Autor Guste Santini
Četvrtak, 23 Kolovoz 2018 07:15

Hrvatsko gospodarstvo – neto plaće na granici reprodukcije radne snage

Udio troškova radne snage u ukupnim rashodima,2008., iznosi 12,4% dok je njihovo učešće, 2017., iznosilo 13,9%. Povećanje prosječne neto plaće u navedenom razdoblju je iznosilo 18% (od 4,547 ns 5.372). Kako se radi o nominalnim plaćama iste bi valjalo deflacionirati pa bi povećanje plaća bilo daleko manje. Povećanje plaća ipak, imajući u vidu veličinu novo dodane vrijednosti hrvatskog gospodarstva, je daleko veće jer valja imati u vidu da je razina DP-a u izvještajnom razdoblju, 2017., manja u odnosu na baznu, 2008. Visina prosječne plaće mora zabrinjavati obnašatelje vlasti jer je za tu cijenu moguće na tržištu „kupiti“ tek osrednje učinkovitu radnu snagu.

Klasičan politička ekonomija je rabila tzv. željezni zakon nadnica Â koji je tvrdio kako ponuda i potražnja određuju visinu nadnica pri čemu atribut željezni je značio da visina plaće ne može biti manja od iznosa koji je potreban za reprodukciju radne snage. U Hrvatskoj upravo imao slučaj da je veličina prosječne plaće ispod razine koju bi valjalo očekivati u zemlji koja je punopravna članica EU.

Visina prosječne plaće jasno sugerira kako građani s manjom plaćom od prosječne nemaju poreznog kapaciteta. Iz Ministarstva financija smo informirani kako 70% zaposlenih ne plaća porez na dohodak. Moje je mišljenje kako činjenica po kojoj 30% zaposlenih plaća porez na dohodak pokazuje i dokazuje kako je porezna presija na dohodak iznad poreznog kapaciteta zaposlenih. Drugim riječima, jasno je da je potrebno, u prvom koraku, poreznu presiju na dohodak smanjiti kako bi zaposlenici s najmanjim plaćama osigurali reprodukciju svoje radne snage. Ukoliko visina plaće nije na razini reprodukcije radne snage nije realno očekivati puni doprinos zaposlenika u ostvarivanju ciljeva odnosne tvrtke. Naprosto mala plaća znači da je za preživljavanje nužna dodatna radna aktivnost kako bi se preživjelo od plaće do plaće.

Pogledamo li distribuciju plaća po djelatnostima možemo uočiti značajne razlike što ukazuje kako sektori s višim plaćama mogu birati djelatnike dok sektori koji, zbog male dodane vrijednosti, nisu u stanju ponuditi niti prosječne plaće se moraju zadovoljiti s preostalim djelatnicima koji su spremni raditi za manju od prosječne plaće. Iz FINA-ine analize je vidljivo da prosječna plaća od 5.372 kune predstavlja prosjek raspona varijacija od 4.112 kuna u administrativnim i pomoćnim zuslužnim djelatnostima do 7.639 kuna u djelatnosti opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom. Na gornjoj granici raspona nalaze se djelatnosti: rudarstvo i vađenje, te informacije i komunikacije.

Iako Kontinentalna Hrvatska ima nešto veće prosječne plaće, 5.487, od Jadranske Hrvatske, 5.080, one ostaju i dalje na razini siromaštva. Ima li se, pri tome, u vidu da su najmanje razvijene županije smještene upravo u Kontinentalnoj Hrvatskoj jasno je da plaće ne zadovoljavaju kako prosječnom visinom na razini Lijepe naše, tako i njihova razina po djelatnostima ili županijama.

Kada govorimo o visini plaća tada govorimo o količini dobara koje one osiguravaju. Prosječne plaće djeluju izravno na pad nataliteta, na broj nezaposlenih koji idu svijet „trbuhom za kruhom“. Ovogodišnja turistička sezona je pokazala kako usprkos velikog broja nezaposlenih, koji bi bio daleko veći da nije prisutna rastuća ekonomska emigracija, obrazovni sustav i visina plaća nije u stanju osigurati dovoljan broj djelatnika zadovoljavajućih kvalifikacija. To je ujedno i ocjena obrazovnog sustava koji nije „povezan“ s tržištem rada.

Na razini pojedinca prosječna visina plaće destimulira bilo kakav napor da tijekom obrazovnog sustava mladi ljudi zalaganjem postignu iznadprosječne rezultate. Što više, realno je očekivati da za prosječnu plaću poslodavci neće naći kvalificiranu već priučenu radnu snagu. Tako se stvara začarani krug koji smanjuje prosječnu učinkovitost radne snage. I to u vrijeme kada eksplozivni rast tehnike i tehnologije postavlja sve veće zahtjeve pred djelatnike.

Prosječna plaća u Lijepoj našoj sugerira kako nije isplativo investirati u obrazovanje. Četiri/pet godina studija predstavlja za zemlju, obitelji i pojedince značajna ulaganja da bi nakon diplome njihovi vlasnici povećavali broj nezaposlenih. Sjetimo se kako je prosječni broj zaposlenih u prošloj godini iznosio 7,4 po tvrci što čini diplomirane i obrazovane djelatnike zapravo nepotrebnima. Onaj manji broj srednjih i velikih poduzetnika mogu tek „sretnima“ da osiguraju nešto veće plaće od prosjeka. Nešto veće plaće od prosjeka još su uvijek daleko manje nego što bi to one trebale biti ako bi se diskontirala ulaganja u obrazovanje.

U tvrtkama s kojima surađujem uvijek počinjem suradnju s analizom ljudskih potencijala kako se to sada naziva. Učenje i samo učenje stvara mogućnost da se učini iskorak. Jasno nema garancije da će se iskorak dogoditi, ali je sigurno bez učenja iskorak nije moguć. Kako društvo ne cijeni ulaganja poslodavca u obrazovanje, a kada to čini ostvarivanja prava je složen i nezahvalan poduhvat. Ipak, veće tvrtke, u Hrvatskim uvjetima, shvaćaju da bez znanja nije moguće konkurirati na jedinstvenom i sve zahtjevnijem tržištu. U mnogim tvrtkama moje mišljenje po kojem rizik budućnosti tvrtke je problem ne samo vlasnika već i djelatnika koji tako osigurava budućnost svojoj obitelji često ne nalazi na razumijevanje. Međutim, kada pročitaju ili bar prelistaju moju biblioteku „Osobne financije“ shvate da su djelatnici i vlasnici u istom brodu i

imaju isti interes – sigurna i učinkovita plovidba.

Znanost i znanstveno istraživački rad postaje i ostaje luksuz koji postaje sam sebi smisao. Materijalni uvjeti i plaće ni približno nisu na razini koja bi mogla učinkovito povezati gospodarstvo i znanje. Bez te poveznice nema perspektive hrvatsko gospodarstvo. Turizma je jedina svijetla točka koja se temelji na prirodnim resursima i političkoj klimi na koje mi nismo niti smo mogli utjecati.