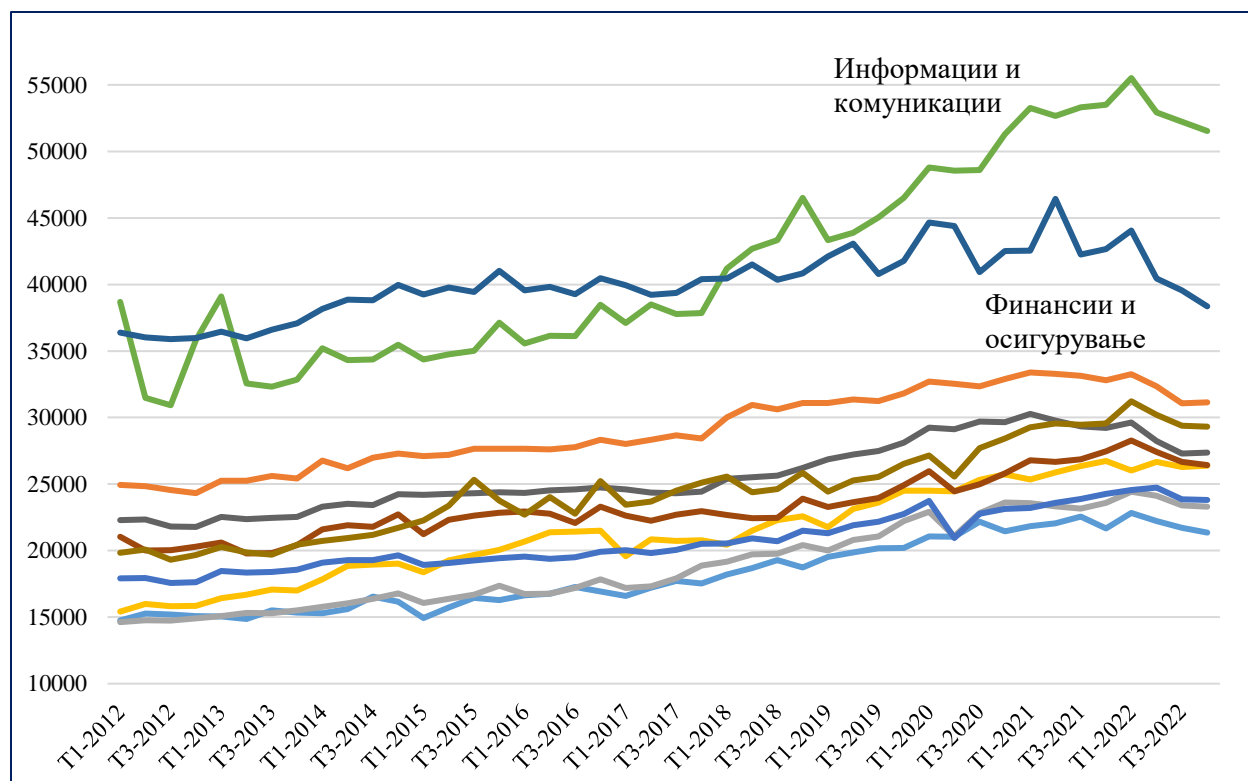


Каква е врската меѓу платите и продуктивноста на трудот во Македонија?

Димитар Николоски

Порастот на продуктивноста ја одразува ефикасноста со која општеството ги трансформира факторите на производство создавајќи производи и услуги што ги задоволуваат потребите на крајните потрошувачи. Порастот на продуктивноста на трудот како специфичен фактор на производство е значајно во поглед на две работи. Прво, растот на продуктивноста е основа за пораст на реалните плати и животниот стандард на работниците. Второ, тој претставува антиинфлаторна сила, така што го апсорбира растот на номиналните плати.

Движењето на реалните плати во Македонија во текот на последната деценија покажува изразени разлики меѓу дејностите. Особено, дејностите Информациски и комуникациски услуги и Финансии и осигурување бележат константно повисоки просечни реални плати споредено со останатите дејности. Истовремено, овие дејности се карактеризираат и со најголема продуктивност на трудот, за разлика од другите дејности кои традиционално имаат пониска продуктивност. Ова ја наметнува потребата од подетална анализа на зависноста меѓу платите и продуктивноста, како и формулирање препораки за политиките кои се однесуваат на висината на платите.



Зависноста меѓу реалните плати и продуктивноста на трудот е комплексна. Според ортодоксната економска теорија, платата одговара на маргиналниот производ од трудот и може да се изведе од условот за максимизирање на профитот на компаниите. Според тоа, платите го следат развојот на продуктивноста за дадени нивоа на технологија, цени на останатите инпути и пазарни цени на произведените добра и услуги. Доколку маргиналната продуктивност е поголема од реалната плата, за компаниите би било профитабилно да

ангажираат повеќе труд. Во спротивно, доколку маргиналниот производ од трудот е помал од реалната плата, за компаниите би било профитабилно да го редуцираат трудот со што би извршиле притисок за намалување на платите.

За разлика од класичниот начин на аргументирање, теоријата за плати на ефикасност тврди дека продуктивноста на работниците зависи од нивните плати. Плаќањето повисоки плати се смета дека ја зголемува продуктивноста на работниците од различни причини. Една од нив е поврзана со типот на работниците што компанијата може да ги привлече, додека другите се поврзани со продуктивноста што може да биде „извлечена“ од постоен работник. Имено, повисоките плати може да привлечат подобри работници преку проширување на групата апликанти во компанијата. Поголемата група апликанти значи дека компанијата има поголем избор, селектирајќи ги за вработување најiskusните, најдоверливите или највисоко мотивираните работници.

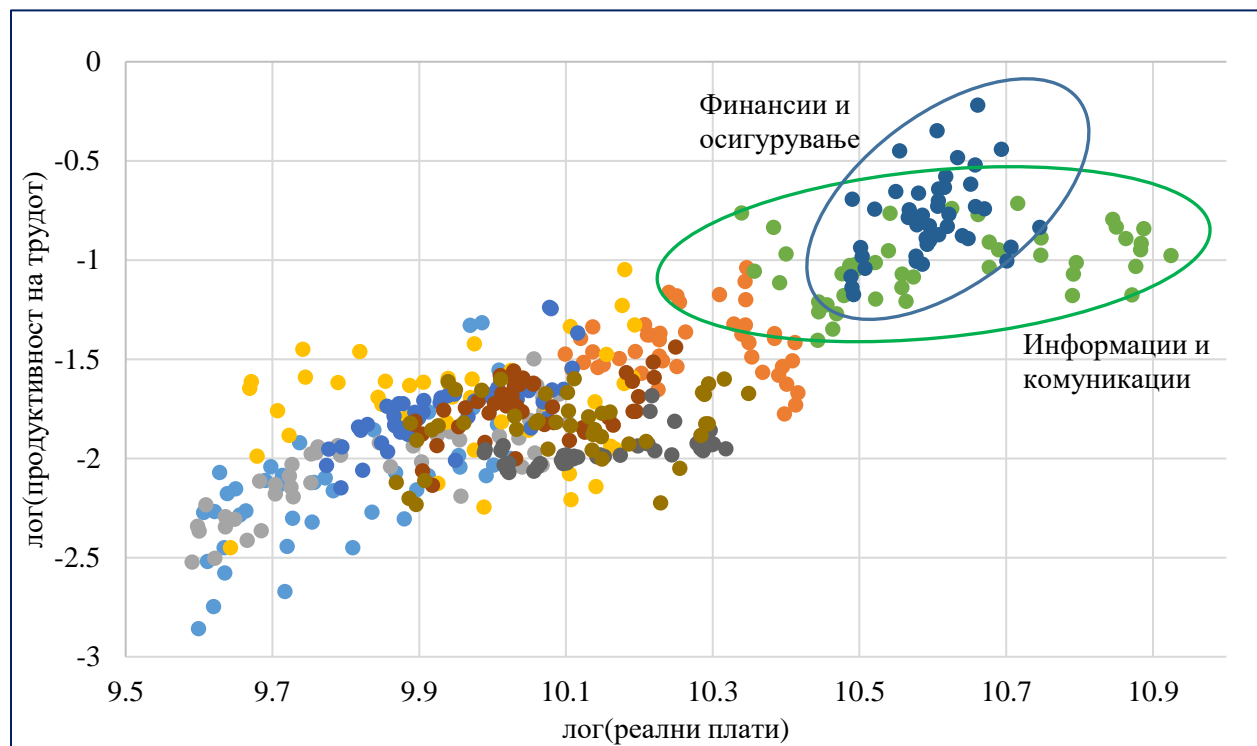
Натаму, повисоките плати кај постојните работници придонесува за нивна поголема приврзаност со компанијата. Колку се повисоки платите во однос на она што работниците можат да го добијат на друго место, толку е помала веројатноста дека работниците ќе ја напуштат компанијата. Од овие причини, поголема е веројатноста работодавците да обезбедат обука, да побараат подолго работно време и поголема брзина на извршување на работните задачи од страна на работниците. Работниците, од своја страна, ќе настојуваат да ги извршуваат работните задачи навремено и одговорно, бидејќи, во спротивно, може да добијат отказ што во овој случај за нив е скапо поради загубата на добро платеното работно место.

Поврзано со тоа дека повисоките плати генерираат поголема продуктивност кај одредени работници е и грижата околу еднаквиот третман. Работниците што сметаат дека се третирани фер, веројатно ќе вложат поголеми напори, додека оние што сметаат дека нивниот третман не е фер, ќе се воздржуваат од напор, а дури може да се ангажираат во саботирање на работата. Една од споредбите што ги прават работниците при определување на нивниот третман е обемот до кој тие сметаат дека работодавецот профитира од нивните услуги. Често се смета дека не е фер ако високопрофитабилен работодавец не е дарешлив при поделбата на неговата заработка со работниците, дури и кога платите што ги исплаќа се веќе релативно високи. Слично, работниците од кои се бара да го жртвуваат времето за одмор и релаксација и да вложат дополнителни напори на работното место, веројатно е за возврат да бараат од компанијата дополнително финансиско жртвување преку повисоки плати. Работниците, исто така, ценат дали е фер нивната плата преку споредување со она што можат да го добијат на друго место.

Иако иницијалните зголемувања на платата може значително да послужат за зголемување на продуктивноста на трудот, а со тоа профитабилноста на компанијата, по одредена точка трошоците за работодавецот од натамошното зголемување ќе ги надминат бенефициите. Нивото над пазарната плата кај кое маргиналните приходи за работодавецот од натамошно зголемување на платата се изедначува со маргиналните трошоци е нивото што ќе го максимизира профитот. Ова ниво е познато како плата на ефикасност. Емпириските согледувања укажуваат на тоа дека компании што исплаќаат плати на ефикасност се оние што имаат најголема корист од зголемување на довербата на работниците или сметаат

дека е тешко да ги мотивираат работниците на други начини, како, што е, на пример, плата по ефект. Натаму, платите на ефикасност се во позитивна асоцијација со мерките на продуктивност, дисциплината и пазарното учество на компанијата.

Зависноста на продуктивноста на трудот од реалните плати во Македонија за периодот 2012-2022 е прикажана на следниот графикон, од каде може да се заклучи дека со порастот на платите расте и продуктивноста на трудот. Емпириските анализи со помош на вектор авторегресивен модел со две ендогени променливи (продуктивност на трудот и реални плати) укажуваат на тоа дека платите статистички значајно влијаат врз продуктивноста, така што зголемувањето на платите од 1 процент, доведува до зголемување на продуктивноста на трудот за 0,66 проценти¹. Натаму, тестот за каузалност на Гренџер и функцијата на импулс-одговор (*impulse-response*) укажува дека насоката на зависност тече од платите кон продуктивноста а не обратно.



Една од опасностите што може да го има порастот на номиналните плати е пораст на инфлацијата, односно потенцијално отворање на т.н. инфлациска спирала „плати-цени“. Сепак, зголемувањето на продуктивноста на трудот како резултат на зголемените плати е во насока на заздување на инфлацискиот притисок што може да произлезе од порастот на номиналните плати. И покрај тоа што причините за инфлација се мошне комплексни и контроверзни, емпириските согледувања укажуваат на постоење силна врска меѓу стапката на раст на продуктивноста на трудот и стапката на инфлација. Имено, растот на

¹ Nikoloski, D. (2023) "The role efficiency wages in determining the inter-industry wage differentials: Evidence from North Macedonia", *Proceedings from the International Conference "Economic and Business Trends Shaping the Future 2023 (EBTSF23)"* Skopje, 9-10 November 2023;

продуктивноста го компензира растот на номиналните плати, и на тој начин помага во ограничување на растот на трошоците по единица труд што би се трансферирале во повисоки цени на крајните производи и услуги.

Доколку процентуалниот пораст на номиналните плати е еднаков со процентуалниот пораст на продуктивноста на трудот, тоа го задржува трошокот по единица труд непроменет. Така, на пример, да претпоставиме дека номиналната плата првобитно изнесува 100 денари на час, а работникот произведува 10 парчиња на час. Во тој случај, единечниот трошок за труд по единица аутпут ќе изнесува 10 денари. Доколку номиналната плата се зголеми за 10%, т.е. изнесува 110 денари, но ако истовремено продуктивноста на работникот се зголеми од 10 на 11 парчиња на час, тогаш единечниот трошок за труд по единица аутпут ќе остане непроменет, т.е. 10 денари.

Доколку, пак, порастот на номиналните плати го надминува порастот на продуктивноста на трудот, единечниот трошок за труд ќе се зголеми. Во спротивен случај, доколку порастот на продуктивноста на трудот го надмине порастот на номиналните плати, единечниот трошок за труд ќе се намали. Сепак, овде е потребно да бидеме внимателни кога извлекуваме заклучоци, бидејќи постојат многу други фактори што влијаат врз инфлацијата, како што се: понудата на пари, несоодветна фискална политика, очекувањата, шокови на страната на понудата итн. Така, на пример, мнозинството економисти се согласуваат дека понудата на пари претставува примарна детерминанта на промените во нивото на цени. Имено, прекумерниот раст во понудата на пари предизвикува пораст на сите цени, вклучително и номиналните плати како цена на трудот.

Од претходното, може да се заклучи дека постои голема оправданост за политиките кои се во насока на зголемување на реалните плати преку нивно поврзување со зголемување на продуктивноста. На пример, во Македонија подолго време се води дебата за тоа кога и колку треба да се зголеми законски пропишаната минимална плата. Заговорниците за повисока минимална плата тврдат дека оваа мерка ќе ги зајакне трудовите стандарди и ќе ги подобри животните услови на најниско платените работници. Освен тоа, на тој начин би се подобрило физичкото и менталното здравје на домаќинствата со ниски приходи, би се зголемила агрегатната побарувачка, а би се намалило владиното трошење за социјални трансфери. Во таа насока се и препораките за зголемување на платите во јавниот сектор, кој традиционално важи за сектор со ниска продуктивност на трудот.

Постоечката литература укажува дека напредокот во технологијата, особено дигиталната технологија може да има длабоко влијание на пазарот на труд. Имајќи ја предвид премијата на плата што се остварува во информатичкиот и комуникациски сектор, потребни се политики кои би го стимулирале широкото прифаќање на дигиталните технологии во другите сектори преку соодветна едукација и обуки. Особено земјите во развој би можеле да ги искористат предностите од развој на информатичките и комуникациски технологии преку различни облици на вработувања кои ги нуди т.н. „гиг економија“ и, на тој начин, да остварат конкурентска предност. Информатичкиот и комуникациски сектор би можел да се промовира како двигател на економијата кој ќе придонесе за генерирање нови и високо продуктивни работни места.