

ib revija

št. 2. let. LII, 2018

IB revija

Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja

št. 2 / letnik LII / 2018

Izdajatelj: UMAR, Ljubljana, Gregorčičeva 27

Glavna in odgovorna urednica: dr. Alenka Kajzer

Tehnična urednica: Urška Sodja

Uredniški odbor: prof. dr. Drago Kos, mag. Stanka Kukar, prof. dr. Marjan Ravbar, prof. dr. Matija Rojec, prof. dr. Tine Stanovnik, prof. dr. Pavle Sicherl, prof. dr. Janez Šušteršič, dr. Boris Pleskovič

Računalniška postavitve: mag. Saša Brečko

Tisk: Eurograf d.o.o.

Naklada: 145 izvodov

Revija je vpisana v mednarodno podatkovno bazo Internet Securities in uvrščena v Journal of Economic Literature.

Izid publikacije je finančno podprla Javna agencija za raziskovalno dejavnost RS iz sredstev državnega proračuna iz naslova razpisa za sofinanciranje domačih znanstvenih periodičnih publikacij.

ISSN 1318-2803 (tisk)

ISSN 1581-1034 (pdf)

© Razmnoževanje publikacije ali njenih delov ni dovoljeno.

Objava besedila in podatkov v celoti ali deloma je dovoljena le z navedbo vira.

Kazalo

Sonja Lipar, Štefan Bojnec

Zaznavanje korupcije v Sloveniji..... 5

Tanja Čelebič

Znanje in spretnosti delovno aktivnih prebivalcev v Sloveniji 17

Alenka Kajzer, Mitja Perko

Način pogajanj o plačah in dejavniki gibanja plač v Sloveniji 29

Spoštovane bralke, spoštovani bralci,

pred vami je druga številka 52. letnika IB-revije, ki je zaradi majhnega števila prejetih člankov izšla v začetku leta 2019. Tudi iz opisanega razloga bomo v tem letu izdali zgolj eno številko IB-revije. Tokratna izdaja prinaša tri prispevke, ki obravnavajo vprašanje korupcije v Sloveniji, problematiko ravni znanj in spretnosti ter dejavnike gibanja plač v povezavi z načinom njihovega določanja.

Lipar in Bojnec v prispevku analizirata zaznavanje korupcije med uporabniki storitev javnih služb v Sloveniji. Avtorja ugotavljata, da zaznavanje spremembe stopnje korupcije v Sloveniji ni odvisno niti od statistične regije stalnega prebivališča niti od starosti uporabnikov javnih storitev. Hkrati pa analiza kaže, da obstajajo statistično značilne razlike v zaznavanju spremembe korupcije med spoloma in stopnje korupcije med posameznimi javnimi službami.

Čelebič v prispevku obravnava problematiko znanja in spretnosti v Sloveniji. Pri tem ugotavlja, da se dosežena izobrazba delovno aktivnih prebivalcev zvišuje in je višja od povprečja EU, težava pa so nizka raven spretnosti odraslih, zlasti starejših in nizko izobraženih, ki so nižje od povprečja OECD. Vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje, ki lahko pomembno prispeva k izboljšanju spretnosti in zmanjšanju neskladja veščin, se je od začetka krize znižala in je v večini dejavnosti zasebnega sektorja nižja kot v dejavnostih javnega sektorja.

Perko in Kajzer v prispevku analizirata gibanje plač v javnem in zasebnem sektorju v Sloveniji v obdobju 2000–2017. Avtorja ugotavljata, da se krepijo pritiski na rast plač zaradi demografskih gibanj in pomanjkanja delovne sile. V javnem sektorju je pomembna sprememba uvedba enotnega plačnega sistema, ki je sovpadla z izbruhom krize in povzročila visoko rast plač javnega sektorja ob njenem začetku. Na gibanje plač v zasebnem sektorju pa je poleg sprememb v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti in podjetij močno vplivalo povišanje minimalne plače leta 2010. Ekonometrična analiza dejavnikov gibanja plač tudi kaže, da lahko v Sloveniji plačna gibanja v daljšem obdobju dobro pojasnimo z gibanjem cen, rastjo produktivnosti in zniževanjem brezposelnosti.

Prijetno branje želim,

dr. Alenka Kajzer, urednica Ib-revije

ZAZNAVANJE KORUPCIJE V SLOVENIJI

Sonja Lipar, mag. managementa, Šolski center Velenje, Velenje
prof. dr. Štefan Bojnec, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem, Koper
JEL: C120, C830, D730, H000

Povzetek

Analizirano je zaznavanje korupcije med uporabniki storitev javnih služb v Sloveniji. Narejena je primerjava za Slovenijo s podatki iz prejšnjih let, kakor so bili pridobljeni v dosedanjih mednarodnih raziskavah. V ta namen je bila posebej izvedena lastna anketa o zaznavanju koruptivnosti javnih uslužbencev. Uporabljen je vprašalnik »Globalni indeks korupcije«, ki je bil že večkrat uporabljen v mednarodnih raziskavah. Ugotovili smo, da uporabniki javnih storitev ne zaznavajo velikih sprememb v stopnji korupcije in da raven korupcije v Sloveniji ostaja na podobni ravni. Zaznavanje spremembe stopnje korupcije v Sloveniji ni odvisno ne od statistične regije stalnega prebivališča ne od starosti uporabnikov javnih storitev. So pa statistično značilne razlike v zaznavanju spremembe korupcije med spoloma in stopnje korupcije med posameznimi javnimi službami.

Ključne besede: korupcija, javni sektor, javnomnenjske raziskave, svetovni (globalni) indeks korupcije, Slovenija

Abstract

This article analyses the perception of corruption in the public sector in Slovenia among public utility services users in Slovenia. A comparison is also made for Slovenia based on data from Transparency International, as obtained in previous international surveys. For this purpose, a special own survey was conducted on perceptions of the corruption of public officials. The Global Corruption Index questionnaire has been used, following repeated use in international research. The research has shown that public services users have not perceived major changes in the level of corruption and that the level of corruption in Slovenia during the most recent years has remained at a similar level. The perception of change in the level of corruption in Slovenia does not depend on the statistical region of permanent residence, nor on the age of public service users. However, it does depend on genders and on types of public services.

Key words: corruption, public sector, public opinion research, Global Corruption Index, Slovenia

1. Uvod

Prepoznavanje korupcije in njenega škodljivega vpliva na delovanje države postaja vse pomembnejši dejavnik uspešnosti posamezne države. Različne mednarodne raziskave korupcije kažejo, da so države, ki imajo visoko gospodarsko rast in razvoj, zelo malo obremenjene s pojavom korupcije. Blažkova (2011) pravi, da je prisotnost korupcije v državi opazna na vseh ravneh, tako na ekonomski, politični, socialni kakor tudi na psihološki ravni posameznika. Tako zaradi koristi posameznikov nastaja ekonomska škoda, prihaja do nezaupanja v politične in državne institucije ter do padca splošne blaginje prebivalstva.

V Sloveniji se pristojni organi korupcije lotevajo z represivnimi ukrepi, kar je za dolgoročno in vzdržno obvladovanje korupcije premalo. Komisija za preprečevanje korupcije (2011–2014) ima v svoji

strategiji navedeno, da bo treba za vzpostavitev nekoruptivne družbe narediti še veliko glede preventivne dejavnosti in ozaveščanja javnosti. Temeljni pogoj za uspešen boj proti politični korupciji in drugim protizakonitim aktivnostim v javnem sektorju je vzpostavljanje integritete in transparentnosti (Dobovšek 2008).

Merjenje korupcije je zelo zahtevno in ne temelji na trdnih empiričnih rezultatih. Zanašamo se lahko le na mnenja oziroma zaznavanja skupine ljudi, ki bolj ali manj poznajo razmere in delovanje javnih služb. Torej so že imeli stike z zaposlenimi v javnih službah ali pa so v njih sami zaposleni. Kakor merjenje je tudi dokazovanje korupcije zelo zahtevno in težko dokazljivo.

V tem prispevku najprej navajamo možne oblike korupcije oziroma koruptivnih dejanj, prikažemo različne metode merjenja korupcije ter rezultate

raziskav indeksa zaznave korupcije in drugih raziskav korupcije s poudarkom na primerjavi za Slovenijo, prikažemo rezultate in ugotovitve iz lastne izvedene ankete o zaznavanju korupcije v Sloveniji in o morebitnih podobnostih in razlikah v zaznavanju korupcije v Sloveniji glede na statistične regije stalnega prebivališča, starost in spol uporabnikov javnih storitev ter različne javne službe, ali se med seboj razlikujejo glede zaznavanja korupcije. Na koncu prispevka so podane ugotovitve in sklepne misli.

2. Oblike korupcije oziroma koruptivnih dejanj

Van Duyne (1997) je glede na pojavne oblike razvrstil korupcijo po sektorjih: javni, zasebni in politični. Tako pravi, da se v javnem sektorju pojavlja le korupcija v javnem okolju. V zasebnem sektorju se pojavlja korupcija v javnem in zasebnem okolju. V političnem sektorju pa se korupcija pojavlja v javnem, zasebnem in političnem okolju. Iz tega lahko sklepamo, da je zaradi svoje prepletenosti najbolj nevarna politična korupcija. Problem politične korupcije je zelo širok, nevaren in težko dokazljiv. Posledica pa je upadanje zaupanja v politiko in politične stranke (Dobovšek 2008).

Begović (2005) deli korupcijo glede na materialne in nematerialne koristi udeležencev. Kot najbolj razširjena razlaga korupcije velja prejemanje denarja v zameno za neko korist. Vendar pa dobiček lahko pomeni tudi dajanje dragih daril ali različnih uslug. Sem spadajo tudi na primer drag nakit za žene ali dobre službe za otroke. Prav tako poudarja, da lahko ima dajanje in prejemanje podkupnine različen časovni okvir. Vzroki za korupcijo pa so vedno povezani z neko ekonomsko koristjo. Za tistega, ki podkupuje, je to vedno neke vrste naložba.

Korupcijo lahko delimo tudi glede na vrsto koristi oziroma raven pojava. Lahko gre za majhne usluge, drobna darila ali izkoriščanje osebnih poznanstev za doseganje neke majhne koristi. V tem primeru govorimo o drobni korupciji, ki jo zelo težko ločimo od običajne zahvale in pozornosti v okviru neke ožje skupine ljudi. Tovrstno korupcijo je težje izkoreniniti. Prav zaradi tega je v Zakonu o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS št. 45/10) zapisano, do katere vrednosti lahko govorimo o darilu v znak zahvale, kje so meje. Po Penku (2003) je v Sloveniji največji problem velika korupcija. Ta se dogaja na najvišjih ravneh in se njeni učinki za davkoplačevalce pokažejo šele kakšno leto pozneje v obliki kakšnega novega prispevka ali davka. Veliko korupcijo imenujemo tudi sistemska korupcija in je znak organiziranega kriminala. Vehovar (2012) pravi, da gre pri sistemske korupciji za stanje v družbi, kjer na političnem ali ekonomskem vrhu prevladujejo posamezniki ali manjše skupine, ki v škodo večine in za svoje koristi obvladujejo razmere, tudi če pri tem kršijo temeljne človekove pravice.

Dejanja, ki jih Transparency International (TI, b.1) Slovenija opredeljuje kot koruptivna, se v javnem sektorju najpogosteje pojavljajo v naslednjih oblikah:

- Jemanje ali dajanje podkupnine. Podkupovanje po SSKJ pomeni »mazati koga z darili, denarjem«. O najbolj znani obliki podkupovanja govorimo, kadar javni uslužbenci, ki imajo stik s strankami, sprejmejo za svoje neopravljeno delo darilo neposredno od stranke. V 151., 157., 241., 242., 261. in 262. členu Kazenskega zakonika (KZ-1-UPB2 Uradni list RS št. 50/12) je takšno dejanje opredeljeno kot »uradna oseba ali javni uslužbenec, ki zase ali za koga drugega zahteva ali sprejme nagrado, darilo ali kakšno drugo korist ali obljubo oziroma ponudbo take koristi, da bi v mejah svojih uradnih pravic opravila uradno dejanje, ki ga ne bi smela opraviti, ali da ne bi opravila dejanja, ki bi ga morala ali smela opraviti, ali kako drugače zlorabila svoj položaj, ali kdor posreduje pri takem podkupovanju«.
- V Zakonu o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK, Uradni list RS št. 45/10) je »nasprotje interesov« opisano kot »okolščine, v katerih zasebni interes uradne osebe vpliva ali ustvarja videz, da vpliva na nepristransko in objektivno opravljanje njenih javnih nalog«.
- Zaposleni v javnem sektorju kot uradna oseba zlorabi svoj položaj ali uradne pravice, kar je v 257. členu KZ-1-UPB2 opredeljeno kot »uradna oseba ali javni uslužbenec, ki, zato da bi sebi ali komu drugemu pridobila kakšno nepremoženjsko korist ali da bi komu prizadejala škodo, izrabi svoj uradni položaj ali prestopi meje uradnih pravic ali ne opravi uradne dolžnosti«. Z drugimi besedami gre za dolžno ravnanje ali kršitev dolžnega ravnanja.
- Goljufija je po SSKJ »okoriščanje z oškodovanjem koga ali z zavajanjem v zmoti«. Po KZ-1-UPB2 se kaznuje oseba, ki, »zato da bi sebi ali komu drugemu pridobila protipravno premoženjsko korist, spravi koga z lažnim prikazovanjem ali prikrievanjem dejanskih okoliščin v zmoti ali ga pusti v zmoti in ga s tem zapelje, da ta v škodo svojega ali tujega premoženja kaj stori ali opusti«.
- Izsiljevanje po SSKJ pomeni »hoteti s silo priti do česa ali s silo dosegati, da kdo kaj naredi, pove«. V primeru uradne osebe to enostavno pomeni, da pri opravljanju dela uporabi grožnjo ali katero drugo nedovoljeno sredstvo za doseg neke nepremoženjske koristi.
- Sprejemanje koristi ali dajanje daril za nezakonito posredovanje, ki po 263. in 264. členu KZ-1-UPB2 pomeni »kdor izrabi svoj položaj ali svoj resnični ali domnevni vpliv in posreduje, da bi se opravilo uradno dejanje, ki se ne bi smelo opraviti, ali da se ne bi opravilo uradno dejanje, ki bi se moralo ali smelo opraviti«.

Komisija za preprečevanje korupcije (KPK 2015) v svoji Oceni stanja za leto 2014 navaja smernice ocenjevanja stopnje korupcije, ki temeljijo na petih oblikah korupcije glede na raven pojavljanja. To so cestna korupcija, upravna korupcija, korupcija belih ovratnikov, sistemska korupcija in kot najvišja stopnja korupcija ustroja. Najnižja raven korupcije je tako imenovana cestna korupcija, ki pomeni na primer podkupovanje policistov in občinskih redarjev. Do upravne korupcije prihaja med nižjimi državnimi uradniki in uradniki na lokalnih upravnih enotah ter uporabniki teh storitev pri pridobivanju raznih upravnih dovoljenj. S korupcijo belih ovratnikov se običajni ljudje ne srečujejo, saj se dogaja med pomembnimi višjimi uradniki in pomembnimi profesionalci. O sistemski korupciji govorimo, kadar gre za povezave med visokimi politikami in elitnimi predstavniki iz gospodarstva. Najhujša oblika je korupcija ustroja, kadar je celotno delovanje državnih organov pod vplivom močnejših subjektov, tako domačih kakor tudi tujih. Gre izključno za ekonomske motive in dejansko odpovedo vsi nadzori družbenih elit (Praprotnik 2014).

3. Metode merjenja korupcije

Korupcija ni nastala na novo šele v današnjem času. Raziskovalci so tudi že prej pisali o njej. Vendar so bile te raziskave večinoma s področja sociologije, političnih znanosti, zgodovine in kriminologije. Po letu 1990 pa so začeli izvajati raziskave te tematike tudi ekonomisti. Korupcija je postala priljubljena tema raziskav (Shleifer in Vishny 1993; Ata in Arvas 2011; Abed in Gupta 2002; Bojnec in Fertó 2017). Tako korupcijo danes raziskujejo znanstveniki z različnih področij in z različnih vidikov. Raziskujejo jo ekonomisti, pravniki, psihologi, kriminologi, politiki, mediji in še kdo. Največjo težavo pri opredeljevanju in prepoznavanju pojava povzročča dejstvo, da je težko določiti mejo med prijaznostjo oziroma hvaležnostjo in podkupnino oziroma korupcijo. Izredno težko je tudi pridobiti neodvisno mnenje.

Indeks zaznave korupcije (CPI) velja za mednarodno verodostojno merilo korupcije. Gre za sestavljeni indeks, ki seštevata rezultate različnih raziskav. Torej lahko govorimo o posredni analizi stanja zaznane korupcije. Raziskave so podprli različni mednarodni poslovneži, analitiki, akademiki in splošna javnost in temeljijo na zaznavanju korupcije. Pomanjkljivost indeksa je v tem, da ne ločuje med oblikami korupcije in tako ne meri celovitega realnega stanja v razvitih državah. Vrednost indeksa je lahko od 0 do 10, pri čemer je 10 ničelna stopnja korupcije (Škrbec 2008). CPI je leta 1995 razvila in prvič uporabila v mednarodnem prostoru Transparency International (1995) in leta 2017 predstavlja zaznavanje javnosti glede korupcije javnega sektorja že v 180 državah.

KPK (2017) v svoji Oceni stanja 2016 omenja indeks integritete javnega sektorja (IPI), ki ga je razvil Evropski raziskovalni center za protikorupcijo in izgradnjo države

s sedežem v Berlinu. Indeks je nekaj novega na področju merjenja korupcije. Prvič je bil objavljen maja 2016 in pomeni sposobnost posamezne države za obvladovanje javnih finančnih sredstev brez koruptivnosti. Kazalnik IPI se povezuje z ukrepi v boju proti korupciji, kot jih predlagata Inštitut svetovne banke (WBI) in Transparency International (TI). Na uradni spletni strani Evropskega raziskovalnega centra za protikorupcijo in izgradnjo države (European Research Centre for Anti-Corruption and State-Building 2017) je navedeno, da IPI pri meritvah stopnje korupcije upošteva neodvisnost sodnikov, administrativno breme, odprtost trga, preglednost proračuna, e-državljanstvo in svobodo medijev.

Svetovni indeks integritete je mednarodno merilo, ki bi lahko bolj realno prikazalo stanje korupcije v Sloveniji, če bi jo pogosteje raziskovali. V svojem rednem letnem poročilu za leto 2010 je KPK (2011) med svoje cilje zapisala prizadevanje za uvrstitev Slovenije v te mednarodne raziskave, ki jih opravlja skupina raziskovalcev Global Integrity. Njihove raziskave temeljijo na ocenah strokovnjakov, in ne na javnomnenjskem zaznavanju korupcije. V letu 2014 je bila Slovenija nato resnično vključena v eno doslej edino raziskavo te vrste z naslovom Denar, politika in transparentnost. V raziskavo je bilo zajetih poleg Slovenije še 53 držav celega sveta. Sodelovalo je več kot 110 strokovnjakov iz univerz, politike, financ in civilne družbe. Podani so bili kritični vidiki zakonodaje v zvezi s kaznovanjem in preprečevanjem korupcije (Global Integrity 2014).

Kazalnik svetovnega upravljanja (WGI) pri merjenju upošteva šest razsežnosti upravljanja države, in sicer odgovornost pri glasovanju, politično stabilnost in odsotnost nasilja oziroma terorizma, učinkovitost vlade, kakovost nadzora, pravno državo in nadzor korupcije. Kazalnik sta leta 1996 zasnovala Kaufmann in Kraay s sponzorstvom Inštituta svetovne banke. Omogoča primerjalno analizo med več kot 200 državami. Različne mednarodne institucije so na podlagi anket analizirale delovanje različnih institucij v posameznih državah (Kaufmann 1999).

Svetovni ekonomski forum (WEF) je v sklopu merjenja konkurenčnosti med 140 državami tudi za Slovenijo izračunal »korupcijski podindeks«. Na izbiro so ponudili 16 dejavnikov, ki vplivajo na slabo gospodarsko rast. Sodelujoče so spraševali o petih najmočnejših dejavnikih. Eden med njimi je bil tudi korupcija. Za možne odgovore so uporabili lestvico od 1 do 5 (Schwab, Porter in Sachs 2002).

KPK (2011–2018) na svoji spletni strani opozarja, da pravzaprav natančno sploh ne vemo, kako razširjena je korupcija v Sloveniji. Obstaja namreč velika razlika med uradno ugotovljeno in dejansko oziroma zaznano korupcijo. Njihovo mnenje je, da so najpomembnejši rezultati javnomnenjskih raziskav. Vsako leto do leta 2009 so na svoji spletni strani objavili stališče o korupciji

v Sloveniji. Od leta 2010 dalje so Državnemu svetu poročali o oceni stanja korupcije in jo na spletni strani, razen v letu 2014, tudi objavili.

Poročila KPK temeljijo na številu uradno obravnavanih kazenskih ovadb iz poročil Policije o korupciji, na številu zadev Državnega tožilstva in na rezultatih ankete Policije glede ocene ogroženosti prebivalcev zaradi korupcije. Opirajo se tudi na poročila TI ter druga mednarodna poročila in raziskave.

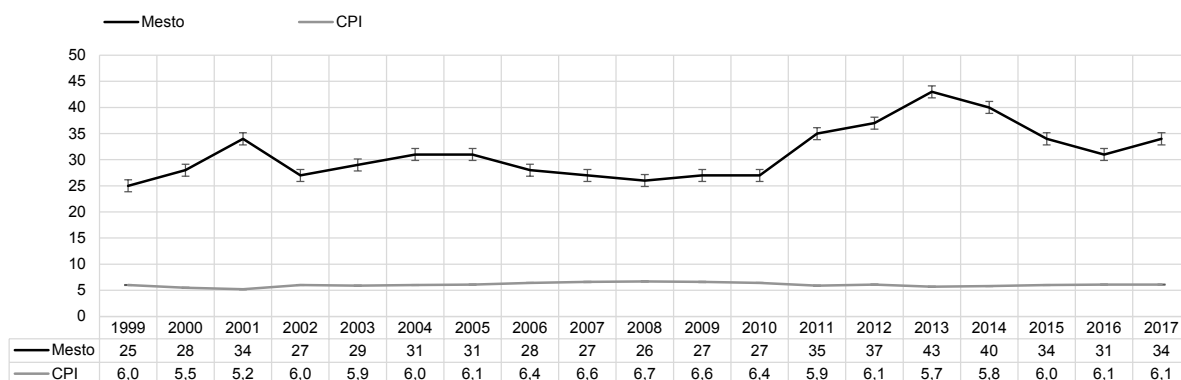
Preglednica 1: Rezultati raziskav CPI, 1999–2017

Leto	Mesto	Država	CPI
1999	1.	Danska	10,0
	2.	Finska	9,8
	25.	Slovenija	6,0
	99.	Kamerun	1,5
2000	1.	Finska	10,0
	2.	Danska	9,8
	28.	Slovenija	5,5
	90.	Nigerija	1,2
2001	1.	Finska	9,9
	2.	Danska	9,5
	34.	Slovenija	5,2
	91.	Bangladeš	0,4
2002	1.	Finska	9,7
	2.	Danska	9,5
	27.	Slovenija	6,0
	102.	Bangladeš	1,2
2003	1.	Finska	9,7
	2.	Islandija	9,6
	29.	Slovenija	5,9
2004	133.	Bangladeš	1,3
	1.	Finska	9,7
	2.	Nova Zelandija	9,6
	31.	Slovenija	6,0
2005	145.	Haiti in Bangladeš	1,5
	1.	Islandija	9,7
	2.	Finska in Nova Zelandija	9,6
	31.	Slovenija	6,1
2006	158.	Bangladeš in Čad	1,7
	1.	Finska, Islandija, Nova Zelandija	9,6
	4.	Danska	9,5
	28.	Slovenija	6,4
2007	163.	Haiti	1,8
	1.	Danska, Finska, Nova Zelandija	9,4
	4.	Singapur	9,3
	27.	Slovenija	6,6
2008	179.	Somalija	1,4
	1.	Danska, Nova Zelandija, Švedska	9,3
	4.	Singapur	9,2
	26.	Slovenija	6,7
2009	180.	Somalija	1,0

4. Indeks zaznave korupcije (CPI)

Prve mednarodne raziskave o korupciji, ki so vključevale tudi Slovenijo, so bile izvedene zunaj Slovenije pod okriljem TI. Preglednica 1 prikazuje gibanje CPI od leta 1999, ko je bila prvič v raziskavo zajeta tudi Slovenija, do leta 2017. Na prvih dveh mestih se v opazovanih letih izmenjujejo Danska, Finska, Nova Zelandija, Singapur, Švedska in Islandija, na zadnjem mestu z najnižjo vrednostjo CPI pa je skoraj vsa leta Somalija.

Leto	Mesto	Država	CPI
2009	1.	Nova Zelandija	9,4
	2.	Danska	9,3
	27.	Slovenija	6,6
	180.	Somalija	1,1
2010	1.	Danska, Nova Zelandija, Singapur	9,3
	4.	Finska, Švedska	9,2
	27.	Slovenija	6,4
2011	178.	Somalija	1,1
	1.	Nova Zelandija	9,5
	2.	Danska	9,4
2012	35.	Slovenija	5,9
	178.	Somalija	1,1
	1.	Danska, Finska, Nova Zelandija	9,0
	4.	Švedska	8,8
2013	37.	Slovenija	6,1
	174.	Somalija	0,8
	1.	Danska, Nova Zelandija	9,1
	3.	Finska	8,9
2014	43.	Slovenija	5,7
	175.	Somalija	0,8
	1.	Danska	9,2
	2.	Nova Zelandija	9,1
2015	40.	Slovenija	5,8
	174.	Somalija	0,8
	1.	Danska, Nova Zelandija	9,1
	3.	Finska	9,0
2016	34.	Slovenija	6,0
	167.	Somalija	0,8
	1.	Danska, Nova Zelandija	9,0
	3.	Finska	8,9
2017	31.	Slovenija	6,1
	176.	Somalija	1,0
	1.	Nova Zelandija	8,9
	2.	Danska	8,8
2018	34.	Slovenija	6,1
	180.	Somalija	0,9

Slika 1: Rezultati raziskav TI za Slovenijo 1999–2017

Vir: TI 1999–2018.

Slika 1 prikazuje uvrstitve in vrednosti CPI za Slovenijo od leta 1999 do 2017. Slovenija se med največ 180 državami sveta, ki jih je TI zajela v raziskavo, uvršča na mesta od 25. do 43. Če povzamemo podatke za vseh 19 opazovanih let, je Slovenija v povprečju zasedla 31. mesto in vrednost CPI 6,1.

5. Druge raziskave korupcije

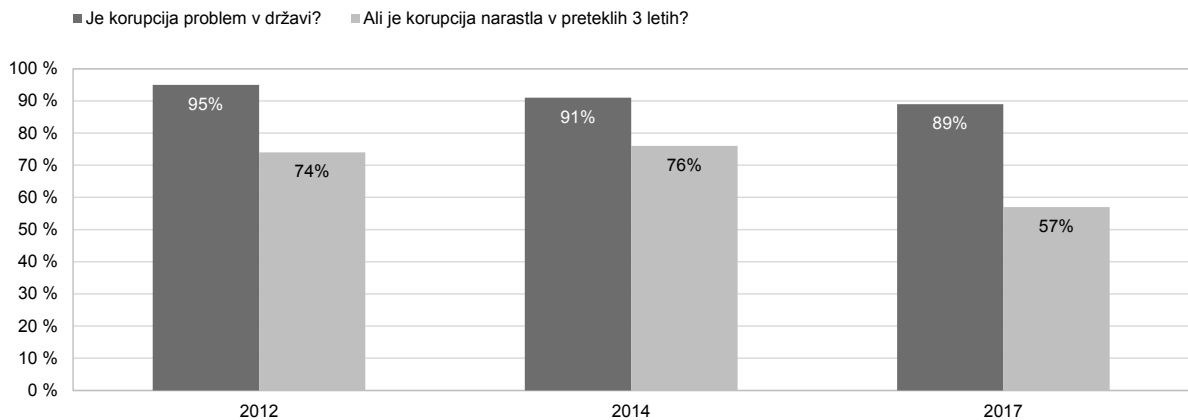
V raziskavo GFK Gral Iteo (2001) oziroma tržne raziskave v letu 2001 je bilo vključenih 11 držav srednje in vzhodne Evrope. V Sloveniji je bilo izvedeno 1161 intervjujev. Rezultati so pokazali, da so med vsemi javnimi uslužbenci najbolj koruptivni zaposleni v zdravstvenih službah, javni upravi in sodstvu. Kar 77 % vprašanih je odgovorilo, da je v Sloveniji veliko korupcije. 54 % jih meni tudi, da si vlada ne prizadeva dovolj za zaustavitev korupcije, in presenetljivo jih 39 % meni, da je korupcija vedno bila in tudi vedno bo prisotna, kakor so pokazali rezultati tudi raziskave Korupcijska klima (GFK Gral Iteo 2001).

Leta 2004 je Gral Iteo raziskavo opravil znova. Vanjo je na novo vključil še tri evropske države, kar je bila edina sprememba. Rezultati raziskave Korupcijska klima (GFK Gral Iteo 2004) so pokazali, da je v Sloveniji na prvem mestu po koruptivnosti še vedno zdravstvo, medtem ko sta javna uprava in pravosodje samo zamenjali mesti. Za 11 %, torej na 88 %, je narasel delež tistih, ki menijo, da je v Sloveniji veliko korupcije. Za 18 %, torej na 76 %, pa se je povečal tudi odstotek tistih, ki menijo, da si vlada ne prizadeva dovolj v boju proti korupciji.

Evropska komisija v podporo splošnih interesov držav članic EU redno izvaja različne raziskave glede stanja in počutja evropskih državljanov. Tako že od leta 1974 izvaja raziskavo Eurobarometer, ki zajema štiri vrste raziskav. Kot prva je na njihovi uradni spletni strani naveden Standardni Eurobarometer. Raziskave se opravljajo na podlagi vsaj tisoč osebnih intervjujev v vsaki sodelujoči državi. Rezultati so objavljeni dvakrat letno. Kot drugo vrsto raziskav navajajo Posebni Eurobarometer, pri

čemer gre za različne tematske raziskave, ki so posebej naročene za različne institucije EU. Flesh Eurobarometer se izvaja za potrebe različnih služb Evropske komisije in se opravlja telefonsko. Izvajajo pa se tudi raziskave v obliki neosebni intervjujev oziroma okroglih miz z namenom poglobljenih študij o mnenju različnih družbenih skupin glede različne tematike (European Commission 2018a). V sklopu raziskav Posebnega Eurobarometra so doslej izvedli tri raziskave korupcije, v katerih so bila zastavljena naslednja tri vprašanja, ki so v empiričnem delu naše raziskave zanimala tudi nas: Ali je korupcija problem v državi? Katera služba v javnem sektorju je najbolj koruptivna? Ali se je pogostost pojavljanja korupcije v zadnjih treh letih povečala? Zbrane rezultate na 1. in 3. vprašanje v odstotkih prikazuje slika 2. Leta 2012 je v bilo v raziskavo zajetih 27 članic EU, v letih 2014 in 2017 pa 28 članic EU. Slovenija se je v raziskavah Evropske komisije med članicami EU v povprečju uvrščala okoli 20. mesta. Med najbolj koruptivne javne službe v državi so Slovenci v vseh treh letih uvrstili politične stranke, politike na lokalni in državni ravni ter zdravstvene in pravosodne uslužbenke (European Commission 2018b).

GRECO je organizacija Skupine držav proti korupciji, ki s skupnimi interesi združuje 48 držav Evrope in Združenih držav Amerike. Organizacija GRECO je kot prva ocenila stanje korupcije v Sloveniji. Opažanja je predstavila v svojem prvem poročilu leta 2000. Zaznali so, da je Slovenija v korupciji pod evropskim povprečjem in da ta kljub rahlemu povečanju števila koruptivnih kaznivih dejanj ne pomeni posebej velike nevarnosti. Omenjajo svetovni indeks korupcije Economist Intelligence Unit, ki Slovenijo v letu 1999 uvršča med države z najmanjšo stopnjo korupcije v srednji in vzhodni Evropi. Je pa presenetilo neskladje med majhnim številom uradno odkritih kaznovanih koruptivnih dejanj in splošno zaznavo o naraščajoči korupciji. V svojem poročilu so med drugim zapisali priporočilo, naj Slovenija vzpostavi organ za boj proti korupciji, saj se je v tistem času s primeri korupcije ukvarjala samo Policija (GRECO 2000).

Slika 2: Rezultati Posebnega Evrobarometra 2012–2017

Vir: European Commission 2018b.

V poročilu GRECO (Slovenska tiskovna agencija, STA 2017) za leto 2017 ugotavljajo, da je Slovenija znatno napredovala v svojih ukrepih v boju proti korupciji. To je zelo pozitivna ocena, še posebej, če preberemo Poročilo o spremljanju skladnosti (GRECO 2015), kjer je zapisano, da je Slovenija od 19 priporočil iz leta 2013 izpolnila samo dve. Po poročanju STA (2017) je nato do januarja 2016 uvedla še dve, do danes pa jih je uveljavila skupno 12, kar vpliva na dobro oceno v zadnjem poročilu oziroma zadnji oceni. Po njihovi oceni je še vedno premalo aktivnosti glede izvajanja usposabljanj na področju etike in integritete. Iz tega izhaja tudi šibak etični kodeks in dokaj visok prag tolerance dajanja tako imenovanih daril.

Če povzamemo dosedanje javnomnenjske raziskave glede korupcije v Sloveniji, ugotovimo, da je bila Slovenija v vseh letih svojega obstoja nekajkrat deležna mednarodne pozornosti z raziskovanjem koruptivnosti v državi. To pripisujemo dejstvu, da je Slovenija po geografski legi tranzitna država v Evropi. Kot članica EU mora zagotavljati tudi svoj gospodarski in ekonomski razvoj v skladu z evropskimi načeli ter upoštevati napotke in smernice EU glede razvoja in uspeha. Temelj slednjega pa sta transparentnost in integriteta (Lipar 2018).

6. Izvedba ankete o zaznavanju korupcije v Sloveniji

Od aprila do julija 2016 smo izvedli anketo z naslovom »Dejavniki stopnje korupcije v državi«. Uporabili smo anketni vprašalnik »Globalni indeks korupcije«. V okrnjeni različici s šestimi vprašanji so ga prvič uporabili leta 2003 v TI in v raziskavo vključili 45 držav sveta. Vsako leto so ga nato dopolnjevali in popravljali, vendar sta temeljna ideja in metodologija ostali enaki. V raziskavo

2010/2011 je bilo vključenih že 100 držav sveta in prvič tudi Slovenija. Zaradi ideje o nadaljevanju raziskave in možnosti primerjave rezultatov med dvema sosednjima državama smo uporabili enak vprašalnik kakor Diaz idr. (2015) za Avstrijo ter določili enaka merila za izbiro vzorca in možne primerjave (Burböck idr., 2017).

Vzorčna populacija so bili prebivalci Slovenije, stari vsaj 25 let, zaposleni, študenti z delovnimi izkušnjami in upokojniki. Zaznavanje spremembe korupcije smo najprej analizirali po spolu anketiranih. Na vprašalnik je za namen naše raziskave ustrezno odgovorilo 410 vprašanih, od tega 137 moških in 273 žensk, kar je 33,4 % moških in 66,6 % žensk. Nadalje smo zaznavanje spremembe korupcije analizirali po starosti anketiranih. Primerjava odgovorov po starosti in spolu kaže, da je bilo največ odgovorov žensk v skupini od 45 do 54 let in največ odgovorov moških v skupini od 35 do 44 let. Največ odgovorov smo prejeli v starostni skupini od 45 do 54 let, kar je 31 % vseh anketiranih, ter najmanj (2,6 %) v skupini starih več kakor 64 let. Zaradi izredno majhne skupine anketiranih, starih nad 64 let, in zato lažjega preverjanja hipotez smo v nadaljevanju združili razreda od 55 do 64 let in nad 64 let v enega nad 55 let. Regija stalnega prebivališča je naša tretja spremenljivka za zaznavanje spremembe korupcije. Pri vprašanju o stalnem prebivališču smo upoštevali, da ima Slovenija 12 statističnih regij (SURS, 2016). Daleč največ odgovorov smo prejeli iz savinjske (23,7 %) in osrednjeslovenske regije (21,5 %). Najmanj, komaj 2 % sodelujočih, je bilo iz zasavske regije. Večina sodelujočih je zaposlenih, in sicer 93,4 % vseh, med moškimi 89,7 % in 95,2 % med ženskami. Sodelujočih upokojnecov je bilo 3,7 %, 7,4 % med moškimi in 1,1 % med ženskami. 1,7 % sodelujočih je bilo študentov in 1,2 % iskalcev zaposlitve.

7. Preskus hipotez

Naša temeljna teza je, da v Sloveniji korupcija v javnih službah obstaja in njena stopnja še narašča. Temeljno tezo smo preskusili z naslednjimi štirimi hipotezami:

Hipoteza 1: Zaznavanje spremembe stopnje korupcije v Sloveniji je odvisno od statistične regije stalnega prebivališča.

Hipotezo 1 (H1) smo preskusili z analizo variance (ANOVA), saj ima naša neodvisna spremenljivka več kot dve kategoriji (neodvisna spremenljivka je regija stalnega prebivališča), odvisna spremenljivka pa je »sprememba stopnje korupcije v Sloveniji v preteklih dveh letih«, merjena z lestvico od 1 do 5, kjer 1 pomeni »korupcija se je zelo zmanjšala«, medtem ko 5 pomeni »korupcija se je zelo povečala«.

Povprečne vrednosti v preglednici 2 kažejo, da je mnenje o spremembi stopnje korupcije v zadnjih dveh letih po posameznih regijah zelo podobno, v glavnem so anketiranci mnenja, da je stopnja korupcije ostala enaka oziroma da se je malo povečala. Da se je

stopnja korupcije povečala v primerjavi s prejšnjima dvema letoma, so najbolj prepričani anketiranci iz Pomurja (povprečna vrednost, PV = 3,83) in Koroške (PV = 3,82), najmanj pa anketiranci iz jugovzhodne Slovenije (PV = 3,26). V nadaljevanju smo preverili, ali je razlika v mnenju anketirancev o spremembi stopnje korupcije v primerjavi s prejšnjima letoma glede na kraj njihovega stalnega prebivališča statistično značilna.

Glede na statistično značilnost Levenovega testa, ki je večja od 0,05 in znaša 0,553, lahko rečemo, da so variance v vseh skupinah homogene (preglednica 3). O razliki v mnenju med regijami tako sklepamo na podlagi ANOVE.

Vrednost F statistike je 0,688, statistična značilnost pa je večja od 0,05 in znaša 0,751, kar pomeni, da ničelne hipoteze, ki pravi, da stopnja korupcije v Sloveniji ni odvisna od statistične regije stalnega prebivališča, ne moremo ovreči. Glede na kraj stalnega prebivališča anketirancev ni statistično značilne razlike v mnenju o tem, ali se je stopnja korupcije v zadnjih dveh letih spremenila ($p > 0,05$) (preglednica 4).

Preglednica 2: Stopnja zaznane korupcije glede na regijo stalnega prebivališča

Regija	N	Srednja vrednost	Standardni odklon	Standardna napaka	95 % interval zaupanja srednje vrednosti		Min.	Maks.
					Spodnja meja	Zgornja meja		
Pomurska	12	3,83	1,115	0,322	3,13	4,54	2	5
Podravska	41	3,44	0,896	0,140	3,16	3,72	2	5
Koroška	22	3,82	1,006	0,215	3,37	4,26	2	5
Savinjska	97	3,45	1,000	0,102	3,25	3,66	2	5
Zasavska	8	3,63	1,061	0,375	2,74	4,51	2	5
Spodnjeposavska	19	3,37	1,012	0,232	2,88	3,86	1	5
Jugovzhodna	23	3,26	1,096	0,229	2,79	3,73	2	5
Osrednjeslovenska	88	3,39	1,044	0,111	3,17	3,61	1	5
Gorenjska	27	3,56	1,086	0,209	3,13	3,99	2	5
Notranjsko-kraška	15	3,60	0,986	0,254	3,05	4,15	2	5
Obalno-kraška	24	3,38	0,770	0,157	3,05	3,70	2	5
Goriška	31	3,32	0,945	0,170	2,98	3,67	2	5
Skupaj	407	3,45	0,996	0,049	3,36	3,55	1	5

Preglednica 3: Preizkus homogenosti variance za H1

Levenov test	df1	df2	Sig.
0,887	11	395	0,553

Preglednica 4: ANOVA za H1

	Vsota kvadratov	df	Srednja vrednost kvadratov	F	Sig.
Med skupinami	7,571	11	0,688	0,688	0,751
V skupini	395,339	395	1,001		
Skupaj	402,909	406			

Preglednica 5: Stopnja zaznane korupcije glede na starost uporabnikov javnih storitev

Starost	N	Srednja vrednost	Standardni odklon	Standardna napaka	95 % interval zaupanja srednje vrednosti		Min	Max
					Spodnja meja	Zgornja meja		
25–34 let	71	3,37	0,989	0,117	3,13	3,60	1	5
35–44 let	125	3,45	1,012	0,090	3,27	3,63	2	5
45–54 let	127	3,53	0,999	0,089	3,35	3,70	1	5
55 let in več	85	3,41	0,992	0,108	3,20	3,63	1	5
Skupaj	408	3,45	0,998	0,049	3,35	3,55	1	5

Preglednica 6: Preizkus homogenosti variance za H2

Levenov test	df1	df2	Sig.
0,167	3	404	0,919

Preglednica 7: ANOVA za H2

	Vsota kvadratov	df	Srednja vrednost kvadratov	F	Sig.
Med skupinami	1,387	3	0,462	0,463	0,708
V skupini	403,633	404	0,999		
Skupaj	405,020	407			

Hipoteza 2: Zaznavanje spremembe stopnje korupcije v Sloveniji se razlikuje glede na starost uporabnikov.

Hipotezo 2 (H2) smo preskusili z ANOVA, saj ima naša neodvisna spremenljivka več kot dve kategoriji (neodvisna spremenljivka je starost anketirancev), odvisna spremenljivka pa je »sprememba stopnje korupcije v Sloveniji v preteklih dveh letih«, merjena z lestvico od 1 do 5, kjer 1 pomeni »korupcija se je zelo zmanjšala«, 5 pa pomeni »korupcija se je zelo povečala«.

Povprečne vrednosti v preglednici 5 kažejo, da je mnenje o spremembi stopnje korupcije v zadnjih dveh letih tudi glede na starost anketirancev zelo podobno, in sicer v glavnem menijo, da je stopnja korupcije ostala enaka (PV med 3,37 in 3,53). V nadaljevanju smo preverili, ali je razlika v mnenju anketirancev o spremembi stopnje korupcije v primerjavi s prejšnjima letoma glede na njihovo starost statistično značilna.

Vrednost Levenove statistike je 0,167, statistična značilnost pa je večja od 0,05 in znaša 0,919, kar pomeni, da so variance v vseh skupinah homogene (preglednica 6). O razlikah v mnenju glede na starost anketirancev tudi v tem primeru sklepamo na podlagi ANOVE.

Glede na vrednost statistične značilnosti, ki je večja od 0,05 (0,708), ničelne hipoteze, ki pravi, da se zaznavanje spremembe stopnje korupcije v Sloveniji ne razlikuje glede na starost uporabnikov, ne moremo ovreči (preglednica 7). Glede na starost anketirancev ni statistično značilne razlike v mnenju o tem, ali se je stopnja korupcije v zadnjih dveh letih spremenila ($p > 0,05$).

Hipoteza 3: Moški v povprečju zaznavajo manjšo spremembo stopnje korupcije kot ženske.

Hipotezo 3 smo preizkusili s t-testom za dva neodvisna vzorca, saj ima naša neodvisna spremenljivka dve kategoriji (spol), odvisna spremenljivka pa je »sprememba stopnje korupcije v Sloveniji v preteklih dveh letih«, merjena z lestvico od 1 do 5, kjer 1 pomeni »korupcija se je zelo zmanjšala«, 5 pa pomeni »korupcija se je zelo povečala«.

Povprečne vrednosti v preglednici 8 kažejo, da ženske v povprečju menijo, da je stopnja korupcije ostala enaka (PV = 3,52), moški pa v povprečju menijo, da se je stopnja korupcije v zadnjih dveh letih nekoliko znižala (PV = 3,31). V nadaljevanju smo preverili, ali je razlika v

Preglednica 8: Stopnja zaznane korupcije glede na spol uporabnikov javnih storitev

Spol	N	Srednja vrednost	Standardni odklon	Standardna napaka
Moški	136	3,31	0,978	0,084
Ženske	272	3,52	1,002	0,061

Preglednica 9: Preizkus dveh neodvisnih vzorcev

	Levenov test enakosti varianc		t-test enakosti srednjih vrednosti						
	F	Sig.	t	df	Sig. 2-stranska	Razlika srednje vrednosti	Standardna napaka razlike	95 % interval zaupanja razlike	
								Spodnji	Zgornji
Predpostavljene enake variance	1,679	0,196	-2,043	406	0,042	-0,213	0,104	-0,418	-0,008
Predpostavljene neenake variance			-2,060	276,011	0,040	-0,213	0,104	-0,417	-0,009

mnenju anketirancev o spremembi stopnje korupcije v primerjavi s prejšnjima letoma glede spola statistično značilna.

Glede na vrednost statistične značilnosti Levenovega testa, ki je večja od 0,05 in znaša 0,196, lahko trdimo, da se varianca v obeh skupinah ne razlikuje, zato v nadaljevanju za ugotavljanje razlike med skupinami upoštevamo podatke, ki predvidevajo enaki varianci – prva vrstica v preglednici 9. Glede na spol obstajajo statistično značilne razlike v mnenju o tem, kako se je stopnja korupcije v Sloveniji v preteklih dveh letih spremenila, saj je statistična značilnost t-testa pod 0,05 in znaša 0,042 (enostranski $p = 0,021$). Ničelno hipotezo tako ovržemo in sprejmemo alternativno, ki pravi, da moški v povprečju zaznavajo manjšo spremembo stopnje korupcije kot ženske.

Hipoteza 4: Stopnje korupcije v različnih javnih službah se razlikujejo.

Hipotezo 4 smo preverjali s t-testom za dva odvisna vzorca, in sicer tako, da smo ugotavljali, ali obstaja razlika v stopnji korupcije med vsemi 12 pari javnih služb. Stopnja korupcije je bila merjena z lestvico od 1 do 5, kjer 1 pomeni »sploh ni koruptiven«, 5 pa pomeni »skrajno koruptiven«.

Razlika v stopnji korupcije po oceni anketirancev ni statistično značilna med naslednjimi službami ($p > 0,05$): državnim zborom in sodstvom ($p = 0,104$) (za obe javni službi so anketiranci mnenja, da sta zelo koruptivni), med vojsko in izobraževalnim sistemom ($p = 0,392$) (za obe javni službi so anketiranci mnenja, da sta koruptivni), med verskimi institucijami ter poslovnimi in zasebnimi šolami ($p = 0,642$) (za obe so mnenja, da sta koruptivni). Razlika v oceni korupcije prav tako ni statistično značilna med verskimi institucijami in policijo ($p = 0,677$). Za obe so mnenja, da sta koruptivni. Da sta koruptivni, anketirani ocenjujejo tudi verske institucije in javne uslužbenke ($p = 0,710$) ter poslovne in zasebne šole in policijo ($p = 0,750$). Razlika v stopnji korupcije ni statistično značilna med poslovnimi in zasebnimi šolami ter javnimi uslužbenci na splošno ($p = 0,399$). Za obe skupini so anketirani mnenja, da sta približno enako koruptivni. Prav tako so anketiranci kot enako koruptivne označili policijo in javne uslužbenke na splošno ($p = 0,370$).

Razlike v stopnji korupcije so statistično značilne ($p < 0,05$) med političnimi strankami in vsemi drugimi javnimi službami, in sicer so anketiranci mnenja, da so politične stranke statistično značilno bolj koruptivne kot državni zbor, vojska, nevladne organizacije, mediji, verske institucije, poslovne in zasebne šole, javne izobraževalne organizacije, sodstvo, medicinske in zdravstvene organizacije, policija in javni uslužbeni. Obstaja pa statistično značilna razlika tudi med koruptivnostjo državnega zbora in nekaterih drugih javnih služb ($p < 0,05$). Državni zbor je po mnenju anketirancev bolj koruptiven kot vojska, nevladne organizacije, mediji, verske institucije, poslovne in zasebne šole, javne šole, policija in javni uslužbeni. So pa anketiranci menja, da je zdravstvo bolj koruptivno kot državni zbor. Razlike v stopnji korupcije pa so statistično značilne ($p < 0,05$) tudi med vojsko in nekaterimi javnimi službami ($p < 0,05$). Vojska je po mnenju anketirancev bolj koruptivna kot nevladne organizacije. Menijo tudi, da je vojska manj koruptivna kot mediji, verske institucije, poslovne in zasebne šole, sodstvo, medicinske in zdravstvene organizacije, policija in javni uslužbeni. Obstaja tudi statistično značilna razlika v stopnji koruptivnosti med nevladnimi organizacijami in nekaterimi drugimi javnimi službami ($p < 0,05$). Anketiranci menijo, da so nevladne organizacije manj koruptivne kot mediji, verske institucije, poslovne in zasebne šole, javno šolstvo, medicinske in zdravstvene organizacije, policija, javni uslužbeni in sodstvo. Statistično značilna pa je tudi razlika med stopnjo koruptivnosti medijev nekaterih javnih služb ($p > 0,05$). Anketiranci so mnenja, da so mediji manj koruptivni kot sodstvo in medicinske in zdravstvene organizacije ter da so bolj koruptivni kot policija, javni uslužbeni, verske institucije ter poslovne in zasebne šole. Razlike v stopnji korupcije so statistično značilne tudi med verskimi institucijami in nekaterimi javnimi službami ($p < 0,05$). Anketiranci so mnenja, da so verske institucije bolj koruptivne kot javno šolstvo, menijo pa tudi, da so verske institucije manj koruptivne kot sodstvo ter medicinske in zdravstvene organizacije. Statistično značilne razlike v stopnji korupcije ugotovimo tudi med poslovnimi in zasebnimi šolami ter nekaterimi javnimi službami ($p > 0,05$). Anketiranci so mnenja, da so poslovne in zasebne šole bolj koruptivne kot javno šolstvo ter da je poslovno in zasebno šolstvo manj koruptivno kot sodstvo ter medicinske in zdravstvene

organizacije. Razlika v stopnji korupcije je statistično značilna tudi med javnimi šolami in nekaterimi drugimi javnimi službami ($p < 0,05$). Anketiranci so mnenja, da so javne šole manj koruptivne kot sodstvo, medicinske in zdravstvene organizacije, policija ter javni uslužbenci. Med sodstvom in nekaterimi javnimi službami je razlika v stopnji korupcije prav tako statistično značilna ($p < 0,05$). Anketiranci so mnenja, da je sodstvo manj koruptivno kot medicinske in zdravstvene organizacije ter da je bolj koruptivno kot policija in javni uslužbenci. Prav tako je statistično značilna razlika v stopnji korupcije med medicinskimi in zdravstvenimi organizacijami ter nekaterimi drugimi javnimi službami. Anketiranci so mnenja, da so medicinske in zdravstvene organizacije bolj koruptivne kot policija in javni uslužbenci.

Ničelno hipotezo, da se stopnje korupcije v različnih javnih službah med seboj ne razlikujejo, lahko v večini primerov ovzremo, hipotezo, da se stopnje korupcije v različnih javnih službah med seboj razlikujejo, lahko le delno potrdimo oziroma je le delno ne moremo zavrniti.

8. Ugotovitve

Prispevek opozarja na problematiko korupcije v Sloveniji. Korupcija ni nekaj novega, kar ne bi že dolgo obstajalo v zgodovini človeštva. Se je pa tovrstno delovanje precej razširilo predvsem v državah v razvoju in tam, kjer je gospodarska rast nižja. Dosedanje mednarodne raziskave so pokazale, da sta v razvitih državah transparentnost in integriteta na zelo visoki ravni. Slovenija v teh raziskavah dosega povprečno oceno okrog vrednosti 6 v razponu od 1 do 10, pri čemer je 10 najboljša možna ocena. Liparjeva (2018) meni, da so posledice korupcije kažejo v gospodarski rasti in razvoju. Kadar je v javnih službah v ospredju zasebna korist, običajno to ne pomeni nič dobrega za skupna oziroma javna sredstva, zlasti dolgoročno.

Raziskavo smo izvedli z namenom ugotoviti, kako širša javnost zaznava korupcijo v Sloveniji. Obravnavali smo obdobje zadnjih dveh let pred izvedbo ankete. S petodstotnim tveganjem napake smo ugotovili, da uporabniki javnih storitev menijo, da raven korupcije v Sloveniji v teh dveh letih ostaja na podobni ravni, torej se bistveno niti ne povečuje niti ne zmanjšuje. To hkrati pomeni, da ugotovitve raziskave ne podpirajo naše temeljne hipoteze, da korupcija v javnih službah v Sloveniji narašča. V zvezi z zaznavanjem spremembe stopnje korupcije v Sloveniji glede na statistično regijo stalnega prebivališča smo ugotovili, da uporabniki javnih storitev v tem obdobju v glavnem zaznavajo enako oziroma rahlo povečano stopnjo korupcije. Naša naslednja ugotovitev je bila, da starost uporabnikov javnih storitev ne vpliva na stopnjo zaznavanja korupcije. S preverjanjem hipotez smo nadalje prišli do rezultata, da obstajajo statistično značilne razlike v zaznavanju spremembe korupcije med spoloma. Prav tako so uporabniki javnih storitev zaznali, da obstajajo razlike v koruptivnosti med posameznimi javnimi službami.

V naši anketi je sodelovalo 410 uporabnikov javnih storitev, od tega ena tretjina moških in dve tretjini žensk. Anketirani so starejši od 25 let, pri čemer je bila najpogostejša starost od 35 do 54 let, kar predstavlja 60 % vseh anketiranih. Največ anketiranih (slaba polovica) ima stalno prebivališče v savinjski ali osrednjeslovenski regiji. Več kot 90 % vseh anketiranih je zaposlenih.

72 % vseh anketiranih je mnenja, da je korupcija v Sloveniji resen oziroma zelo resen problem, od tega ženske pretežno menijo, da gre za resen problem, moški pa za zelo resen problem. Več kot polovica anketiranih meni, da je precej oziroma zelo pomembno poznanstvo pri urejanju zadev, ki so v pristojnosti javnega sektorja. 67 % anketiranih je prepričanih, da vlada v velikem obsegu deluje pod vplivom močnejših subjektov/lobijev, ki delujejo v svojo korist in za lastni interes. 76 % anketiranih meni, da je vlada neučinkovita oziroma zelo neučinkovita v boju proti korupciji. Anketirani so med najbolj koruptivne javne službe uvrstili politične stranke, zdravstvo, državni zbor in sodstvo. Sodelujoči so v zadnjem letu pred anketiranjem imeli največ izkušenj z medicinskim in zdravstvenim osebjem ter najmanj s sodstvom in policijo. Pri tem jih večina (slabih 97 %) ni plačala nobenih podkupnin. Med tistimi 3 % anketiranih, ki so plačali podkupnino, jih je večina to storila z namenom darila oziroma hvaležnosti, le malenkost manj pa zaradi pospešitve storitev. Mnenja anketiranih v zvezi z vplivom običajnih ljudi na spremembe v boju proti korupciji so precej deljena. Še najmanj se jih popolnoma strinja z izjavo, da imajo običajni ljudje vpliv na določene spremembe. Anketirani so večinoma izrazili pripravljenost, da bi sodelovali v boju proti korupciji, vendar v mirnih akcijah brez konkretnega izpostavljanja. Več kot polovica moških in prav tako žensk je pripravljena poročati o primerih korupcije in s tem prispevati k njenemu preprečevanju. Približno tretjina anketiranih je že bila kdaj v položaju, ko jim je bilo nakazano, da bi bilo treba za določeno zadevo ponuditi podkupnino. Slabih 90 % je tak namig spregledalo oziroma zavrnilo.

9. Sklep

Namen raziskave je bil ugotoviti, koliko uporabniki javnih storitev zaznavajo korupcijo. Z raziskavo zaznavanja korupcije smo se omejili na obdobje članstva v EU s poudarkom na zadnjih dveh letih pred izvedbo anketiranja. Korupcija v Sloveniji obstaja in jo običajni ljudje tudi zaznavajo. Pri tem se kot posamezniki počutijo dokaj nemočne, kar povzroča pasivnost pri spremljanju dogodkov. Država s svojim aparatom sicer skuša preprečevati in obvladovati korupcijo, vendar prepričanja naših anketirancev kažejo, da pri tem ni najbolj uspešna. Primanjkuje politične volje za ustrezne ukrepe, ki bi korupcijo učinkovito preprečevali. Država se problema loteva preveč z vidika sankcioniranja in premalo truda namenja preventivnemu delovanju. Mnenje naših anketiranih je bilo, da tudi prisankcioniranje koruptivnih dejanj Slovenija ni uspešna. Težava je tudi v

tem, da je korupcijska dejanja izredno težko dokazati. Zaradi tega so postopki izredno dolgotrajni. Tako se mnogokrat zgodi, da zadeve zastarajo, še preden pride do kakršnegakoli epiloga.

Primanjkuje ozaveščanja, da je korupcija nekaj izredno slabega, da večini državljanov povzroča škodo in zavira napredek države. Korupcija v posamezni državi se ne odraža samo v odnosih v državi, ampak tudi v njenih zunanjih povezavah in konkurenčnosti na svetovnem trgu (Bojnec in Fertő 2018). Pri ozaveščanju lahko imata pomembno vlogo vzgoja in izobraževanje s sistematičnim uvajanjem in vključevanjem vsebin s področja etike in moralne odgovornosti v različne stopnje izobraževanja z razumevanjem javnih funkcij za splošno družbeno-ekonomsko in socialno blaginjo vseh njenih državljanov. Transparentno delovanje javnega sektorja znižuje možnosti iskanja rent in vračanja uslug z zlorabo javnih institucij v korupcijske namene. Lahko bi se zgledovali po državah, ki so pri preprečevanju korupcije in boju proti njej uspešnejše in v mednarodnih raziskavah dosegajo boljše uvrstitve na lestvicah koruptivnosti. Zato te države dosegajo višjo gospodarsko rast ter dosegajo ali ohranjajo visoko stopnjo ekonomskega razvoja in družbene blaginje.

Literatura in viri

- Abed, G. T. in S. Gupta.** (2002). Governance, Corruption and Economic Performance. Washington: International Monetary Fund.
- Ata, A. Y. in M. A. Arvas.** (2011). Determinants of Economic Corruption: A Cross Country Analysis. *International Journal of Business and Social Science* 2 (13): 161–9.
- Begović, B.** (2005). Corruption: concepts, types, causes and consequences. http://www.cadal.org/documents/nota.asp?id_nota=1742 (23. 12. 2017).
- Blažek, S.** (2011). Korupcija in gospodarska rast. V *Inovativnost, proizvodnja in management: zbornik 8. festivala raziskovanja ekonomije in managementa*, ur. Š. Bojnec, 407–414. Fakulteta za management, Koper, Univerza na Primorskem.
- Bojnec, Š. in I. Fertő.** (2017). Effects of Globalization and Corruption on the Outward FDI in OECD Countries. *Journal of Economics* 65 (3): 201–19.
- Bojnec, Š. in I. Fertő.** (2018). Globalization and outward foreign direct investment. *Emerging Markets Finance & Trade* 54 (1): 88-99.
- Burböck, B., A. Maček, M. Vučkovič, S. Lipar in Š. Bojnec.** (2017). Dark Friendliness in Austria and Slovenia. *Management* 12 (4): 375-389.
- Diaz, F. M., M. Erhart, D. Kaiser in T. Kepplinger.** (2015). Austria's Dark Friendliness: An Evaluation of Corruption in Austria on a Gender Perspective. Interno gradivo, FH Joanneum University of Applied Sciences Graz.
- Dobovšek, B.** (2008). Korupcija v tranziciji. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- European Commission.** (2018a). Vstopna stran. <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/General/index> (3. 3. 2018).
- European Commission.** (2018b). Public Opinion. Special Eurobarometer 2012-2017. <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/index#p=1&instruments=SPECIAL> (3. 3. 2018).
- European Research Centre for Anti-Corruption and State-Building.** (2017). About Indeks of Public Integrity. <http://integrity-index.org/about/> (18. 12. 2017).
- GFK Gral Iteo.** (2001). Korupcijska klima. http://www.dossierkorupcija.com/Datoteke/Gral_Iteo_korupcijska_klima_2001.pdf (18. 11. 2017).
- GFK Gral Iteo.** (2004). Korupcija. http://www.dossierkorupcija.com/Datoteke/Gral_Iteo_korupcijska_klima_2004.pdf (9. 10. 2017).
- GlobalIntegrity.** (2014). Money, Politics and Transparency. https://data.moneyandpoliticstransparency.org/?o=name_desc (14. 10. 2017).
- GRECO - Skupina držav proti korupciji.** (2000). Poročilo o Republiki Sloveniji. [https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/GRECO_2000_01\(2\).pdf](https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/GRECO_2000_01(2).pdf) (3. 3. 2018).
- GRECO.** (2015). Fourth evaluation round. Corruption prevention in respect of members of parliament, judges and prosecutors. [https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/Greco%20RC%20IV%20\(2015\)%208E%20Final%20Slovenia%20Interim%20CONF.pdf](https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/Greco%20RC%20IV%20(2015)%208E%20Final%20Slovenia%20Interim%20CONF.pdf) (23. 1. 2018).
- Kaufmann, D.** (1999). Can Corruption be Measured. Washington D. C.: Bank, s World.
- Kazenski zakonik (KZ-1-UPB2).** Uradni list RS, št. 50/12.
- KPK (Komisija za preprečevanje korupcije).** (2011). Letno poročilo 2010. <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-P6RU9J9I/51ab45e0-c8b9-4b00-9c76-bc20cfc67e7b/PDF> (12. 12. 2017).
- KPK (Komisija za preprečevanje korupcije).** (2011-2014). Vizija senata komisije za preprečevanje korupcije. <https://www.kpk-rs.si/sl/komisija/vizija-senata> (2. 8. 2016).

- KPK (Komisija za preprečevanje korupcije).** (2011-2018). Analize, raziskave in statistika. <https://www.kpk-rs.si/sl/korupcija-integriteta-in-etika/analize-raziskave-in-statistika> (18. 1. 2018).
- KPK (Komisija za preprečevanje korupcije).** (2015). Ocena stanja 2014. https://www.kpk-rs.si/upload/t_datoteke/Ocena_stanja_2015_1.pdf (23. 11. 2016).
- KPK (Komisija za preprečevanje korupcije).** (2017). Ocena stanja 2016. File:///C:/Users/HP.LAPTOP-TVV4A79E/Downloads/Ocena_stanja_2016.pdf%20(1).pdf (18. 12. 2017).
- Lipar, S.** (2018). Zaznavanje korupcije v Sloveniji. Magistrska naloga. Fakulteta za management, Koper, Univerza na Primorskem.
- Penko, B.** (2003). Najbolj kritična je velika korupcija. <http://origin.24ur.com/novice/slovenija/bostjan-penko-najbolj-kriticna-je-velika-korupcija.html> (11. 2. 2018).
- Praprotnik, R.** (2014). Komisija za preprečevanje korupcije: ocena stanja za leto 2012. <http://imss.dz-rs.si/imis/9924153a3b9964b1c5a4.pdf> (27. 2. 2018).
- Schwab, K., M. E. Porter in J. D. Sachs.** (2002). The Global Competitiveness Report 2001-2002. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.476.4940&rep=rep1&type=pdf> (16. 3. 2017).
- Shleifer, A. in R. W. Vishny.** (1993). Corruption. *Quarterly Journal of Economics* 108 (3): 599–617.
- Slovenska tiskovna agencija.** (2017). GRECO: napredek Slovenije na področju boja proti korupciji. <http://svetkapitala.delo.si/aktualno/greco-napredek-slovenije-na-podrocju-boja-proti-korupciji-1228#> (10. 10. 2017).
- Slovar slovenskega knjižnega jezika.** (2000). http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=skj_testa&expression=korupcija&hs=1 (1. 9. 2017).
- Statistični urad Republike Slovenije.** (2016). Slovenske statistične regije in občine v številkah. <http://www.stat.si/obcine> (20. 3. 2016).
- Škrbec, J.** (2008). Analiza posrednega merjenja korupcije v Sloveniji. <https://www.fvv.um.si/dv2009/zbornik/clanki/skrbec.pdf> (14. 12. 2017).
- TI (Transparency International).** (1995). Corruption Perceptions Index: Early editions. https://www.transparency.org/research/cpi/cpi_early/0 (2. 3. 2018).
- TI (Transparency International).** (1999-2018). Corruption Perceptions Index. https://www.transparency.org/research/cpi/cpi_1999/0%20 (2. 3. 2018).
- TI Slovenia (Transparency International Slovenia).** B. I. Kaj je korupcija? http://www.integriteta.si/ftpuser/brosura_NVO.pdf (11. 2. 2018).
- Van Duyne, P. C.** (1997). Organized crime, corruption and power. *Crime Law and Social Change*, 26 (3): 201-238. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00230862> (9. 9. 2017).
- Vehovar, U.** (2012). Sistemska korupcija v Sloveniji: značilnosti in posledice. <http://www.svetilnik-slovenija.org/publikacije/2012/sistemska-korupcija-v-sloveniji> (11. 2. 2018).
- Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK).** Uradni list RS, št. 45/10.

ZNANJE IN SPRETNOSTI DELOVNO AKTIVNIH PREBIVALCEV V SLOVENIJI

mag. Tanja Čelebič, Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana
JEL: I210, I250, I260

Povzetek

Znanje in spretnosti so pomembni za spodbujanje prilagodljivosti zaposlenih in konkurenčnosti poslovnega sektorja. V Sloveniji se izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev zvišuje in je višja kot v povprečju EU, težava pa so nizke spretnosti odraslih, zlasti starejših in nizko izobraženih, ki so nižje kot je povprečje OECD. Neskladja v doseženi ravni izobrazbe ter na področju izobraževanja in spretnosti zmanjšujejo možnosti za učinkovitejšo rabo človeškega kapitala. Vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje, ki lahko pomembno prispeva k izboljšanju spretnosti in zmanjšanju neskladja veščin, se je od začetka krize znižala in je v večini dejavnosti zasebnega sektorja nižja kot v dejavnostih javnega sektorja. Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje je višja od povprečja EU, glede na velikost podjetja pa izstopa nižja vključenost v majhnih podjetjih. Spodbujanje vseživljenjskega učenja, vzpostavitev sistema dolgoročnega spremljanja in predvidevanja potreb družbe ter poslovnega sektorja po znanju in spretnostih, krepitev povezovanja med izobraževanjem in trgom dela ter poslovnim sektorjem bi lahko prispevali k zmanjšanju neskladij v znanju in spretnostih.

Ključne besede: znanja in spretnosti, neskladje veščin, vseživljenjsko učenje, nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje

Abstract

Skills are important for stimulating employees' flexibility and business sector competitiveness. In Slovenia, the educational structure of employed people has been increasing and is higher than EU average, while a problem remains the low skills of adults, especially of older and low skilled people, which are lower than OECD average. Mismatches in educational level, field of education and skills decrease possibilities for more efficient human capital use. The participation of employed people in lifelong learning that can importantly contribute to skills improvement and decreasing skill mismatch has decreased since the beginning of the crisis and is in most of activities of private sector lower than in activities of public sector. Participation of employees in continuing vocational education and training is above the EU average; in terms of size of enterprise such participation is especially low in small enterprises. Encouraging lifelong learning, establishing long-term skills forecasting, and increasing cooperation between education and the labour market and business sector could decrease skills mismatches.

Key words: skills, skills mismatches, lifelong learning, continuing vocational education and training

1. Uvod

Znanje in spretnosti so pomembne za gospodarski razvoj države, sposobnost usvajanja novih tehnologij, inovacijsko sposobnost države, dvig produktivnosti (McGowan in Andrews, 2017, str. 5), zaposljivost in konkurenčnost poslovnega sektorja. Zato odrasli rabijo širok nabor znanj in spretnosti (Novi program znanj in spretnosti za Evropo, 2016). Pri tem je pomembno, da so znanje in spretnosti kakovostna in čim bolj usklajena s potrebami trga dela ter poslovnega sektorja.

Neskladja v znanju in spretnostih negativno vplivajo na posameznika, podjetja in gospodarstvo (Getting Skills Right: Assessing and anticipating Changing

Skill Needs, 2016, str. 12), saj ovirajo produktivnost in gospodarsko rast (Novi program znanj in spretnosti za Evropo, 2016). Posamezniki, ki se zaposlijo na delovnem mestu, za katero imajo previsoko raven izobrazbe ali previsoko znanje in spretnosti, imajo nižjo plačo in manjše možnosti za napredovanje (Getting Skills Right: Assessing and anticipating Changing Skill Needs, 2016, str. 12). V praksi vedno obstajajo neskladja v znanju in spretnostih, težava pa je, če so ta neskladja velika, saj ima to velike ekonomske in družbene posledice (Insights into skill shortages and skill mismatch, 2018, str. 12-13).

Na pomen znanja in spretnosti opozarjajo tudi domači in evropski strateški dokumenti. Strategija razvoja Slovenije 2030 iz leta 2017 kot enega od razvojnih ciljev

navaja znanje in spretnosti za kakovostno življenje in delo. Strategija pametne specializacije iz leta 2015, ki je strateško usmerjena v trajnostne tehnologije in storitve za zdravo življenje, poudarja, da bodo za uresničevanje strategije delovno aktivni prebivalci rabili ustrezna znanja in spretnosti. Na pomen znanja in spretnosti opozarjajo tudi evropski dokumenti. Novi program znanj in spretnosti za Evropo, ki ga je leta 2016 objavila Evropska komisija¹, poudarja, da so znanje in spretnosti temelj zaposljivosti in blaginje. Vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje lahko pomembno prispeva k izboljšanju znanja in spretnosti odraslih ter zmanjšanju neskladij na trgu dela. Na ravni EU Strategija Evropa 2020 iz leta 2010 kot enega od ciljev do leta 2020 navaja 15-odstotno vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje.

Raven znanja in spretnosti delovno aktivnih prebivalcev in neskladja v znanju ter spretnostih vplivajo na učinkovitost rabe človeškega kapitala in produktivnost. Zato je zelo pomembno, da so gospodarstva držav sposobna učinkovito uporabljati človeški kapital (McGowan in Andrews, 2017, str. 5).

V prispevku najprej prikazujemo izobrazbeno strukturo delovno aktivnih prebivalcev v Sloveniji in v primerjavi z EU ter po dejavnostih. Nato prikazujemo njihove dosežke na različnih področjih spretnosti ter različna neskladja v znanju in spretnostih ter doseženi izobrazbi. V nadaljevanju obravnavamo vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje in zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki je vidik vseživljenjskega učenja, prispevek pa končujemo s sklepnimi ugotovitvami.

2. Izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev

Pridobljena formalna izobrazba prinaša posamezniku in družbi različne koristi. V Sloveniji je stopnja delovne aktivnosti pri prebivalcih s terciarno izobrazbo višja kot pri prebivalcih s srednješolsko in nizko izobrazbo (največ končano osnovno šolo), stopnja brezposelnosti pa je nižja². Zaposleni s terciarno izobrazbo prejemajo v povprečju višjo plačo kot zaposleni z največ končano osnovno šolo.

V Sloveniji se izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev zvišuje. Delež delovno aktivnih prebivalcev, starih 25–64 let, z nizko izobrazbo se je v obdobju 2005–2017 zmanjšal in je leta 2017 znašal 8,0 % ter je bil nižji od povprečja EU, ki je znašalo 16,8 %. Delež

delovno aktivnih prebivalcev s srednješolsko izobrazbo se je zmanjšal in je leta 2017 znašal 54,3 % ter je bil višji od povprečja EU, ki je znašalo 47,0 %. Delež delovno aktivnih prebivalcev s terciarno izobrazbo se je povečal in je leta 2017 znašal 37,7 % ter je bil prav tako višji kot v povprečju EU, ki je znašalo 36,2 % (slika 1). Izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev se zvišuje zaradi vstopanja mlajših, bolj izobraženih generacij na trg dela, upokojevanja starejših, pri katerih je izobrazbena struktura nižja kot pri mlajših, ter vključenosti odraslih v formalno izobraževanje. Zviševanje izobrazbene strukture delovno aktivnih prebivalcev je z vidika zdajšnjih in pričakovanih prihodnjih potreb trga dela ugodno, saj se povečujejo potrebe po zaposlovanju srednješolsko in terciarno izobraženih. Taka gibanja pričakujemo tudi v prihodnje, saj naj bi bilo po napovedih Cedefopa³ do leta 2025 na voljo največ prostih delovnih mest za terciarno in srednješolsko izobražene.

Med javnim⁴ in zasebnim sektorjem ter dejavnostmi so velike razlike v izobrazbeni strukturi delovno aktivnih prebivalcev (slika 2). Glede na dejavnost je bil leta 2017 delež delovno aktivnih prebivalcev s terciarno izobrazbo najvišji v izobraževanju in najnižji v gradbeništvu. V povprečju je veliko višji v dejavnostih javnega sektorja kakor zasebnega sektorja. Visok delež terciarno izobraženih v javnem sektorju je povezan z izobrazbenimi zahtevami poklicev, za katere se večinoma zahteva terciarna izobrazba. V zasebnem sektorju je delež delovno aktivnih prebivalcev s terciarno izobrazbo veliko nižji kot v javnem sektorju, čeprav se je v obdobju 2008–2017 povečal bolj kakor v javnem sektorju. Povečanje deleža terciarno izobraženih v zasebnem sektorju je bilo po naši oceni povezano s strukturnimi spremembami v poslovnem sektorju, kjer se je v zadnjih letih visokotehnološki izvoz proizvodov⁵ povečal, in s povečanjem neskladij v izobrazbi, tj. s povečanjem deleža delovno aktivnih prebivalcev s terciarno izobrazbo, ki so zaposleni na delovnih mestih, za katera te izobrazbe ne potrebujejo. Kljub temu nizek delež na znanju temelječih nefinančnih tržnih storitev v skupnem izvozu storitev^{6,7} in veliko nižji delež delovno aktivnih prebivalcev s terciarno izobrazbo v zasebnem sektorju kakor v javnem sektorju kažeta na rezerve v uporabi terciarne izobrazbe. Več terciarno izobraženih v zasebnem sektorju bi prispevalo k dvigu dodane vrednosti in povečanju konkurenčnosti podjetij.

³ Slovenia: Skills forecasts up to 2025, 2015.

⁴ Izobraževanje, zdravstvo in sociala ter dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti.

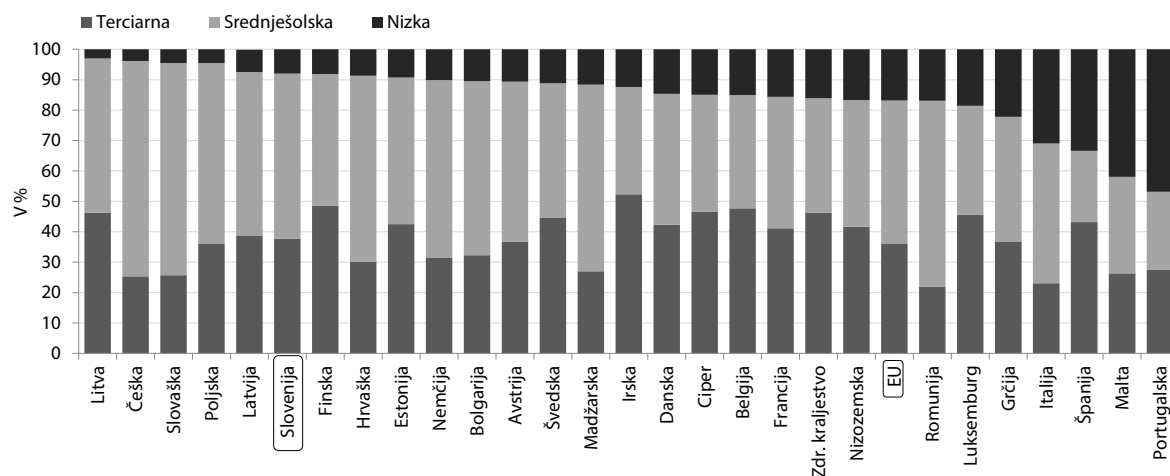
⁵ Poročilo o razvoju 2018, 2018.

⁶ Delež na znanju temelječih nefinančnih tržnih storitev v skupnem izvozu storitev je bil leta 2016 nižji od povprečja EU (37,7 %).

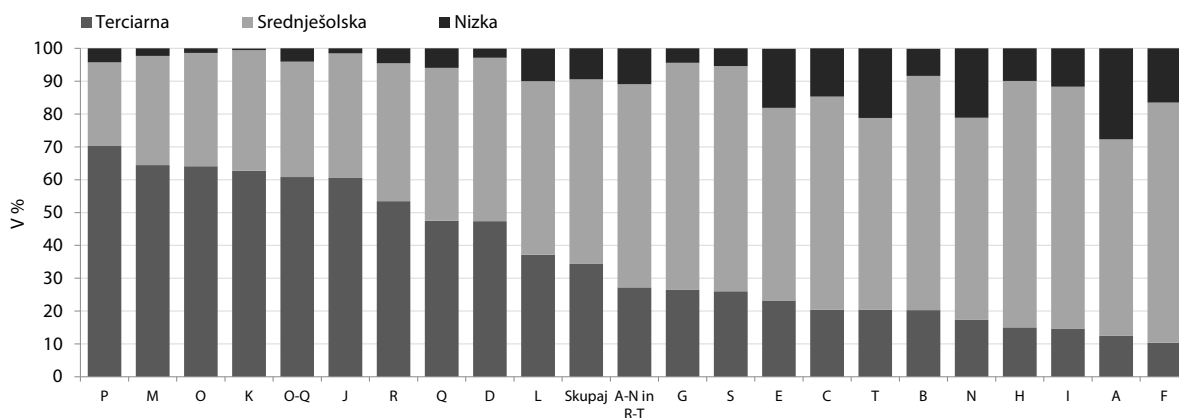
⁷ V skladu z opredelitvijo OECD gre za informacijske in komunikacijske (I) ter strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (M) (OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013, 2013).

¹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Novi program znanj in spretnosti za Evropo za roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost, 2016.

² Po podatkih SURS, anketa o delovni sili.

Slika 1: Izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev, starih 25–64 let, s terciarno izobrazbo, EU, 2017, v %

Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Slika 2: Izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev, Slovenija, 2017, v %

Vir: SURS, SRDAP, lastni preračuni.

Opomba: Prikazane so dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2008: 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 odpadki in odpadki, saniranje okolja, F – gradbeništvo, G – trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil, H – promet in skladiščenje, I – gostinstvo, 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 in T – dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo. Dejavnosti O, P in Q so dejavnosti javnega sektorja. Dejavnosti A–N in R–T so dejavnosti zasebnega sektorja.

Delež nizko izobraženih delovno aktivnih prebivalcev je v zasebnem sektorju višji kakor v javnem sektorju, čeprav se je v obdobju 2008–2017 v zasebnem sektorju zmanjšal bolj kakor v javnem sektorju. Nizka izobrazba je skupaj z v povprečju nižjimi spretnostmi, ki jih imajo nizko izobraženi⁸, neugodna z vidika prilagodljivosti na delovnem mestu in prihodnjih predvidenih manjših potreb poslovnega sektorja po nizko izobraženih. Vse to kaže na potrebo po večji vključenosti nizko izobraženih v formalno izobraževanje za dvig izobrazbene ravni.

3. Znanje in spretnosti delovno aktivnih prebivalcev in njihova neskladja

Delovna mesta postajajo čedalje zahtevnejša, neizogibna je uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (Programme for International Assessment of Adult Competencies – PIAAC international dataset v Domadenik in drugi, 2017, str. 95). Odrasli zato za uspešno prilagajanje na spremembe in svetovne trende

⁸ Po izsledkih raziskave PIAAC (Programme for International Assessment of Adult Competencies – PIAAC international dataset. OECD, 2013).

(tehnološki napredek, podnebne spremembe ipd.) potrebujejo različna znanja in spretnosti, vključno z besedilnimi in matematičnimi spretnostmi, digitalnimi in mehкими spretnostmi (Development of skills⁹). Kakovostne spretnosti odraslim omogočajo tudi, da lahko zasedajo kakovostna delovna mesta (Novi program znanj in spretnosti za Evropo, 2016). Kakovostno znanje in spretnosti so torej pomembne za zaposljivost odraslih in uspešno delo.

Po izsledkih raziskave PIAAC¹⁰ dosegajo v Sloveniji delovno aktivni prebivalci na področjih besedilnih in matematičnih spretnosti ter spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih¹¹ slabše dosežke kot v povprečju OECD.¹² Nižje spretnosti zmanjšujejo možnosti delovno aktivnih prebivalcev za povečanje produktivnosti, nižje digitalne spretnosti pa za uspešno soočanje z izzivi, ki jih prinašata digitalna družba in širjenje digitalizacije v poslovni sektor.

Razen kakovostnega znanja in spretnosti je pomembno tudi, da imajo zaposleni taka znanja in spretnosti, ki jih poslovni sektor potrebuje. Na trgu dela je vedno prisotno določeno neskladje med znanjem in spretnostmi zaposlenih ter potrebami poslovnega sektorja, ker trg ne deluje popolno. Težava pa nastane, če so ta neskladja velika, ker to negativno vpliva na gospodarstvo in posameznika (Getting Skills Right: Assessing and anticipating Changing Skill Needs, 2016, str. 12). Na ravni narodnega gospodarstva povečujejo brezposelnost in zmanjšujejo gospodarsko rast zaradi manj učinkovite rabe človeškega kapitala in manjše produktivnosti, na ravni podjetja zmanjšujejo produktivnost in dobiček ter na ravni posameznika znižujejo plačo.

Pri delovno aktivnih prebivalcih obstaja več vrst neskladij v znanju in spretnostih. Razlikujemo med pomanjkanjem znanja in spretnosti, tj. premajhnim številom posameznikov, ki so se izšolali za izbrani poklic,

in presežkom v znanju in spretnostih, tj. v prevelikem številu posameznikov, ki so se izšolali za izbrani poklic (Skill shortage and surplus occupations in Europe, 2016). V praksi obstaja več vrst neskladij: vertikalno in horizontalno neskladje ter neskladje v znanju in spretnostih. Vertikalno neskladje je neskladje glede ravni izobrazbe in pomeni, da ima posameznik »previsoko« ali »prenizko« raven izobrazbe glede na zahtevnost delovnega mesta. Previsoka raven izobrazbe pomeni, da je raven dosežene izobrazbe višja od zahtevane, prenizka pa, da je nižja od zahtevane (The European Higher Education Area in 2018, 2018, str. 216). Horizontalno neskladje pomeni, da področje izobraževanja ne ustreza delu, ki ga zaposleni opravlja. Neskladje v znanju in spretnostih pomeni, da ima posameznik previsoke ali prenizke spretnosti glede na zahteve delovnega mesta (The skill matching challenge, 2010, str. 13). Neskladja v doseženi ravni izobrazbe, na področju izobraževanja ter glede znanja in spretnosti so prisotna tudi pri delovno aktivnih prebivalcih v Sloveniji.

V Sloveniji so pri delovno aktivnih prebivalcih prisotna neskladja glede dosežene ravni izobrazbe. Leta 2016 je imelo 27,2 % delovno aktivnih prebivalcev, starih 25–64 let, previsoko ali prenizko izobrazbo glede na zahteve delovnega mesta, kar je manj kot v povprečju EU (38,1 %). Od tega jih je imelo 8,2 % previsoko izobrazbo in 19,0 % prenizko izobrazbo. Delež previsoko ali prenizko izobraženih se je v obdobju 2008–2016 zmanjšal ob zmanjšanju deleža delovno aktivnih s prenizko izobrazbo, medtem ko se je delež delovno aktivnih s previsoko izobrazbo precej povečal. Prenizka izobrazba delovno aktivnih prebivalcev kaže na rezerve v vključenosti odraslih v formalno izobraževanje za povečanje prilagodljivosti delovno aktivnih prebivalcev in produktivnosti, previsoka izobrazba pa odpira vprašanje učinkovitejše uporabe izobrazbe.

Glede na starost je delež prenizko ali previsoko izobraženih najvišji med mladimi (25–34 let), kjer je visok delež delovno aktivnih prebivalcev s previsoko izobrazbo. Visok delež je po naši oceni povezan z visoko vključenostjo mladih v terciarno izobraževanje, premajhno usklajenostjo med terciarnim izobraževanjem in poslovnim sektorjem ter premajhnim številom delovnih mest za terciarno izobražene. Previsoka izobraženost je problematična z vidika uporabe izobrazbe. Kot ugotavljajo Domadenik in drugi (2018, str. 34 in 88), previsoko izobraženi zaposleni na delovnem mestu premalo uporabljajo svoje zmožnosti, zato se lahko sčasoma začnejo dolgočasiti in postanejo manj zavzeti za opravljanje dela, s tem pa dolgoročno izgubljajo svoj potencial in zmanjšujejo svoje zmožnosti.

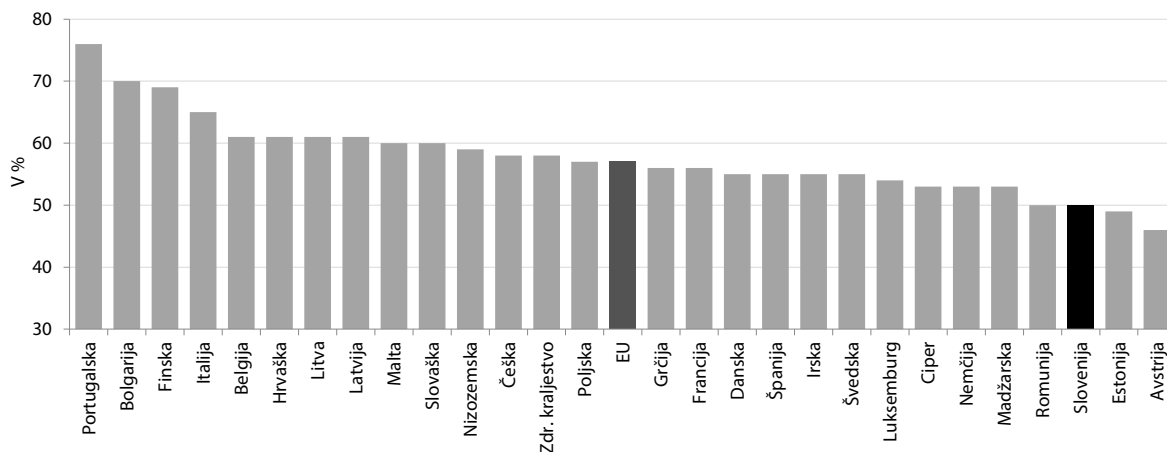
Razen neskladij v doseženi ravni izobrazbe so v Sloveniji pri delovno aktivnih prebivalcih prisotna tudi neskladja na področju izobraževanja ter glede znanja in spretnosti. Po podatkih raziskave PIAAC je neskladje na področju izobraževanja prisotno pri 28,8 % delovno aktivnih (OECD: 39,6 %), neskladje v besedilnih spretnostih pri

⁹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Novi program znanj in spretnosti za Evropo v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost, 2016.

¹⁰ Raziskava PIAAC – OECD Programme for the International Assessment of Adult Competences (PIAAC) – Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih je mednarodna raziskava o kompetencah odraslih (16–65 let), ki se izvaja pod okriljem OECD. V Sloveniji je potekala v obdobju 2012–2016. Slovenija se je vključila v drugega od treh krogov raziskav. V raziskavi je sodelovalo 6.500 oseb. Raziskava meri besedilne in matematične spretnosti odraslih, reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih in zbira podatke o uporabi spretnosti pri delu in v vsakodnevnem življenju (Survey of Adult Skills (PIAAC)).

¹¹ Reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih (v nadaljevanju digitalne spretnosti) vključuje računalniško pismenost (temeljne veščine uporabe računalnika in aplikacij) in spretnosti reševanja problemov (kognitivne spretnosti).

¹² Po izsledkih raziskave PIAAC so delovno aktivni prebivalci na področju besedilnih spretnosti dosegli v povprečju 261,0 točk (OECD: 272,5 točke), na področju matematičnih spretnosti 265,2 točke (OECD: 270,0 točke) in na področju digitalnih spretnosti 267,2 točke (OECD: 280,1 točke).

Slika 3: Delež zaposlenih, katerih znanje in spretnosti se ujemajo z zahtevami njihovega delovnega mesta, 2015, v %

Vir: European Working Conditions Survey, 2015.

12,3 % delovno aktivnih (OECD: 14,6 %) in neskladje v matematičnih spretnostih pri 14,1 % delovno aktivnih (OECD: 14,4 %). Čeprav so neskladja v znanju in spretnostih manjša kot v povprečju OECD, jih ne gre zanemariti, saj zmanjšujejo možnosti za učinkovitejšo rabo človeškega kapitala. Delovno aktivni prebivalci tudi nimajo nekaterih drugih znanj,¹³ po drugi strani pa imajo presežek nekaterih znanj.¹⁴

Na neskladja med znanjem in spretnostmi delovno aktivnih prebivalcev in zahtevami delovnega mesta v Sloveniji opozarjajo tudi mednarodne primerjave. Po izsledkih raziskave European Working Conditions Survey (2015) je neujemanje znanj in spretnosti z zahtevami njihovega delovnega mesta večja težava kakor v povprečju EU (slika 3). Delež zaposlenih, katerih znanje in spretnosti se ujemajo z zahtevami njihovega delovnega mesta, je bil leta 2015 nižji od povprečja EU (Slovenija: 51,0 %; EU: 57,3 %), čeprav se je v primerjavi z letom 2010 povečal.¹⁵

Neskladja med znanjem in spretnostmi delovno aktivnih prebivalcev in zahtevami delovnega mesta imajo negativne učinke, ki se kažejo tudi v Sloveniji. Po izsledkih raziskave PIAAC imajo odrasli, ki imajo previsoko izobrazbo glede na zahteve delovnega mesta, preveč spretnosti in pri katerih se področje izobraževanja ne ujema s področjem dela, v povprečju nižjo plačo (OECD Skills Outlook 2013, 2013).

Na neskladja v znanju in spretnostih pri delovno aktivnih prebivalcih vplivajo tudi težave delodajalcev, ki jih imajo z zaposlovanjem novih kadrov. Po podatkih ankete Napovednik zaposlovanja 2018/1 je v prvi polovici leta 2018 slabi polovici delodajalcev primanjkovalo ustreznih kadrov, v velikih podjetjih je ta delež še višji (68,8 %), oba deleža pa sta višja kot v predhodnih anketah. Med delodajalci, ki imajo težave z zaposlovanjem kadrov, jih je slaba tretjina navedla neustrezno izobrazbo in dobra petina pomanjkanje poklicno specifičnih znanj. Delodajalci imajo že dlje časa težave pri pridobivanju kadrov, po katerih na trgu dela povprašujejo že dlje časa, zlasti za poklice, ki zahtevajo srednjo poklicno ali strokovno izobrazbo, in za tehnične poklice.

4. Vključenost delovno aktivnih prebivalcev v izobraževanje

Različni dejavniki vplivajo na potrebe po vključenosti delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje. Tehnološki razvoj in staranje prebivalstva bosta vplivala na večje potrebe po vseživljenjskem učenju. Eurostatove demografske projekcije¹⁶ kažejo, da se bo v Sloveniji do leta 2080 delež prebivalcev, starih 25–64 let, precej povečal (na dobro četrtino). Digitalizacija bo zahtevala prilagajanje zaposlenih in poslovnega sektorja ter zato ustrezna znanja in spretnosti. Tehnološke spremembe, vedno hitrejši inovacijski cikli in robotizacija bodo vplivali na vrednostne verige, delovna mesta, izginjanje nekaterih delovnih mest in tehnološko brezposelnost ter nastajanje novih delovnih mest in vsebino dela (People, machines, robots and skills, 2017; Martin, 2018). Podjetja od kandidatov za prosta delovna mesta vse pogosteje zahtevajo več znanja in spretnosti. Zahtevnejša postajajo tudi delovna mesta, za katera je včasih zadostovala nizka raven izobrazbe (priporočilo

¹³ Po podatkih OECD Skills for jobs database pri nas delovno aktivni prebivalci nimajo ustreznega znanja s področij osebne storitve, računalništvo in elektronika, matematika in zdravstvo, verbalne spretnosti, sposobnost logičnega sklepanja in numerične spretnosti, socialne veščine, sodelovanje, prilagodljivost, natančnost, vestnost in samostojnost.

¹⁴ Delovno aktivni prebivalci imajo presežek znanj na področjih pravo, prodaja in trženje, gradbeništvo, mehanika, geografija in izobraževanje.

¹⁵ Po podatkih European Working Conditions Survey, 2015.

¹⁶ Projekcija prebivalstva, ESSPOP2015.

z naslovom Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle, 2016). Vsi ti dejavniki vplivajo na spreminjanje potreb zaposlenih po znanju in spretnostih ter na neskladja v znanju in spretnostih. V Sloveniji na potrebe po vključenosti v vseživljenjsko učenje vplivajo tudi nizke spretnosti odraslih.

4.1 Vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje

Podjetja lahko zmanjšajo neskladja v znanju in spretnostih na več načinov: (i) z izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih, (ii) izkoriščanjem notranjih rezerv pri zaposlenih, (iii) z zaposlovanjem novih kadrov (Skill shortage and surplus occupations in Europe, 2016, str. 2).

Izobraževanje odraslih je pomemben ukrep za zadovoljevanje potreb po znanju in spretnostih zaradi tehnoloških sprememb (McGowan in Andrews, 2017). V Sloveniji se vključenost delovno aktivnih prebivalcev (25–64 let) v vseživljenjsko učenje¹⁷ v zadnjih letih ne spreminja bistveno. Leta 2017 je znašala 13,7 % in je bila višja od povprečja EU, ki je znašalo 12,2 % (slika 4). Čeprav je gospodarske krize konec, se vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje še ni začela

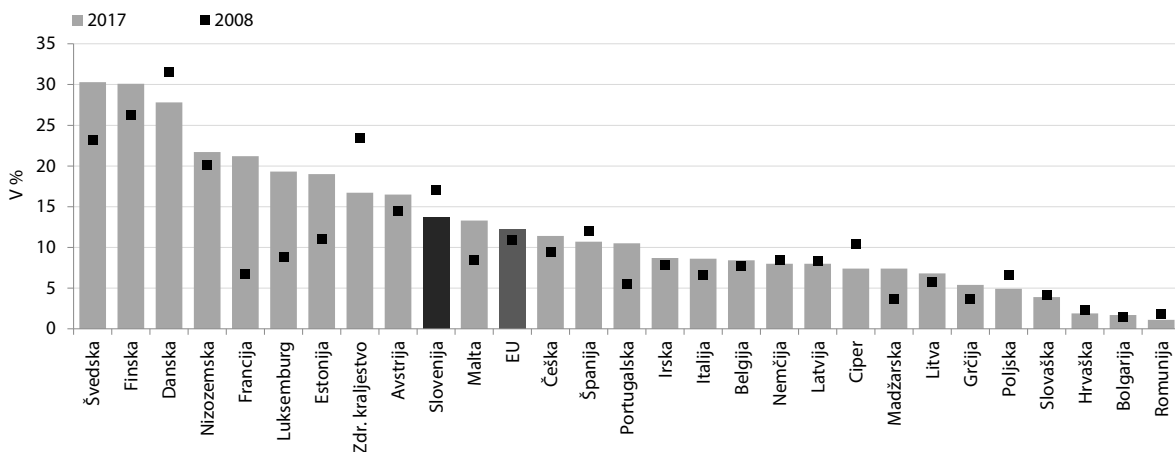
povečevati in je od leta 2014 približno enaka (okoli 13 %) ter precej nižja kot pred krizo.

V Sloveniji je vključenost delovno aktivnih prebivalcev (25–64 let) v vseživljenjsko učenje v javnem sektorju višja kakor v zasebnem sektorju. Glede na dejavnost je bila leta 2017 najvišja v izobraževanju ter najnižja v gradbeništvu. V povprečju je višja v tistih dejavnostih in poklicnih skupinah, kjer je višji delež terciarno izobraženih. Glede na poklic je najvišja v poklicni skupini zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji (SKP 1), strokovnjaki (SKP 2), tehniki in drugi strokovni sodelavci (SKP 3) in nizka v poklicnih skupinah ISCO 8-9¹⁸ in ISCO 7-8¹⁹, kjer je najvišji delež nizko izobraženih. Nizka vključenost je neugodna z vidika prilagajanja zaposlenih spremembam na delovnih mestih. Neugodno je tudi zmanjšanje vključenosti v vseživljenjsko učenje v večini dejavnosti in vseh poklicnih skupinah v obdobju 2008–2017.²⁰

4.2 Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje

Pomemben ukrep, s katerim lahko podjetja zmanjšajo neskladja v znanju in spretnostih pri zaposlenih, je spodbujanje vključenosti v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje.²¹ Pri nas se je delež

Slika 4: Vključenost delovno aktivnih prebivalcev, starih 25–64 let, v vseživljenjsko učenje, EU, 2008 in 2017, v %



Vir: Eurostat.

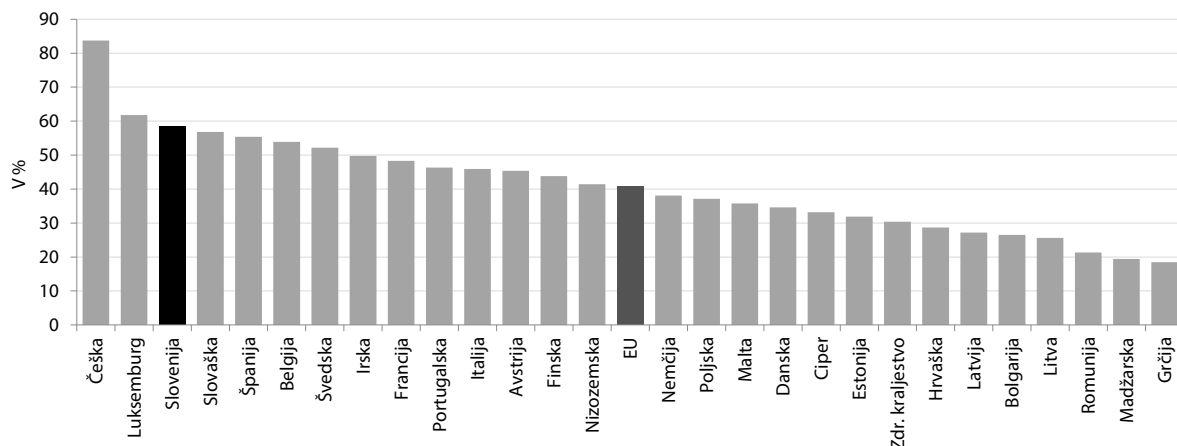
¹⁸ Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci ter poklici za preprosta dela.

¹⁹ Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci in poklici za neindustrijski način dela.

²⁰ ISCO 8-9 (upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci ter poklici za preprosta dela) in ISCO 6-7 (kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci in poklici za neindustrijski način dela).

²¹ Anketa Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje se izvaja vsakih pet let in je del statistike EU o vseživljenjskem učenju (Continuing Vocational Training Survey). Zadnji podatki so na voljo za leto 2015. Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje zajema ukrepe in aktivnosti, katerih glavni cilj je pridobitev novih znanj in spretnosti ali razvoj ter nadgradnja že obstoječih, ki jih svojim zaposlenim vsaj delno financira podjetje. Financira ga podjetje, delno ali v celoti, za osebe, ki delajo v podjetju (Metodološko pojasnilo, Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v podjetjih, 2017).

¹⁷ Kazalnik vključuje formalno in neformalno izobraževanje.

Slika 5: Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, EU, 2015, v %

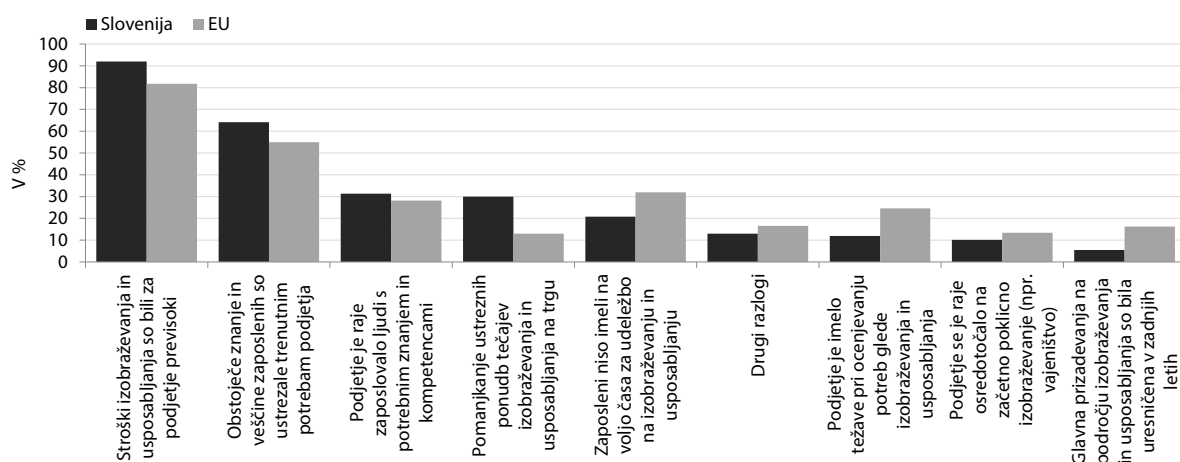
Vir: Eurostat.

podjetij, ki za zaposlene izvajajo oziroma jim omogočajo vključitev v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, med letoma 2010 in 2015 povečal ter je leta 2015 znašal 72,9 % in je bil večji od povprečja EU, kjer je znašal 61,2 %. Ob tem se je povečal tudi delež zaposlenih, ki so vključeni v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje (slika 5). V vseh dejavnostih, razen v gradbeništvu, je višji kakor v povprečju EU. Na naložbe v izobraževanje kaže tudi čas, ki ga podjetja namenijo za izobraževanje. Ob visoki vključenosti v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje podjetja v Sloveniji namenjajo tudi več časa kakor v povprečju EU, večje je povprečno število ur, namenjenih za nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje na 1.000 delovnih ur, in povprečno število ur nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega.

Nekatera podjetja ne izvajajo nadaljevalnega poklicnega izobraževanja ali usposabljanja, razlogi za to pa so različni. Običajno so najpogostejši razlog

previsoki stroški. Tudi v Sloveniji je leta 2015 največ podjetij, ki niso izvajala izobraževanja ali usposabljanja, kot razlog navedlo previsoke stroške izobraževanja in usposabljanja, delež pa je bil višji kot v povprečju EU. Razen previsokih stroškov podjetja od nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja odvrtačo tudi nekateri drugi razlogi (slika 6). Slovenija precej odstopa od povprečja EU po višjem deležu podjetij, ki so navedla, da v ponudbi ni ustreznih izobraževanj in usposabljanj.

Med podjetji so razlike v deležu izobraževalnih podjetij, vključenosti zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje ter porabljenem času za izobraževanje. Podobno kot v povprečju EU je tudi v Sloveniji delež izobraževalnih podjetij, ki so izvajala nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, najnižji v majhnih podjetjih, to je v podjetjih z 10–49 zaposlenimi, in najvišji v velikih podjetjih, to je v podjetjih z 250 ali več zaposlenimi. Razlog za nižji delež izobraževalnih podjetij med majhnimi podjetji je po

Slika 6: Razlogi za neizvajanje izobraževanja in usposabljanja, Slovenija in EU, 2015, v %

Vir: Eurostat.

naši oceni tudi težje organiziranje izobraževalne vloge, saj imajo majhna podjetja na voljo manj kadrovskih virov. Podobno kot delež izobraževalnih podjetij je tudi vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje najmanjša v majhnih podjetjih, leta 2015 je znašala 42,8 %. V srednje velikih podjetjih je znašala 54,0 %, najvišja pa je bila v velikih podjetjih, kjer je znašala 72,0 %.

Poraba časa za različna izobraževanja kaže, katera znanja podjetja najbolj potrebujejo. Leta 2015 so podjetja in organizacije v Sloveniji in EU največ ur plačanega delovnega časa namenila za izobraževanja s področja tehničnih, praktičnih ali poklicnih sposobnosti. Slovenija je precej odstopala od povprečja EU po večjem deležu izobraževanj s področja razvoja spretnosti za reševanje problemov.

Podjetja se na prihodnje potrebe po znanju in sposobnostih odzivajo na različne načine: z izobraževanjem in usposabljanjem obstoječih uslužbencev, zaposlovanjem novih kadrov z ustrezno izobrazbo, znanjem in sposobnostmi, zaposlovanjem novih uslužbencev, ki se nato dodatno usposabljujejo, ali z notranjo reorganizacijo za boljšo uporabo obstoječega znanja in sposobnosti (v skladu s prihodnjimi potrebami). V Sloveniji se podjetja na prihodnje potrebe po znanju in sposobnostih najpogosteje odzivajo z izobraževanjem in usposabljanjem obstoječih uslužbencev. Delež takih podjetij se je med letoma 2010 in 2015 povečal in je leta 2015 znašal 80,1 % ter je bil precej večji kot v povprečju EU (66,6 %). Podjetja pogosteje kakor v povprečju EU iščejo notranje kadrovske rezerve z notranjo reorganizacijo za boljšo uporabo obstoječega znanja in sposobnosti, redkeje pa zaposlujejo nove sodelavce, ki jih potem dodatno usposabljujejo.

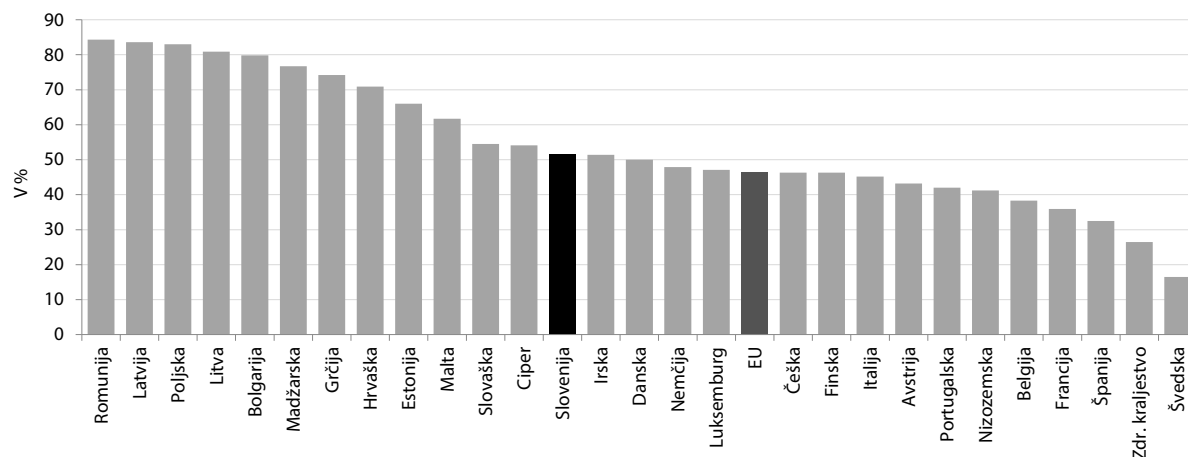
Podatke o vključenosti zaposlenih v izobraževanja je smiselno primerjati z najpomembnejšimi znanji

v prihodnosti, saj omogočajo primerjavo potreb po znanju in spretnostih ter izvedenih izobraževalnih oziroma naložb podjetij v izobraževanje (Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe, 2015). Ocenjevanje prihodnjih potreb po znanju in spretnosti, ki na splošno veljajo kot pomembne za razvoj podjetja v naslednjih nekaj letih, podjetjem olajša načrtovanje izobraževanja, omogoča prilagajanje izobraževanja potrebam zaposlenih in podjetij ter prispeva k zmanjšanju neskladij v znanju in spretnostih. Primerjava podatkov kaže, da se v Sloveniji razvrstitev pomena znanj v prihodnje precej ujema z najpomembnejšimi znanji/sposobnostmi, za razvoj katerih je bilo leta 2015 porabljenih največ ur plačanega delovnega časa (slika 7). Podjetja v Sloveniji kot najpomembnejša znanja/spretnosti v naslednjih nekaj letih navajajo tehnične, praktične ali poklicne sposobnosti. Pomembna naj bi bila tudi mehka znanja, kot na primer sposobnost dela s strankami, sposobnost dela v skupini, sposobnost reševanja problemov ipd.

Med podjetji različnih velikosti so razlike v vsebinah izobraževanj. V majhnih podjetjih so pomembne vsebine sposobnost dela s strankami in spretnosti za reševanje problemov. V srednje velikih in velikih podjetjih so pomembne vsebine vodstvene sposobnosti, sposobnost dela s strankami in znanje tujih jezikov. Srednje velika in velika podjetja so bolj usmerjena na tuje trge, zato je pomen tujih jezikov večji. Pri njih je tudi bolj poudarjena vodstvena vloga, zato so bolj pomembna izobraževanja s področja vodstvenih sposobnosti. V podjetjih vseh velikosti naj bi bile v prihodnje po oceni podjetij najpomembnejše tehnične, praktične ali poklicne sposobnosti, najbolj v velikih podjetjih. V majhnih in srednje velikih podjetjih naj bi bila pomembna skupinsko delo in sposobnost dela s strankami. V velikih podjetjih naj bi bile najpomembnejše vodstvene sposobnosti in sposobnost dela s strankami.

Slika 7: Najpomembnejša znanja/sposobnosti, za razvoj katerih je bilo pri izobraževanju porabljenih največ ur plačanega delovnega časa, in najpomembnejša znanja/spretnosti, ki na splošno veljajo za pomembne za razvoj podjetja (organizacije) v naslednjih nekaj letih, Slovenija, 2015, v %



Slika 8: Delež izobraževalnih podjetij, ki nimajo izobraževalnega načrta¹, EU, 2015, v %

Vir: Eurostat.

Opomba¹ Izobraževalni načrt vključuje: osebo ali oddelek za organizacijo izobraževanja in usposabljanja, pisni načrt ali program izobraževanja ali letni proračun za usposabljanje.

Ocenjevanje potreb po znanju in sposobnostih prispeva k učinkovitejšemu načrtovanju izobraževanja zaposlenih ter kakovostnejšemu razvijanju njihovih znanj in spretnosti. V Sloveniji se je delež podjetij, ki ocenjuje potrebe po znanju in sposobnostih, med letoma 2010 in 2015 povečal in je leta 2015 znašal 57,6 % ter je bil večji kot v povprečju EU. Vendar pa je le v približno četrtini podjetij ocenjevanje potreb del celotnega procesa načrtovanja v podjetju, v slabi tretjini podjetij pa potreb po znanju in sposobnostih ne ocenjujejo redno, ampak zlasti v povezavi z menjavo osebja.

Načrtovanje izobraževanja prispeva h kakovosti načrtovanja izobraževanja zaposlenih. Podjetja, ki za zaposlene izvajajo oziroma jim omogočajo vključitev v nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje, imajo lahko osebo ali oddelek za organizacijo izobraževanja in usposabljanja, pisni načrt ali program izobraževanja ali letni proračun za usposabljanje, ki vključuje zagotavljanje izobraževanja in usposabljanja. V Sloveniji se je delež izobraževalnih podjetij, ki ne načrtujejo izobraževanja, med letoma 2010 in 2015 zmanjšal in je znašal dobro polovico vseh izobraževalnih podjetij, vendar je bil leta 2015 večji od povprečja EU (Slika 8).

V ocenjevanju potreb zaposlenih po znanju in načrtovanju izobraževanja so razlike med podjetji različnih velikosti. Podobno kot v povprečju EU je tudi v Sloveniji delež podjetij, ki ocenjuje potrebe po znanju in sposobnostih, največji v velikih podjetjih in najmanjši v majhnih podjetjih. Delež podjetij, ki nimajo izobraževalnega načrta, je najvišji v majhnih podjetjih, kjer je tudi višji kakor v povprečju EU. Razlog za višji delež majhnih podjetij, ki nimajo izobraževalnega načrta, je po naši oceni ta, da imajo podjetja z majhnim številom zaposlenih manjše kadrovske zmogljivosti in s tem manjše možnosti za strateško načrtovanje izobraževanja kakor podjetja z večjim številom zaposlenih.

5. Sklepne ugotovitve

Zaradi staranja prebivalstva, tehnološkega razvoja in gospodarske rasti ter večjih potreb poslovnega sektorja po izobraženi delovni sili je za zadovoljevanje potreb poslovnega sektorja treba zagotoviti dovolj velik obseg delovne sile z ustreznimi znanji in spretnostmi.

V Sloveniji so spretnosti delovno aktivnih prebivalcev nižje kot v povprečju OECD in zmanjšujejo možnosti za prilagajanje zaposlenih spremembam na delovnem mestu in povečanje produktivnosti podjetij. Neskladja v znanju in spretnostih, ki so prisotna na trgu dela in v poslovnem sektorju, zmanjšujejo možnosti za učinkovitejšo rabo človeškega kapitala in večjo produktivnost zaposlenih. Za zadovoljevanje zdajšnjih in prihodnjih potreb poslovnega sektorja po znanju in spretnostih je treba izboljšati znanje in spretnosti delovno aktivnih prebivalcev in zmanjšati neskladja v znanju in spretnostih.

Večja vključenost delovno aktivnih prebivalcev, zlasti zaposlenih v zasebnem sektorju, nizko izobraženih in starejših ter zaposlenih v majhnih podjetjih, v vseživljenjsko učenje, bi lahko prispevala k izboljšanju spretnosti odraslih in zmanjšanju neskladij v znanju in spretnostih. S tem bi spodbudili večjo produktivnost zaposlenih in konkurenčnost poslovnega sektorja. Pri tem je pomembno, da zaposleni pridobijo ustrezna znanja in spretnosti ter da se pri načrtovanju izobraževanja upoštevajo zdajšnje in prihodnje potrebe po znanju in spretnostih. Zato je pomembno, da podjetja ne le spodbujajo vključenost zaposlenih v izobraževanje, ampak tudi ocenjujejo potrebe po znanju in spretnostih ter načrtujejo izobraževanje. Na ta način prispevajo k večji učinkovitosti izobraževanja in zaposlenim omogočajo, da pridobijo znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za uspešno opravljanje dela in povečanje konkurenčnosti poslovnega sektorja.

Večjo vključenost zaposlenih v vseživljenjsko učenje lahko spodbuja tudi izobraževalna politika z ukrepi. V Sloveniji se izvajajo različni ukrepi (kompetenčni centri za razvoj kadrov, neformalno izobraževanje zaposlenih, izobraževanje za dvig izobrazbene ravni ipd.), s katerimi skuša država povečati vključenost odraslih v izobraževanje. Izvajanje in nadaljnja krepitev teh ukrepov bi prispevala k večji vključenosti odraslih v izobraževanje. K zmanjšanju neskladij v znanju in spretnostih bi prispevala tudi krepitev povezovanja med izobraževanjem in trgom dela ter večja odzivnost izobraževanja na potrebe poslovnega sektorja. Vzpostavitev sistema dolgoročnega spremljanja in predvidevanja potreb družbe ter poslovnega sektorja po znanju in spretnostih bi prispevala k lažjemu načrtovanju izobraževanja mladih in odraslih v povezavi z družbenim ter gospodarskim razvojem. Ob vzpostavitvi sistema bi k večji usklajenosti med izobraževanjem in potrebami delodajalcev prispevala tudi promocija poklicev, po katerih je povpraševanje na trgu dela in se to pričakuje v prihodnje, ter nadaljnje prilagajanje izobraževalnih programov, vpisnih mest, učnih načrtov in poklicnih standardov.

Izvajanje strategij, ki vključujejo izobraževanje (Strategija razvoja Slovenije 2030, Strategija dolgožive družbe, Strategija pametne specializacije), bi lahko pomembno prispevalo k večji vključenosti odraslih v izobraževanje, povezanosti z družbenimi in ekonomskimi cilji ter k doseganju ciljev EU. Upoštevanje razvojnih strateških dokumentov pri pripravi strateških dokumentov na področju izobraževanja bi prispevalo k boljši uporabi znanja in spretnosti mladih ter odraslih ter večji učinkovitosti izobraževanja. Za večjo odzivnost izobraževanja na potrebe družbe in poslovnega sektorja na eni strani ter na drugi strani za boljšo uporabo znanja in spretnosti kot dejavnika razvoja države in lokalnih skupnosti je potrebno tesno sodelovanje med izobraževalno politiko, politiko zaposlovanja in gospodarsko politiko ter drugimi politikami, ki so povezane z razvojem in uporabo znanja ter spretnosti, tako na ravni države kakor tudi na lokalni ravni.

Literatura in viri

Continuing Vocational Training Survey. Bruselj: Eurostat. Pridobljeno na <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey>

Development of skills: Bruselj: European Commission. Pridobljeno na https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-development_en

Domadenik, P.; Farčnik, D.; Kaše, R.; Mihelič, K. K.; Ograjenšek, I.; Zupan, N. (2017). V Javrh, P. (Ur). Značilnosti in vpliv (ne)ujemanja izobrazbe in spretnosti z zahtevami delovnega mesta na

ekonomske dosežke in zadovoljstvo odraslih v Sloveniji, str. 34-93. Poročilo o raziskavi Spretnosti odraslih PIAAC 2016. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Dvig izobrazbene ravni in pridobivanje poklicnih kompetenc (DIR). Ljubljana: Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. Pridobljeno na <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/dvig-izobrazbene-ravni-in-pridobivanje-poklicnih-kompetenc-dir/>

Europe 2020. Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno na http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

European Working conditions Survey. (2015). Dublin: Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>

Eurostat Portal Page – Population and social condition – Education and Training. (2018). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Eurostat Portal Page – Population and social condition – Labour market. (2018). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Eurostat Portal Page – Population and social conditions – Population. (2018). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Getting Skills Right: Assessing and anticipating Changing Skill Needs. (2016). Pariz: OECD.

Insights into skill shortages and skill mismatch. (2018). Solun: Cedefop.

Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. (2015). Solun: Cedefop.

Kompetenčni centri za razvoj kadrov (KOC). Ljubljana: Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. Pridobljeno na <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/kompetencni-centri-za-razvoj-kadrov-koc/>

Martin, Skills for the 21 Century. (2018). Pariz: OECD. Pridobljeno na [https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2018\)2/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2018)2/en/pdf)

McGowan, M. A.; Andrews, D. (2015). Skill mismatch and public policy in OECD countries. Pariz: OECD. Pridobljeno na [https://one.oecd.org/document/ECO/WKP\(2015\)28/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/WKP(2015)28/en/pdf)

- Metodološko pojasnilo, Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v podjetjih.** (2017). Ljubljana: Statistični urad RS.
- Napovednik zaposlovanja 2018/I.** Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za drugo polovico leta 2018? (2018). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Pridobljeno na https://www.ess.gov.si/_files/11238/Analiza_Napovednik_zaposlovanja_2018_I.pdf
- Napovednik zaposlovanja 2017/II.** Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za prvo polovico leta 2018? (2018). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Pridobljeno na https://www.ess.gov.si/_files/10604/NAP-ZAP_Napovednik_zaposlovanja_2017_II.pdf
- Napovednik zaposlovanja 2017/I.** Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za drugo polovico leta 2017? (2018). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Pridobljeno na https://www.ess.gov.si/_files/10054/NAP-ZAP_2017_I.pdf
- Neformalno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih (NIUZ).** Ljubljana: Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. Pridobljeno na <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/neformalno-izobrazevanje-in-usposabljanje-zaposlenih-niuz/>
- OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013.** (2013). Paris: OECD.
- OECD Skills for jobs database.** Paris: OECD. Pridobljeno <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=62769>
- OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills.** (2013). Paris: OECD.
- People, Machines, Robots and Skills.** Briefing note. (2017). Briefing note. Solun: Cedefop. Pridobljeno na <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9121>
- Poročilo o razvoju 2018.** (2018). Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Priporočilo Sveta z dne 19. decembra 2016 z naslovom Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle.** Uradni list Evropske unije, 2016/C 484/01.
- Programme for International Assessment of Adult Competencies – PIAAC international dataset.** OECD. (2013). Paris: OECD.
- SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Izobraževanje.** (2018). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno na <http://www.stat.si/>.
- SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Prebivalstvo.** (2018). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno na <http://www.stat.si/>.
- SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Trg dela.** (2018). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno na <http://www.stat.si/>.
- Skill Shortage and Surplus Occupations in Europe.** Briefing note. (2016). Pridobljeno na <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9115>
- Slovenia: Skills Forecasts up to 2025.** (2015). Solun: Cedefop. Pridobljeno na <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/slovenia-skills-forecasts-2025>
- Slovenska strategija pametne specializacije.** (2015). Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. Pridobljeno na http://www.svrk.gov.si/fileadmin/svrk.gov.si/pageuploads/Dokumenti_za_objavo_na_vstopni_strani/S4_Podporni_dokumenti.pdf
- Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Novi program znanj in spretnosti za Evropo z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost.** (2016). Bruselj: Uradni list EU, št. 381. Pridobljeno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>
- Strategija Evropa 2020.** Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno 17. 7. 2018 na https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_sl
- Strategija razvoja Slovenije 2030.** (2017). Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko.
- Strategija dolgožive družbe.** (2017). Ljubljana: Vlada RS, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Survey of Adult Skills (PIAAC).** Pariz: OECD. Pridobljeno na <http://www.oecd.org/skills/piaac/>
- The European Higher Education Area in 2018.** Bologna Process Implementation Report. (2018). Bruselj: Evropska komisija, EACEA, Eurydice.
- The Skill Matching Challenge.** (2010). Solun: Cedefop.

NAČIN POGAJANJ O PLAČAH IN DEJAVNIKI GIBANJA PLAČ V SLOVENIJI

dr. Alenka Kajzer, Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

Mitja Perko, mag. ekonomskih in poslovnih ved, Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

JEL: E240, J500

Povzetek

V tem prispevku analiziramo gibanje plač za javni in zasebni sektor v Sloveniji v obdobju 2000–2017. Ugotavljamo, da se krepijo pritiski na rast plač zaradi demografskih gibanj in pomanjkanja delovne sile. V javnem sektorju je bil pomemben dogodek uvedba enotnega plačnega sistema, ki je sovpadla z izbruhom krize in povzročila visoko rast plač javnega sektorja ob začetku krize. Na gibanje plač v zasebnem sektorju pa je poleg sprememb v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti in podjetij močno vplivalo povišanje minimalne plače leta 2010. Ekonometrična analiza dejavnikov gibanja plač tudi kaže, da lahko v Sloveniji plačna gibanja v daljšem obdobju dobro pojasnimo z gibanjem cen, rastjo produktivnosti in zniževanjem brezposelnosti. Zanimariti pa ne gre niti vpliva postopnih, a vztrajnih sprememb v demografsko-izobrazbeni strukturi delovne sile, ki prek staranja, ugodnih gibanj v pridobivanju višje izobrazbe in boljše plačnih poklicev prav tako vplivajo na rast plač.

Ključne besede: pogajanja o plačah, plačna gibanja, minimalna plača, javni sektor, zasebni sektor

Abstract

In this paper we document wage developments in the public and private sectors in Slovenia from 2000 to 2017. We find that wage growth pressures are increasing due to unfavourable demographic developments, low labour market reserves and indeterminate wage-setting policies, especially in the public sector. In the public sector an important event was the introduction of the unified pay system, which coincided with the onset of the economic crisis and led to strong public sector wage growth. Wage developments in the private sector, meanwhile, were especially affected by changes in collective bargaining at the industry and company levels and the large increase in the minimum wage in 2010. Econometric estimates also indicate that long-term determinants of wage growth are trends in inflation, productivity and unemployment. Of equal importance is the gradual but persistent change in the demographic and educational structure of the employed, which through ageing, favourable trends in educational attainment and higher paying occupations affects wage growth.

Key words: wage bargaining, wage developments, minimum wage, public sector, private sector

1. Uvod

Ob sorazmerno visoki gospodarski rasti v Sloveniji v zadnjih letih povpraševanje po delovni sili hitro narašča. Ker se zaradi demografskih gibanj¹ potencialna ponudba delovne sile v Sloveniji zmanjšuje, se povečujejo pritiski na rast plač, a se še niso v celoti izrazili. Stopnja brezposelnosti se postopoma približuje svoji dolgoročni ravnovesni ravni, podjetja pa se soočajo z naraščanjem

težav pri iskanju ustrezno usposobljenih delavcev, kar povečuje pritiske na rast plač. Podjetja ob pomanjkanju delovne sile čedalje več zaposlujejo tujo delovno silo, kar kaže na potrebo po strategiji ekonomskih migracij.

V zadnjih treh letih je postopno sproščanje nekaterih varčevalnih ukrepov iz obdobja javnofinančne konsolidacije (2012 in 2013) na področju plač spodbudilo tudi rast plač v javnem sektorju. Pritiski v javnem sektorju so se v zadnjih dveh letih okrepili tudi zaradi pomanjkanja usklajenosti med pogajanj o plačah na ravni posameznih dejavnosti oziroma poklicev in zaradi ohranjanja nekaterih varčevalnih ukrepov glede plač, kar je pripeljalo do zaostajanja rasti plač v javnem

¹ Število prebivalcev v starostni skupini 20–64 let in s tem potencialna ponudba delovne sile se od leta 2012 zmanjšuje. Več o demografskih spremembah ter njihovih ekonomskih in socialnih posledicah glej UMAR, Ekonomski izzivi 2016.

sektorju za rastjo v zasebnem ob krepitvi gospodarske rasti. Zaradi tega je ob javno finančnih omejitvah treba oblikovati učinkovito plačno politiko. Analiza plačne premije v Sloveniji namreč kaže na negativno plačno premijo za srednje in visoko zahtevne poklice v javnem sektorju², kar lahko povzroča težave pri pridobivanju ustreznega kadra v javnem sektorju.

Na gibanje plač praviloma vpliva tudi institucionalna ureditev trga dela. V literaturi se največkrat izpostavljajo: (i) raven pogajanj o plačah (oziroma način določanja plač), (ii) pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami, (iii) delež zaposlenih, ki so vključeni v sindikate, (iv) indeksacija plač, in (v) gibanje in višina minimalne plače. V nadaljevanju izpostavljamo predvsem način določanja plač. Pri tem so odločilni naslednji vidiki: (i) raven centralizacije pogajanj o plačah, (ii) usklajenost različnih ravni pogajanj in (iii) način določanja minimalne plače. Vpliv institucij trga dela, še posebej pa način določanja plač in vpliv na makroekonomsko okolje, so zagotovo med najbolj kontroverznimi vprašanji v ekonomiki trga dela. Standardna ekonomska teorija predvideva, da centralizirano pogajanje prepreči prilagajanje (znižanje) plač v krizi in s tem poveča vpliv zunanega šoka na zaposlenost. Calmfors in Driffill (1988) sta oblikovala hipotezo o nelinearni povezavi med stopnjo centralizacije pogajanj o plačah ter ravno brezposelnosti in plač. Po njunem mnenju lahko močno centralizirani in decentralizirani sistemi pogajanj zagotavljajo skladnost rasti plač s produktivnostjo, vendar empirične analize tega ne potrjujejo. Študija Eurofound (2015) je njuno hipotezo nadgradila z vključitvijo usklajevanja različnih ravni pogajanj in ugotavlja, da je rast nominalnih stroškov dela bistveno nižja v državah z visoko stopnjo usklajenosti in centralizacije pogajanj.

V literaturi ni prav veliko empiričnih dokazov o povezanosti načina določanja plač ter razmer na trgu dela (brezposelnosti) in gibanja plač. Ronchi in Mauro (2017) kot razlog za pomanjkanje empiričnih dokazov navajata naslednje: (i) pomanjkanje mednarodno primerljivih mikropodatkov na ravni podjetij o institucionalnih značilnostih pogajanj, kar analize omejuje le na eno državo, in (ii) v makroekonomskih študijah se ob velikem vplivu drugih dejavnikov na gibanje plač institucionalna spremenljivka ne kaže kot statistično značilna.

Evropska komisija³ ugotavlja, da lahko države po načinu določanja plač v javnem sektorju razdelimo v pet skupin, ki imajo določene skupne značilnosti. Slovenija spada v skupino srednjeevropskih držav skupaj z Avstrijo, Belgijo, Nemčijo in Luksemburgom. Za te države je značilen srednje visok delež zaposlenih, ki so vključeni v sindikat, in delež zaposlenih v javnem sektorju na ravni povprečja EU. Poleg zakonskega določanja plač so prisotna tudi

kolektivna pogajanja na ravni dejavnosti.⁴ Za nordijske države je značilna velika prisotnost kolektivnih pogajanj tako v javnem kakor tudi zasebnem sektorju ob veliki moči sindikatov in veliki zaposlenosti v javnem sektorju. Za države južne Evrope (Francija, Grčija, Španija in Portugalska) pa je značilna osrednja vloga vlade pri določanju plač.⁵

Kljub pomanjkanju empiričnih dokazov se v Sloveniji po naši oceni kažejo vplivi načina določanja plač na gibanje plač, kar bi verjetno lahko povezali s precejšnjimi institucionalnimi spremembami v opazovanem obdobju. V prvem delu prispevka obravnavamo razvoj institucionalne ureditve določanja plač v javnem in zasebnem sektorju v Sloveniji. V drugem delu pa prikazujemo gibanje plač v javnem in zasebnem sektorju v Sloveniji v povezavi z načinom določanja plač in drugimi dejavniki, ki so vplivali na rast plač v obdobju 2000–2017. Med drugim prikazujemo tudi ekonometrično dekompozicijo dejavnikov gibanja plač. V sklepu pa povzemamo glavne ugotovitve in izpostavljamo nekatere izzive plačne politike.

2. Institucionalna ureditev določanja plač v Sloveniji

2.1 Način določanja plač v javnem sektorju

Po osamosvojitvi je bil leta 1994 sprejet Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti. Čeprav je zakon skušal urediti sistem plač v javnem sektorju, je sistem ostal nepregleden. Poleg tega zakona je področje plač v javnem sektorju urejalo še več kot 40 predpisov, ki so določali tudi okoli 80 različnih dodatkov. Tako na podlagi zakona nikakor ni bilo mogoče sklepati, kakšna je dejanska višina plač po posameznih dejavnostih in kakšna so obstoječa razmerja med njimi. Sistem je bil torej nepregleden, gibanje plač pa večinoma odvisno od moči posameznega sindikata, ki je v pogajanjih s pristojnim ministrstvom pogosto dosegel tudi več, kot je bilo javnofinančno sprejemljivo. Dodatno nepreglednost in neprimerljivost plač pa je povzročalo še dejstvo, da plače funkcionarjev niso bile vključene v skupni sistem, temveč so bile urejene v posebnih zakonih.

Oblikovanje zdajšnjega plačnega sistema, ki se je začelo s pripravo zakona o sistemu plač v javnem sektorju,⁶ je izhajalo iz treh temeljnih načel: (i) enako plačilo za primerljivo delo, (ii) transparentnost plačnega sistema in (iii) stimulativnost plač. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju je bil sprejet leta 2002. Temeljni cilji uvedbe

² Podrobneje glej UMAR (2018), Ekonomski izzivi.

³ European Commission (2014). Government wages and labour market outcomes. European Economy. Occasional papers 190.

⁴ Collective bargaining in public sector services the European Union. Geneva: ILO: working paper NO. 309

⁵ Več glej EC(2014) in Collective bargaining in public sector services the European Union. Geneva: ILO: working paper NO. 309.

⁶ Zakon je bil sprejet leta 2002.

enotnega plačnega sistema so bili: (i) vzpostavitev skupnega plačnega sistema za javne uslužbenke in funkcionarje, (ii) določitev ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev, (iii) vzpostavitev prožnega plačnega sistema, ki bi višino plač bolje povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela, ter (iv) transparenten in obvladljiv plačni sistem z vidika javnih financ (MJU). Pri oblikovanju plačnega sistema se je torej težilo k ustreznim razmerjem med plačami v javnem sektorju, skoraj povsem pa se je zanemarila primerljivost plač z zasebnim sektorjem. Na pomen primerljivosti plač v javnem sektorju z zasebnim sektorjem opozarjajo številni ekonomisti (Gomez (2012)) in institucije (IMF (2016); OECD (2011)). Gomez (ibidem) tako na primer predlaga, da se primerljivost plač med obema sektorjema preveri vsakih deset let, vodilo pri oblikovanju plačne politike v javnem sektorju pa naj bi bilo gibanje plač v zasebnem sektorju.

Z zakonom o sistemu plač v javnem sektorju je določen sistemski okvir plačnega sistema, konkretna višina plač za večino delovnih mest pa se določa s kolektivnimi pogajanjimi (izjema so plače funkcionarjev in plače zaposlenih v nekaterih posebnih dejavnostih, kot so npr. vojska, obveščevalna dejavnost, javne agencije itd.). V Sloveniji se večina sestavin plač (višina osnovnih plač za orientacijska delovna mesta, višina dodatkov in merila za izplačevanje redne delovne uspešnosti) določa enotno za celotni javni sektor s kolektivno pogodbo za javni sektor. Kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti oziroma poklice v javnem sektorju pa določajo osnovne plače za vsa druga delovna mesta ter še nekatere druge posebnosti (npr. merila za določanje vodstvenih delovnih mest in vrednotenje posebnih pogojev dela).

Na podlagi Zakona o sistemu plač so bili vsi javni uslužbenci in funkcionarji razdeljeni v enajst plačnih skupin in devet tarifnih razredov, ki odražajo zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost. Vsako delovno mesto oziroma naziv je uvrščen v plačni razred (1–65), ki določa osnovno plačo. Uvrstitev orientacijskih delovnih mest se je določila s kolektivno pogodbo za javni sektor, druga delovna mesta pa s kolektivnimi pogodbami dejavnosti. Uvrstitev posameznega javnega uslužbenca v plačni razred je torej večinoma določena z zakonom in kolektivno pogodbo. Tak način določanja plač se v praksi pogosto pokaže kot zelo tog, še posebej v primeru zaposlovanja mlajših in dobro izobraženih posameznikov, ki jih v skladu s sistemom plač kljub izjemnosti lahko zaposlimo le na začetniška (in relativno nizko plačana) delovna mesta. To zagotovo prispeva k temu, da ima javni sektor težave pri privabljanju usposobljenega kadra.

Slovenija spada med države s centraliziranimi pogajanjimi o plačah v javnem sektorju. Na podlagi zakona o sistemu plač v javnem sektorju se plače določajo s kolektivno pogodbo za javni sektor in s kolektivnimi pogodbami za dejavnosti (izjemoma tudi s kolektivnimi

pogodbami za nekaj poklicev). Kolektivne pogodbe se sklepajo za celotno državo. Na nižjih ravneh ali na ravni posameznega delodajalca avtonomno dogovarjanje o plačah ni mogoče.

Študija Eurofound (2015) opozarja na pomen ustrezne usklajenosti pogajanj o plačah za gibanje plač. Ker lahko morebitna odsotnost usklajenosti pogajanj o plačah pripelje do visoke rasti plač v posameznih delih javnega sektorja, je pomembno, da se ob morebitni decentralizaciji pogajanj ohranja visoka stopnja usklajenosti posameznih pogajanj. Čeprav so pogajanja v Sloveniji centralizirana, se je tudi pomanjkanje usklajenosti pri pogajanjih za posamezne dejavnosti ali poklice že izkazalo za problematično.

2.2 Zasebni sektor

Določanje plač v zasebnem sektorju v Sloveniji podobno kot v številnih drugih državah poteka s kolektivnimi pogajanjimi, pri čemer pa vlada ne sodeluje. Določanje plač je sorazmerno zapleten proces, ki upošteva dejavnike, kot so na primer: produktivnost, stopnja inflacije in gospodarske rasti, stopnja brezposelnosti, ponudba in povpraševanje po delovni sili. Redke države imajo samodejno indeksacijo plač z rastjo cen. Zakonsko določena indeksacija plač je leta 2014 veljala samo v Belgiji⁷, Luksemburgu in na Malti. Tudi v Sloveniji v zadnjih letih v kolektivnih pogodbah skoraj ni določena samodejna indeksacija.

Kolektivno pogajanje ureja Zakon o kolektivnih pogodbah, ki je bil sprejet maja 2006. Osrednja cilja Zakona o kolektivnih pogodbah sta bila: (i) celovita in sistematična ureditev sistema kolektivnega dogovarjanja in (ii) dosledna uveljavitev načela prostovoljnosti. Zakon je uvedel tudi evidenco sklenjenih kolektivnih pogodb, ki jo vodi ministrstvo, pristojno za delo. Sredi leta 2018 je bilo v evidenci skupno 48 kolektivnih pogodb, pri čemer je večina sklenjenih na ravni dejavnosti zasebnega sektorja, le dve pogodbi pa sta bili sklenjeni na ravni poklica (za zdravnike in zobozdravnike ter policiste). Seznam vseh veljavnih kolektivnih pogodb je dosegljiv na spletni strani ministrstva za delo.⁸

V zasebnem sektorju v Sloveniji prevladuje določanje plač s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti, vendar se povečuje tudi delež podjetij, ki jih določa

⁷ V Belgiji se upošteva t. i. 'zdravstveni indeks' (Health index), ki je indeks cen življenjskih potrebščin brez cen tobaka, alkohola in goriva. Njegova uporaba je razdeljena v dve skupini. V prvi (javni sektor in okoli 40 % zasebnega sektorja) se indeksacija izvede v višini 2 % vsakokrat, ko se indeks poveča za 2 %; v drugi skupini (60 % zasebnega sektorja) pa se indeksacija plač izračuna v določenih časovnih intervalih, povečanje pa je v skladu z odstotkovno spremembo 'zdravstvenega indeksa' (Eurofound, 2015).

⁸ http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/.

s pogodbo na ravni podjetja. Delež podjetij, ki pri določanju plač uporabljajo tudi kolektivno pogodbo na ravni podjetja, se je povečal z 22,6 % v letu 2006 na 44,8 % leta 2013.⁹

2.3 Določanje minimalne plače

Temeljni namen minimalne plače je zaščita delavca pred neupravičeno nizkim plačilom za delo. Med drugim tudi Evropski stebri socialnih pravic izpostavljajo oblikovanje primerne minimalne plače, ki glede na nacionalne gospodarske in socialne razmere omogočajo izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin ter hkrati zagotavljajo dostop do zaposlitve in spodbujajo iskanje dela. Če je minimalna plača določena previsoko, lahko zmanjšuje možnosti za zaposlitev mladih in nizko izobraženih, ki v določenih primerih ne bi ustvarili takšne dodane vrednosti, ki bi presegala strošek minimalne plače. Hkrati pa je lahko minimalna plača tudi ustrezna spodbuda za delo in lahko prispeva k zmanjšanju tveganja revščine med delovno aktivnimi. Pri določanju minimalne plače je torej treba najti ravnotežje med vplivi na zmanjšanje tveganja revščine in na zaposlovanje.

Minimalna plača (MP) je bila v Sloveniji uvedena leta 1995 in je bila opredeljena kot minimalno plačilo za opravljeno delo s polnim delovnim časom. Vse do leta 2016 so bili del minimalne plače vsi dodatki, ki so po različnih predpisih pripadali zaposlenemu, pozneje pa so bili iz opredelitve minimalne plače izločeni trije dodatki: dodatek za nočno delo, delo v nedeljo in ob praznikih in dela prostih dnevih. S spremembo zakona, ki je bila sprejeta konec leta 2018, pa se bodo iz minimalne plače z letom 2020 izločili vsi zakonsko ali s kolektivno pogodbo določeni dodatki, vključno z dodatkom za delovno in poslovno uspešnost.

Zakon o minimalni plači določa, da ima delavec, ki pri delodajalcu v Sloveniji dela za polni delovni čas, pravico do plačila najmanj v višini minimalne plače. V skladu z zakonom naj bi se pri določitvi minimalne plače upoštevali: (i) rast cen življenjskih potrebščin, (ii) gibanje plač, (iii) gospodarske razmere oziroma gospodarska rast in (iv) gibanje zaposlenosti. Vendar pa zakon ne določa jasno, kako naj bi se navedeni dejavniki upoštevali. S spremembo zakona o minimalni plači konec leta 2018 je minimalna plača odvisna tudi od višine minimalnih življenjskih stroškov, ki jih mora presegati za najmanj 20 in največ 30 %.

Znesek minimalne plače v skladu z zakonsko ureditvijo določi minister, pristojen za delo, po predhodnem posvetu s socialnimi partnerji. Nedorečenost parametrov, ki se upoštevajo pri določanju plač, je vplivalo tudi na vsakoletno usklajevanje. Minister, pristojen za delo,

se je v zadnjih letih odločil za uskladitev, ki je bila višja od minimalne, pri čemer je upoštevala tudi nekatere druge (politične) cilje. Kljub temu je ob nizki inflaciji in precejšnji rasti povprečne plače, ki je deloma izhajala tudi iz strukturnih razlogov, minimalna plača v zadnjih letih naraščala počasneje kot povprečna.

Večina držav EU ima zakonsko določeno minimalno plačo, ki jo določa vlada po posvetu s socialnimi partnerji. V letu 2018 ima med državami EU kar 22 držav splošno veljavno zakonsko določeno minimalno plačo, v petih državah pa se minimalne plače določajo s kolektivnimi pogodbami.¹⁰ Minimalno plačo pozna več kot 100 držav. Na svetovni ravni pa prevladuje način določanja minimalne plače, pri katerem se vlada posvetuje s strokovnim odborom,¹¹ ki pri odločanju praviloma bolj kot vlada upošteva makroekonomske razmere.

Eurofound (2018) je ugotavljal, da je Slovenija leta 2017 spadala v majhno skupino držav, kjer minimalno plačo določa vlada po posvetu s socialnimi partnerji, kar je hkrati tudi zakonsko določeni način njenega letnega usklajevanja.¹² Ker je večina kolektivnih pogodb usklajevanja plač z inflacijo skoraj v celoti opustila, je slednje med drugim prispevalo k naraščanju razmerja med minimalno in povprečno plačo v Sloveniji.

Empirične študije sicer ne potrjujejo neposrednega vpliva načina določanja minimalne plače na razmere oziroma stanje na trgu dela, kar pogosto pripisujejo težavnosti medsebojne primerjave načina določanja minimalne plače med državami oziroma vključevanja institucionalnih spremenljivk v empirične modele. Vendar pa so številni ekonomisti prepričani, da se v državah, kjer pri določanju sodeluje strokovni odbor, bolj upoštevajo razmere na trgu dela in makroekonomski položaj. V državah, kjer ima glavno vlogo pri določanju vlada, so namreč odločitve praviloma bolj politično kot ekonomsko utemeljene.

3. Gibanje plač v Sloveniji

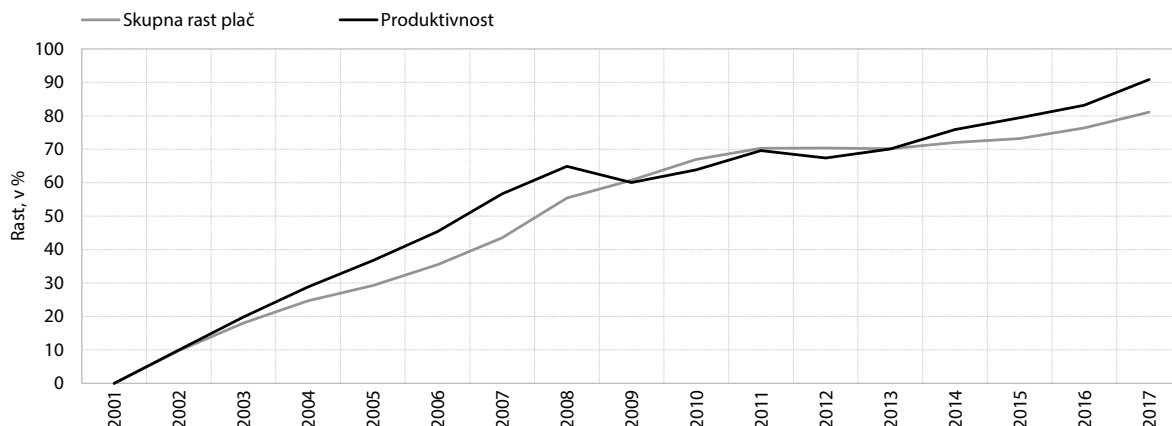
Ker Slovenija spada med države, kjer je večino opazovanega obdobja prevladovalo določanje plač v pogajanjih na ravni dejavnosti ob dokaj močnem usklajevanju različnih ravni pogajanj, bi lahko sklepali, da je to prispevalo k skladnosti gibanj plač in produktivnosti v Sloveniji. Gibanje plač in produktivnosti je v ekonomski politiki pomembno zlasti z vidika stroškovne

⁹ Gre za podatke iz ankete ECB v okviru »Wage dynamics network«.

¹⁰ Višina minimalne plače je odvisna od razvitosti gospodarstva in je januarja 2018 znašala od 260 EUR v Bolgariji do skoraj 2000 EUR v Luksemburgu.

¹¹ Dickens, R. (2015) ugotavlja, da je minimalna plača tako določena v 47 % držav.

¹² 5. člen Zakona o minimalni plači predvideva redno letno uskladitev minimalne plače za najmanj rast cen v predteklem letu (medletna rast cen v decembru).

Slika 1: Nominalna rast plač in produktivnosti v Sloveniji

Vir: Preračuni avtorjev na podlagi podatkov SURS.

konkurenčnosti, cenovne stabilnosti, zaposlovanja in investiranja ter delitvenih razmerij.¹³ V obdobju pred krizo so k večji skladnosti gibanja plač in produktivnosti med drugim prispevali dogovorjeni mehanizmi, saj je bilo njuno razmerje pomembno merilo ocenjevanja plačne politike v Sloveniji, ki je morala podpirati cilj stabilnih makroekonomskih gibanj.

V krizi se je skupna rast plač le postopoma upočasnila. Na počasno prilagoditev nižji rasti produktivnosti sta vplivala zlasti dvig minimalne plače v zasebnem sektorju in uveljavitev prenovljenega enotnega sistema plač v javnem sektorju, ki je začel veljati tik pred začetkom krize. Od leta 2013 se s ponovno krepitvijo gospodarske aktivnosti, rastjo produktivnosti in zniževanjem brezposelnosti skupna rast plač znova postopoma krepi. Tako kot način določanja plač pa se tudi gibanje plač razlikuje med javnim in zasebnim sektorjem. V nadaljevanju zato prikazujemo gibanje plač v javnem in zasebnem sektorju. Pregled gibanja plač kaže, da je predvsem v javnem sektorju spremenjeni način določanja plač precej vplival na gibanje plač, saj je bila sprememba sistema združena z odpravo nesorazmerij v javnem sektorju.

3.1 Gibanje plač v javnem sektorju

Pred uvedbo enotnega plačnega sistema so se plače določale v številnih predpisih, sistem pa je bil nepregleden. Ker ob določanju plač v kolektivnih pogodbah dejavnosti pogajanja niso bila usklajena, je bila rast plač v posamezni dejavnosti večinoma odvisna

od moči sindikata posamezne dejavnosti, prihajalo pa je tudi do precejšnjih razlik v plačah za primerljiva dela v različnih dejavnostih. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju je leta 2002 uzakonil enotni in centralizirani sistem določanja plač, ki smo ga opisali v poglavju 2.1. V obdobju pogajanj o uveljavitvi novega sistema plač (2002–2008) se je rast plač umirila zaradi dogovora o le delni letni indeksaciji plač, kar se je kazalo tudi v počasnejši rasti plač kakor v zasebnem sektorju.

Po šestletnih pogajanjih s sindikati o ustreznih razmerjih plač med posameznimi poklici v javnem sektorju je enotni sistem določanja plač v javnem sektorju začel veljati avgusta 2008, ko je prišlo do izplačila prve četrtine odprave plačnih nesorazmerij.¹⁴ To je povzročilo precejšnje povečanje povprečne plače v letih 2008 in 2009, kar je sovpadlo z začetkom krize in nadaljnjo rastjo števila zaposlenih v javnem sektorju.¹⁵ To je prispevalo k poslabšanju stanja v javnih financah. Dogovor s sindikati o spremembi dinamike izplačil nesorazmerij je bil sklenjen februarja 2009 (po izplačilu druge četrtine nesorazmerij), kar je vplivalo na to, da se je rast plač umirila šele v letih 2010 in 2011. Zaradi nujno potrebne javnofinančne konsolidacije je ob izplačilu tretje in četrte četrtine nesorazmerij sredi leta 2012 prišlo do hkratnega 8-odstotnega znižanja plač vsem zaposlenim. V letu 2013 se je vlada s sindikati dogovorila za nadaljnje progresivno znižanje plač, ki je precej zmanjšalo razlike v plačah v javnem sektorju in prispevalo k težavam javnega sektorja pri iskanju ustrezno usposobljenega kadra.

¹³ Kadar sta rast plač in produktivnost skladni, je zagotovljeno ohranjanje stroškovne konkurenčnosti, saj se stroški dela na enoto proizvoda ne povečujejo, rast plač pa tudi ne ustvarja pritiskov na inflacijo. Vzdržujejo se tudi hkratna dobičkonosnost podjetij in rast zaposlenosti, ohranjanje obstoječega deleža plač v dodani vrednosti, povečuje se blaginja prebivalstva ter krepi domače povpraševanje (EK 2018).

¹⁴ KPJS je določila (50. člen), da se nesorazmerja v osnovnih plačah odpravijo v obdobju 2008–2010 v naslednjih deležih in dinamiki: prva četrtina ob vstopu v nov plačni sistem, vendar s proračunom od 1. 5. 2008 dalje, druga četrtina se odpravi 1. 1. 2009, tretja četrtina se odpravi 1. 9. 2009 in zadnja četrtina 1. 3. 2010.

¹⁵ Čeprav je vlada v letu 2009 s sindikati sklenila dva dogovora, ki sta močno omejila rast plač v letih 2010 in 2011, se je tudi v letu 2009 v sektorju država nadaljevala hitra rast plač.

Zaradi javnofinančne konsolidacije je vlada le postopoma sproščala varčevalne ukrepe tudi po letu 2014, ko se je obnovila gospodarska rast. To je omejilo rast plač, ki je tudi zaostajala za rastjo v zasebnem sektorju (glej preglednico 1). V obdobju 2000–2017 je rast plač v javnem sektorju kumulativno zaostajala za rastjo plač v zasebnem sektorju za 12 o. t. To je otežilo pridobivanje ustrezno usposobljenih kadrov in zagotavljanje kakovostnih javnih storitev. Na slednje sicer zlasti vpliva precejšnja togost sistema pri določanju plač. Plačni sistem v javnem sektorju namreč dopušča premalo prožnosti glede avtonomije vodenja, da se kadrovska politika in politika nagrajevanja načrtujeta glede na poslovne potrebe¹⁶. Prožnost sistema so dodatno zmanjšali interventni ukrepi v času krize, ki so odpravili predvsem stimulatивne elemente nagrajevanja bolj uspešnih. V času nujne javnofinančne konsolidacije je bil tako stimulatивni element plačne politike v javnem sektorju povsem zanemarjen, kar se je že odrazilo v težavah pri pridobivanju ustreznih kadrov, kar vpliva tudi na kakovost javnih storitev.

Preglednica 1: Realna rast plač v zasebnem in javnem sektorju

	Skupaj	Zasebni sektor	Javni sektor
2005	2,2	2,5	2,0
2006	2,2	3,2	1,6
2007	2,2	2,3	3,2
2008	2,5	2,0	3,8
2009	2,5	0,7	4,4
2010	2,1	3,7	-1,0
2011	0,2	0,8	-0,8
2012	-2,4	-2,0	-3,4
2013	-2,0	-1,2	-3,0
2014	0,9	1,2	0,7
2015	1,2	1,0	1,7
2016	1,9	1,8	2,4
2017	1,3	1,5	1,5

Vir: Preračuni avtorjev na podlagi podatkov SURS.

3.2 Rast plač v zasebnem sektorju

V obdobju 2000–2007 je rast plač v zasebnem sektorju zaostajala za rastjo produktivnosti, na kar so pomembno vplivali dogovorjeni mehanizmi usklajevanja plač zaradi zniževanja inflacije pred prevzemom evra leta 2007. Namesto usklajevanja plač s preteklo inflacijo se je v tem obdobju prešlo na usklajevanje le z delom predvidene

inflacije.¹⁷ Prevladoval je način določanja plač na ravni dejavnosti in s splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo (veljavno v obdobju 1997–2005), kar je zagotavljalo močno usklajevanje pogajanj na ravni dejavnosti. Rast plač je ob takšnem načinu usklajevanja in določanja zaostajala za rastjo produktivnosti.

Na začetku krize se je podobno kot v drugih državah pokazala togost plač v zasebnem sektorju, v obdobju 2009–2012 je bila njihova rast nekoliko višja od rasti produktivnosti. Po izbruhu krize se je rast plač le postopoma upočasnila. Podjetja so se zaradi nominalne togosti plač bistveno bolj prilagajala z zmanjševanjem števila zaposlenih, kar je bilo značilno za celotno evrsko območje: po rezultatih projekta »Wage dynamics network« je leta 2009 samo 3,2 % vprašanih podjetij v evrskem območju poročalo o znižanju plač. Med najpogostejšimi razlogi, zakaj ne znižajo plač, so podjetja navedla bojazen pred dodatnim znižanjem motivacije in produktivnosti zaposlenih ter zavezanost k obstoječim kolektivnim pogodbam. V Sloveniji je na višino povprečne plače poleg tega v prvih letih krize pomembno vplivala spremenjena struktura zaposlenih, saj je kriza na začetku najbolj prizadela delovno intenzivne dejavnosti, kjer prevladujejo zaposlitve z nizko izobrazbo in nizkimi plačami, kar je povprečno plačo povečalo. V prvih letih krize je spremenjena struktura zaposlenih v Sloveniji po naši oceni k rasti povprečne plače prispevala približno polovico. Za Slovenijo je bilo prav tako posebej značilno, da podjetja niti novim zaposlenih niso ponudila bistveno nižjih plač, temveč so jih določala v skladu s plačami že zaposlenih (Sila in Jesenko, 2011). V letu 2010 pa je na rast povprečne plače, izraziteje v zasebnem sektorju, pomembno vplival tudi precejšnji dvig minimalne plače, ki ga je sprejela vlada.

Po letu 2013 je bila v Sloveniji tako kot v drugih državah rast plač zmerna. Na to je po naši oceni vplivalo zniževanje inflacije oziroma so vplivali deflacijska gibanja, skromna rast produktivnosti in še vedno relativno visoka brezposelnost. Med druge dejavnike, ki jih pogosto navajajo študije, spadajo še nekoliko večji delež začasnih zaposlitev, ki so pogosto plačana manj v primerjavi z zaposlitvijo za nedoločen čas, ponovno vključevanje dolgotrajno brezposelnih na trg dela, ki pogosto sprejmejo nižje plačilo kot pred izgubo zaposlitve. V letih 2017 in 2018 pa se je rast plač začela krepiti, k čemur prispevajo zlasti oživitve rasti produktivnosti, boljši poslovni rezultati podjetij, zniževanje brezposelnosti in s tem povezane vedno večje omejitve pri iskanju usposobljene delovne sile. V nadaljevanju podrobneje opisujemo ocenjevanje vpliva dejavnikov na rast plač.

¹⁶ Podobno ugotavlja tudi študija OECD The Public Sector Salary System in Slovenia (2012).

¹⁷ Podroben pregled sklenjenih dogovorov v o plačah v obdobju 1996–2006 glej UMAR, Ekonomski izzivi 2007, str.105–106.

3.2.1 Dejavniki rasti plač v zasebnem sektorju

V tem poglavju skušamo preteklo dinamiko plačnih gibanj v zasebnem sektorju pojasniti i) s povezavo s temeljnimi makroekonomskimi kazalniki in ii) vplivom sprememb v sestavi zaposlenosti in poklicev.

Pristop k ocenjevanju vpliva makroekonomskih agregatov na rast plač temelji na t. i. plačni Phillipsovi krivulji, ki ponazarja empirično povezavo med rastjo plač in brezposelnostjo, dodani pa sta še inflacija in produktivnost, ki sta pomembna dejavnika dolgoročnih plačnih gibanj. Pri ocenjevanju smo se zgledovali po ECB (2012, 2015, 2016), OECD (2014) in EK (2015), ocenjena specifikacija modela pa je:

$$W_t = \alpha + \beta_1 W_{t-1} + \beta_2 CPI_t + \beta_3 PROD_t + \beta_4 U_t + \beta_5 \Delta U_t + \beta_6 D_t + \varepsilon_t$$

kjer je odvisna spremenljivka W_t medletna rast nominalne bruto plače na zaposlenega, pojasnjevalne spremenljivke pa so odlog odvisne spremenljivke, medletna rast cen (CPI_t), medletna rast produktivnosti na zaposlenega ($PROD_t$), stopnja brezposelnosti (U_t), medletna sprememba stopnje brezposelnosti (ΔU_t), dodane pa so tudi posamezne slamnate spremenljivke za določena četrtletja, kjer smo presodili, da bi lahko prišlo do večje neosnovane spremembe v rasti plač. Podatki so četrtletni in obsegajo obdobje od 1999 do prve polovice 2018. Pričakovani predznak za inflacijo je pozitiven, saj je značilno, da se cenovna gibanja prelivajo v plače z namenom ohranjanja kupne moči oziroma realno nespremenjenih plač. Visok koeficient za inflacijo bi kazal na veliko pogajalsko moč zaposlenih ali indeksacijo plač. Predznak za produktivnost naj bi bil

pozitiven, če se povečanje produktivnosti kaže tudi v plačah zaposlenih. Predznak za stopnjo brezposelnosti bi moral biti negativen, saj naraščanje brezposelnosti zmanjšuje pogajalsko moč iskalcev zaposlitve in zmanjšuje pritisk na plače.

V preglednici 2 so prikazane ocene povezave med rastjo plač in temeljnimi ekonomskimi kazalci. V stolpcu 1 so prikazani osnovni, v stolpcu 3 pa dolgoročni koeficienti. Z modelom lahko pojasnimo 93 % variance odvisne spremenljivke. Standardni testi kažejo, da v modelu nista prisotni avtokorelacija in heteroskedastičnost, ostanki so tudi normalno porazdeljeni. V celotnem obdobju se je gibanje inflacije in produktivnosti prelivalo v plače, vendar ne v celoti. Dolgoročno naj bi se v rast plač prelele okoli tri četrtine sprememb ravni cen in polovica rasti produktivnosti. Slednje je hkrati v skladu z dolgoročnim zaostajanjem povprečne plače za produktivnostjo. Tako raven kakor tudi sprememba stopnje brezposelnosti vplivata na plače, pri čemer se sprememba stopnje brezposelnosti za eno odstotno točko kaže v znižanju rasti plač za okoli 0,8 odstotne točke.¹⁸ Višina ocenjenih koeficientov je v skladu z ocenami za druge razvite države.

Slika 2 prikazuje historično dekompozicijo rasti povprečne plače. Za visoko rast plač v predkriznem obdobju sta značilna velika prispevka inflacije in produktivnosti. V krizi sta se sicer zmanjšala, na takratno nižjo rast plač pa je vplival tudi večji (negativni) prispevek naraščajoče brezposelnosti. Skromna rast plač po okrevanju gospodarstva pa je bila med drugim posledica nizke rasti produktivnosti in skromnih cenovnih pritiskov. Dejanska rast plač tako v daljšem obdobju ni bila bistveno drugačna od referenčne

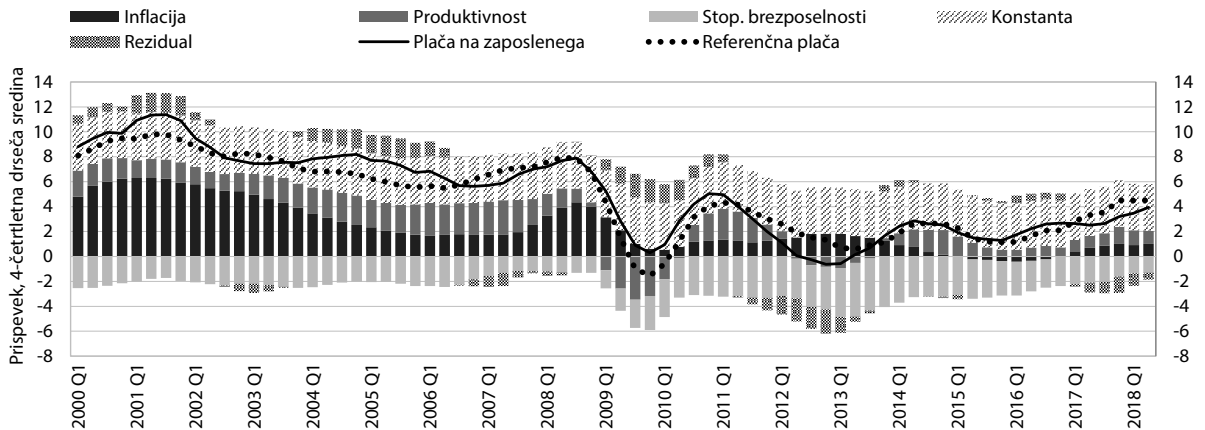
Preglednica 2: Kratkoročni in dolgoročni koeficienti dejavnikov rasti plač v zasebnem sektorju

Odvisna spremenljivka: bruto plača na zaposlenega	(1) Koeficient	(2) Std. napaka	(3) Dolgoročni koeficient
W_{t-1}	0,4963***	0,0697	
CPI_t	0,3532***	0,06258	0,7014
$PROD_t$	0,2433***	0,0375	0,4832
U	-0,1751**	0,0808	-0,3478
ΔU	-0,2337*	0,1297	-0,4641
Konstanta	1,8862***	0,0697	3,7454
Prilagojeni R^2	0,93		
F-statistika	102,32***		
Breusch-Godfreyev LM-test	0,6203		
Jarque-Berajev test	0,5801		
Število pojavov	77		

Vir: Ocene avtorjev na podlagi podatkov SURS, Eurostat.

Opomba: Statistično značilno pri 1 % (***), 5 % (**) in 10 % (*). Za Breusch-Godfreyev (10 odlogov) in Jarque-Berajev test so navedene p-vrednosti za F-statistiko. Pri ocenjevanju so bile uporabljene robustne standardne napake.

¹⁸ To je seštevek dolgoročnega koeficienta za stopnjo brezposelnosti in spremembo stopnje brezposelnosti.

Slika 2: Dekompozicija nominalne rasti povprečne bruto plače v dejavnostih zasebnega sektorja

Vir: Ocene avtorjev na podlagi podatkov SURS, Eurostat.

Opomba: Referenčna plača je plača, ki izhaja iz seštevka posameznih prispevkov makro dejavnikov in konstante. Prispevki posameznih dejavnikov k rasti plač so izračunani na podlagi dolgoročnih koeficientov.

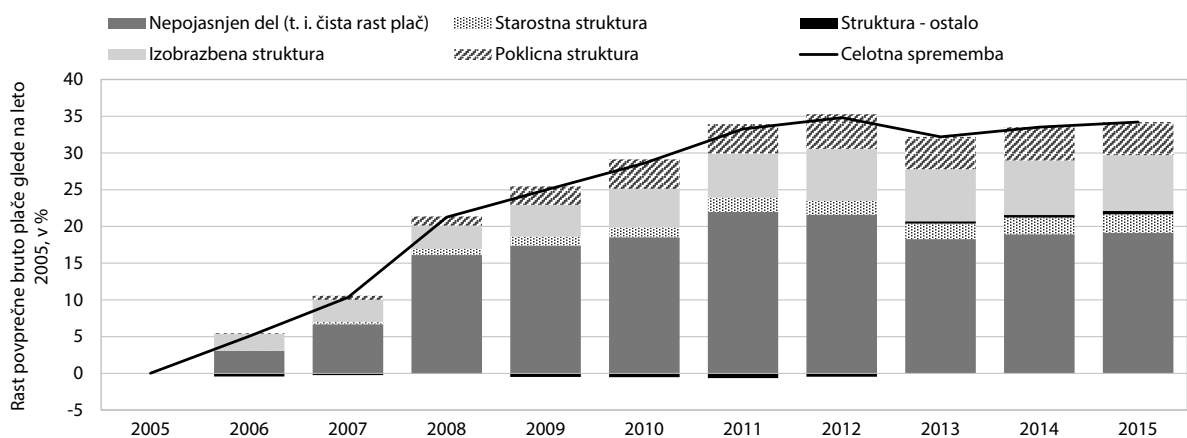
plače na podlagi temeljnih ekonomskih agregatov. V nadaljevanju skušamo oceniti, koliko je na rast plač vplivalo spreminjanje demografsko-izobrazbene strukture zaposlenosti.

3.2.2 Vpliv sprememb v strukturi zaposlenosti na rast plač

Spremembe v strukturi delovno aktivnih lahko v obdobju nizke rasti plač pomembno vplivajo na plačna gibanja (EK 2018). Za oceno vpliva strukturnih sprememb smo izvedli t. i. Blinder-Oaxacajevo dekompozicijo. Z njo lahko rast povprečne plače med dvema časovna točkama razdelimo na del, ki je pojasnjen s spremembo v značilnostih zaposlenih oziroma z njihovo strukturo (pojasnjeni del), in na nepojasneni del. Pojasnjeni del je odraz demografsko-izobrazbenih pojasnjevalnih spremenljivk, nepojasneni del pa lahko pod pogojem, da smo v model vključili vse odločilne spremenljivke, interpretiramo tudi kot čisto rast plač.

Dekompozicijo smo ocenili za obdobje 2005–2015 na podlagi mikropodatkov EU-SILC. Med pojasnjevalne dejavnike smo vključili slamnate spremenljivke za starostne skupine (15–29, 30–54, 55–64 let), izobrazbene skupine (nizko ISCED 0-2, srednjo ISCED 3, 4, visoka ISCED 5-8), poklicne skupine (osnovna, tehniki, strokovnjaki), spol in vrsto zaposlitve (začasna zaposlitev, zaposlitev za nedoločen čas).

Slika 3 prikazuje posamezne prispevke k rasti povprečne plače. Plače so se v obdobju 2005–2015 skupno zvišale za okoli 35 %, k temu pa je nekoliko manj kot polovico prispevala spreminjajoča se starostna, izobrazbena in poklicna struktura delovno aktivnih. Največji posamezni prispevek je bil prispevek sprememb v izobrazbeni strukturi. To je posledica ugodnih trendov v pridobivanju višje izobrazbe mlajših generacij (in upokojevanja večinoma nižje izobraženih starejših) in dejstva, da posameznikova plača narašča z višino izobrazbe. Pomemben, a nekoliko manjši je bil prispevek

Slika 3: Blinder-Oaxacajevo dekompozicijo sprememb v strukturi delovno aktivnih na rast povprečne plače v obdobju 2005–2015

Vir: Ocene avtorjev na podlagi podatkov SURS.

Opomba: Podatki o bruto plači se v EU-SILC nanašajo na leto pred referenčnim letom objave podatkov.

sprememb v strukturi poklicev. Za daljše obdobje namreč velja značilni postopni prehod iz delovno intenzivnih industrijskih dejavnosti v storitvene dejavnosti, do česar je prišlo zlasti v krizi, ko so hitreje izginjale manj plačane zaposlitve v primerjavi z bolj plačanimi, kar je zviševalo povprečno plačo. Nekoliko več kot polovico prispevka k rasti skupne povprečne plače pa predstavlja nepojasnjeni del (oziroma čista rast plač), pri čemer se je njegova relativna velikost po letu 2008 nekoliko zmanjšala v skladu z manj pogostimi plačnimi dvigi v obdobju krize in prvih letih okrevanja. Podobne učinke spreminjajoče se strukture delovno aktivnih v Sloveniji kaže tudi analiza OECD.¹⁹

4. Sklep

Osrednji izziv plačne politike je zagotoviti skladnost rasti plač in produktivnosti. V obdobju po osamosvojitvi je rast plač v Sloveniji večinoma zaostajala za rastjo produktivnosti, kar je na eni strani prispevalo k izboljševanju izvozne konkurenčnosti, na drugi strani pa k zmanjševanju deleža sredstev za zaposlene v BDP. Izjema so bila leta, ko je prišlo do padca gospodarske rasti, ki se mu rast plač ni bila sposobna takoj prilagoditi. Na to je vplivalo tudi precejšnje zakonsko zvišanje minimalne plače v letu 2010, ki ga je enostransko sprejela vlada. Ker pregled mehanizmov določanja minimalne plače (Dickens, R. 2015) kaže, da v svetu prevladuje način, ko minimalno plačo določa vlada v sodelovanju s strokovnimi odbori, bi bilo tudi pri nas smiselno razmisliti o oblikovanju takšnega odbora strokovnjakov. Ker se rast plač v javnem sektorju preliva v rast plač v zasebnem sektorju, je sistem plač v javnem sektorju pomemben ne samo za stanje javnih financ, ampak tudi za konkurenčnost gospodarstva.

Zaradi velikosti javnega sektorja z vidika zaposlenosti je nestrukturirano in neutemeljeno določanje plač tvegano. Priporočila OECD državam med drugim navajajo potrebo po strukturiranem določanju plač, ustreznih merilih in referenčnih kazalnikih, s čimer bi bilo gibanje plač stroškovno vzdržno. OECD tudi poudarja, da samodejna indeksacija plač ni ustrezen instrument za zagotavljanje aktivne fiskalne politike. Sistem določanja plač bi moral upoštevati izvozno konkurenčnost gospodarstva, učinke prelivanja na plače zasebnega sektorja in stabilnost javnih financ.

Po šestletnih pogajanjih s sindikati o ustreznih razmerjih plač med posameznimi poklici v javnem sektorju je enotni in centralizirani sistem določanja plač v javnem sektorju začel veljati avgusta 2008, ko je prišlo do uveljavitve prve četrtine odprave nesorazmerij.²⁰ To je

povzročilo precejšnje povečanje povprečne plače v letih 2008 in 2009,²¹ ki jo je spremljala tudi rast zaposlenosti. Tako je precejšen dvig plač v javnem sektorju sovpadel z začetkom krize, s čimer je bil onemogočen takojšnji odziv politike plač na gospodarsko krizo, kar je na eni strani prispevalo k poslabšanju zunanje konkurenčnosti in na drugi strani tudi k poslabšanju stanja v javnih financah.

Pregled sistema določanja plač v javnem sektorju kaže, da je enotni plačni sistem v določenih delih premalo prožen. Plačni sistem v javnem sektorju namreč dopušča premalo prožnosti glede avtonomije vodenja, da glede na svoje poslovne potrebe načrtuje kadrovske politiko in politiko nagrajevanja²². Prožnost sistema so dodatno zmanjšali interventni ukrepi v času krize, ki so odpravili predvsem stimulativne elemente nagrajevanja bolj uspešnih. V času nujne javnofinančne konsolidacije je bil tako stimulativen element plačne politike v javnem sektorju povsem zanemarjen.

Podoben plačni sistem javnega sektorja kot Slovenija ima Nemčija. Predpisi na zvezni ravni urejajo plače za vse tri ravni oblasti (zvezno, deželno in lokalno). Podobno kot pri nas je masa plač določena za vsako organizacijo enoto, pri čemer kadrovske načrt določa dovoljeno število delovnih mest po delovnih mestih (nazivih). Za vsak naziv je določen plačni razred, ki se uvršča v plačno lestvico. Spremembe plačne lestvice so narejene centralno na zvezni ravni. Sistem pozna tudi dve obliki plačila za delovno uspešnost: (i) enkratno plačilo, ki je nagrada za dobro opravljeno delo v višini do osnovne plače posameznika, in ni stalni dodatek k plači, in (ii) stalna nagrada za delovno uspešnost glede na oceno delovne uspešnosti posameznika, ki je časovno omejena (do 12 mesecev) in se izplačuje mesečno v višini do 7 % osnovne plače.²³

Najbolj prožen plačni sistem v javnem sektorju ima Švedska. Določanje plač je individualizirano, saj je v pristojnosti predstojnikov/vodij organizacijskih enot, ki lahko ob upoštevanju proračunskih omejitev določijo plačo posameznemu delavcu, ne le delovnemu mestu²⁴. Plače morajo oblikovati v skladu s cilji organizacije, ki jo vodijo, in proračunskimi omejitvami. Vodstvo in sindikati na lokalni ravni obravnavajo potrebo po zvišanju plač zaradi višje usposobljenosti in večjih delovnih zahtev. Sistem zahteva, da vodstvo oblikuje plačno politiko na lokalni ravni, ki je transparentna in jo priznava večina zaposlenih. Takšna politika je usmerjena v dejavnost

¹⁹ OECD(2014) Employment Outlook.

²⁰ KPJS je določila (50. člen), da se nesorazmerja v osnovnih plačah odpravijo v obdobju 2008–2010 v naslednjih deležih in dinamiki: prva četrtina ob vstopu v nov plačni sistem, vendar s proračunom od 1. 5. 2008 dalje, druga četrtina se odpravi 1. 1. 2009, tretja četrtina se odpravi 1. 9. 2009 in zadnja četrtina 1. 3. 2010.

²¹ Čeprav je vlada v letu 2009 s sindikati sklenila dva dogovora, ki sta močno omejila rast plač v letih 2010 in 2011, se je tudi v letu 2009 v sektorju država nadaljevala hitra rast plač.

²² Podobno ugotavlja tudi študija OECD The Public Sector Salary System in Slovenia (2012).

²³ Povzeto po OECD (2005): Performance related Pay policies for Government Employees.

²⁴ Vodja organizacijske enote lahko določi plačo posameznemu javnemu uslužbencu in pri tem ponudi različno plačo za dva zaposlena, ki zasedata povsem enakovredno delovno mesto.

in cilje organizacije, podpira zmožnost organizacije, da zaposli in obdrži zaposlene z ustreznim znanjem, določa merila za določitev plač in tudi, na kakšen način določitev plače lahko motivira in spodbuja sodelovanje za doseganje večje učinkovitosti.

Učinkovit plačni sistem v javnem sektorju bi moral poleg makroekonomske vzdržnosti zagotavljati: (i) okolje za oblikovanje ustreznega plačila, ki omogoča izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin, (ii) motivacijo za iskanje dela, in (iii) motivacijo za delo zaposlenih z nagrajevanjem uspešnih. Tudi plačna politika v zasebnem sektorju se sooča s pritiski na rast plač, ki so povezane z vse večjim pomanjkanjem delovne sile. Hkrati se krepi trend decentralizacije pogajanj o plačah (določanje na ravni podjetij), sindikati pa si prizadevajo za ohranitev pogajanj na ravni dejavnosti.

Izziv pomeni oblikovanje prožnejšega sistema plač v javnem sektorju in boljšega upravljanja kadrov. S krizo je bilo skorajda povsem ukinjeno izplačevanje delovne uspešnosti. Že prvi dogovori s sindikati so ukinili izplačevanje delovne uspešnosti, kar se je podaljševalo vse do danes. S tem smo v Sloveniji plačnemu sistemu odvzeli instrument motiviranja zaposlenih in nagrajevanja uspešnih, ki so ga v številnih državah v krizi okrepili s ciljem povečanja učinkovitosti javnega sektorja. S tega vidika je smiselna vzpostavitev prožnejšega sistema plač v javnem sektorju, saj sistem pri nas podobno kot sistem v Nemčiji spada med bolj toge sisteme plač v javnem sektorju. Pri tem strokovnjaki OECD v pregledu plačnega sistema v Sloveniji predlagajo spremembe glede vloge vodij na ravni proračunskih uporabnikov pri določanju višine in strukture plač glede na potrebe poslovanja. Treba je ohraniti povezanost celotnega sistema plač in njegovo javnofinančno vzdržnost. Izziv je vzpostavitev prožnejšega sistema plač in vodstvene avtonomije pri določanju osnovnih plač, da bo mogoče bolj upoštevati stanje na trgu dela (npr. pomanjkanje določeni profilov). Hkrati je sistem zaposlovanja in nagrajevanja treba bolj povezati s kompetencami posameznika in zmanjšati avtomatizem pri napredovanju.

V zasebnem sektorju, kjer je v preteklem desetletju prevladovalo določanje plač s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti, je bila rast plač usklajena z rastjo produktivnostjo. V obdobju 2008–2010, ko je rast plač presegala rast produktivnosti, je to posledica nominalne togosti plač, ki je značilna tudi za druge države, in precejšnjega dviga minimalne plače, ki je bila sprejeta kljub nasprotovanju delodajalcev leta 2010. Nekatera delodajalska združenja tudi spremembo zakona o minimalni plači, ki je bila sprejeta konec leta 2018, ocenjujejo kot poseg države v plačno politiko zasebnega sektorja.

Izziv v zasebnem sektorju je oblikovanje novega plačnega sistema, ki bi med drugim usklajil višino

tarifnih razredov v kolektivnih pogodbah z višino minimalne plače. Čeprav se pogajanja o plačah v zasebnem sektorju spreminjajo za decentralizacijo pogajanj oziroma vse večjo vlogo pogajanj na ravni podjetij, je izziv oblikovanje novega plačnega modela tudi v zasebnem sektorju. Številne kolektivne pogodbe namreč vsebujejo tarifne dele, ki so v nižjih tarifnih razredih nižje od minimalne plače. To tako v zasebnem kot v javnem sektorju zmanjšuje možnosti za vodenje spodbudne plačne politike. Pri določanju minimalne plače je treba najti ravnotežje med vplivi na zmanjšanje tveganja revščine in na zaposlovanje. Evropski steber socialnih pravic poudarja oblikovanje preimerne minimalnega plačila, ki ob upoštevanju nacionalnih gospodarskih in socialnih razmer omogočajo izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin ter hkrati zagotavljajo dostop do zaposlitve in spodbujajo iskanje dela. S tega vidika je izziv tudi dogovor socialnih partnerjev o novem zakonu o minimalni plači, ki bi bolj upošteval ekonomske dejavnike pri določanju njene višine. Država lahko spodbude za zaposlovanje posameznikov z minimalno plačo in njihov dohodkovni položaj izboljša tudi z uvedbo podpore za zaposlovanje, kot jo poznajo v nekaterih državah (več glej Vodopivec in drugi 2017).

Literatura in viri

Collective bargaining in public sector services the European Union. Geneva: ILO: working paper NO. 309.

Dickens, R. (2015). How are minimum wages set? IZA World of Labor 2015: 211. Dosegljivo na spletni strani: <https://wol.iza.org/uploads/articles/211/pdfs/how-are-minimum-wages-set.pdf?v=1>.

Eurofound. (2018). Statutory minimum wages 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound. (2015a). Belgium: Effects of the Economic Crisis on Wage Indexation. Pridobljeno 26. april 2018 iz European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/articles/working-conditions-labour-market-industrial-relations/belgium-effects-of-the-economic-crisis-on-wage-indexation>.

Eurofound. (2015b). Pay in Europe in different wage – bargaining regimes. Pridobljeno aprila 2018 s <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/industrial-relations/pay-in-europe-in-different-wage-bargaining-regimes>.

Ronchi, M. and Mauro, F. (2017). Wage Bargaining Regimes and Firms' Adjustments to the Great Recession. ECB Working Paper No. 2051.

EK. (2014). Government wages and labour market outcomes. Occasional Papers 190. Bruselj: Evropska komisija.

OECD. (2012). The Public Sector Salary System in Slovenia (2012).

OECD. (2005). Performance related Pay policies for Government Employees.

UMAR. (2018). Ekonomski izzivi.

ECB. (2012). Euro area labour markets and the crisis. ECB Structural Issues Report.

ECB. (2015). Comparisons and contrasts of the impact of the crisis on euro area labour markets. ECB Occasional Paper Series No 159.

ECB. (2016). Economic Bulletin, Issue 3 / 2016. Frankfurt: European Central Bank.

EK. (2015). Labour market and wage developments in Europe 2015. Luksemburg: Publications Office of the European Union.

EK. (2018). Labour market and wage developments in Europe 2018. Luksemburg: Publications Office of the European Union.

Navodila avtorjem za oblikovanje in pošiljanje znanstvenih in strokovnih prispevkov za objavo v IB reviji

Prispevke objavljamo v slovenskem jeziku, na avtorjevo željo in v skladu z uredniškim programom IB revije pa tudi v angleškem jeziku, v takem primeru mora biti povzetek v slovenskem jeziku nekoliko daljši (ena stran).

Za vse članke oziroma prispevke velja obojestransko anonimni recenzentski postopek. Recenzenta sta lahko dva in ju izbere uredništvo. Uredništvo si pridržuje pravico zavrnitve članka brez zunanjega recenziranja.

Zaradi anonimnega recenziranja naj bodo podatki o avtorju priloženi na posebni naslovni strani. Ta naslovna stran naj vsebuje ime in priimek avtorja, strokovni naziv, domači naslov in polni naslov ustanove, telefonsko številko ter predlog tipa po tipologiji, ki se uporablja pri vodenju bibliografij v sistemu COBISS, ter izjavo, da predloženo besedilo še ni bilo objavljeno oziroma ni v pripravi za tisk. Če je naslov članka zelo dolg, naj avtor predlaga tudi skrajšani naslov.

V primeru, da je delo skupinsko, je treba navesti soavtorje skupaj z ustreznimi podatki.

IB revija je bila sprejeta v mednarodno bazo revij Journal of Economic Literature (JEL), zato je potrebno članek opremiti s trištevlično kodo JEL klasifikacijskega sistema.

Vse prispevke lektoriramo. Če ob lektoriranju prihaja do večjih sprememb, uredništvo članek vrne v avtorizacijo.

Dolžina besedila naj ne presega eno avtorsko polo (16 strani - avtorska stran obsega 30 vrstic v širini 60 znakov ali skupaj 1800 znakov s presledki in ločili) oziroma 30.000 znakov. Prispevek naj bo opremljen s ključnimi besedami in povzetkom v angleškem in slovenskem jeziku. Tabele, grafe, slike je treba kot priloge predložiti v izvirniku, opremljene z naslovi in legendo.

Besedilo celotnega prispevka, skupaj z morebitnimi formulami, vključenimi v besedilo mora biti napisano v pisavi Myriad Pro (alternativa Arial), velikosti 9, opombe pod besedilom pa v velikosti 7. Besedilo mora biti poravnano na obeh straneh, z enim razmikom med odstavki. Besedilo povzetka in ključne besede morajo biti v kurzivi.

Dolžina posamezne formule med besedilom ne sme biti daljša od 7cm. V primeru, da je formula daljša jo je treba razbiti na več vrstic.

Besedilo prispevka mora biti oddano v .doc formatu ter opremljeno z vsemi tabelami in grafikoni.

Grafikone je treba predložiti tudi v izvirniku, v .xls formatu, v črnbeli grafiki (ne v barvah). Velikost grafikona je 8 cm x 22 cm. Oblika pisave je Myriad Pro (alternativa Arial), velikost pisave 10.

Tabele se lahko predložijo v .doc ali .xls formatu, oblika pisave je Myriad Pro (alternativa Arial), velikost pisave 8.

Uporabljeno literaturo in vire je treba navesti v seznamu na koncu članka in urejeno po abecednem redu priimka avtorjev. Osnovna oblika reference v besedilu je (Kovač, 1998), v seznamu na koncu članka pa: Priimek, začetnico imena. (Leto). Naslov knjige (Prispevka. Naslov revije ali zbornika, številka, strani). Kraj: Založba.

Opombe je treba v besedilu označiti z zaporednimi številkami od začetka do konca besedila, nadpisanimi na ustreznem mestu v besedilu in po enakem vrstnem redu razvrščene pod besedilom.

Prispevek je treba oddati v elektronski obliki na e-pošto tehnične urednice urska.sodja@gov.si.

Za vse nadaljnje informacije se obrnite na uredništvo IB revije.

Uredništvo

ib revija

št. 2. let. LII, 2018

ISSN 1318-2803



9 771318 280019