalih 30,26 % pa na več lokacijah. Opazovana podjetja so večinsko v domači lasti (84,32 %), medtem ko je 15,68 % podjetij v večinski tuji lasti. 64,78 % vseh podjetij je matičnih, 7,57 % je podružnic tujih podjetij, preostalih 27,66 % je informacijo o avtonomiji ocenilo kot nerelevantno.

#### 3.3.3 Drugi del ankete: Spremembe v gospodarskem okolju

V drugem sklopu se vprašanja navezujejo na spremembe dejavnikov v gospodarskem okolju. Večina podjetij (Slika 1) zazna močan padec oz. padec ravni povpraševanja po proizvodih oz. storitvah (58,00 %), močan padec oz. padec negotovosti oz. nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih oz. storitvah (43,42 %) ter močan padec oz. padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogodbenih pogojev (70,69 %). 77,62 % vseh podjetij je ocenilo, da se zanesljivost dobave od običajnih dobaviteljev ni spremenila. Prav tako je 51,85 % vključenih podjetij navedlo, da se dostop do zunanjega financiranja rednega poslovanja podjetja prek običajnih finančnih kanalov ni spremenil.



*Slika 1: Prikaz vpliva glavnih sprememb dejavnikov v gospodarskem okolju na poslovanje podjetij v obdobju 2010–2013 (v %)*



**Legenda:**

Dejavnik 1: Raven povpraševanja po proizvodih oz. storitvah

Dejavnik 2: Negotovost in nepredvidljivost povpraševanja po proizvodih oz. storitvah

Dejavnik 3: Dostop do zunanega financiranja rednega poslovanja podjetja prek običajnih finančnih kanalov

Dejavnik 4: Plačilna sposobnost strank in njihovo izpolnjevanje pogodbenih pogojev

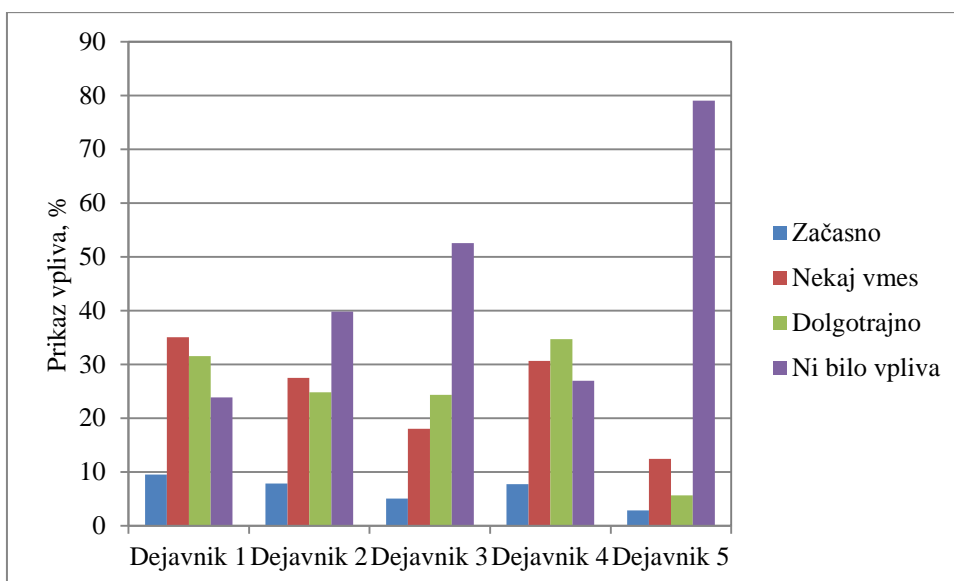
Dejavnik 5: Zanesljivost dobave od vaših običajnih dobaviteljev

Podjetja v večini primerov na vprašanje, kako dolgo traja vpliv dejavnikov (Slika 2), odgovarjajo, da traja nekaj vmes oz. ocenijo, da navedeni dejavniki na njihovo poslovanje v obdobju 2010–2013 niso vplivali. Najbolj izstopa predvsem ocena 77,62 % vseh podjetij, da zanesljivost dobave od dobaviteljev ni vplivala na poslovanje v obdobju 2010–2013. (Slika 2).

Opazovana podjetja so različno ocenila kako pomembno so navedeni dejavniki vplivali na poslovanje v obdobju 2010–2013 (Slika 3). Iz tabele je razvidno, da podjetja vpliv navedenih dejavnikov ocenjujejo kot nepomembne oziroma kot pomembne, pri čemer v največji meri podjetja ocenjujejo, da so navedeni dejavniki na poslovanje vplivali nepomembno.

Podjetja ocenjujejo spremembe osnovne plače, variabilni del plač, število zaposlenih za nedoločen čas, število zaposlenih za določen čas, število delavcev, ki delajo preko agencije in ostalih, število študentov in število delovnih ur na zaposlenega. Večina podjetij ocenjuje, da se navedene komponente v obdobju 2010–2013 niso spremenile, kar nakazuje na togost plač (Slika 4).

Slika 2: Prikaz trajanja vplivov dejavnikov v obdobju 2010–2013 (v %)



**Legenda:**

Dejavnik 1: Raven povpraševanja po proizvodih oz. storitvah

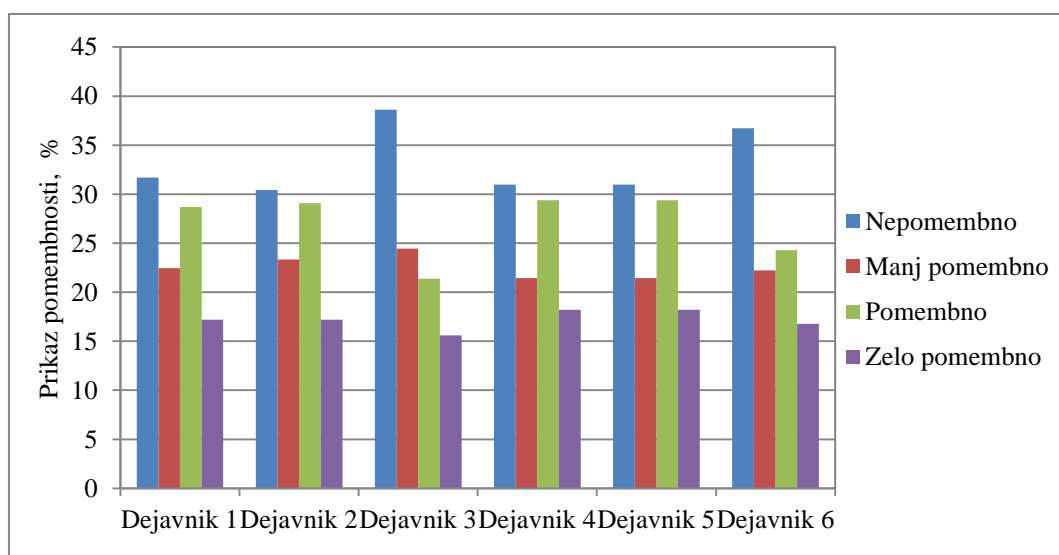
Dejavnik 2: Negotovost in nepredvidljivost povpraševanja po proizvodih oz. storitvah

Dejavnik 3: Dostop do zunanjega financiranja rednega poslovanja podjetja prek običajnih finančnih kanalov

Dejavnik 4: Plačilna sposobnost strank in njihovo izpolnjevanje pogodbenih pogojev

Dejavnik 5: Zanesljivost dobave od vaših običajnih dobaviteljev

Slika 3: Prikaz pomembnosti vpliva dejavnikov na poslovanje (v %)



**Legenda:**

Dejavnik 1: Posojila niso bila na voljo za financiranje obratnih sredstev

Dejavnik 2: Posojila niso bila na voljo za financiranje novih investicij

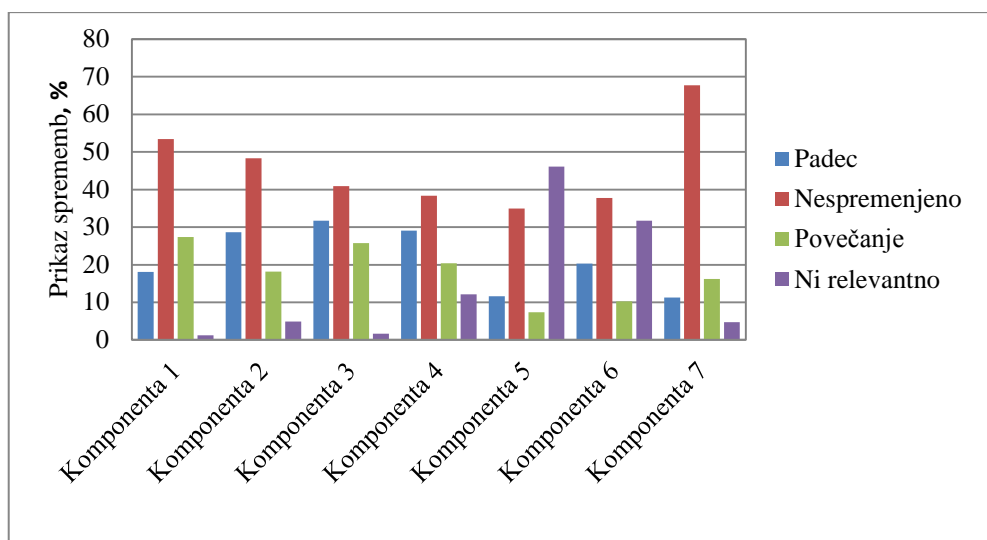
Dejavnik 3: Posojila niso bila na voljo za refinanciranje dolga

Dejavnik 4: Posojila so bila na voljo za financiranje obratnih sredstev, vendar so bili pogoji prestrogi

Dejavnik 5: Posojila so bila na voljo za financiranje novih investicij, vendar so bili pogoji prestrogi

Dejavnik 6: Posojila so bila na voljo za refinanciranje dolga, vendar so bili pogoji prestrogi

Slika 4: Prikaz sprememb komponent stroškov dela v obdobju 2010–2013 (v %)

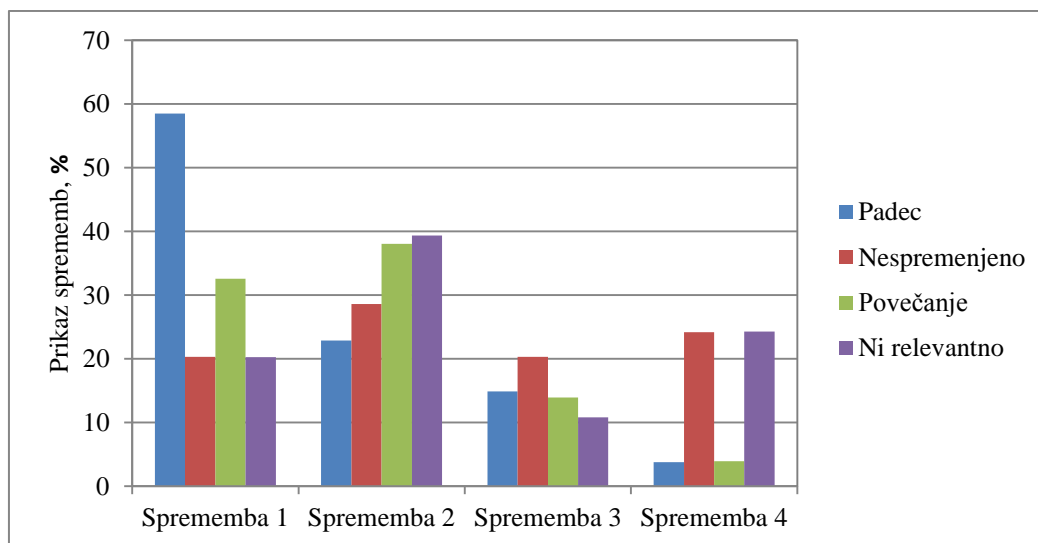


**Legenda:**

- Komponenta stroška dela 1: Osnovne plače
- Komponenta stroška dela 2: Variabilni del plač (bonusi in druge bonitete)
- Komponenta stroška dela 3: Število zaposlenih za nedoločen čas
- Komponenta stroška dela 4: Število zaposlenih za določen čas
- Komponenta stroška dela 5: Število delavcev, ki delajo preko agencije (brez študentov)
- Komponenta stroška dela 6: Število študentov
- Komponenta stroška dela 7: Število delovnih ur na zaposlenega

Ena izmed zastavljenih hipotez, ki jo postavim v okviru magistrske naloge trdi, da na togost osnovnih plač v Sloveniji, v obdobju 2010–2013, med drugim vplivajo tudi spremembe cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi. Rezultati ankete pokažejo, da je največ podjetij v tem obdobju občutilo padec tako domačega kot tujega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi. Največ podjetij je zabeležilo, da je prišlo do spremembe cene glavnega proizvoda oz. storitve na domačem trgu, ki se je zmanjšala, na tujem trgu pa večinoma ocenjujejo, da do spremembe cene ni prišlo (Slika 5).

Slika 5: Prikaz sprememb cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz storitvi v obdobju 2010–2013 (v %)



**Legenda:**

Sprememba 1: Domače povpraševanje po glavnem proizvodu oz. storitvi

Sprememba 2: Tuje povpraševanje po glavnem proizvodu oz. storitvi

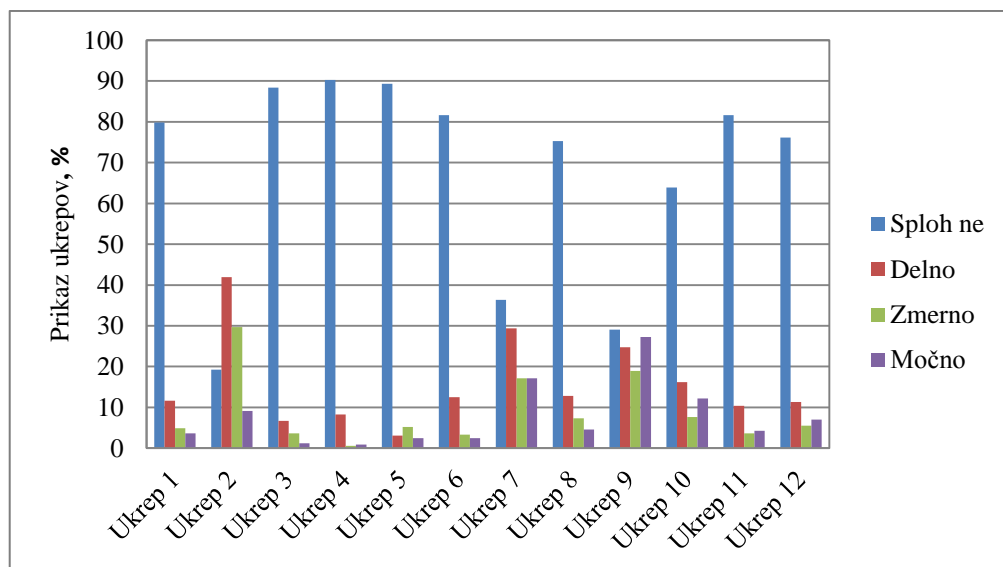
Sprememba 3: Cena glavnega proizvoda oz storitve na domačem trgu

Sprememba 4: Cena glavnega proizvoda oz storitve na tujem trgu

### 3.3.4 Tretji del: Prilagoditev delovne sile

V tretjem sklopu podjetja ocenjujejo, kako se je v obdobju 2010–2013 prilagajala delovna sila. 25,77 % opazovanih podjetij je bilo primoranih bistveno zmanjšati obseg dela ali spremeniti sestavo delovne sile. Večina teh podjetij je za zmanjšanje obsega dela ali spremembo sestave delovne sile ocenila, da so v največji meri uporabili naslednje ukrepe: nepodaljšanje pogodb za določen čas ob poteku, zamrznitev ali zmanjšanje novih zaposlitev ter odpuščanje študentov. Generalno gledano podjetja navedenih ukrepov niso uporabljala, kar nakazuje na togo prilagajanje delovne sile (Slika 6).

Slika 6: Prikaz uporabljenih ukrepov za zmanjšanje delovne sile ali spremembo sestave (v %)



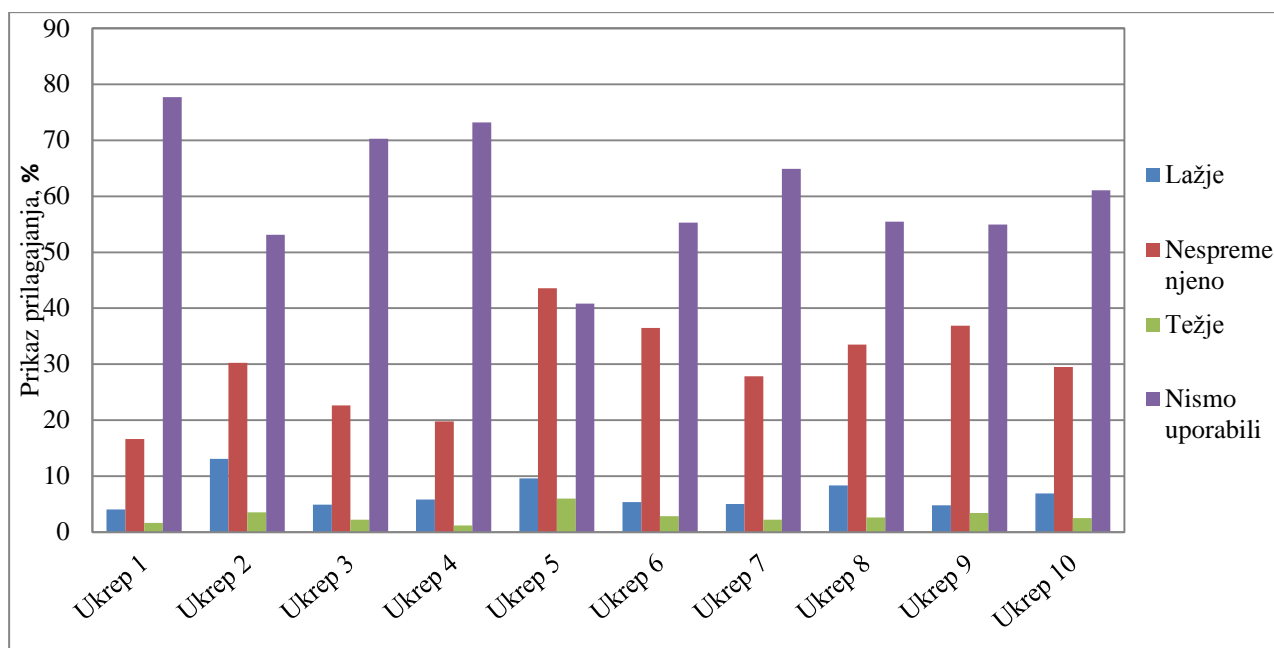
**Legenda:**

- Ukrep 1: Kolektivna odpuščanja
- Ukrep 2: Odpuščanja posameznikov
- Ukrep 3: Subvencionirano začasno čakanje na delo
- Ukrep 4: Nesubvencionirano začasno čakanje na delo
- Ukrep 5: Subvencionirano zmanjšanje delovnih ur
- Ukrep 6: Nesubvencionirano zmanjšanje delovnih ur
- Ukrep 7: Nepodaljšanje pogodb za določen čas ob poteku
- Ukrep 8: Sheme za predčasno upokožitev
- Ukrep 9: Zamrznitev ali zmanjšanje novih zaposlitev
- Ukrep 10: Odpuščanje študentov
- Ukrep 11: Odpuščanje samostojnih podjetnikov
- Ukrep 12: Zmanjšanje števila delavcev zaposlenih prek agencije in drugih (brez študentov in s.p.-jev)

### 3.3.5 Četrti del: Spremembe prilagajanja delovne sile

Aprila 2013 sta v veljavo stopila Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Zakona sta uvedla spremembe na področju trga dela, med drugim krajše odpovedne roke, poenostavila sta administrativne postopke pri zaposlovanju in odpuščanju itd. Rezultati (Slika 7) pokažejo, da večina anketiranih podjetij ni uporabila navedenih ukrepov, ki naj bi spodbudno delovali na zaposlovanje, ter da podjetja večine postopkov v zvezi z zaposlovanjem niso spreminjala. Podatki pokažejo, da je 13,08 % podjetij konec leta 2013 v primerjavi z letom 2010 lažje individualno odpuščalo zaposlene iz poslovnih razlogov, 9,61 % podjetjem sta Zakona omogočala lažje zaposlovanje.

Slika 7: Prikaz prilagajanja delovne sile konec leta 2010 v primerjavi z letom 2013 (v %)

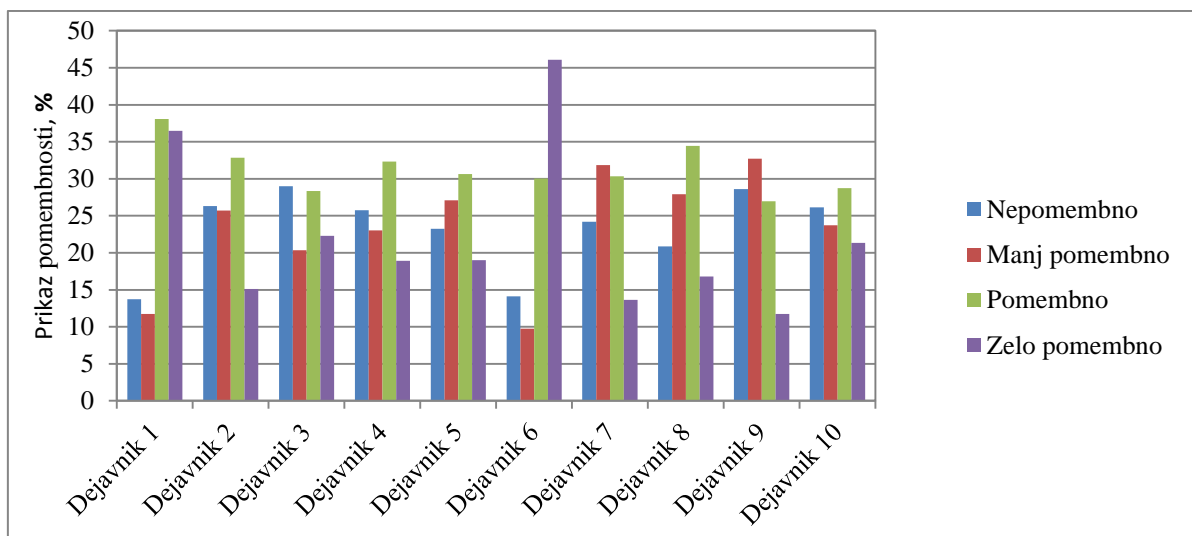


**Legenda:**

- Ukrep 1: Kolektivno odpuščanje iz poslovnih razlogov
- Ukrep 2: Individualno odpuščanje iz poslovnih razlogov
- Ukrep 3: Odpuščanje iz disciplinskih razlogov
- Ukrep 4: Začasno čakanje na delo
- Ukrep 5: Zaposlovanje (stroški zaposlovanja, vključno z administrativnimi stroški)
- Ukrep 6: Prilagoditev delovnega časa
- Ukrep 7: Premestitev zaposlenih na druge lokacije
- Ukrep 8: Premestitev zaposlenih na druga delovna mesta
- Ukrep 9: Spreminjanje plač dlje časa zaposlenih delavcev
- Ukrep 10: Zaposlitev novih delavcev po nižjih plačah

V okviru ankete so podjetja ocenila, kako so konec leta 2013 navedeni dejavniki zavirali zaposlovanje delavcev za nedoločen čas. Rezultati pokažejo (Slika 8), da so imeli pomembno oz. zelo pomembno vlogo pri zaviranju zaposlovanja delavcev za nedoločen čas: večja negotovost glede gospodarskih razmer, visoki stroški odpuščanja in visoka obdavčitev dela. Po oceni večine podjetij so k zaviranju zaposlovanja delavcev za nedoločen čas najmanj prispevale visoke predpisane plače ter visoki stroški opreme za opravljanje delovnega procesa.

Slika 8: Pomembnost dejavnikov pri zaviranju zaposlovanja delavcev za nedoločen čas (v %)



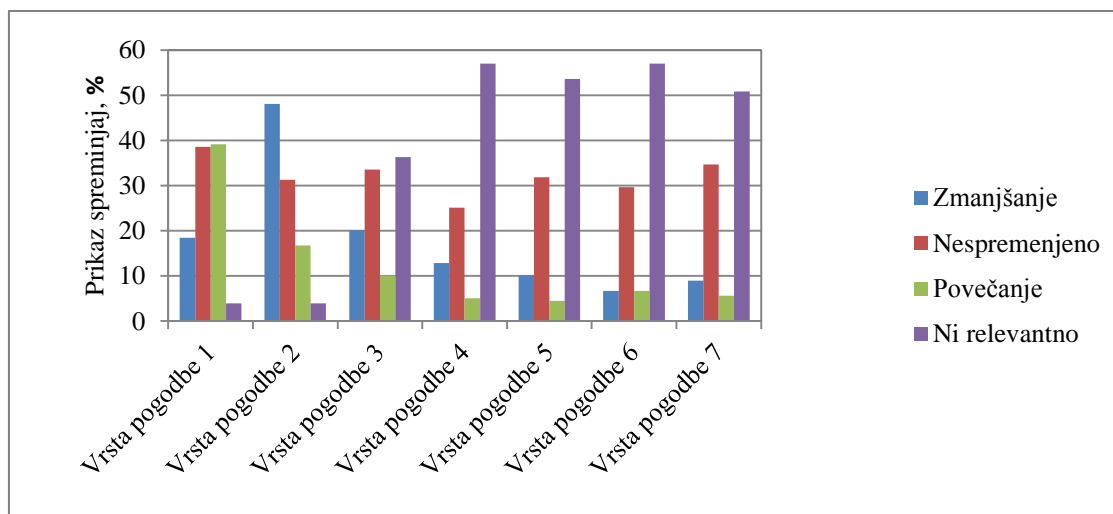
**Legenda:**

- Dejavnik 1: Večja negotovost glede gospodarskih razmer
- Dejavnik 2: Pomanjkanje iskalcev zaposlitve z ustreznimi sposobnostmi ali znanji
- Dejavnik 3: Težji dostop do financiranja (posojil/kreditov)
- Dejavnik 4: Visoki stroški odpuščanja
- Dejavnik 5: Visoki stroški zaposlovanja
- Dejavnik 6: Visoke obdavčitve dela
- Dejavnik 7: Visoke predpisane plače
- Dejavnik 8: Negotovost glede možnih sprememb delovne zakonodaje
- Dejavnik 9: Visoki stroški opreme za opravljanje delovnega procesa
- Dejavnik 10: Nezmožnost, da se enostransko in začasno zniža plače v primeru neugodnih šokov (brez soglasja sindikatov)

Večina podjetij (85,89 %) je odgovorila, da se njihova politika prilagajanja zaposlenih zaradi nove zakonodaje in drugih ukrepov na trgu dela ni spremenila.

Rezultati pokažejo (Slika 9), da je večina podjetij, ki so kadrovsko politiko spremenilo (14,11 %), v največji meri povečala delež zaposlenih za nedoločen čas (39,11 %), 48,08 % podjetij pa je ocenilo zmanjšanje deleža zaposlenih za določen čas.

Slika 9: Prikaz spreminjanj deležev delavcev z različnimi pogodbami (v %)

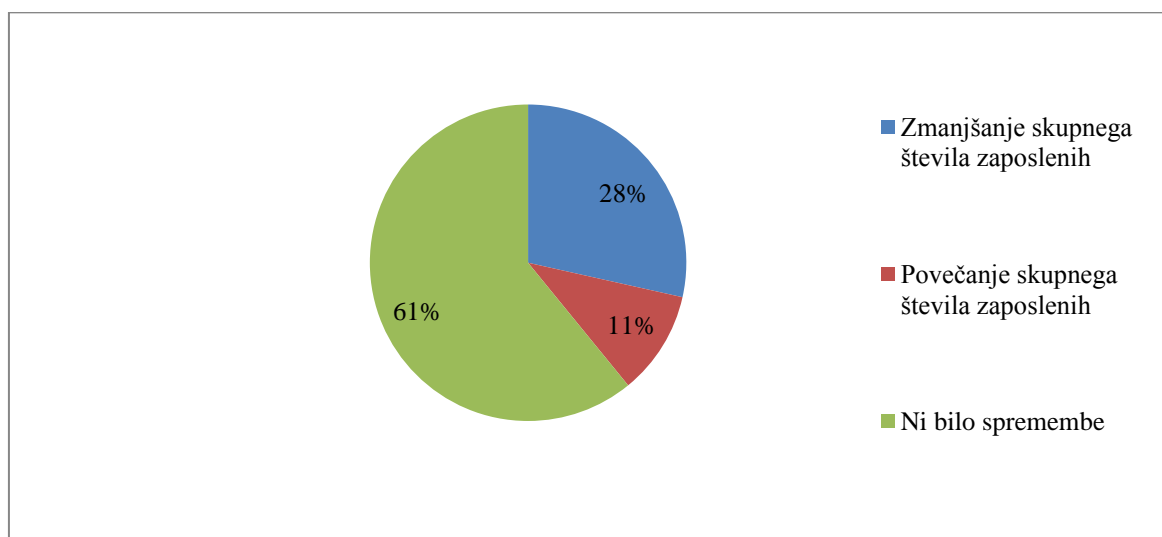


**Legenda:**

- Vrsta pogodbe 1: Delavci za nedoločen čas
- Vrsta pogodbe 2: Delavci za določen čas
- Vrsta pogodbe 3: Študenti
- Vrsta pogodbe 4: Agencijski delavci
- Vrsta pogodbe 5: Delavci z avtorsko/podjemno pogodbo
- Vrsta pogodbe 6: Upokoјenci (začasno in občasno delo)
- Vrsta pogodbe 7: Samostojni podjetniki

Kljub novi zakonodaji in drugim ukrepom na trgu dela, 60,89 % podjetij ni spremenilo skupnega števila zaposlenih, manj kot tretjina je skupno število zaposlenih zmanjšala, 10,61 % pa je povečalo skupno število (Slika 10).

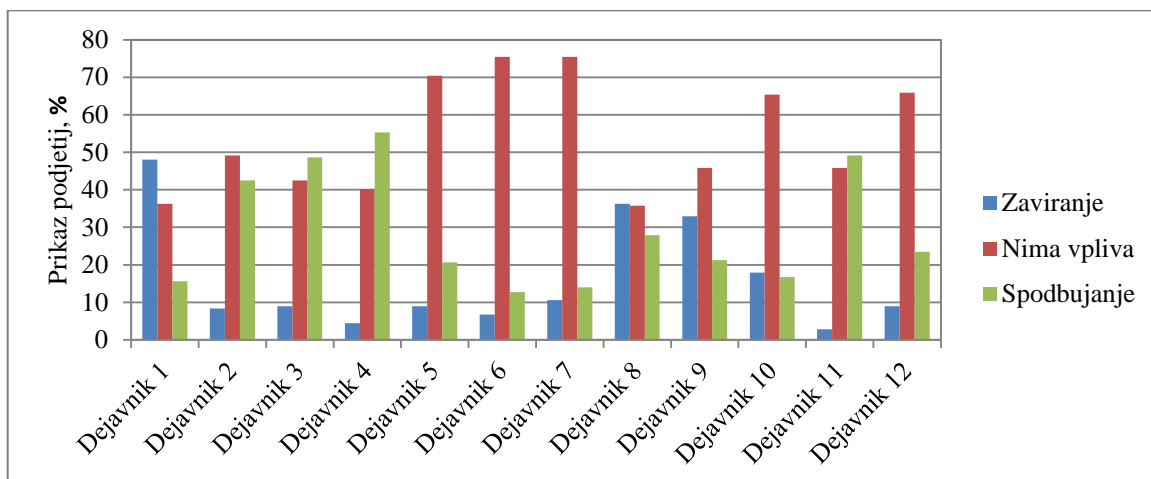
Slika 10: Prikaz deležev podjetij, ki so spremenili skupno število zaposlenih (v %)





Nova Zakona spodbujata zaposlovanje za nedoločen čas (Uradni list, 2013). Iz slike 11 je razvidno, da večina podjetij meni, da skrajšanje odpovednih rokov, poenostavitev administrativnih postopkov odpuščanja in davčne olajšave spodbujajo zaposlovanje delavcev za nedoločen čas. Veliko podjetij, ki so spremenila kadrovsko politiko, je ocenilo, da uvedba odpravnin za delavce za določen čas zavira zaposlovanje delavcev za nedoločen čas.

*Slika 11: Prikaz podjetij, ki so občutili različne vplive na zaposlovanje delavcev za nedoločen čas (v %)*



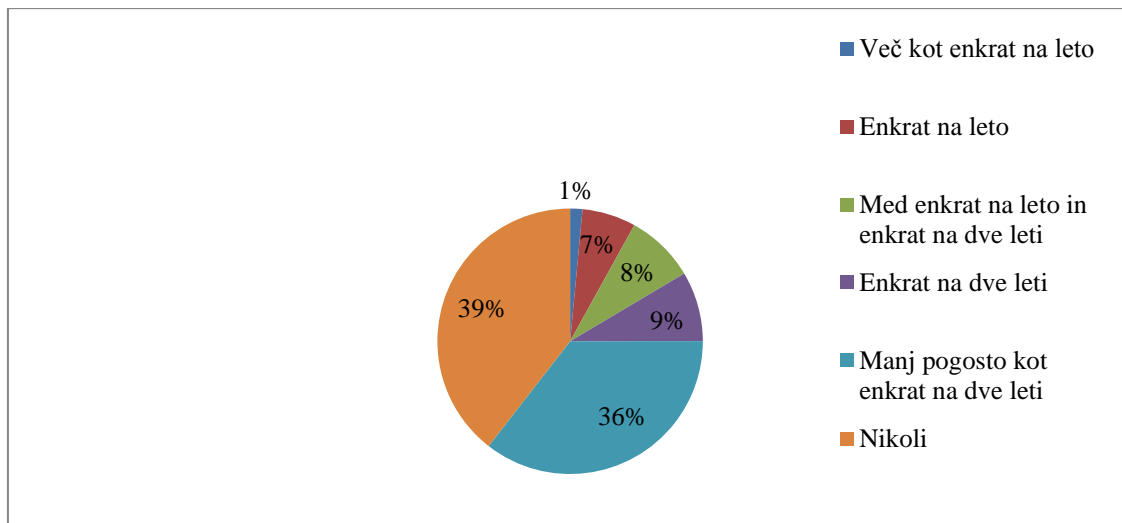
**Legenda:**

- Dejavnik 1: Uvedba odpravnin delavcem za določen čas
- Dejavnik 2: Znižanje odpravnin za delavce za nedoločen čas
- Dejavnik 3: Skrajšanje odpovednih rokov
- Dejavnik 4: Poenostavitev administrativnih postopkov odpuščanja
- Dejavnik 5: Možnost zaposlovanja upokoencev
- Dejavnik 6: Kvote za zaposlovanje agencijskih delavcev
- Dejavnik 7: Ukinitve časovne omejitve opravljanja dela za agencijske delavce
- Dejavnik 8: Omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas
- Dejavnik 9: Podražitev drugih oblik zaposlovanja (podjemne pogodbe, s.p.-ji, zaposlitev upokoencev)
- Dejavnik 10: Druge omejitve uporabe fleksibilnih oblik zaposlovanja
- Dejavnik 11: Davčne olajšave
- Dejavnik 12: Spremenjena sodna praksa

**3.3.6 Peti del: Prilagoditev plač**

Zadnji, četrti sklop se navezuje na prilagoditev plač. Rezultati pokažejo, da je skoraj polovica vzorčnih podjetij uporabljala kolektivno pogodbo na ravni podjetja (48,70 %), 62,65 % podjetij pa je uporabljala kolektivno pogodbo na višji ravni (na nacionalni, sektorski, poklicni ravni oz na ravni dejavnosti). 35,54 % vseh podjetij je v obdobju 2010–2013 v povprečju spremenilo kolektivno pogodbo manj pogosto kot enkrat na dve leti (Slika 12).

Slika 12: Prikaz pogostosti spreminjanja kolektivne pogodbe (v %)



Skoraj vsa podjetja (97,87 %) so odgovorila, da v podjetju nimajo posebej določene višine odpravnine presežnih delavcev za primer, ko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi. 95,51 % vseh podjetij je označilo, da nimajo posebej določene dolžine odpovednih rokov v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Podjetja v obeh primerih uporabljajo pogoje iz kolektivne pogodbe na višji ravni oziroma določbe iz Zakona o delovnih razmerjih.

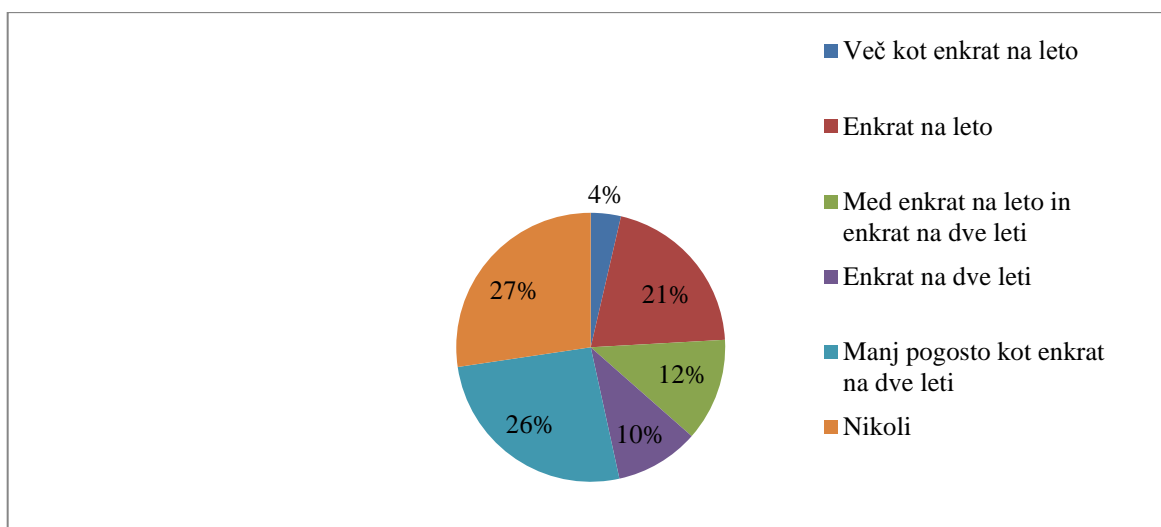
53,98 % vseh podjetij so člani enega izmed združenj delodajalcev, kot je na primer Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS), Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), Gospodarsko interesno združenje (GIZ), v 26, 64 % podjetjih pa so zaposleni člani sindikata.

V obdobju 2010–2013 je 35,07 % vseh podjetij uskladilo gibanje plač z inflacijo, 12,53 % podjetij plač ni uskladilo z inflacijo, saj je bila ta prenizka. Preostalih 52,40 % opazovanih podjetij gibanja osnovnih plač ni uskladilo z inflacijo, saj ni bilo nobene zakonske ali druge podlage za izvedbo indeksacije.

V okviru WDN ankete se je eno izmed vprašanj nanašalo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini.

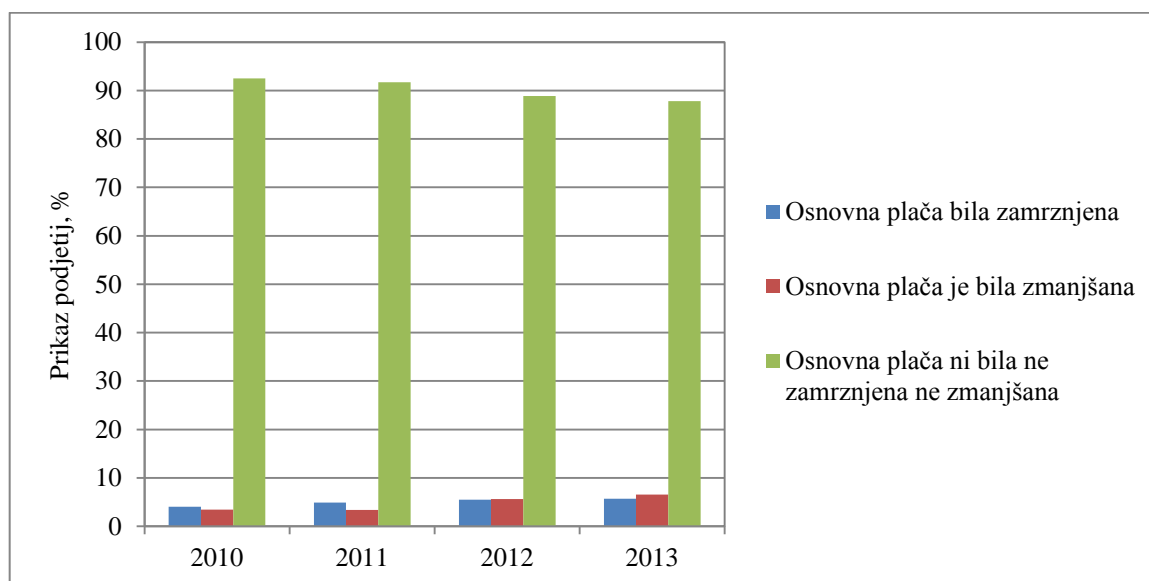
Podjetja so v anketi na vprašanje o pogostosti spreminjanja osnovne plače na zaposlenega v obdobju 2010–2013 zbirala med naslednjimi možnostmi – plačo so spreminjala: več kot enkrat na leto, enkrat na leto, med enkrat na leto in enkrat na dve leti, enkrat na dve leti, manj pogosto kot enkrat na dve leti in nikoli. Glede na pridobljene rezultate je razvidno, da podjetja v večini plač v obdobju 2010–2013 niso spreminjala (27,34 %) oz. so jih spremenila manj pogosto kot enkrat na dve leti (26,08 %). 20,49 % podjetij je označilo, da je plače v obdobju 2010–2013 spremenilo enkrat na leto.

Slika 13: Prikaz pogostosti spreminjanja osnovnih plač (v %)



V letih 2010, 2011, 2012 in 2013 podjetja v večini osnovnih bruto nominalnih plač niso ne zamrznila ne zmanjšala, kar nakazuje na togo gibanje plač v slovenskem zasebnem sektorju (Slika 14).

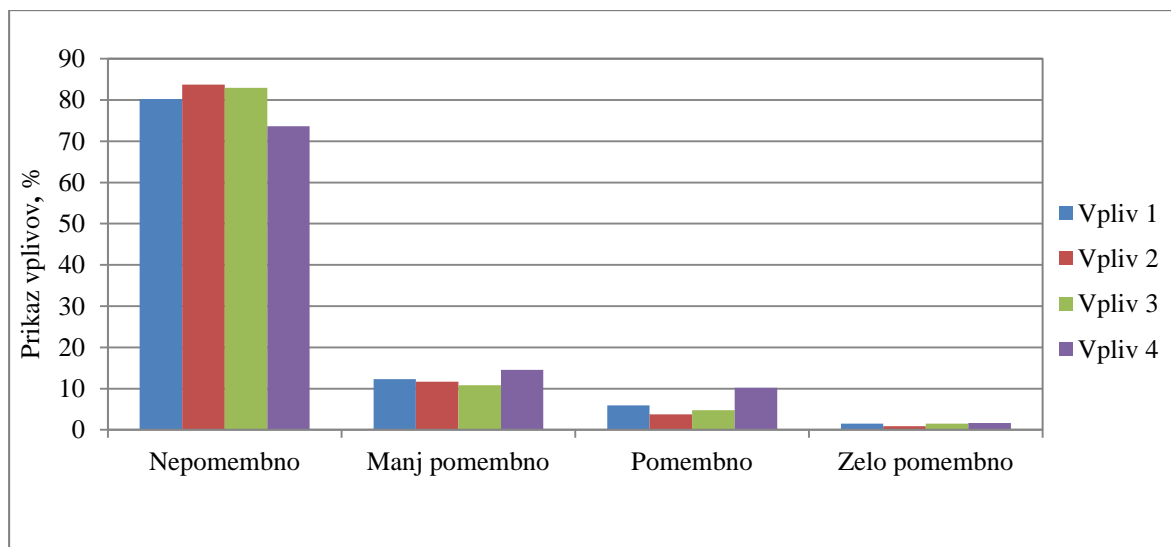
Slika 14: Prikaz podjetij, ki so osnovne bruto nominalne plače zamrznila ali znižala (v %)



Konec maja 2012 je vlada sprejela Zakon o uravnoteženju javnih financ (ZUJF) z ocenjenim učinkom znižanja mase plač v javnem sektorju za okoli 3,5 %. Z zakonom so bila do 1. 4. 2014 odložena redna napredovanja, ki prispevajo približno 1 % letnemu povišanju povprečne plače v javnem sektorju. Indeksacija plač v javnem sektorju je bila ustavljena do leta 2015. Med drugim so varčevalni ukrepi vključevali tudi zmanjšanje števila zaposlenih v javnem sektorju, omejitev sklepanja posebnih dogovorov v javnem

sektorju in ukrepe za zmanjšanje določenih nadomestil in drugih ugodnosti zaposlenih v javnem sektorju (Banka Slovenije, 2014). Sodeč po rezultatih znižanje plač v javnem sektorju in drugi ukrepi niso posredno ali neposredno vplivali na povprečno plačo v večini podjetij (Slika 15). 83,69 % podjetij je označilo, da so bili ukrepi nepomembni in niso posredno ali neposredno vplivali na olajšanje zniževanja plač, ker je postala možnost zaposlitve za njihove delavce v javnem sektorju manjša.

*Slika 15: Prikaz posrednih in neposrednih vplivov znižanja plač v javnem sektorju in drugih ukrepov na podjetja (v %)*



**Legenda:**

Vpliv 1: Imelo je demonstracijski učinek, ki je pomagal upravičiti znižanje plač v našem podjetju

Vpliv 2: Olajšalo nam je zniževanje plač, ker je za naše delavce postala možnost zaposlitve v javnem sektorju manjša

Vpliv 3: Imelo je neposreden učinek, ker na del naših zaposlenih neposredno vplivajo ukrepi v javnem sektorju

Vpliv 4: Imelo je posreden učinek, saj je zmanjševanje kupne moči uslužbencev javnega sektorja negativno vplivalo na naše poslovanje, zaradi česar se je zmanjšala rast plač

23. februarja 2010 je v veljavo stopil Zakon o minimalni plači, ki je minimalno plačo dvignil iz 597,42 EUR na 734,15 EUR. Podjetja so morala minimalno plačo dvigniti do najkasneje do 31. 12. 2011 (Banka Slovenije, 2014). Tako je 38,46 % vseh podjetij označilo, da imajo zaposlene delavce, ki prejemajo minimalno plačo. Pod vplivom spremembe minimalne plače je večina, 24,19 % podjetij ocenila, da so morali znižati druge stroške, 8,51 % podjetij je na novo zaposlilo manj delavcev, 7,88 % jih je povišalo tudi plače nad minimalno plačo, 5,12 % je povišalo cene proizvodov oz. storitev, 2,68 % podjetij je moralo odpustiti delavce, preostalih 13,16 % anketiranih podjetij je navedlo druge spremembe.

Pridobljeni podatki iz zadnje izvedene ankete o dinamiki plač in stroškov dela so pokazali, da so se slovenska podjetja na trg dela v krizi odzvala s prilagajanjem števila zaposlenih (odpuščanjem), z zmanjšanjem zaposlovanja oz. s pogostejšo rabo prožnih oblik dela. Avtorji navajajo, da se je od začetka krize togost nominalnih plač navzdol nekoliko

zmanjšala, zaradi povečanja minimalne plače, do katerega je prišlo leta 2008, pa je prišlo do zmanjšanja zaposlovanja in povečanja odpuščanja (Schnattinger et al., 2015).

## **4 EMPIRČNA ANALIZA DEJAVNIKOV POGOSTOSTI SPREMINJANJA OSNOVNE PLAČE V PODJETJIH**

### **4.1 Predstavitev empiričnega dela in metodologije**

V empirični analizi z vrstilnim probit modelom s statističnim orodjem Stata proučujem vpliv različnih dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju.

Uvodoma opišem razlage in delne izpeljave enostavnega regresijskega modela, linearnega verjetnostnega modela in modela probit ter na koncu pojasnim in izpeljem vrstilni model probit, ki se v primeru podatkov, na katerih ugotavljam verjetnosti posameznih vplivov, izkaže za najprimernejšega.

#### **Vrstilni probit model**

Z enostavnim regresijskim modelom proučujemo odnos med dvema spremenljivkama, pri čemer ocenjujemo vpliv oz. spreminjanje odvisne spremenljivke  $y$  ob spremembi neodvisne spremenljivke  $x$ . V primeru, da odvisna spremenljivka ni kvantitativne, ampak kvalitativne narave in ob tem zavzema le dve možni vrednosti 0 in 1, uporabljamo linearni verjetnostni model (ang. linear probability model). Enostavni regresijski model namreč ne dopušča interpretacije regresijskega koeficienta  $\beta_j$  kot spremembe odvisne spremenljivke  $y$ , če neodvisno spremenljivko  $x_j$  povečamo za eno enoto ter obdržimo ostale spremenljivke nespremenjene, saj v tem primeru proučujemo spremembo odvisne spremenljivke  $y$  iz 0 v 1 oziroma obratno. V okviru linearnega verjetnostnega modela regresijski koeficient  $\beta_j$  meri spremembo verjetnosti uspeha, v primeru spremembe neodvisne spremenljivke  $x_j$ , pri čemer ostanejo ostali faktorji nespremenjeni (Wooldridge, str. 246, 2009).

#### **Linearni verjetnostni model**

Linearni verjetnostni model je enostaven za uporabo ter ocenjevanje, vendar ima kljub temu nekaj pomanjkljivosti, ki jih z rabo modela binarne izbire odpravimo. Wooldridge (str. 247, 2009) izpostavi dve slabosti linearnega verjetnostnega modela, in sicer da je mejni učinek katere koli pojasnjevalne spremenljivke konstanten ter da so napovedane verjetnosti lahko manjše ali večje od 1, kar je v nasprotju z definicijo verjetnosti.

Kot je razvidno z enačbe (1), ima verjetnost v modelu binarne izbire najpomembnejšo vlogo.  $X$  predstavlja vektor pojasnjevalnih spremenljivk in  $y$  neodvisno spremenljivko.

$$P(y = 1|x) = P(y = 1|x_1, x_2, \dots, x_k) \quad (1)$$

### Model probit

V modelu probit ocenjujemo odgovorno verjetnost ( $P$ ), kjer  $G$  predstavlja standardno kumulativno porazdelitveno funkcijo, ki strogo zajema le vrednosti med 0 in 1;  $0 < G(z) < 1$ , za vsa realna števila  $z$ . Tako so ocenjene odgovorne verjetnosti strogo med 0 in 1.

$$P(y = 1|x) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) \quad (2)$$

V modelu probit  $G$  predstavlja funkcijo, ki je izražena kot integral:

$$G(z) = \Phi(z) = \int_{-\infty}^z \phi(v) dv; \quad (3)$$

Kjer predstavlja  $\phi$  gostoto verjetnosti standardne normalne porazdelitve in velja:

$$\phi(z) = (2\pi)^{-1/2} \exp(-z^2/2) \quad (4)$$

Funkcija  $G$  je naraščajoča funkcija, ki najhitreje narašča v točki  $z=0$ , ko gre  $G(z) \rightarrow 0$  ter  $z \rightarrow -\infty$  in ko gre  $G(z) \rightarrow 1$  ter  $z \rightarrow \infty$  (Wooldridge, str. 575, 2009).

Eden izmed načinov izpeljave modela probit izhaja iz modela latentne spremenljivke  $y^*$ , ki je določena kot:

$$y^* = \beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta} + e, \text{ kjer velja: } y = 1 [y^* > 0] \text{ ali } y = 0 [y^* \leq 0] \quad (5)$$

Enačba (5) je identična kot enačba linearnega regresijskega modela, ki pa se razlikuje v tem, da je odvisna spremenljivka  $y^*$  neopažena oz. latentna. V primeru, da je vrednost latentne spremenljivke  $y^* > 1$ , se upošteva kot  $y=1$ , v primeru da je vrednost  $y^* \leq 1$  se upošteva  $y=0$ . V enačbi (5) upoštevam, da je spremenljivka  $e$  neodvisna od  $x$ , ter da je simetrično porazdeljena okrog ničle, iz česar sledi, da je  $1 - G(-z) = G(z)$ , za vsa realna števila  $z$  (Wooldridge, str. 576-577, 2009).

Če upoštevam vse navedene predpostavke, sledi izpeljava modela probit s pomočjo latentne spremenljivke:

$$P(y = 1|x) = P(y^* > 0|x) = P[e > -(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta})|x] = 1 - G[-(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta})] = G(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) \quad (6)$$

Kot navaja literatura, je cilj večine binarnih verjetnostnih modelov razlaga vplivov neodvisnih spremenljivk  $x_j$  na odgovorno verjetnost  $P(y=1|x)$ . V modelu probit s pomočjo koeficienta  $\beta_j$  ni mogoče neposredno razlagati mejnih učinkov posamezne neodvisne spremenljivke  $x_j$  na odvisno spremenljivko  $y$ . V ta namen je potrebno izračunati odvod funkcije (6) (Wooldridge, str. 577, 2009).

## Izpeljava vrstilnega modela probit

V namen empirične analize uporabljam nezvezne (diskretne) numerične oz. kategorične spremenljivke, pri čemer je pomembna ureditev pojasnjevalnih spremenljivk (podružnica tujega podjetja, padec ravni povpraševanja po proizvodih oz. storitvah, lažje zaposlovanje itd).

Zaradi narave kategoričnih spremenljivk je potrebno upoštevati njihovo urejenost, zato uporaba klasičnega modela probit ne pride v poštev. V primeru, ko vrednosti nezvezne odvisne spremenljivke  $y$  ustrezajo intervalom, v katerih se nahaja diskretna latentna odvisna spremenljivka  $y^*$ , se uporabljajo vrstilni modeli. Slednji upoštevajo, da je odvisna spremenljivka  $y$  naravno urejena (vrstilna) (Kavčič, str. 12, 2005).

Izpeljava vrstilnega modela probit (enako kot izpeljava modela probit) izhaja iz modela latentne spremenljivke (enačba (5)) (Green, str. 736, 2002).

$$y^* = \beta_0 + \mathbf{x}\beta + e, \text{ kjer velja: } y=1[y^*>0] \text{ ali } y=0[y^*\leq 0] \quad (5)$$

V primeru nezveznih latentnih spremenljivk opazujemo naslednje:

$$\begin{aligned} y=0, & \text{ če velja } y^*\leq 0, \\ y=1, & \text{ če velja } 0 < y^*\leq \mu_1, \\ y=2, & \text{ če velja } \mu_1 < y^*\leq \mu_2, \\ & \vdots \\ y=J, & \text{ če velja } \mu_{j-1} \leq y^* \end{aligned}$$

$\mu$  predstavljajo neznane parametre, ki jih ocenimo z  $\beta$ . Anketiranci se v primeru reševanja anketnega vprašalnika različno počutijo. Njihovo počutje je odvisno od merljivega faktorja  $x$  in neopaženega faktorja  $\varepsilon$ . V primeru, da je na voljo 5 različnih odgovorov, posamezni anketiranec izbere odgovor  $y^*$ , ki predstavlja njemu najbližji odgovor (Green, str. 736, 2002).

Predpostavljamo, da je  $\varepsilon$  normalno porazdeljen okoli spremenljivk, pri čemer upoštevamo, da sta aritmetična sredina in varianca normalno porazdeljeni med 0 in 1 (Slika 16). Posledično so verjetnosti naslednje:

$$P(y=0/x) = \Phi(-x'\beta), \quad (7)$$

$$P(y=1/x) = \Phi(\mu_1 - x'\beta) - \Phi(-x'\beta) \quad (8)$$

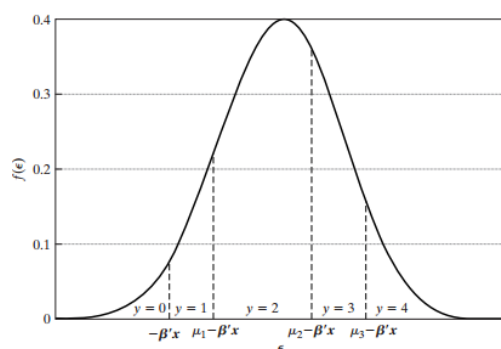
$$P(y=2/x) = \Phi(\mu_2 - x'\beta) - \Phi(\mu_1 - x'\beta), \quad (9)$$

$$P(y=J/x) = 1 - \Phi(\mu_{j-1} - x'\beta) \quad (10)$$

Verjetnosti morajo biti pozitivne, zato mora veljati:

$$0 < \mu_1 < \mu_2 < \dots < \mu_{J-1} \quad (11)$$

Slika 16: Prikaz verjetnosti v vrstilnem modelu probit



Vir: W. Green, *Econometric Analysis*, 2002, str. 737

Kot v modelu probit, tudi v vrstilnem modelu probit s pomočjo koeficienta  $\beta_j$  ni mogoče neposredno razlagati mejnih učinkov posamezne neodvisne spremenljivke  $x_j$  na odvisno spremenljivko  $y$  (Green, str. 738, 2002). Potreben je parcialni izračun posamezne funkcije  $y$ .

V primeru, da v modelu nastopajo 3 kategorične spremenljivke z naslednjimi verjetnostmi (P):

$$P(y=0|x) = 1 - \Phi(x'\beta), \quad (12)$$

$$P(y=1|x) = \Phi(\mu - x'\beta) - \Phi(-x'\beta) \quad (13)$$

$$P(y=2|x) = 1 - \Phi(\mu - x'\beta) \quad (14)$$

sledi parcialni izračun enačb (11), (12) in (13):

$$\frac{\partial P(y=0|x)}{\partial x} = -\Phi(-x'\beta) \beta \quad (15)$$

$$\frac{\partial P(y=1|x)}{\partial x} = [\Phi(-x'\beta) - \Phi(\mu - x'\beta)] \beta \quad (16)$$

$$\frac{\partial P(y=2|x)}{\partial x} = -\Phi(\mu - x'\beta) \beta \quad (17)$$

Probit koeficient  $\beta$  prikaže, koliko se v primeru spremembe neodvisne spremenljivke za eno enoto, pri čemer ostanejo ostale neodvisne spremenljivke nespremenjene, spremeni kumulativna normalna verjetnost odvisne spremenljivke. Probit koeficient  $\beta$  meri učinek neodvisne spremenljivke na z vrednost odvisne spremenljivke  $y$  (Kavčič, str. 15, 2009).

## 4.2 Empirična analiza

V proučevanem modelu je odvisna spremenljivka pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju v obdobju 2010–2013. Odvisna spremenljivka je kategorične narave, za katero je značilno, da ima končno mnogo vrednosti, ki niso nujno numerične, pri čemer je pomembna razvrstitev njene vrednosti. V WDN anketi so vrednosti odvisne spremenljivke naslednje: »več kot enkrat na leto«,



»enkrat na leto«, »med enkrat na leto in enkrat na dve leti«, »enkrat na dve leti«, »manj pogosto kot enkrat na dve leti« in »nikoli«.

V empiričnem delu določene vrednosti odvisne spremenljivke združim in tako za namen preizkusa oblikujem nove spremenljivke. Združim vrednosti spremenljivke »več kot enkrat na leto« in »enkrat na leto« ter vrednosti »med enkrat na leto in enkrat na dve leti« in »enkrat na dve leti«. V modelu opazujem dve vrednosti odvisne spremenljivke  $y$ , in sicer: »več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto« ter »med enkrat na leto in enkrat na dve leti«.

V model vključim 17 neodvisnih spremenljivk z namenom proučevanja njihovega vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju v obdobju 2010–2013.:

- Velikost (5–19): spremenljivka ponazarja delež podjetij, v katerih je zaposlenih med 5 in 19 ljudi.
- Velikost (20–49): spremenljivka ponazarja delež podjetij, v katerih je zaposlenih med 20 in 49 ljudi.
- Velikost (50–199): spremenljivka ponazarja delež podjetij, v katerih je zaposlenih med 50 in 199 ljudi.
- Podružnica tujega podjetja: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so opazovana podjetja podružnice tujih podjetij.
- Večinska domača last: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor je podjetje v večinski domači lasti.
- Padeč ravni povpraševanja po proizvodih oz. storitvah: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padeč povpraševanja po proizvodih oz. storitvah.
- Padeč negotovosti oz. nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih oz. storitvah: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padeč negotovosti oz. nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih oz. storitvah.
- Padeč dostopa do zunanega financiranja rednega poslovanja podjetja prek običajnih finančnih kanalov: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padeč dostopa do zunanega financiranja rednega poslovanja podjetja prek običajnih finančnih kanalov.
- Padeč plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogodbenih pogojev: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padeč plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogodbenih pogojev.
- Padeč zanesljivosti dobave od običajnih dobaviteljev: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padeč zanesljivosti dobave od običajnih dobaviteljev.

- Padec domačega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padec domačega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi.
- Padec tujega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padec tujega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi.
- Padec cene glavnega proizvoda oz. storitve na domačem trgu: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padec cene glavnega proizvoda oz. storitve na domačem trgu.
- Padec cene glavnega proizvoda oz. storitve na tujem trgu: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala močan oz. zmeren padec cene glavnega proizvoda oz. storitve na tujem trgu.
- Lažje individualno odpuščanje iz poslovnih razlogov: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala, da je bilo individualno odpuščanje iz poslovnih razlogov lažje oz. veliko lažje.
- Lažje zaposlovanje (stroški zaposlovanja, vključno z administrativnimi stroški): vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala, da je bilo zaposlovanje (stroški zaposlovanja, vključno z administrativnimi stroški) lažje oz. veliko lažje.
- Lažje spreminjanje plač dlje časa zaposlenih delavcev: vrednost slamnate spremenljivke je enaka 1, v kolikor so podjetja zaznala, da je bilo spreminjanje plač dlje časa zaposlenih delavcev lažje oz. veliko lažje.

V empirični analizi ovrednotim zastavljene hipoteze, ki se nanašajo na vplive dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovne plače, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013. V tem delu me zanima, katere spremenljivke vplivajo na pogostost spreminjanja plač več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto ali pa enkrat na leto oz. enkrat na dve leti.

V prvem delu analize v vzorec vključim vsa podjetja in proučim vpliv dejavnikov, v drugem delu podjetja ločim na storitvena in proizvodna ter primerjam vplive posameznih dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju.

V magistrski nalogi postavim naslednje hipoteze:

**H1: Osnovne značilnosti podjetij (velikost, avtonomija, lastništvo) vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.**

Podhipoteza 1a: Velikost podjetij vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

Podhipoteza 1b: Avtonomija podjetij vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

Podhipoteza 1c: Lastništvo podjetij vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.

Du Caju in ostali (2007) na podlagi zbranih podatkov za belgijska podjetja ugotovijo, da so plače v manjših podjetjih pogosto bolj toge v primerjavi z večjimi podjetji. Večja podjetja politiko plač največkrat urejajo znotraj kolektivnih pogodb o plačah, pri čemer sklenjeni sporazumi zagotavljajo večjo prožnost plač. Politika plač večjih podjetij je med drugim tudi bolj nagnjena k večjemu kompenziranju, kar pomeni, da so plače sestavljene tudi iz gibljivih delov, ki omogočajo dodatno fleksibilnost. Nasprotno so manjša podjetja največkrat start-up podjetja, ki si še ne morejo privoščiti visokih izplačanih plač in dodatnih povečanj plač, kar posledično vodi v povečano togost plač.

Huber in Petrovska (2015) na podlagi pridobljenih podatkov ankete WDN, ki je bila izvedena spomladi 2014 v Makedoniji na vzorcu 514 makedonskih podjetij, s pomočjo vrstilnega modela probit med drugim izračunata mejne učinke velikosti podjetij na pogostost spreminjanja osnovnih plač. Na podlagi izračunov ugotovita, da je v podjetjih z več zaposlenimi v povprečju večja verjetnost pogostosti spreminjanja osnovnih plač v obdobju 2010–2013.

Tudi Druant in soavtorji (2012) s pomočjo vrstilnega probit modela na podlagi proučevanja togosti cen in plač v 17 evropskih državah ugotovijo, da se cene in plače v večjih podjetjih spreminjajo in prilagajajo hitreje kot v manjših podjetjih, kjer je zaposlenih 5–10 ljudi.

Po drugi strani Babecky in ostali (2009) navajajo, da so večja podjetja bolj nagnjena k politiki učinkovitih plač, kar pomeni, da so podjetja z namenom ohranjanja zaposlenih pripravljena zaposlenim izplačevati višje plače in se na tak način ogniti stroškom odpuščanj in uvajanj novih zaposlenih.

Po pregledu različnih podatkovnih baz in portalov sem ugotovila, da dosedanja ekonomska literatura ne obsega znanstvenih člankov oz. drugih publikacij, ki bi obravnavale togost plač s pomočjo vrstilnega probit modela, v katerega sta kot dve izmed neodvisnih spremenljivk vključeni avtonomija in lastništvo. Martins (2013) je sicer proučeval togost cen in plač portugalskih podjetij na podlagi pridobljenih podatkov konec leta 2008, pri čemer pa je neodvisno spremenljivko »avtonomija« vključil samo v model proučevanja cenovne togosti. Rezultati so pokazali, da avtonomija podjetja nima večjega vpliva na pogostost spreminjanja cen.

**H2: Spremembe v gospodarskem okolju vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.**

V okviru hipoteze 2 preverjam, kakšen je vpliv padca povpraševanja po proizvodih oz. storitvah, padca negotovosti oz. nepredvidljivosti, padca dostopa do zunanjega financiranja rednega poslovanja prek običajnih finančnih tokov in padca plačilne sposobnosti opazovanih podjetij v obdobju 2010–2013.

Temeljna predpostavka določa, da je krivulja ponudbe delovne sile vodoravna premica, ki je določena z višino tržne plače. Plače se v primeru sprememb v povpraševanju in nespremenjeni stopnji brezposelnosti gibajo togo (Campbell & Kamlani, 1997).

Banerjee in soavtorji (2013) so na podlagi ankete WDN iz leta 2008 ugotovili, da so se slovenska podjetja na krizo, ki je posledično vodila k spremembam gospodarskega okolja, sicer odzvala in nekoliko znižala stroške dela, pri čemer večina podjetij ni znižala osnovnih plač, ampak le variabilni del. Sprejetje Zakona o minimalni plači, ki je težilo k povečanju prožnosti trga dela je sicer vplivalo na precejšnje povišanje minimalne plače, vendar je predvsem prispevalo k togosti plač.

**H3: Spremembe cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.**

Dosedanja literatura ne obsega publikacij, ki bi se neposredno dotikale analiziranja učinkov sprememb cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega in ki bi potrdile oz. ovrgle hipotezo o učinku. Teorija v večini loči med opazovanjem prilagajanja cen in plač posebej.

Carlton (1989) je ugotovil večjo nagnjenost podjetij, ki prihajajo iz konkurenčnejših panog, k hitrejšemu prilagajanju cen v primerjavi s podjetji, ki poslujejo v manj konkurenčnem okolju in dodal, da je spreminjanje cen produktov odvisno tudi od vrste produkta, medtem ko je prilagajanje plač odvisno od panoge.

Huber in Petrovska (2015) sta na podlagi pridobljenih podatkov iz ankete o dinamiki plač in stroškov dela ugotovila, da je verjetnost, da bodo podjetja, ki prihajajo iz konkurenčnejših panog pustila nespremenjene plače več kot eno leto za 11,7 % večja v primerjavi s podjetji iz manj konkurenčnejših panog, po drugi strani pa je verjetnost spreminjanja plač podjetij iz konkurenčnejših podjetij več kot enkrat letno za 10,3 % manjša v primerjavi s podjetji iz manj konkurenčnejših panog.

Po navedbi Taylorja (1998) je kljub številnim analizam o gibanju cen in realnih plač ugotovljena majhna korelacija med gibanjem realnih plač in poslovnim ciklom.

#### **H4: Prilagajanje delovne sile vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.**

V okviru Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o urejanju trga dela v letu 2013 so bili vpeljani številni ukrepi, ki so prispevali k prožnosti zaposlovanja in trga dela. V Hipotezi 4 preverim, ali so naslednji postopki, ki so postali zaradi nove zakonodaje nekoliko lažji (individualno odpuščanje iz poslovnih razlogov, zaposlovanj, spreminjanje plač dlje časa zaposlenih delavcev) vplivali na pogostost spreminjanja plač zaposlenih v obdobju 2010–2013.

Kajzer in soavtorji (2013) so ugotovili, da se je rast plač pod vplivom posledic krize, dviga minimalne plače v letu 2013, varčevalnih ukrepov v javnem sektorju ter prenovljenega sistema plač po letu 2008 postopoma upočasnjevala. Plače zasebnega sektorja so zaradi dviga minimalne plače kljub nizki gospodarski aktivnosti nekoliko porasle, medtem ko so sprejeti varčevalni ukrepi v javnem sektorju v 2009 vodili do popolne zamrznitve rasti plač oz. znižanj v javnem sektorju.

### **4.3 Preverjanje raziskovalnih hipotez**

Cilj magistrske naloge je s pomočjo vrstilnega probit modela preveriti zastavljene hipoteze in na podlagi tega ovrednotiti vplive dejavnikov na togost osnovnih plač v Sloveniji v obdobju 2010–2013. Vpliv dejavnikov ovrednotim z mejnimi učinki, pridobljenimi z vrstilnim probit modelom. V empiričnem delu s pomočjo modela hipoteze preverim na treh različnih vzorcih. Prvi model vključuje vsa sodelujoča podjetja, drugi proizvodna, v tretjem modelu pa ovrednotim hipoteze samo za storitvena podjetja.

Na podlagi mejnih učinkov ugotovim spremembe verjetnosti odvisne spremenljivke, ko se neodvisna spremenljivka poveča za eno enoto. V modelih uporabim stopnjo tveganja 0,1.

#### **4.3.1 Analiza togosti plač v vseh podjetjih v vzorcu**

V prvi model (Tabela 3) vključim vse neodvisne spremenljivke, ki jih obravnavam in interpretiram po štirih sklopih (osnovne značilnosti podjetij, spremembe v gospodarskem okolju, spremembe cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi, prilagajanje delovne sile). V nadaljevanju s pomočjo vrstilnega probit modela opazujem, kateri izmed navedenih dejavnikov (spremenljivk) vplivajo na verjetnost pogostosti spreminjanja osnovne plače na zaposlenega v obdobju 2010–2013. Pri tem opazujem vplive neodvisnih spremenljivk na dve vrednosti odvisne spremenljivke "Pogostost spreminjanja osnovne

plače" in sicer na vrednost Y1 ("več kot enkrat na leto oz enkrat na leto") in vrednost Y2 ("med enkrat na leto in enkrat na dve leti"). Vplivi neodvisnih spremenljivk so razvidni z naslova mejnih učinkov, pri katerih je stopnja tveganja nižja od 0,1. V nadaljevanju posamezno interpretiram rezultate statistično značilnih mejnih učinkov.

*Tabela 3: Mejni učinki dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovnih plač v Sloveniji v obdobju 2010–2013*

<b>Spremenljivka</b>	<b>Pogostost spreminjanja osnovne plače</b>	<b>Mejni učinek</b>	<b>P&gt; z </b>
Velikost (5–19)	Y1 <sup>3</sup>	0,038	0,336
	Y2 <sup>4</sup>	0,036	0,353
Velikost (20–49)	Y1	<b>0,073</b>	<b>0,097</b>
	Y2	0,055	0,207
Velikost (50–199)	Y1	0,039	0,369
	Y2	0,032	0,453
Podružnica tujega podjetja	Y1	-0,058	0,299
	Y2	-0,043	0,458
Večinska domača last	Y1	0,026	0,541
	Y2	-0,058	0,189
Padec ravni D po proizvodih/storitvah	Y1	<b>0,059</b>	<b>0,095</b>
	Y2	0,025	0,46
Padec negotovosti/nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih/storitvah	Y1	<b>0,070</b>	<b>0,027</b>
	Y2	0,007	0,827
Padec dostopa do financiranja rednega poslovanja podjetja prek običajnih finančnih kanalov	Y1	-0,003	0,921
	Y2	-0,024	0,351
Padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogojev	Y1	<b>0,070</b>	<b>0,013</b>
	Y2	<b>0,067</b>	<b>0,013</b>
Padec zanesljivosti dobave od običajnih dobaviteljev	Y1	-0,011	0,734
	Y2	0,036	0,268

Se nadaljuje

<sup>3</sup> Y1: več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto

<sup>4</sup> Y2: med enkrat na leto in enkrat na dve leti

nadaljevanje.

Spremenljivka	Pogostost spreminjanja osnovne plače	Mejni učinek	P> z
Padec domačega povpraševanja po glavnem proizvodu/storitvi	Y1	-0,027	0,426
	Y2	0,012	0,715
Padec tujega povpraševanja po glavnem proizvodu/storitvi	Y1	-0,034	0,335
	Y2	-0,02	0,563
Padec cene glavnega proizvoda/storitve na domačem trgu	Y1	-0,005	0,889
	Y2	0,05	0,124
Padec cene glavnega proizvoda/storitve na tujem trgu	Y1	-0,002	0,950
	Y2	-0,0003	0,994
Lažje individualno odpuščanje iz poslovnih razlogov	Y1	0,006	0,867
	Y2	0,007	0,848
Lažje zaposlovanje	Y1	0,038	0,371
	Y2	0,043	0,316
Lažje spreminjanje plač dlje zaposlenih delavcev	Y1	-0,056	0,323
	Y2	0,008	0,885

**Hipoteza 1: Osnovne značilnosti podjetij (velikost, avtonomija, lastništvo) vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.**

V prvi hipotezi ovrednotim verjetnost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega »več kot enkrat na leto oz enkrat na leto« oz. »med enkrat na leto in enkrat na dve leti«, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju pod vplivom značilnosti podjetij (velikost, avtonomija, lastništvo) v obdobju 2010–2013.

Sodeč po pridobljenih rezultatih je statistično značilna samo spremenljivka »Velikost 20-49«. Iz tega sledi: v podjetjih z 20–49 zaposlenimi je za 7,3 % večja verjetnost, da bo prišlo do spremembe osnovne plače na zaposlenega več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto v primerjavi s podjetji, ki imajo 200 ali več zaposlenih<sup>5</sup>, v obdobju 2010–2013, pri

<sup>5</sup> Spremenljivka »Velikost (200 +) ima v modelu vlogo kontrolne skupine, s katero primerjam ostale spremenljivke »Velikost (5-9)«, »Velikost (20-49)«, »Velikost (50-199)«.

čemer je stopnja tveganja nižja od 0,1. Preostale spremenljivke »Velikost (5-19)«, »Velikost (50–199)«, »Podružnica tujega podjetja« ter »Večinska domača last« niso statistično značilne pri stopnji 0,1.

**Hipoteza 2: Spremembe v gospodarskem okolju vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.**

Sodeč po osnovnih statistikah ankete (Tabela 4) je večina podjetij občutila padec vseh navedenih dejavnikov, ki so vplivali na poslovanje podjetij v obdobju 2010–2013, zato iz naslova zbranih podatkov ovrednotim rezultate vpliva padcev navedenih dejavnikov na togost osnovnih plač.

Z drugo hipotezo preverim, ali spremembe v gospodarskem okolju vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju. V Tabeli 22 so razvidni tudi rezultati vplivov dejavnikov, ki se nanašajo na padec posameznih dejavnikov.

Rezultati v Tabeli 3 pokažejo, da je v primeru padca ravni povpraševanja po proizvodih oz. storitvah 5,9 % večja verjetnost, da bo prišlo do spremembe osnovne plače na zaposlenega več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto v primerjavi s podjetji, ki so imela nespremenjeno ali naraščajoče povpraševanje po proizvodih oz. storitvah v obdobju 2010–2013, pri čemer je stopnja tveganja nižja od 0,1.

V primeru padca negotovosti oz. nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih oz. storitvah rezultati modela pokažejo, da obstaja 7,0 % večja verjetnost, da bo prišlo do spremembe osnovne plače na zaposlenega več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto v primerjavi s podjetji, kjer je bila negotovost oz. nepredvidljivost povpraševanja po proizvodih oz. storitvah nespremenjena ali v porastu v obdobju 2010–2013, pri čemer je stopnja tveganja nižja od 0,1.

Sodeč po rezultatih modela, ki vključuje vsa vzorčna podjetja, je v primeru padca plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogojev verjetnost za 7,0 % večja, da bo prišlo do spremembe osnovne plače na zaposlenega več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto v primerjavi s podjetji, kjer je bila plačilna sposobnost strank in njihovega izpolnjevanja pogojev nespremenjena ali v porastu, v obdobju 2010–2013, pri čemer je stopnja tveganja nižja od 0,1. Po drugi strani je bila verjetnost spremembe osnovne plače na zaposlenega med enkrat na leto in enkrat na dve leti višja za 6,7 % v primerjavi s podjetji, kjer je bila plačilna sposobnost strank in njihovega izpolnjevanja pogojev nespremenjena ali v porastu.



V primeru, da so v model vključena vsa podjetja, se je z uporabljenim vrstilnim modelom probit izkazalo, da so statistično značilne spremenljivke (pri katerih je stopnja tveganja p nižja od 0,1): »Padec ravni povpraševanja po proizvodih oz. storitvah«, »Padec negotovosti/nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih oz. storitvah« in »Padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogojev«. Zanje velja, da obstaja določen odstotek verjetnosti spremembe (glej rezultate mejnih učinkov za posamezne spremenljivke) osnovne plače na zaposlenega, bodisi več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto bodisi med enkrat na leto in enkrat na dve leti v obdobju 2010–2013.

**Hipoteza 3: Spremembe cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013.**

Glede na osnovne statistike ankete WDN je pri vseh spremenljivkah (domače povpraševanje po glavnem proizvodu oz. storitvi, tuje povpraševanje po glavnem proizvodu oz. storitvi, cena glavnega proizvoda oz. storitve na domačem trgu, cena glavnega proizvoda oz. storitve na tujem trgu) mogoče zaznati večinski padec.

Sodeč po ovrednotenju vpliva spremembe cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi na vzorcu vseh sodelujočih podjetij hipotezo 3 v celoti zavržem. Pridobljeni rezultati namreč kažejo, da v tem primeru nobena izmed spremenljivk »Padec domačega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi«, »Padec tujega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi«, »Padec cene glavnega proizvoda oz. storitve na domačem trgu« in »Padec cene glavnega proizvoda oz. storitve na tujem trgu« ni statistično značilna pri stopnji 0,1.

To pomeni, da v podjetjih, ki se soočajo s padcem povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi na domačem oz. tujem trgu in v podjetjih, ki so ceno glavnega proizvoda na domačem oz. tujem trgu znižala ne obstaja določena stopnja verjetnosti spremembe osnovne plače na zaposlenega bodisi več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto bodisi med enkrat na leto in enkrat na dve leti v obdobju 2010–2013 v primerjavi s podjetji katerim se domače oz. tuje povpraševanje oz. cena na domačem oz. tujem trgu niso spremenili oz. so se povečali.

**Hipoteza 4: Prilagajanje delovne sile vpliva na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, ki pripada glavni poklicni skupini v podjetju.**

Glede na pridobljene rezultate iz ankete WDN razberem, da so podjetja v večji meri ocenila, da so navedene ukrepe konec leta 2013 v primerjavi z letom 2010 izvedla na isti način, kljub vstopu Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o urejanju trga dela. Stanje je ostalo nespremenjeno (Slika 7). Hipotezo 4 v primeru, ko ovrednotim vpliv prilagajanja

delovne sile na pogostost spreminjanja osnovne plače na zaposlenega, na vzorcu vseh sodelujočih podjetij zavržem. Pridobljeni rezultati pokažejo, da v tem primeru ni nobena izmed spremenljivk »Lažje individualno odpuščanje iz poslovnih razlogov«, »Lažje zaposlovanje« in »Lažje spreminjanje plač dlje časa zaposlenih delavcev« statistično značilna pri stopnji 0,1.

V podjetjih ki so v obdobju 2010–2013 zaradi prilagajanja delovne sile lažje individualno odpuščala iz poslovnih razlogov, lažje zaposlovala ali lažje spreminjala plače dlje časa zaposlenih delavcev, ne obstaja določena stopnja verjetnosti spremembe osnovne plače na zaposlenega bodisi več kot enkrat na leto oz. enkrat na leto bodisi med enkrat na leto in enkrat na dve leti v obdobju 2010–2013 v primerjavi s podjetji, ki i) niso beležila sprememb, ii) ukrepov v okviru Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o urejanju trga dela niso uporabila ali pa iii) so težje individualno odpuščala iz poslovnih razlogov, težje zaposlovala oz. težje spreminjala plače dlje časa zaposlenim delavcem.

#### **4.3.2 Primerjava togosti osnovnih plač v proizvodnih in storitvenih podjetjih**

V drugi polovici empiričnega dela primerjam togosti osnovnih plač v proizvodnih in storitvenih podjetjih. Po navajanju Van Bieme in Greenwalda (1997) so storitvena podjetja v primerjavi s proizvodnimi bolj toga. Stratifikacija vzorca podjetij v neemetijskem zasebnem sektorju s 5 ali več zaposlenimi je bila narejena po sektorjih (dvomestna klasifikacija NACE za sektorje C-N) (Priloga 1) (Schnnatinger et al., 2015). V skupino proizvodnih podjetij zajamem podjetja s področja predelovalnih dejavnosti, podjetja, ki se ukvarjajo z oskrbo električne energije in podjetja, ki se ukvarjajo z oskrbo vode. V skupino storitvenih podjetij združim ostala podjetja, in sicer podjetja s področij gradbeništva, trgovine, prometa in skladiščenja, gostinstva, informacijskih in komunikacijskih dejavnosti, finančnih in zavarovalniških dejavnosti, poslovanja z nepremičninami, strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti in s področja drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti. Vzorec proizvodnih podjetij zajema 474 podjetij, v vzorcu storitvenih podjetij pa je opazovanih 795 podjetij.

Dejavnike, ki jih proučujem v prvi polovici empiričnega dela na vseh podjetjih hkrati, jih v drugem delu torej ločim na proizvodna in storitvena. V Tabeli 4 so razvidni pridobljeni rezultati s pomočjo vrstilnega modela probit, kjer na podlagi mejnih učinkov ugotovim kako posamezni dejavniki v proizvodnih in storitvenih podjetjih vplivajo na pogostost spreminjanja osnovnih plač v obdobju 2010–2013. Glede na rezultate je razvidno, da je bila verjetnost spreminjanja osnovnih plač na zaposlenega v obdobju 2010–2013 v proizvodnih podjetjih večja kot v storitvenih. V tabeli so prikazani rezultati. Označene z zvezdico (\*) v nadaljevanju interpretiram.

Tabela 4: Mejni učinki dejavnikov na pogostost spreminjanja osnovnih plač v proizvodnih in storitvenih podjetjih v Sloveniji v obdobju 2010–2013

Spremenljivka	Proizvodna podjetja			Storitvena podjetja		
	Pogostost spreminjanja osnovne plače	Mejni učinek	$P >  z $	Pogostost spreminjanja osnovne plače	Mejni učinek	$P >  z $
Velikost (5–19)	Y1 <sup>6</sup>	0,038	0,336	Y1	<b>-0,113</b>	<b>0</b>
	Y2 <sup>7</sup>	<b>0,075*</b>	<b>0,002</b>	Y2	<b>-0,179*</b>	<b>0,047</b>
Padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogojev	Y1	<b>0,070</b>	<b>0,013</b>	Y1	0,001	0,960
	Y2	<b>0,030*</b>	<b>0,090</b>	Y2	<b>-0,042*</b>	<b>0,044</b>
Padec zanesljivosti dobave od običajnih dobaviteljev	Y1	-0,011	0,734	Y1	0,039	0,135
	Y2	0,002	0,957	Y2	<b>-0,012</b>	<b>0,091</b>
Padec domačega povpraševanja po glavnem proizvodu/storitvi	Y1	-0,027	0,426	Y1	-0,028	0,280
	Y2	<b>0,019</b>	<b>0,372</b>	Y2	<b>-0,081</b>	<b>0,023</b>
Padec tujega povpraševanja po glavnem proizvodu/storitvi	Y1	-0,034	0,336	Y1	-0,011	0,681
	Y2	<b>-0,067*</b>	<b>0,003</b>	Y2	<b>-0,064*</b>	<b>0,042</b>

Se nadaljuje

<sup>6</sup> Y1: več kot enkrat na leto oz enkrat na leto

<sup>13</sup> Y2: med enkrat na leto in enkrat na dve leti

nadaljevanje.

Spremen- ljivka	Proizvodna podjetja			Storitvena podjetja		
	Pogostost spreminjanja osnovne plače	Mejni učinek	$P >  z $	Pogostost spreminjanja osnovne plače	Mejni učinek	$P >  z $
Padec cene glavnega proizvoda/storitve na tujem trgu	Y1	-0,002	0,949	Y1	0,030	0,313
	Y2	0,004	0,89	Y2	<b>-0,028</b>	<b>0,088</b>
Lažje individualno odpuščanje iz poslovnih razlogov	Y1	0,006	0,867	Y1	0,041	0,187
	Y2	<b>0,04*</b>	<b>0,078</b>	Y2	<b>-0,062*</b>	<b>0,036</b>
Padec cene glavnega proizvoda/storitve na domačem trgu	Y1	-0,005	0,889	Y1	-0,013	0,606
	Y2	0,026	0,377	Y2	<b>-0,091</b>	<b>0,036</b>
Lažje zaposlovanje	Y1	0,038	0,371	Y1	-0,027	0,398
	Y2	0,026	0,377	Y2	<b>-0,091</b>	<b>0,036</b>
Lažje spreminjanje plač dlje zaposlenih delavcev	Y1	-0,056	0,323	Y1	-0,066	0,109
	Y2	0,004	0,93	Y2	<b>-0,147</b>	<b>0,015</b>

Model, ki vključuje le proizvodna podjetja ovrednoti, da je v proizvodnih podjetjih s 5–9 zaposlenimi 7,5 % večja verjetnost, da bo prišlo do spremembe osnovne plače na zaposlenega med enkrat na leto in enkrat na dve leti v primerjavi s proizvodnimi podjetji, ki imajo 200 ali več zaposlenih, v obdobju 2010–2013, pri čemer je stopnja tveganja nižja od 0,1. Po drugi strani je verjetnost, da bo prišlo do spremembe osnovne plače na zaposlenega med enkrat na leto in enkrat na dve leti v storitvenih podjetjih, ki imajo od 5–9 zaposlenih za 17,9 % nižja v primerjavi s storitvenimi podjetji, ki imajo 200 ali več zaposlenih v obdobju 2010–2013, pri stopnji tveganja nižji od 0,1.

V proizvodnih podjetjih z 20–49 zaposlenimi je 6,0 % večja verjetnost, da bo prišlo do spremembe osnovne plače na zaposlenega med enkrat na leto in enkrat na dve leti v primerjavi s proizvodnimi podjetji, ki imajo 200 ali več zaposlenih, v obdobju 2010–2013, pri stopnji tveganja, ki je nižja od 0,1. V storitvenih podjetjih s 20–49 zaposlenimi pa je

verjetnost spremembe osnovne plače na zaposlenega med enkrat na leto in enkrat na dve leti za 12,9 % nižja v primerjavi s storitvenimi podjetji, ki imajo 200 ali več zaposlenih, v obdobju 2010–2013, pri stopnji tveganja, ki je nižja od 0,1.

Glede na pridobljene rezultate je bila v obdobju 2010–2013 v proizvodnih podjetjih, ki so zabeležila padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogodbenih pogojev, za 3,0 % večja verjetnost spremembe osnovne plače med enkrat na leto in enkrat na dve leti v primerjavi s proizvodnimi podjetji, kjer je bila plačilna sposobnost strank in njihovo izpolnjevanje pogodbenih pogojev nespremenjena oz. je porasla, pri stopnji tveganja, ki je nižja od 0,1. Po drugi strani je bila v storitvenih podjetjih, ki so zabeležila padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogodbenih pogojev, verjetnost spremembe osnovne plače med enkrat na leto in enkrat na dve leti za 4,2 % manjša v primerjavi s storitvenimi podjetji, kjer je bila plačilna sposobnost strank in njihovo izpolnjevanje pogodbenih pogojev nespremenjeno oz. je poraslo, pri stopnji tveganja, ki je nižja od 0,1 v obdobju 2010–2013.

V proizvodnih podjetjih, ki so v obdobju 2010–2013 zabeležila padec tujega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi, je bila verjetnost spremembe osnovne plače med enkrat na leto in enkrat na dve leti za 6,7 % manjša v primerjavi s proizvodnimi podjetji, kjer se tuje povpraševanje po glavnem proizvodu ni spremenilo oz. je poraslo, pri stopnji tveganja, ki je nižja od 0,1. Tudi v storitvenih podjetjih, ki so v obdobju 2010–2013 ocenila padec tujega povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi, je verjetnost spremembe osnovne plače med enkrat na leto in enkrat na dve leti za 6,4 % manjša v primerjavi s storitvenimi podjetji, kjer se tuje povpraševanje po glavnem proizvodu ni spremenilo oz. je poraslo, pri stopnji tveganja, ki je nižja od 0,1.

#### **4.4. Ugotovitve analize in primerjava z ugotovitvami iz dosedanje literature**

Po pregledu obstoječe literature o različnih dejavnikih, ki vplivajo na togost plač zasebnega sektorja, nisem našla analiz, ki bi preverjale učinke vseh dejavnikov, ki so vključeni v analizo moje magistrske naloge. Anketa o dinamiki plač in stroškov dela iz leta 2014 je med drugim obsegala vprašanja, ki so se dotikala enkratnih dogodkov (kot je uvedba nove zakonodaje, ki zajema nove ukrepe), kar pomeni, da vplivi takšnih dejavnikov do sedaj še niso bili preverjeni in statistično značilni oz. ovrženi.

##### **Analiza togosti plač vseh podjetij v vzorcu**

V empiričnem delu s pomočjo vrstilnega modela probit na podlagi mejnih učinkov opazovanih dejavnikov ovrednotim vse štiri postavljene hipoteze, ki so vezane na vsa podjetja v vzorcu.

Uvodoma preverim prvo hipotezo, kjer vrednotim vplive osnovnih značilnosti podjetij (velikost, avtonomija, lastništvo). Pridobljeni rezultati pokažejo, da je izmed spremenljivk, ki označujejo značilnosti podjetij, statistično značilna samo spremenljivka »Velikost 20–49«. Iz tega sledi, da je v podjetjih z 20–49 zaposlenimi 7,3 % večja verjetnost, da se bo osnovna plača na zaposlenega spremenila enkrat na leto oz. več kot enkrat na leto v primerjavi s podjetji, ki imajo 200 ali več zaposlenih, v obdobju 2010–2013, pri čemer je stopnja tveganja nižja od 0,1. Rezultat sicer ni v skladu z izsledki dosedanjih raziskav, v katerih Du Caju s soavtorjema (2007) in Huber ter Petrovska (2015) ugotovijo, da je v podjetjih z več zaposlenimi večja verjetnost pogostejšega spreminjanja osnovnih plač.

S hipotezo 2 ovrednotim vpliv glavnih sprememb v gospodarskem okolju na pogostost spreminjanja osnove plače v obdobju 2010–2013. Rezultati modela pokažejo, da pojasnjevalne spremenljivke: padec ravni povpraševanja po proizvodih oz. storitvah, padec negotovosti oz. nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih oz. storitvah ter padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogodbenih pogojev vplivajo na pogostost spreminjanja osnovne plače v opazovanih podjetjih in so statistično značilne. Rezultati hipoteze 2 so v skladu z izsledki dosedanjih opravljenih raziskav, ki navajajo, da je togost plač odvisna od sprememb povpraševanja (Campbell & Kamlani, 1997) in sprememb gospodarskega okolja (Banerjee et al., 2013). Na podlagi rezultatov (Tabela 3) potrdim hipotezo, da glavne spremembe v gospodarskem okolju vplivajo na pogostost spreminjanja plač, in sicer pokažejo, da je verjetnost spreminjanja plač v podjetjih, ki so ocenila padec ravni povpraševanja po proizvodih oz. storitvah, padec negotovosti oz. nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih oz. storitvah ter padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogodbenih pogojev večja v primerjavi s podjetji, ki so zaznala rast vplivov posameznih pojasnevalnih spremenljivk oz. kjer se stanje ni spremenilo. Hipotezi 3 in 4 ovržem, saj rezultati pojasnjevalnih spremenljivk niso statistično značilni.

### **Primerjava analiz togosti v proizvodnih in storitvenih podjetjih**

V drugem delu empirične analize ločim proizvodna in storitvena podjetja ter preverim katere pojasnjevalne spremenljivke so statistično značilne v posamezni skupini. Rezultati proizvodnih in storitvenih podjetij so v skladu z ugotovitvami Van Biema in Greenwalda (1997), ki zaključita, da so storitvena podjetja bolj toga v primerjavi s proizvodnimi. Na podlagi pridobljenih rezultatov zaključim, da so storitvena podjetja v primerjavi s proizvodnimi bolj toga. Togost storitvenih podjetij je razvidna že iz negativnih vrednosti mejnih učinkov, ki nakazujejo manjšo nagnjenost k spremembi odvisne spremenljivke, ki je v mojem primeru pogostost spreminjanja osnovne plače. Kljub temu, da vzorca proizvodnih in storitvenih podjetij ne vključujeta enakega števila enot, so rezultati v skladu s pričakovanjem.

## SKLEP

Če bi bilo delovanje trga popolno, bi bile plače in cena dela fleksibilni, obseg zaposlenosti ustrezno prilagojen in posledično v ravnotežju ne bi bilo nezaposlenosti. Zaradi resničnega stanja, ki je drugačno se plače trgu ne prilagodijo takoj, ampak se obotavljajo. Posledično so toge, kar predstavlja enega izmed vzrokov za brezposelnost.

Na podlagi dosedanjih raziskav je bilo ugotovljeno, da so trgi dela večine držav članic EU zaradi počasnega prilagajanja na trg dela, visokih stroškov odpuščanj, moči sindikatov ter pogojev zaposlovanja togi. Enega izmed vzrokov povečane togosti plač v razvitih državah v zadnjih letih predstavlja nastop svetovne gospodarske in finančne krize, ki je v letu 2009 vplivala na padec gospodarske aktivnosti številnih razvitih držav in posledično na porast brezposelnosti. Togost plač v Sloveniji je bila v primerjavi z drugimi državami članicami EU precej višja, saj se je malo slovenskih podjetij zaradi bojazni, da bi boljši delavci odšli oz. bi se njihovo prizadevanje za delo zmanjšalo, ni odločilo plače znižati ali zamrzniti. Na podlagi ankete o dinamiki plač in stroškov dela iz leta 2008 je bila v slovenskih podjetjih ugotovljena precejšnja prisotnost plačne togosti navzdol, k čemur je predvsem prispeval dvig minimalne plače v letu 2008.

Gospodarstva se v primeru zunanjih šokov nanje raje odzovejo s prilagoditvijo menjalnih tečajev domače valute kot pa s prilagoditvijo cen oz. plač. Nominalne plače so na kratek rok največkrat toge, zato se gospodarstva v primeru zunanjih šokov raje poslužujejo deprecijacije valute, ki v primeru proračunskega primanjkljaja ohrani polno zaposlenost in tako nadomesti brezposelnost. Nasprotno pa gospodarstva v primeru proračunskega presežka z apreciacijo domače valute vplivajo na inflacijo in tako umirjajo gospodarsko aktivnost.

Vendar pa je situacija gospodarstev držav članic evroobmočja v primeru zunanjih šokov drugačna. Države članice evroobmočja se zaradi enotne valute nanje ne morejo odzvati s prilagajanjem menjalnih tečajev domače valute. Posledice svetovne gospodarske krize, ki so se odrazile v dolžniški krizi in močnem upadu konkurenčnosti, so po letu 2009 (Latvija in Irska že leta 2007) občutile tudi nekatere periferne države članice EU, kot so Portugalska, Španija in Grčija. Slednje so na podlagi predpisov Evropske komisije pričele s sprejetjem in realizacijo strukturnih reform z namenom dosega maksimalne možne rasti bruto domačega proizvoda in izboljšanja produktivnosti. Države se zaradi enotne valute niso mogle posluževati namernega zmanjševanja vrednosti lastne valute (kar bi med drugim vplivalo na porast izvoznih aktivnosti države), zato so se reševanja lotile preko izvajanja interne devalvacije, ki zajema varčevale ukrepe in nižanje plač. Španija, Italija in Irska so v zadnjih letih pod vplivom izvajanja strukturnih reform nekoliko okrevale, učinki reform pa se kažejo tudi v Sloveniji.

Pri tem se poraja vprašanje, ali je ukrep interne devalvacije optimalen za lažje okrevanje gospodarstev vseh držav članic EU, ki so v zadnjih letih beležile upad gospodarske aktivnosti, s čimer bi posledično prispevale k dvigu gospodarstva na ravni monetarne unije. Latvija je sicer z relativno hitrim okrevanjem v obdobju 2010–2012 pokazala, da gospodarstvo z ukrepom interne devalvacije lahko okreva, pri čemer je potrebno upoštevati, da je bila blaginja Latvije pred svetovno gospodarsko in dolžniško krizo precej nižja v primerjavi z blaginjama Grčije in Španije. Odzivnost in hitrost posameznih držav na prilagajanje na spremembe sta torej deloma odvisni tudi od ravni blaginj držav pred krizo. V zadnjih letih stabilnost Evrope pod vplivom ekonomskih in političnih dejavnikov upada, kar med drugim prispeva k čedalje nižjemu zaupanju volivcev perifernih držav članic. Implementacija in uspeh strukturnih reform pa sta v veliki meri odvisna od zaupanja posamezne države članice.

Po mnenju nekaterih ekonomistov ukrep interne devalvacije ne vodi k dvigu agregatnega povpraševanja celotne monetarne unije, saj menijo, da je ukrep interne devalvacije primeren zgolj za okrevanje gospodarstva posamezne države, medtem ko je dvig gospodarstva na ravni unije mogoč samo s fiskalno politiko. Po njihovem mnenju je uvedba strukturnih reform v posamezni državi smiselna šele ob porastu povpraševanja, kar prispeva k porastu njene relativne konkurenčnosti glede na ostale države članice.

V empiričnem delu magistrske naloge sem analizirala dejavnike, ki vplivajo na togost plač oziroma na pogostost spreminjanja osnovne plače zaposlenih, ki pripadajo največji skupini v podjetju, v obdobju 2010–2013, ter postavila 4 hipoteze. S pomočjo vrstilnega modela probit sem na podlagi podatkov, pridobljenih v okviru ankete o dinamiki plač in stroškov dela iz leta 2014 najprej na podlagi mejnih učinkov ocenila, kako različni dejavniki (značilnosti podjetja, gospodarske spremembe itd.) vplivajo na pogostost spreminjanja plač v vseh v vzorcu zajetih podjetjih. Zatem sem podjetja ločila na proizvodna in storitvena ter primerjala togosti.

Končni rezultati so se deloma skladali z dosedanjimi ugotovitvami s področja togosti plač. V okviru hipoteze 1 so pridobljeni rezultati, ki sicer niso v skladu s pričakovanji in izsledki dosedanjih raziskav pokazali, da je verjetnost spreminjanja osnovnih plač v obdobju 2010–2013 v večjih podjetjih v primerjavi z manjšimi podjetji, manjša.

S hipotezo 2 sem ovrednotila vpliv glavnih sprememb v gospodarskem okolju na pogostost spreminjanja osnove plače v obdobju 2010–2013 in ugotovila, da so spremembe (padec ravni povpraševanja po proizvodih oz. storitvah, padec negotovosti oz. nepredvidljivosti povpraševanja po proizvodih oz. storitvah ter padec plačilne sposobnosti strank in njihovega izpolnjevanja pogodbenih pogojev) vplivale na togost osnovnih plač slovenskih podjetij.



Na podlagi pridobljenih rezultatov sem hipotezo 3 in hipotezo 4 ovrgla. Nobena izmed postavljenih pojasnevalnih spremenljivk se ni izkazala kot statistično značilna, kar pomeni, da opazovani dejavniki (spremembe cen in povpraševanja po glavnem proizvodu oz. storitvi in prilagajanje delovne sile) niso imeli večjega vpliva na spreminjanje osnovnih plač v opazovanih podjetjih v obdobju 2010–2013.

V drugem delu empirične analize sem podjetja v vzorcu ločila na proizvodna in storitvena ter preverila katere pojasnjevalne spremenljivke so statistično značilne v posamezni skupini. Rezultati so se izkazali v skladu z ugotovitvami, in sicer, da so storitvena podjetja bolj toga v primerjavi s proizvodnimi. Kljub temu, da vzorca proizvodnih in storitvenih podjetij ne vključujeta enakega števila enot, so rezultati v skladu s pričakovanji.

## LITERATURA IN VIRI

1. Agell, J., & Lundborg, P. (2003). Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment: Sweden in the 1990s. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/to2000/wp99-2.pdf>
2. Altmann, S., Falk, A., & Huffman, D. (2010). *Implicit contracts, unemployment and labour market segmentation*. Bonn: Institute for the Study of Labour.
3. Altonji J., & Devereux, P. (2000). The Extent and Consequences of Downward Nominal Wage Rigidity. *Research in Labour Economics* Najdeno 27. marca 2015 na spletnem naslovu [http://researchrepository.ucd.ie/bitstream/handle/10197/311/devereuxp\\_bookchap\\_post\\_012.pdf?sequence=4](http://researchrepository.ucd.ie/bitstream/handle/10197/311/devereuxp_bookchap_post_012.pdf?sequence=4)
4. Arnott, R., Hosios, A., & Stiglitz J. (1987, julij). Implicit contracts, labor mobility and unemployment. *The National bureau of economic research*. Najdeno 17. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.nber.org/papers/w2316.pdf>
5. Azariadis, C. (1975). Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. *The Journal of Political Economy*, 83(6), 1183–1202. Najdeno 17. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.jstor.org/stable/1830855?origin=JSTOR-pdf>
6. Babecky, J., Du Caju, P., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J., & Room, T. (2009). Downward nominal and real wage rigidity. *European Central Bank*. Najdeno 4. marca 2015 na spletnem naslovu <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1105.pdf>
7. Baily, M. (1974). Wages and employment under uncertain demand. *Review of Economic Studies*, 41, 37–50.
8. Baker, G., Murphy, K.J. & Gibbons, R. (1997). Implicit Contracts and the Theory of Firm. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper 6177.
9. Ball, L., & Mankiw, G. (1995). Relative price changes as aggregate supply shock. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(1), 161–193. Najdeno 27. marca 2015 na spletnem naslovu [http://scholar.harvard.edu/files/mankiw/files/relative-price\\_changes.pdf](http://scholar.harvard.edu/files/mankiw/files/relative-price_changes.pdf)
10. Ball, L., & Romer, D. (1990). Real rigidities and the non-neutrality of money. *National bureau of economic research*, 57(2), 183–203. Najdeno 27. marca 2015 na spletnem naslovu <http://faculty.wcas.northwestern.edu/~lchrist/papers/restud.pdf>

11. Banerjee, B., Vodopivec, M., & Sila, U. (2013). *Wage setting in Slovenia: Interpretation of the wage dynamics network (WDN) survey findings in an institutional and macroeconomic context*. Ljubljana: Banka Slovenije.
12. Banka Slovenije. (2014). *Anketa o dinamiki plač in stroškov dela*(interno gradivo). Ljubljana: Banka Slovenije.
13. Banka Slovenije. (2015). Letno poročilo. Ljubljana: Banka Slovenije.
14. Barbosa de Melo, F., Figueiredo, A., Mineiro, A., & Mendonça, S. (2012). Rescuing the minimum wage as a tool for development in Brazil. *International Journal of Labour Research*, 4, 27–44.
15. Belke, A. & Gross, D. (1999). Estimating the costs and benefits of EMU: The impact of external shocks on labour markets. *Weltwirtschaftliches Archiv*, 1-47.
16. Bertola, G., Dabusinskas, A., Hoerberichts, M., Izquierdo M., Kwapil C., Montornes J., & Radowski D. (2010). Price, Wage and Employment Response to SHocks: Evidence from the WDN Survey. *Econstor*. Najdeno 10. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/30180/1/621114235.pdf>
17. Blanchard, O. (2005, november). European unemployment: The evolution of facts and ideas. *National Bureau Of Economic Research Retrieved*. Najdeno 11. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.nber.org/papers/w11750.pdf>
18. Bohinc, R. (2000). *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: FDV.
19. Borjas, G. (2000). *Labor Economics* (2<sup>nd</sup> ed.). Cambridge: Harvard University.
20. Brezigar Masten, A., Kovačič, S., Lušina, U., & Selan, A. (2010). Ocena posledic dviga minimalne plače v Sloveniji. *UMAR*. Najdeno 15. novembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/dz/2010/dz03-10.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2010/dz03-10.pdf)
21. Caju, P. D. (2010, oktober). Downward Wage Rigidity in EU countries. *OECD*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/els/emp/46280840.pdf>
22. Campbell, C. K., & Kamlani, K. S. (1997). The Reasons for Wage Rigidity: Evidence From a Survey of Firms. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(3), 759–789.
23. Carlton, D. (1989). The theory and the facts of how markets clear: Is industrial organization valuable for understanding macroeconomics? V R. W. Schmalensee, *Handbook of industrial organization: Volume 1* (str. 909–946). Amsterdam: Elsevier Science B.V.

24. Chen, S. & Desiderio, S. (2014). Sticky wages, Labour demand elasticity and Rational unemployment. *Australian Journal of Labour Economics*, 17(1), 55–65.
25. Christoffel, K. (2006). The role of real wage rigidity and labor markets frictions for unemployment and inflation dynamics. *Econstor*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/19639/1/200611dkp.pdf>
26. Cornelissen, T., & Hübler, O. (2005). Downward Wage Rigidity and Labour Mobility. *Institute for the study of labour*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp1523.pdf>
27. Cornelissen, T., & Hübler, O. (2006). Down Wage Rigidity and Job Mobility. *ZEW*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.zew.de/en/publikationen/dfgflex/paperCornelissen.pdf>
28. Crawford, A., & Seamus, H. (1998). Downward wage rigidity. *Bank of Canada Review*. Najdeno 30. marca 2015 na spletnem naslovu <http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/39636194/fmt/pi/rep/NONE?hl=wages%2Cwage%2Cwages%2Cwage%2Crigidities%2Crigidity%2Crigidities%2Crigidity&cit%3Aauth=Crawford%2C+Allan%3BHogan%2C+Seamus&cit%3Atitle=Downward+wage+rigidity&cit%3Apub=Bank+of+Cana>
29. Cunningham, W. V. (2007). *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*. Washington D.C.: World Bank.
30. Dias, A., Marques, C., & Martins, F. (2013). Wage rigidity and employment adjustment at the firm level: Evidence from survey data. *Labour Economics* 23(C), 40-49.
31. Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C., Saint-Paul, G., & Keen, M. (1996). The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic Policy*, 11(23), 319–372.
32. Domadenik, P., & Koman, M. (2009). Togost stroškov dela pri prilagajanju gospodarskim gibanjem. *Banka Slovenije*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <https://www.bsi.si/library/includes/datoteka.asp?DatotekaId=4164>
33. Druant M., Fabiani S., Kezdi G., Lamo A., Martins F., & Sabbatini R. (2012, Marec). Firms' price and wage adjustment in Europe: Survey evidence on nominal stickiness. *ScienceDirect*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537112000267>
34. Du Caju, P., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J., & Room, T. (2013). Why Firms Avoid Cutting Wages: Survey Evidence from European Firms. *Central Bank of Ireland*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.centralbank.ie/publications/Documents/03RT13.pdf>

35. Du Caju, P., Fuss, C., & Wint, L. (2007, december). Downward wage rigidity for different workers and firms: an evaluation for Belgium using the IWF procedure. *European Central Bank*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp840.pdf?640c5f87989bb6cedc2621877397a3eb>
36. Davčna uprava Republike Slovenije. (2015). Minimalna in zajamčena plača. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu [http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna\\_in\\_zajamcena\\_placa/](http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna_in_zajamcena_placa/)
37. Dwyer, J., & Leong, K. (2000). Nominal Wage Rigidity in Australia. *Reserve Bank of Australia*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.rba.gov.au/publications/rdp/2000/pdf/rdp2000-08.pdf>
38. ECB. (2009). Final report of the wage dynamics network (WDN). Najdeno 20. maja 2015 na spletnem naslovu [http://www.ecb.europa.eu/home/pdf/wdn\\_finalreport\\_dec2009.pdf](http://www.ecb.europa.eu/home/pdf/wdn_finalreport_dec2009.pdf)
39. Eurostat. (2015). Statistika državnih financ. Najdeno 20. maja 2015 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Government\\_finance\\_statistics/sl](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Government_finance_statistics/sl)
40. Evropska komisija. (2013). *Priporočilo Sveta za odpravo čezmernega javnofinančnega primanjkljaja v Sloveniji*. Bruselj: Evropska komisija.
41. Faganel, K. (2002). Novejše ekonomske teorije zaposlitvenih pogodb. Najdeno 20. maja 2015 na spletnem naslovu [http://www.cek.ef.unilj.si/u\\_diplome/faganel532.pdf](http://www.cek.ef.unilj.si/u_diplome/faganel532.pdf)
42. Fehr, E., & Goette, L. (2007). Robustness and Real Consequences of Nominal Wage Rigidity. *ECONSTOR*. Najdeno 27. marca 2015 na spletnem naslovu <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/17885/1/kap1343.pdf>
43. Freeman, R. (1994). Minimum wages – Again! *International Journal of Manpower*, 15( 2/3), 8 – 25.
44. Galesi, A., & Lombardi, M. (2009). External shocks and international inflation linkages - A global VAR. *European central bank*. Najdeno 27. marca 2015 na spletnem naslovu <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.165.3817&rep=rep1&type=pdf>
45. Ghellab, Y. (1998). Minimum wages and youth unemployment. *ILO*. Najdeno 8. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_120232/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_120232/lang--en/index.htm)

46. Gordon, R. (1976). Recent developments in the theory of inflation and unemployment. *Journal of monetary economics*, Vol. 2(2), 185-219.
47. Green, W. (2002). *Econometric Analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
48. Gürtler, M. G. (2014). The interaction of explicit and implicit contracts: A signaling approach. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 108, 135-146.
49. Heckel, T., Le Bihan, H. & Montornes J. (2008). Sticky wages: Evidence from quarterly microeconomic data. *European Central Bank*. Najdeno 20. maja 2015 na spletnem naslovu <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp893.pdf>
50. Herr, H. (2002). Wages, employment and prices. *ECONSTOR*. Najdeno 20. maja 2015 na spletnem naslovu <http://econstor.eu/bitstream/10419/74358/1/745728170.pdf>
51. Hogan, C. (2001). Enforcement of Implicit Employment Contracts through Unionization. *Journal of Labour Economics*, 19(1), 171-196.
52. Holden, S. (2004). The Costs of Price Stability: Downward Nominal. *Economica*, 71(281, Feb), 183-208.
53. Huber, F., & Petrovska, M. (2015). Price and Wage Rigidities in the Republic of Macedonia: Survey Evidence from Micro-Level Data. *EconPapers*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu [http://econpapers.repec.org/article/onboenbfi/y\\_3a2015\\_3ai\\_3a1\\_3ab\\_3a3.htm](http://econpapers.repec.org/article/onboenbfi/y_3a2015_3ai_3a1_3ab_3a3.htm)
54. Hurley, J. (2007). Minimum wages in Europe: background paper. *Eurofound*. Najdeno 20. februarja 2015 na spletnem naslovu [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2007/83/en/1/ef0783en.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/83/en/1/ef0783en.pdf)
55. International labour organization. (1992). Minimum Wages: Wage-fixing Machinery, Application and Supervision. *ILO*. Najdeno 12. marca 2015 na spletnem naslovu <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/salary.htm>
56. International labour organization. (2008). *Global wage report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*. Ženeva: ILO.
57. International labour organization. (2014). Wages. Najdeno 10. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang--en/index.htm>
58. Kajzer, A. (2007). Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji. *UMAR*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu

[http://www.umar.gov.si/publikacije/single/publikacija/zapisi/alenska\\_kajzer\\_pojem\\_fleksibilnosti\\_trga\\_dela\\_in\\_stanja\\_na\\_trgu\\_dela\\_v\\_sloveniji/](http://www.umar.gov.si/publikacije/single/publikacija/zapisi/alenska_kajzer_pojem_fleksibilnosti_trga_dela_in_stanja_na_trgu_dela_v_sloveniji/)

59. Kajzer, A. (2011). Vpliv gospodarske krize na trg dela v Sloveniji in izzivi za politiko trga dela. *IB Revija* 45(4), 13-21.
60. Kajzer, A., Hribernik, M., Perko, M. & Selan, A. T. (2013). Spremembe na trgu dela v EU in Sloveniji v obdobju 2008–2012. *4(22)*, 7-38.
61. Kavčič, M. (2005). Ocenjevanje in analiza tveganj v bančnem sektorju. *Prikazi in analize, XIII/1*, 12-14.
62. Kimura, T., & Ueda, K. (1997). Downward Nominal Wage Rigidity in Japan: Is Price Stability Costly? *Bank of Japan*. Najdeno 10. maja 2015 na spletnem naslovu [https://www.boj.or.jp/en/research/wps\\_rev/wps\\_1997/cwp97e01.htm/](https://www.boj.or.jp/en/research/wps_rev/wps_1997/cwp97e01.htm/)
63. Koren, J. (2009). Phillipsova krivulja in njeno ocenjevanje. *Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta*. Najdeno 25. marca 2015 na spletnem naslovu <https://www.bsi.si/library/includes/datoteka.asp?DatotekaId=4037>
64. Laporšek, S. (2014). *Učinki minimalne plače v Sloveniji: Empirična analiza na mikropodatkih*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
65. Lindbeck, A., & Snower, D. (1987). Efficiency wages versus insiders and outsiders. *European Economic Review*, 407-416.
66. Lindbeck, A., & Snower, D. (2001). Insiders versus outsiders. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165-188.
67. Lindbeck, A., & Snower, D.(1986). Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations. *The American Economic Review*, 76(2), 235-239.
68. Lindbeck, A., & Snower, D. (2002). The Insider-Outsider theory: A survey. *IZA Discussion paper series*. Najdeno 20. maja 2015 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp534.pdf>
69. Martins, F. (2013). Survey evidence on price and wage rigidities in Portugal. *Banco de Portugal*. Najdeno 25. marca 2015 na spletnem naslovu <https://www.bportugal.pt/en-US/BdP%20Publications%20Research/wp201312.pdf>
70. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2013a). ZDR-1-podrobnejše. Najdeno 15. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/uploads/media/ZDR\\_1\\_-\\_podrobnejse.doc](http://www.mddsz.gov.si/uploads/media/ZDR_1_-_podrobnejse.doc)
71. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2013b). Poročilo delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela za leto 2013. Najdeno 15. septembra 2015 na spletnem naslovu

[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/Analiza\\_trg\\_dela\\_SL.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Analiza_trg_dela_SL.pdf)

72. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Urad republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. (2015). Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela. *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*. Najdeno 15. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/Analiza\\_trga\\_dela\\_-maj\\_2015.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Analiza_trga_dela_-maj_2015.pdf)
73. Merkač, A. (2004). Učinki monetarne politike (diplomsko delo). Najdeno 20. maja 2015 na spletnem naslovu <https://dk.um.si/Dokument.php?id=1970>
74. Mežnar, D. (1998). *Delovno pravo*. Kranj: Moderna organizacija.
75. Neumark, D., & Wascher, W. (2006). Minimum Wages and Employment: A review of evidence from the New Minimum Wage Research. *National Bureau of Economic Research*. Najdeno 12. marca 2015 na spletnem naslovu <http://www.nber.org/papers/w12663.pdf>
76. Novak, M., Kyovsky, R., & Jurančič, I. (1992). *Sindikalno pravo*. Ljubljana: Uradni List Republike Slovenije.
77. Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor economics*. Cambridge: Massachussets Institute of Technology.
78. Poje, A. (2009). Minimalna plača in njen vpliv na zaposlovanje v Republiki Sloveniji. *Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta*. Najdeno 15. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/poje4022.pdf>
79. Radowski, D., & Bonin, H. (2009). Downward Wage Nominal Rigidity in Services. *Discussion Paper Series IZA DP*. Najdeno 19. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp3923.pdf>
80. Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2000). *Modern labor economics: theory and public policy*. Harlow: Addison Wesley Longman, Inc.
81. Saget, C. (2002). Paying Attention to Wages. *ILO*. Najdeno 15. februarja 2015 na spletnem naslovu [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_235287.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf)
82. Schmitt-Grohe, S., & Uribe, M. (2013). Downward Nominal Wage Rigidity and the Case fro Temporary Inflation in the Eurozone. *American Economic Association*. Najdeno 10. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.27.3.193>



83. Schnattinger, P., Jemec, N., Lozej, M., Vodopivec, M., & Mohorič Peternelj, P. (2015). Rezultati Wage Dynamics Network ankete za leto 2014. *Banka Slovenije*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.bsi.si/iskalniki/raziskave.asp?MapaId=234>
84. Senjur, M. (2001). *Makroekonomija majhnega odprtega gospodarstva*. Maribor: Mer Evrocenter.
85. Shapiro, C., & Stiglitz, J. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*, 74( 3), 433-444.
86. Sila, U., & Jesenko, M. (2011). Downward Wage Rigidity in Slovenia: Evidence from a survey of firms. *Banka Slovenija*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu [www.bsi.si](http://www.bsi.si)
87. Star, G. (1981). *Minimum Wage Fixing: An International Review of Practices and Problems*. Geneva: International Labour Organization.
88. Stavrevska, V. (2006). The efficiency wages perspective to wage rigidity in the open economy: a survey. *Emerald Insight*. Najdeno 17. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/01437721111136769>
89. Stiglitz, J. (1986). Theories of Wage Rigidities. *NBER*. Najdeno 20. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.nber.org/papers/w1442.pdf>
90. Stuart, G., Hartzell, J., & Parrino, R. (2009). Evidence from CEO Employment Agreement. *The Journal of Finance*, LXIV(4), 1625-1655.
91. Statistični urad Republike Slovenije. (2015). Delo in brezposelnost. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/pregled-podrocja?idp=3&headerbar=2>
92. Taylor, J. B. (1998). Staggered Price and Wage Setting in Macroeconomics. *CiteSeerX*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.408.2761&rep=rep1&type=pdf>
93. Tobin, J. (1972). Inflation and Unemployment. *American Economic Review*, 62, 1-18.
94. Torres-Reyna, O. (2014). Predicted probabilities and marginal effects after ordered logit/probit using margins in Stata. *Princeton University*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.princeton.edu/~otorres/Margins.pdf>
95. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2008). Poročilo o razvoju 2008. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2008/PoR\\_08.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2008/PoR_08.pdf)

96. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2013a). Poročilo o razvoju 2013. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/.../pr/2013/POR\\_2013s.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/.../pr/2013/POR_2013s.pdf)
97. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2013b). Minimalna plača v Sloveniji v obdobju krize. Najdeno 15. marca 2015 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/sporocila\\_za\\_javnost/2013/april/Minimalna\\_placa\\_v\\_Sloveniji\\_v\\_obdobju\\_krize.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/sporocila_za_javnost/2013/april/Minimalna_placa_v_Sloveniji_v_obdobju_krize.pdf)
98. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2014a). Poročilo o razvoju 2014. Najdeno 12. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2014/POR\\_2014.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2014/POR_2014.pdf)
99. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2014b). Minimalna plača v Sloveniji v obdobju krize. Najdeno 5. februarja 2015 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/sporocila\\_za\\_javnost/2014/junij/Minimalna\\_placa\\_v\\_Sloveniji\\_v\\_obdobju\\_krize\\_azuriranje\\_2014.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/sporocila_za_javnost/2014/junij/Minimalna_placa_v_Sloveniji_v_obdobju_krize_azuriranje_2014.pdf)
100. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2014c). *Bruto domači proizvod na prebivalca v standardih kupne moči. Poročilo o razvoju 2014*. Ljubljana: UMAR.
101. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2014d). *Spremembe stanja in izzivi na trgu dela v obdobju krize. Ekonomski izzivi 2014*. Ljubljana: UMAR.
102. Zakon o urejanju trga dela. *Uradni list RS* št. 80/2010.
103. Zakon o minimalni plači. *Uradni list RS* št. 13/2010.
104. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 21/2013.
105. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela. *Uradni list RS* št. 21/2013.
106. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela. *Uradni list RS* št. 63/2013.
107. Zakon o kolektivnih pogodbah. *Uradni list RS* št. 43/2006.
108. Van Biema, M. & Greenwald, B. (1997). Managing Our Way to Higher Service-Sector Productivity. *Harvard Business Review*. Najdeno 19. maja 2015 na spletnem naslovu <https://hbr.org/1997/07/managing-our-way-to-higher-service-sector-productivity>
109. Vodovnik, Z. (2001). *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Koper: Visoka šola za management.

110. Wooldridge, J. (2009). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Mason: South-Western/Cengage Learning.
111. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2013). Od danes v veljavi novosti Zakona o urejanju trga dela. Najdeno 18. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo?aid=626>



## **PRILOGE**



## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Prikaz klasifikacije NACE Rev. 2 .....	1
---	---









## Priloga 1: Prikaz klasifikacije NACE Rev. 2

Tabela 1: Prikaz klasifikacije NACE Rev. 2

Področje	Opis
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
B	Rudarstvo
C	Predelovalne dejavnosti
D	Oskrba z električno energijo, plinom in paro
E	Oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja
F	Gradbeništvo
G	Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil
I	Gostinstvo
H	Promet in skladiščenje
J	Informacijske in komunikacijske dejavnosti
K	Finančne in zavarovalniške dejavnosti
L	Poslovanje z nepremičninami
M	Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
N	Druge raznovrstne poslovne dejavnosti
O	Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti
P	Izobraževanje
Q	Zdravstvo in socialno varstvo
R	Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
S	Druge dejavnosti
T	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo
U	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles

Vir: SURS, Standardna klasifikacija dejavnosti 2008, 2010.