

Студија за политиките бр. 17

Анализа на ефектите од измените во Заколот за минимална плата

Д-р Марјан Петрески
М-р Тереза Кочовска



FINANCE THINK
OUT OF THE BOX



Проектот е финансиран од
Европска Унија



Институт за демократија
Социетас цивилис - Скопје





Студија за политиките бр. 17

Анализа на ефектите од измените во Законот за минимална плата

Автори:

**Д-р Марјан Петрески
М-р Тереза Кочовска**

Рецензент:

Проф. д-р Никица Мојсоска - Блажевски



“Анализата е дел од програмата за подгрантирање во рамки на проектот *Проценка на влијанието на регулативата во сенка: промовирање на креирање политики базирани на докази*. Проектот е финансиран од Европската Унија.”

“Оваа публикација е изготвена со помош на Европската Унија. Содржината на публикацијата е единствена одговорност на здружението “Finance Think” и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија, Институт за демократија “Социетас Цивилис” (ИДСЦС) и Центар за економски анализи (ЦЕА).”

Содржина

1. ВОВЕД	3
2. ДОКУМЕНТАЦИСКО-МОДЕЛСКА АНАЛИЗА НА ЕФЕКТИТЕ ОД ИЗМЕНИТЕ ВО ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА	7
2.1. АНАЛИЗА НА ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА И НА ИЗМЕНИТЕ	7
2.2. КОНВЕНЦИЈАТА НА МОТ БР. 131 ЗА ПОСТАВУВАЊЕ МИНИМАЛНА ПЛАТА	11
2.3. АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ ШТО СЕ НА РАСПОЛАГАЊЕ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА	12
2.4. МОДЕЛСКА СИМУЛАЦИЈА ЗА ЕФЕКТИТЕ ОД ЗГОЛЕМУВАЊЕТО НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА	18
3. ТЕРЕНСКА АНАЛИЗА НА ЕФЕКТИТЕ ОД ИЗМЕНИТЕ ВО ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА	20
3.1. АНАЛИЗА НА ИНТЕРВЈУА СО РАБОТОДАВЦИТЕ	20
3.2. АНАЛИЗА НА ФОКУСНИ ГРУПИ СО РАБОТНИЦИТЕ.....	25
4. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	30
5. РЕФЕРЕНЦИИ	34

Содржина на табели

ТАБЕЛА 1 - ПРОЦЕНТ НА РАБОТНИЦИ ШТО ПРИМААТ МИНИМАЛНА ПЛАТА	15
ТАБЕЛА 2 – ПЕРЦЕПЦИИ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕТО НА ПЛАТИТЕ (%).....	17
ТАБЕЛА 3 – СИМУЛИРАНИ ЕФЕКТИ ОД ЗГОЛЕМУВАЊЕТО НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВРЗ ЖИВОТНИОТ СТАНДАРД	19

Содржина на графикони

ГРАФИКОН 1 – МИНИМАЛНАТА НЕТО-ПЛАТА (2012-2018).....	8
ГРАФИКОН 2 – ДИСТРИБУЦИЈА НА ПЛАТИТЕ	12
ГРАФИКОН 3 – УЧЕСТВОТО НА БРОЈОТ НА ВРАБОТЕНИ СО ПЛАТА ДО 12.000 ДЕНАРИ ВО ВКУПНИОТ БРОЈ ВРАБОТЕНИ ВО СЕКТОРОТ (%).....	13
ГРАФИКОН 4 – ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ПЛАТИТЕ.....	16
ГРАФИКОН 5 – ПРЕКРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА ПОВРЗАНИ СО ПЛАЌАЊЕТО НА ТРУДОТ	18


1. Вовед

Во согласност со Законот за работни односи¹, секој работник има право на финансиски надомест за извршената работа. Најнискиот месечен износ на основна плата што работодавецот е должен да му ја исплати на работникот се нарекува минимална плата. Минималната плата стана детално третирана тема во јавниот дискурс почнувајќи од октомври 2016 година до денес. Во текот на изборната кампања за изборите од 11 декември 2016 година, главен адут на политичките партии беше зголемувањето на минималната плата. Партијата што е денес главен дел од Владата ветуваше постепено зголемување на минималната плата на 12.000 денари во 2017 година, па сè до 16.000 денари во 2020 година, и го исполни своето ветување речиси веднаш по формирањето на владата.

Со измените во Законот за минимална плата од септември 2017 година² се воведоа *три важни измени*. Прво, се промени износот на минимална плата од 9.590 денари (во индустриските гранки за текстил, облека и за кожа) и 10.080 денари (во сите други сектори) на 12.000 денари за сите сектори. Со овој потег, минималната плата се зголеми за 19 проценти, односно 25,1 проценти, притоа изедначувајќи се за сите сектори во економијата. Второ, ваквото зголемување беше поддржано со владина финансиска помош за исплата на минималната плата од Буџетот на РМ, специфицирана во Законот, во износ од 500 и од 2.000 денари по работник, во зависност од условите пропишани во Законот. Финансиската помош беше достапна во периодот септември 2017 година – февруари 2018 година, со претходно исполнување одредени критериуми. Имено, за да добие финансиска помош од државата, работодавецот треба да ги исполнува следниве критериуми: да не е ослободен од обврската за плаќање придонеси од задолжително социјално осигурување и персонален данок на доход, да има статус на активен обврзник, во 2016 година да остварил загуба или нето-добивка пониска од 10 проценти од вкупните расходи и да ги има намирено обврските по основа на плата, придонеси и на даноци. Од март до август 2018 година, финансиската помош се преполови, а по септември 2018 година, финансискиот товар од зголемената минимална плата падна врз работодавците. Третиот важен елемент од измената на Законот е

¹ Службен весник на РМ 167/15 и Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи (Службен весник на РМ 27/16)

² Службен весник на РМ 132/17




воведувањето на дефиницијата на нормираниот учинок и на начинот на неговото поставување. Сепак, одредбите поврзани со нормираниот учинок беа укинати како неуставни во април 2018 година.³

Економската литература долго се занимава со процена на ефектите од зголемувањето на минималната плата. Дебатата за ефектите врз економијата од минималната плата датираат најмалку од воспоставувањето на Министерството за труд на САД во 1913 година. Во тоа време, дебатата во голема мера била теоретска. Од една страна, неокласичната школа (Кларк, Лис-Смит и Таусиг) тврдела дека платата е утврдена од продуктивноста и оттука „вештачкото“ зголемување на платите преку поставување минимална плата ќе ја намали вработеноста кај нискоквалификуваните работници бидејќи работодавците нема да може да го издржат дополнителниот финансиски товар. Од друга страна, прогресивците од тоа време (Веб, Сигер, Комонс) аргументирале дека минималната плата ќе ги заштити нискоквалификувани работници од експлоатација во средина во која работодавецот има моќ да преговара за платите, што потоа ќе влијае позитивно врз напорот и продуктивноста на работниците, а со тоа ќе доведе до подобрување на нивната потрошувачка и на стандардот на живеење (Њумарк и др. 2014).

Подоцнежните дебати, секако, беа поддржани со емпириски резултати. Ран емпириски труд беше тој од Обенауер и Вон дер Нинбург (1915), кои наоѓаат дека минималната плата има позитивни ефекти врз вкупните плати, но нема никаков ефект врз вработувањето. Подоцна, студиите сè повеќе наоѓаа дека минималната плата има тенденција да ја намали вработеноста кај нискоквалификувани работници. Еден познат труд од Браун, Гилрој и Коен (1982) ја испита постојната литература за минималната плата и утврди консензус дека зголемувањето на минималната плата од 10 отсто би го намалило вработувањето за еден до три отсто. Сепак, „новите истражувања за минималната плата“ почнаа во 1990 година, но без консензус за ефектите од минималната плата врз вработеноста (Њумарк и Вашер, 1992; Кард, 1992 а; Кард, 1992 б; Кац и Кругер, 1992). Врз сегашниот бран од истражување за минималната плата доминира работата на Њумарк и Вашер (2008), кои заклучуваат „...[М]инималната плата ги намалува можностите за вработување на помалку квалификуваните работници, особено на тие што се најдиректно засегнати од минималната плата“ (стр. 6) и покрај тоа што подоцнежните емпириски трудови изразија силна загриженост во врска со

³ Одлука на Уставниот суд на РМ. Види [овде](#).




методолошките аспекти на студијата (на пример, Дјуб и др. 2010; Алегрето и др. 2011). Сепак, доминантен дел од емпириската дебата се фокусираше на ефектите од минималната плата врз вработеноста, од гледна точка на работодавецот (неокласична школа).

Делот од литературата што ја оценува „прогресивната“ школа е помалку богат. Клучното прашање тука е степенот до кој минималната плата може да дејствува како програма против сиромаштија. Разбирањето на влијанието на минималната плата врз сиромаштијата бара разбирање на нејзиното влијание врз различни нивоа плати (или, статистички врз различни точки од распоредот на платата). Од неодамна, минималната плата е дел и од дебатата за нееднаквоста меѓу сиромашните и богатите слоеви. На пример, кога минималната плата е ниска во однос на просечната плата, таа има тенденција да ги зголеми платите на работниците на дното од распределбата на платите. Но, кога минималната плата е висока во однос на просекот, таа ќе ги зголеми платите на работниците во средината (средната класа), но не и на дното од распределбата на платите (сиромашните слоеви) (Гиндлинг, 2014).

Тоа што е извесно е дека поголемата минимална плата го подобрува животниот стандард на работникот што ја прима, но само ако тоа не е закана за укинување на неговото работно место. Но, ефектите од промената во Законот за минимална плата во Македонија остануваат недоволно истражени и документирани. Дополнително, прашањето за буџетското оптоварување може да биде значајно во време кога просторот за натамошно зголемување на јавниот долг е мал, а јавноста е значително сензитивна на зголемување на даночните приходи.

Почетните месеци по стапувањето во сила на изменетиот закон, јавната дебата се вжешти со спротивставени аргументи и на страната на работодавците и на страната на работниците. Работодавците (особено тие што не ги исполнуваат сите критериуми за добивање финансиска помош од државата, како и тие во текстилната и во кожарската индустрија) го отворија прашањето на зголемениот финансиски товар врз нивните компании⁴. Дополнително, дел од работодавците се соочија со т.н. проблем на изедначување, односно потреба да ги коригираат и другите плати во својот платен систем поради начинот на пресметка утврден во колективните договори. Од друга страна, постојат индикации дека измените во Законот за минимална плата поттикнаа однесување од работодавците што е на штета

⁴ На пример, една ваква јавна дебата може да се проследи на следниов [линк](#).




на стандардот на работниците и на нивните работнички права. Работниците почнаа да ја истакнуваат подложноста на разни компромитации како: барање за враќање на дел од исплатената минимална плата назад на работодавецот во готовинска форма, осигурување на работни часови различни од исплатените работни часови, осигурување на минимална плата и исплата на дополнителна плата во плик. На пример, неодамнешното истражување на Finance Think⁵ покажа дека 62 процента од работниците осигурени на минимална плата добиле и плата во плик.

Анализата и екс пост процените на влијанието на промените во Законот за минимална плата во оваа студија ќе ги испитуваат овие прашања. Треба да се спомене дека, и покрај значајноста на измената на Законот за минимална плата, процената на влијанието на регулативата пред измената на законот објавена на единствениот национален електронски регистар на прописи на Република Македонија беше прилично оскудна (ЕНЕР, 2017).

Целта на оваа студија за политиките е да изврши екс пост процена на влијанието на измените во Законот за минимална плата врз системот (економијата) и главните засегнати страни (работниците и работодавците). Студијата се состои од два дела: документациско-моделска анализа на ефектите од измените во Законот, врз основа на постојни документи, записи и податоци, како и врз основа на едноставна симулација; и теренска анализа врз основа на спроведени интервјуа и фокусни групи со работодавците и со работниците.

Оттука, методологијата на оваа студија за политиките е триангуларна. Прво, се спроведува анализа на Законот за минимална плата и за измените што следуваа, поврзаната регулатива и другите постојни записи на оваа тема. Потоа, се користи микросимулацискиот модел МК-МОД, во кој сите работници што примале минимална плата на претходно определените нивоа, им се доделува новиот износ на минималната плата и се симулираат ефектите врз животниот стандард. За механизмот на функционирање на МК-МОД, може да се погледне кај Петрески и Мојсоска - Блажевски (2017). Во вториот дел од анализата се користат два квалитативни инструмента: интервју и фокусна група. Спроведени се четири интервјуа со работодавци и две фокусни групи со по шест-осум работници во секоја од нив. За овој дел од анализата се избрани два од осумте плански региони во Македонија: Источниот, кој се карактеризира со најниска исплатена просечна плата во земјава и каде што најголем дел од работните места се во текстилната

⁵ Квалитет на животот во Македонија бр. 1: „Плата во плик“. Достапно [овде](#).



индустрија (индустрија што е најпогодена од изменетата регулатива) и Пелагонија, регион во кој најголем процент од работниците, покрај плата на сметка, добиле и плата во плик⁶.

Остатокот од оваа студија за политиките е организиран на следниов начин. Во секцијата 2 ги претставуваме наодите од документациската и моделска анализа на ефектите од измените во Законот за минимална плата. Оваа секција содржи посебен осврт на достапните податоци поврзани со спроведувањето и со исполнувањето на Законот. Секцијата 3 ги претставува наодите од теренското истражување. Секцијата 4 заклучува и ги дава главните препораки до носителите на политиките.

2. Документациско-моделска анализа на ефектите од измените во Законот за минимална плата

2.1. Анализа на Законот за минимална плата и на измените

Законот за минимална плата за првпат стапи во сила на 1 февруари 2012 година со јануарските плати од истата година. Во општите одредби на овој закон, правото на минимална плата останува исто низ годините од самото усвојување, и тоа право го имаат сите работници. За работниците со скратено работно време или за тие што остваруваат помалку работни часови од целото работно време, минималната плата се пресметува соодветно на бројот на остварените работни часови. Овој закон не се применува за самовработените лица. Едноподруго се направени пет измени и дополнувања, и тоа на 6. 2. 2014 година, 5. 12. 2014 година, 18. 5. 2015 година, 31. 7. 2015 година и на 20. 9. 2017 година, при што првата измена се однесува на износот на минималната плата за следните години, додека следните три промени, главно, се однесуваат на казнената политика. Последната измена се однесува на поширок опсег на елементи, кои се предмет на анализа во оваа студија.

Законот за работни односи го потврдува важењето за Законот за минимална плата и за колективните договори, при што заклучува дека, според членот 107, платата на работникот за работа со цело работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон и со колективен договор.

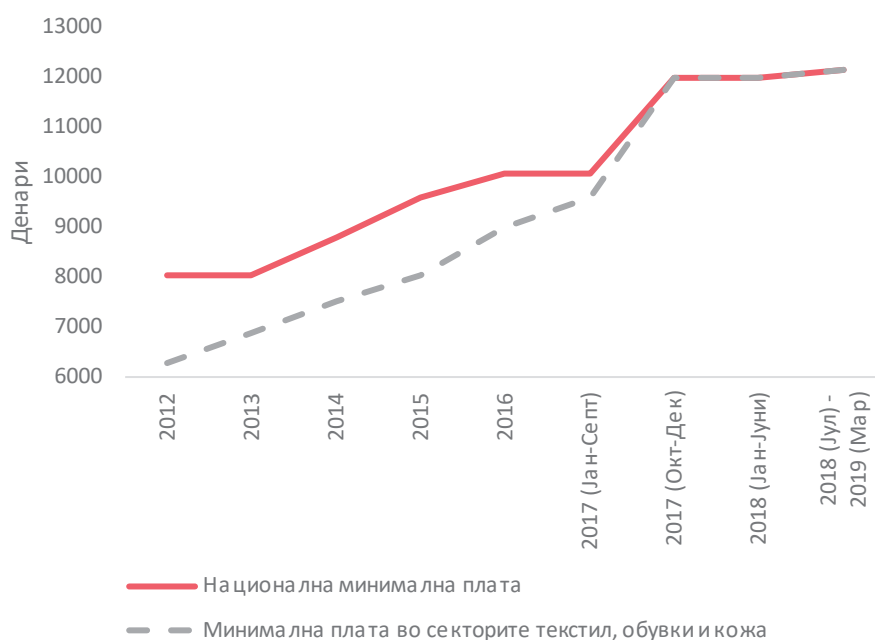
⁶ Исто.

Оваа одредба претставува еден од најважните основи за утврдување на минималната плата со закон.


Во 2012 година, со воведувањето на овој закон, минималната плата беше утврдена како 39,6 проценти од просечната бруто-плата во Република Македонија, или во нето-износ: 8.050 денари. Усогласувањето на минималната плата во одделите во кои во јули 2011 година беше исплатена просечна плата под нивото од 15.600 денари во бруто-износ, во наредните три години износот на минимална плата беше предвидено да се пресметува со множење на бруто-износот со следниве коефициенти: 0,778 за 2012 година, 0,852 за 2013 година и 0,926 за 2014 година. Коефициентите потоа се применија само за првите две години. Во 2014 година, со првата промена на висината на минимална плата, таа се позиционираше на ниво од 8.800 и од 9.590 денари за 2014 година и за 2015 година, соодветно, и на 10.080 денари, сметано од почетокот на 2016 година (види

Графикон 1). Овие промени ги следеа и промени во минималната плата во секторите текстил, обувки и кожа, со благо засилено темпо, со цел да се постигне изедначување со националниот просек во 2018 година. Истовремено, со промените од 2014 година се напушти системот на определување на минималната плата како процент од просечната плата и се премина на определување конкретен износ.

Графикон 1 – Минималната нето-плата (2012-2018)



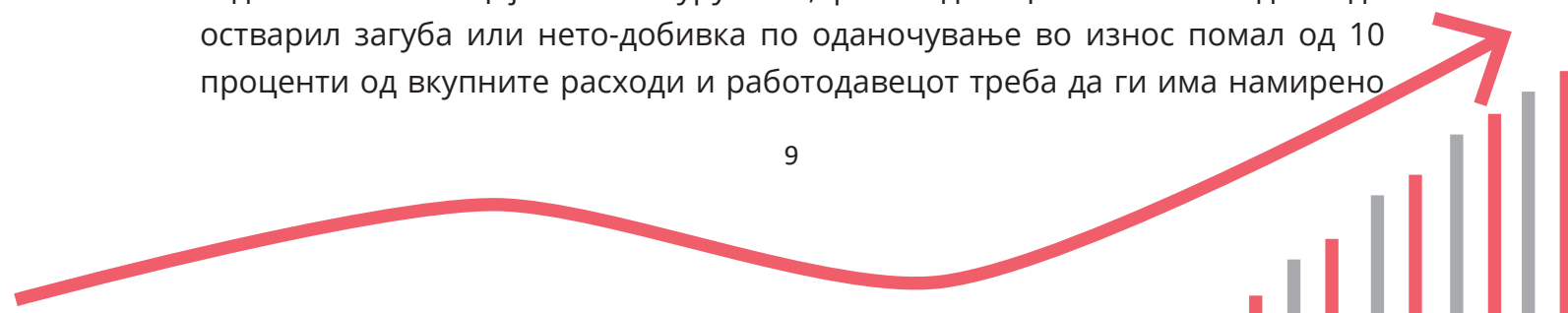
Извор: Закон за минимална плата




Со последната измена на Законот во септември 2017 година, висината на минималната плата се утврди во бруто-износ од 17.130 денари, еквивалент на нето-износот од 12.000 денари, со важност за сите сектори. Овој износ претставува 52,3 проценти од просечната плата во 2017 година. Со оваа измена почна да важи и одредбата за усогласување на минималната плата со една третина од порастот на просечно исплатената плата во Република Македонија, една третина од порастот на индексот на трошоците за живот и една третина од реалниот пораст на домашниот бруто-производ, за претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика. Првото вакво усогласување беше направено во август 2018 година, почнувајќи со јулската плата и со важност до март 2019 година. Со него, минималната нето-плата се зголеми на 12.165 денари.

Втората важна новина во измените на Законот за минимална плата од 2017 година е воведувањето нормиран учинок. Нормираниот учинок се утврдува од страна на работодавецот, секоја година, во февруари, врз основа на критериуми на ефикасност на производствениот процес, утврдени од страна на работодавецот, во соработка со работниците, а критериумите мора да се исти за секоја техничко-технолошка целина кај работодавецот. Нормираниот учинок треба да е остварлив за најмалку 80 проценти од бројот на вработените за секоја техничко-технолошка целина одделно. Сепак, Уставниот суд на РМ во април 2018 година ги укина како неуставни одредбите од Законот поврзани со нормираниот учинок.

Третата важна новина во измените на Законот за минимална плата од 2017 година е финансиската помош за исплата на минимална плата и контролата во остварувањето и во користењето на финансиската помош. Исплатата на финансиската помош се врши преку Министерството за труд и социјална политика. Во овој дел од законот се специфицираат условите што треба да ги исполнува работодавецот за да може да ја добие финансиската помош, како и вредностите на финансиската помош. Тие се движат од 500 до 2.000 денари по вработен во првите шест месеци, а потоа износот се преполовува во следните шест месеци. Условите што треба да ги исполнува работодавецот за да ја добие финансиската помош се следниве: да има статус на активен обврзник, односно да не е во постапка на стечај или ликвидација, работникот за кој се обезбедува финансиската помош да не е ослободен од плаќање персонален данок на доход или придонеси од задолжително социјално осигурување, работодавецот во 2016 година да остварил загуба или нето-добивка по оданочување во износ помал од 10 проценти од вкупните расходи и работодавецот треба да ги има намирено





обврските за вработените по основа на плата, придонесите од задолжителното социјално осигурување и даноците заклучно со последниот ден од месецот, кој претходи на месецот за кој се обезбедува финансиската помош. Оваа одредба важеше за периодот од септември 2017 година до февруари 2018 година и беше мониторирана од Управата за јавни приходи. Во следните 6 месеци (март – август 2018), финансиската помош се преполови. По завршувањето на финансиската помош, работодавецот има обврска да го задржи работникот најмалку уште една година. Со ребалансот на Буџетот од септември 2017 година, владата издвои износ од 4,4 милиони евра за финансиска поддршка за зголемување на минималната плата, додека дополнителни 7,5 милиони евра беа проектирани во рамките на Буџетот од 2018 година. До крајот на 2017 година, проектираната субвенција за минимална плата се искористи во висина од само 15%. Владата го објасни нискиот интерес за финансиска поддршка од компаниите со нивната релативно добра финансиска состојба (што доведе до неподобност според пропишаните критериуми).

Инспекцискиот надзор над примената на овој закон го врши Државниот инспекторат за труд. Во однос на прекршочните одредби, направени се две измени во 2015 година, за со последната измена во 2017 година да се дојде до заклучок дека при неправилности со исплатата на минималната плата, првично инспекторот за труд му наредува на работодавецот да исплати минимална плата и придонеси при што инспекторот издава решение за порамнување на обврските на работодавецот. Ако работодавецот не прифати да изврши исплата, следува поведување прекршочна постапка. Ако работодавецот го повтори прекршокот, инспекторот за труд може да ја забрани работата во рок од 15 дена, со што работодавецот повторно е обврзан да исплати минимална плата и придонеси. Дополнително, предвидена е глоба од 3.000 и од 6.000 евра во денарска противвредност доколку работодавецот не утврди нормиран учинок и ако не им исплати минимална плата и придонеси на вработените.

Покрај законот за минимална плата и измените на него, Министерството за труд и социјална политика, Државниот инспекторат за труд и Организацијата на работодавци на Македонија донесоа документ со насоки за примена на Законот за минимална плата во 2017 година. Целта на документот е изедначена примена на Законот за минимална плата. Во изработувањето на документот отсуствува учество на претставници на работниците

2.2. Конвенцијата на МОТ бр. 131 за поставување минимална плата

Конвенцијата за утврдување минимална плата бр. 131 од 1970 година ги надополни Конвенцијата за механизми за утврдување минимална плата (1928), Конвенцијата за еднаков надомест (1951) и Конвенцијата за механизми за утврдување минимална плата во земјоделството (1951). Таа спаѓа во групата технички конвенции на МОТ.

Целта на оваа конвенција е да ги заштити примателите на плата преку поставување минимално ниво на плата, кое ќе земе предвид два аспекта: i) потребите на работниците и на нивните семејства, водејќи сметка за општото ниво на плати, трошоците на живот, надоместот од социјалната заштита и животниот стандард на другите доходни групи; и ii) економските фактори, како фазата од економскиот развој, нивото на продуктивност и целта да се постигне високо ниво на вработеност.

Конвенцијата за утврдување минимална плата цели кон фиксирање на минималните плати со закон или колективни договори, со што непочитувањето би се казнувало. Целта е секоја земја што ќе ја ратификува оваа конвенција да создаде механизам, претходно адаптиран на националните стандарди, со кој ќе ја одредува минималната плата и кој ќе биде одржлив низ времето. Овој механизам предвидува дека во процесот на поставување на минималната плата соодветно учество имаат организациите на работодавците и работниците, или нивни претставници ако нема такви организации. Оваа конвенција денес е ратификувана од 54 земји. Република Македонија ја ратификуваше на 17 ноември 1991 година и таа е во сила.

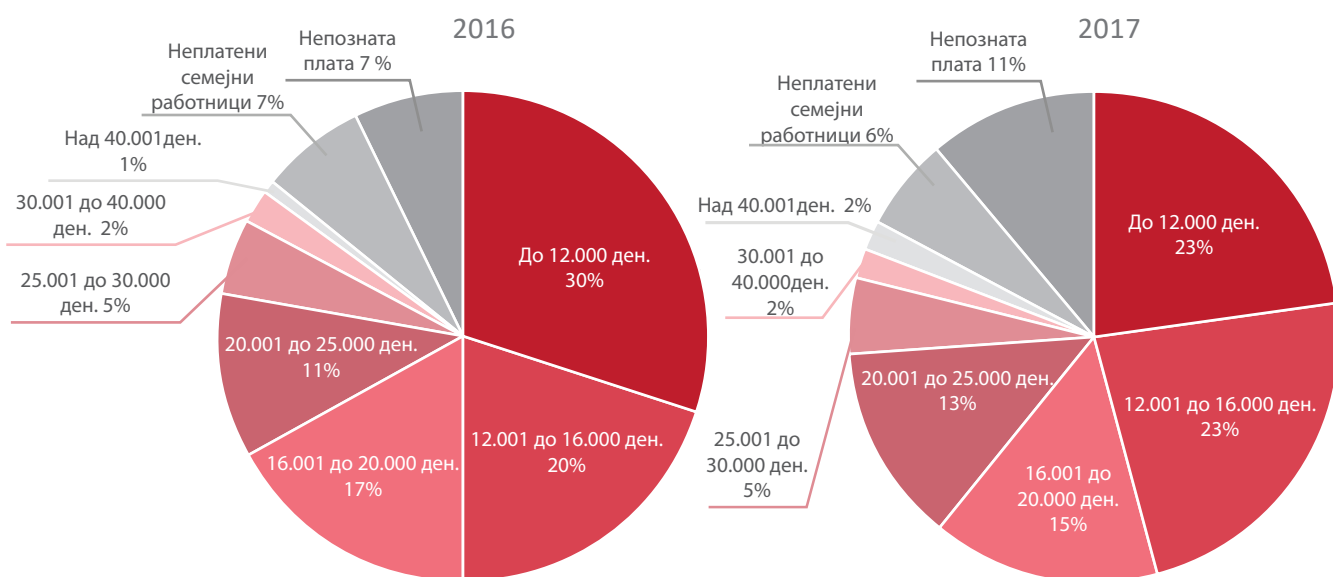
Според Извештајот од Конференцијата на МОТ, во 2014 година утврдувањето на минималните плати варираше кај многу земји што ја ратификувале конвенцијата. Одредени земји имаат воспоставено систем на унифицирана минимална плата, која ги опфаќа сите сектори и региони (Боливија, Мали, Србија, Тајланд и Турција). Потоа, постојат системи засновани на регионални минимални плати (Индонезија и Јапонија) или на двојна минимална плата, која се утврдува на федерално и на државно ниво (САД). Во друг сет земји, минималната плата се утврдува по сектори (Маврициус и Панама) или занимање (Костарика и Словачка). Оваа практика не е во спротивност со Конвенцијата бр. 131, која овозможува флексибилност во овој поглед.

2.3. Анализа на податоци што се на располагање за спроведувањето на Законот за минимална плата

Оваа секција прави преглед на податоците што се на располагање за минималната плата. На располагање се два извора за општи информации за минималната плата: Вработени и нето-плати од ДЗС (состојба октомври 2017 година), Анкетата за работна сила 2017 година, Анкетата за квалитет на животот 2017 година и анкета на интернет на Finance Think спроведена на 961 испитаници во мај 2018 година. Анкетата на интернет ја намалува на минимум стандардната грешка преку интервјуирање доволно голем број испитаници, но фактот што е спроведена на интернет не гарантира дека е репрезентативна. Оттука, информациите извлечени од таа анкета се само од индикативен карактер.

Графиконот 2 ја дава дистрибуцијата на платата според бројот на вработени што ја примаат и нејзината висина. 23 проценти од вработените (според дефиницијата на МОТ) примиле минимална плата во 2017 година. Во однос на претходната година, тоа е намалување за седум процентни поени, што во одреден дел се должи на зголемената минимална плата. Сепак, читателите треба да имаат предвид дека минималната плата се зголеми во октомври 2017 година, додека Анкетата за работната сила 2017 година се однесува на сите четири квартали од годината.

Графикон 2 – Дистрибуција на платите



Извор: Анкета на работната сила 2016 година и 2017 година

Графиконот 3 дава преглед на учеството на вработени со плата до 12.000 денари во вкупниот број вработени според секторите на дејност за периодот 2014-2017 година. Ова се административни податоци од компаниите во Македонија, така што на графиконот станува збор за 490 до 500 илјади вработени со заснован работен однос, а не за вработени според дефиницијата на Меѓународната организација на трудот. Графиконот покажува дека речиси во сите сектори постои тренд на намалување на учеството на вработени со плата до 12.000 денари, а тој број особено се намалува во октомври 2017 година, веднаш по зголемувањето на минималната плата.

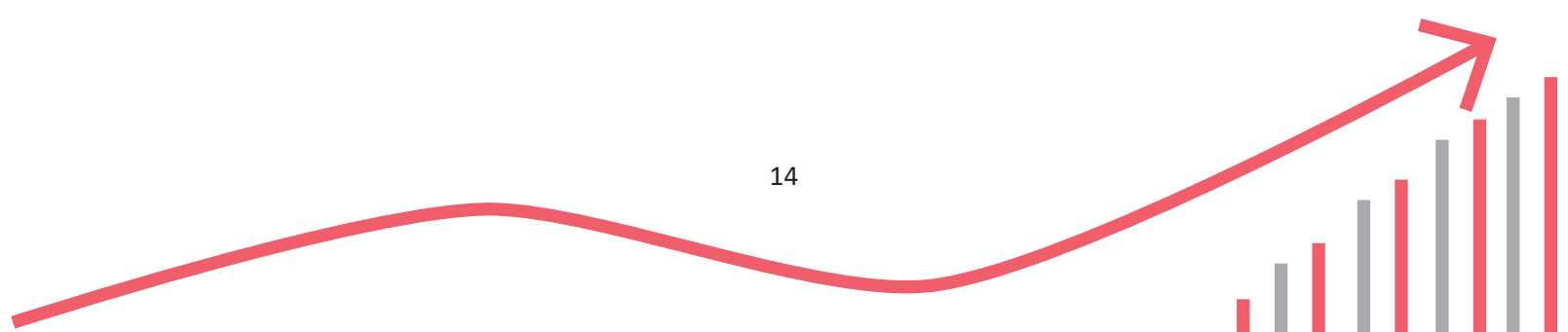
Графикон 3 – Учество на бројот на вработени со плата до 12.000 денари во вкупниот број вработени во секторот (%)



Извор: Вработени и нето-плати – Државен завод за статистика



Табела 1 го дава процентот на лица што примиле минимална плата, според четири класификации: по сектор на дејност, занимање, тип на договор и економски статус. Учеството на работници што примаат минимална плата е најголем во секторите земјоделство, административни дејности, трговија, преработувачка индустрија и хотелиерство. На другиот крај од спектрумот, во дејностите како снабдување со електрична енергија, финансии, осигурување и недвижен имот, наука, нема работници што примаат минимална плата или ако постојат, тогаш нивниот број е толку мал што влегува во опфатот на статистичка грешка. Интересен е и заклучокот дека бројот на работници со минимална плата е незначителен во јавната администрација (1,6 проценти).



Табела 1 - Процент на работници што примаат минимална плата

Сектор (НКД Рев.2)*		Занимања (ИСКО-08)*	
Земјоделство, шумарство и рибарство	36,9%	Членови на законодавни и на извршни тела, државни функционери, раководители	15,6%
Рударство и вадење камен	0,0%	Стручњаџи и научници	2,0%
Преработувачка индустрија	27,2%	Техничари и сродни занимања	6,6%
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	0,0%	Службеници	7,0%
Снабдување со вода; отстранување отпадни води, управување отпад	19,3%	Работници во услужни дејности и во продажба	30,1%
Градежништво	24,1%	Стручни работници во земјоделство, шумарство, рибарство и во лов	54,6%
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила	30,2%	Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	25,7%
Транспорт и складирање	14,2%	Ракување и составување машини и постројки	27,6%
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	27,1%	Елементарни занимања	35,1%
Информации и комуникации	4,5%	Воени занимања	0,0%
Финансиски дејности и осигурување	0,0%	Тип договор**	
Дејности во врска со недвижен имот	0,0%	Договор на неопределено работно време	6,4%
Стручни, научни и технички дејности	0,0%	Договор на определено работно време ограничено на максимум 12 месеци	12,4%
Административни и помошни услужни дејности	33,5%	Договор на определено работно време, 12 месеци или повеќе	8,2%
Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	1,6%	Договор на определено работно време преку авторска агенција	12,0%
Образование	9,8%	Стажирање или друга програма за обука	49,5%
Дејности на здравствена и на социјална заштита	7,5%	Без писмен договор	22,6%
Уметност, забава и рекреација	13,1%	Економски статус**	
Други услужни дејности	25,7%	Вработен	11,8%
		Работодавец	6,3%
		Вработен за сопствена сметка без дополнителни вработени	4,0%
		Неплатен семеен работник	NA

Извор: Пресметки на авторите врз основа на Анкета за работна сила 2017 година и Анкета за квалитет на животот 2017 година.

Забелешка: * процент на работници што примаат плата до 12.000 денари (Анкета за работната сила 2017 година); ** процент на работници што примаат плата до 10.080 денари (Анкета за квалитет на живот 2017 година)

Набљудувано според занимања, а комплементарно на заклучоците според сектори, минималната плата е застапена кај работниците во услужните и во елементарните занимања. На другата страна, кај професионалците, инженерите и кај службениците, учеството на работници со минимална плата е помало од 10 проценти. Да го забележиме релативно високиот процент кај членовите на законодавните тела, кој, веројатно, се должи на лица со надомест од членување во разни тела на државната управа, што не имплицираат работен однос. Работниците со минимална плата се застапени кај сите видови договор, но најмногу кај договорите на определено време склучени преку агенција и кај краткорочните договори. Кога не постои писмен договор за вработување (неформална вработеност), учеството на работници што примиле минимална плата е очекувано значајно поголемо, 22,6 проценти. Според економски статус, учеството на работници што примиле минимална плата е најголемо кај вработените кај работодавец, но интересно е дека и меѓу работодавците постои одреден процент на лица што примиле минимална плата.

Според анкетата на интернет, 33 проценти од работниците (27,2 проценти од сите испитаници) одговориле дека добиле зголемување на својата плата во последните девет месеци (графикон 4).

Графикон 4 - Зголемување на платите

Дали добивте зголемување на платата во последните 9 месеци?



Извор: Анкета на интернет, мај 2018 година

Несомнено е дека најголем дел од работниците (76 проценти) искажале задоволство од зголемувањето на платата, иако процентот е помал (64 проценти) кај примателите на минимална плата. Процентот на тие што не го почувствувале зголемувањето бидејќи требало да вратат дел од платата на работодавецот во готовина е 14,8 проценти кај примателите на минимална плата, наспроти само 3,2 процента кај сите работници (Табела 2).

Табела 2 – Перцепции за зголемувањето на платите (%)

	Сите работници	Работници со минимална плата
Зголемувањето е одлично, можам да купам повеќе производи и живеам подобро	19,91	7,41
Секое зголемување е добредојдено, но не се живее со ниска плата	56,02	55,56
Зголемувањето е добро, но сега имам повеќе притисоци на работното место за исполнувањето на нормата	9,26	7,41
Зголемувањето не го почувствував бидејќи дел од платата ја враќам назад во готовина	3,24	14,81
Зголемувањето не ми значи воопшто	6,02	7,41
Друго	5,56	7,41

Извор: Анкета на интернет, април 2018 година

Инциденцијата на прекршување на работничките права поврзани со плаќањето на трудот (графикон 5) е поголема кај примателите на минимална плата: само 16,5 проценти од примателите на минимална плата изјавиле дека не искусиле никакво прекршување на овие работнички права, наспроти 33,6 проценти од другите работници. Притоа, најголем број работници искажале прекршување на работничкото право на плаќање на трудот во прекувремена работа и работа во викенд и во празник, добивање задолжителните додатоци (како К-15) и искористувањето на деновите од одмор. Истовремено, кај овие три работнички права, прекршувањето кај работниците што примаат минимална плата е речиси двојно повисоко од тоа кај другите работници.

Графикон 5 – Прекршување на работничките права поврзани со плаќањето на трудот



Извор: Анкета на интернет, мај 2018 година

2.4. Моделска симулација за ефектите од зголемувањето на минималната плата

Овој дел претставува едноставна симулација на ефектите од зголемувањето на минималната плата за животниот стандард на работниците. Симулацијата е изведена во МК-МОД микросимулацискиот модел за даноци и за надомест изграден од Finance Think. Накратко, моделот припаѓа на семејството „стандардни“ статички модели каде што поединците / домаќинствата избираат да понудат труд (часови на работа) до точката каде што „маргиналната некорисност од работата е еднаква на маргиналната корисност од доходот (нето од данок)“ (Saez, 2010, p.180). Вака дефиниран, моделот овозможува симулација на социјалната помош, детскиот додаток, надоместот за невработеност, директните даноци и придонесите за социјално осигурување. Оттука, моделот е соодветен и за симулирање на промените кај минималната плата. Моделот се потпира врз Анкетата за квалитетот на животот 2017 година, која обезбедува детални податоци за изворите на приход (како што се приходите од плати, самовработување, пензии, дивиденди, камати итн.), вклучувајќи социјални трансфери (како социјална парична помош, детски додаток, надомест за невработеност,

надомест за помош и за нега од друго лице итн.) и дознаки од странство. Анкетата е спроведена на случајно избран примерок од 1.200 домаќинства и 4.071 индивидуа. Повеќе за МК-МОД и неговата стабилност може да се види кај Петрески и Мојсоска - Блажевски (2017).


Табела 3 ги претставува резултатите од симулацијата на ефектите од зголемувањето на минималната плата за животниот стандард на работниците што ја примаат. Резултатите укажуваат дека зголемувањето на минималната плата има позитивен ефект врз животниот стандард на овие лица, со тоа што ја намалува инциденцијата на сиромаштијата и благо ги подигнува на скалата на доходот. Имено, ефектот врз намалување на релативната сиромаштија изнесува 0,6 процентни поени, а ефектот врз намалување на апсолутната сиромаштија изнесува 0,4 процентни поени, но во релативна смисла тој е поголем (намалување на апсолутната сиромаштија за една четвртина).

Табела 3 – Симулирани ефекти од зголемувањето на минималната плата врз животниот стандард

	Пред зголемувањето на минималната плата	По зголемувањето на минималната плата
Стапка на релативна сиромаштија (60% од медијалниот еквивалентен доход)	21,0%	20,4%
Стапка на апсолутна сиромаштија (<1,9 долари на ден, ППП, по цени од 2011 година)	1,6%	1,2%
Џини индекс на нееднаквост	36,4%	35,9%
С80-С20 однос на нееднаквост	8,6	8,2

Извор: Пресметки на авторите врз основа на МК-МОД.

Слично, џини индексот бележи подобрување за 0,5 процентни поени, додека односот на вкупниот доход од најбогатите 20 проценти од населението и на тој од најсиромашните 20 проценти се намалува за 4,7 проценти, што е значајно намалување.



Оттука, моделските статички пресметки (сè друго останува непроменето), укажуваат на позитивни ефекти од зголемувањето на минималната плата за животниот стандард на работниците што ја примаат. Треба да се забележи дека моделот претпоставува 100 проценти почитување на зголемувањето предвидено во Законот.

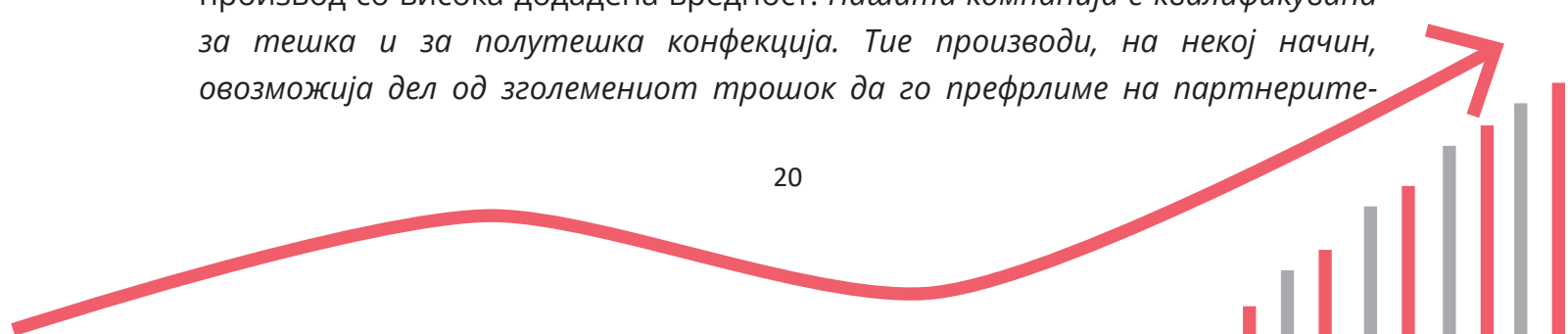
3. Теренска анализа на ефектите од измените во Законот за минимална плата


3.1. Анализа на интервјуа со работодавците

За целите на оваа студија за политиките беа спроведени четири интервјуа со работодавци: две во Пелагонискиот регион (Прилеп и Битола) и две во Источниот регион (Штип и с. Грдовци, Кочани). Две од фирмите на работодавците со кои е правено интервју се во текстилната индустрија (Прилеп и с. Грдовци, Кочани), една е во автомобилска индустрија (Штип) и една е во угостителската дејност (Битола). Три од нив се во домашна сопственост (Прилеп, Битола и Кочани), а една во странска сопственост (Штип). Целта на интервјуата е да се здобие квалитативен увид во ефектите од измените во Законот за минималната плата од гледна точка на работодавците.

Генерален впечаток од интервјуата со работодавците е дека зголемувањето на минималната плата претставува значаен товар за фирмите во кои голем процент од вработената работна сила работи за минимална плата. *Многу тешко го поднесовме зголемувањето на минималната плата*, вели сопственичка на текстилна фабрика во Кочани, во која речиси сите работници добиваат минимална плата.

Сепак, зголемувањето на минималната плата е подносливо во различен степен, во зависност од технолошката подготовка и нивото на специјализација на компаниите. Колку што е повисоко технолошкото ниво на компанијата и колку што е поголема специјализацијата на нејзиното производство, толку е поголем капацитетот да се апсорбира зголемувањето на минималната плата. Во таква ситуација, компаниите и полесно може да ја зголемат цената на производот: склоноста на купувачите да го променат снабдувачот при зголемување на цената е помала кога се работи за производ со висока додадена вредност. *Нашата компанија е квалификувана за тешка и за полутешка конфекција. Тие производи, на некој начин, овозможуваат дел од зголемениот трошок да го префрлиме на партнерите-*






купувачи, објаснува работодавец од текстилната индустрија и додава: *Нашиот излез е во автоматизација. Особено за странските фабрики, кои се на повисоко технолошко ниво и се повеќе вклучени во странските синџири на снабдување, фактичкото и најавеното зголемување на минималната плата не влијае значително врз нивната финансиска кондиција. Просечната плата што ја даваме е повисока од 16.000 денари, така што кој било пораст на минималната плата нема да ни влијае. Но, фабриките со голем број вработени [и кои, оттука е веројатно дека имаат контингент работници на минимална плата, наша забелешка] ќе се замислат со таа плата. Дел од работодавците со кои е направено интервју веќе идентификувале и други компаративни предности преку кои може да го менаџираат зголемувањето на трошоците за плати. Бангладеш и Кина, во секој случај, се поевтини. Но, ние имаме предност што камион со стока за 1,5 до два дена стигнува во секоја европска држава, нагласува работодавец од текстилната индустрија.*

Сите работодавци се согласуваат дека нормираното зголемување, наспроти зголемувањето на платите во согласност со продуктивноста, директно се одразува врз нивната конкурентност, што може да се одрази врз долгорочната одржливост на компанијата. Притоа, се чини дека прва одбранбена линија на работодавците е да се обидат да го префрлат товарот од зголемениот трошок врз цените на своите производи. *Единствен проблем ни беше што со странските партнери не наидовме на целосно разбирање за зголемување на цените. Тоа не одеше толку мазно, односно зголемувањето на цената на производот не одеше со ист интензитет како платата, укажува работодавецот од текстилната индустрија. Но, во услови на непроменета побарувачка, зголемените цени може да доведат до стагнирање место до зголемување на приходите. Купувачите не сакаат зголемување на цената на производот за да може да имаме поголем приход, додава другиот работодавец во текстилната индустрија. Цените не ни се чепнати. Не ја сменивме цената за да го зголемиме приходот. Зголемени цени ќе нè направат помалку конкурентни, додава работодавец од угостителството.*

Според тоа, работодавците се согласуваат дека натамошното зголемување на минималната плата треба да биде внимателно и во согласност со продуктивноста во економијата, со цел да не преовладаат негативните ефекти врз вработеноста. *Ако минималната плата се зголеми на 16.000 денари ќе треба да затвориме. Сите фирми ќе треба да затворат, укажува сопственичка на текстилна фабрика, со што се согласува и сопственик во истата гранка: Се мачевме да ја одржиме конкурентноста. Работодавците укажуваат дека натамошно зголемување на минималната плата треба да*

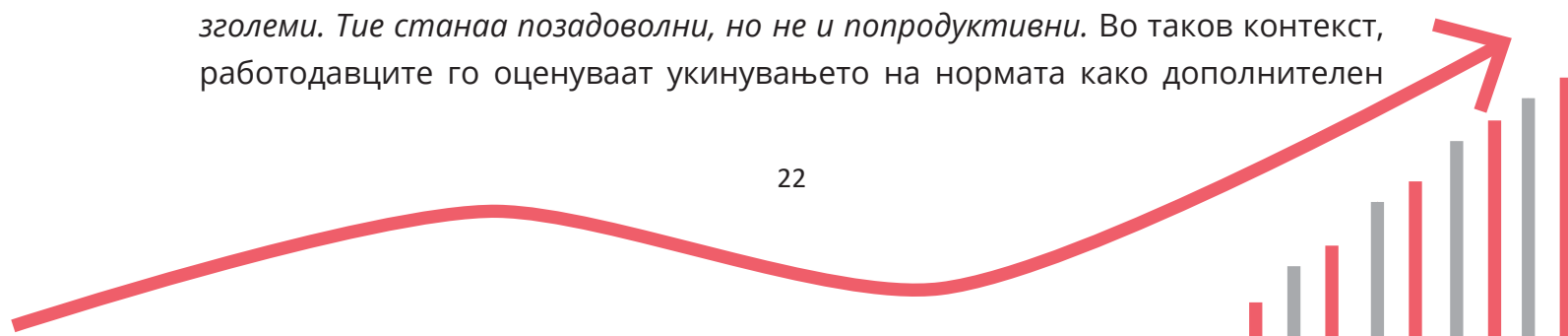



биде проследено со серија мерки што ќе ѝ помогнат на продуктивноста и на конкурентноста на фирмата, со цел таа да може полесно да го поднесе зголемениот трошок за плати.

Ако не се спроведат серија мерки што ќе му помогнат на бизнисот, Владата ќе се соочи со бран на затворања фирми. 16.000 денари ќе биде вистински удар на нашиот сектор, на угостителството. Од оваа гледна точка, околу 13.000 денари може да се истрпат – ситуација на подносливост. Но, за нагоре, ќе треба стимулативни мерки за бизнисот да го намали трошокот во други сегменти за да го амортизира трошокот по однос на плати и на придонеси, нагласува сопственик во хотелиерскиот бизнис.

Особено значаен проблем на кој се осврнуваат сите работодавци е недоволното ниво на подготвеност и на продуктивност на работниците во првите шест до девет месеци по вработувањето, и опаѓањето на продуктивноста на крајот од работниот век. Овој аспект е поврзан со нормата, која во овој период работникот не може да ја исполни, а работодавецот е обврзан да исплаќа минимална плата. *Треба најмалку пет-шест месеци за да научи да работи на машина. Во тој период ние плаќаме минимална плата. А, работното место бара специфични вештини, нагласува работодавецот од текстилната индустрија. ... многу од вработените ни се стари и има такви што нормата ја остваруваат само со 40 проценти, се надоврзува другиот работодавец од текстилната индустрија и додава: Минимум шест до девет месеци е потребно да се обучи еден вработен до целосна продуктивност. Забележете дека еден месец е само учење на безбедноста. Ама, работниците сметаат дека од првиот ден треба да ја земаат целата плата.*

Сите работодавци се согласуваат дека зголемената минимална плата ги направи работниците позадоволни, но не неопходно и попродуктивни. *Кај вработените сè е исто, не забележавме промена. Тие тоа го гледаат како „добредојде“ од државата кон нив. Зголемувањето не произлегува од зголемување на бизнисот, туку од мерка на државата, укажува работодавецот од хотелската индустрија. Се согласуваат и другите работодавци: Работниците се позадоволни од порастот на минималната плата. На некој начин и нам ни олесни што се позадоволни. Продуктивноста не се смени, таа е иста; Иако платите се зголемија, продуктивноста не се зголеми. Тие станаа позадоволни, но не и попродуктивни.* Во таков контекст, работодавците го оценуваат укинувањето на нормата како дополнителен



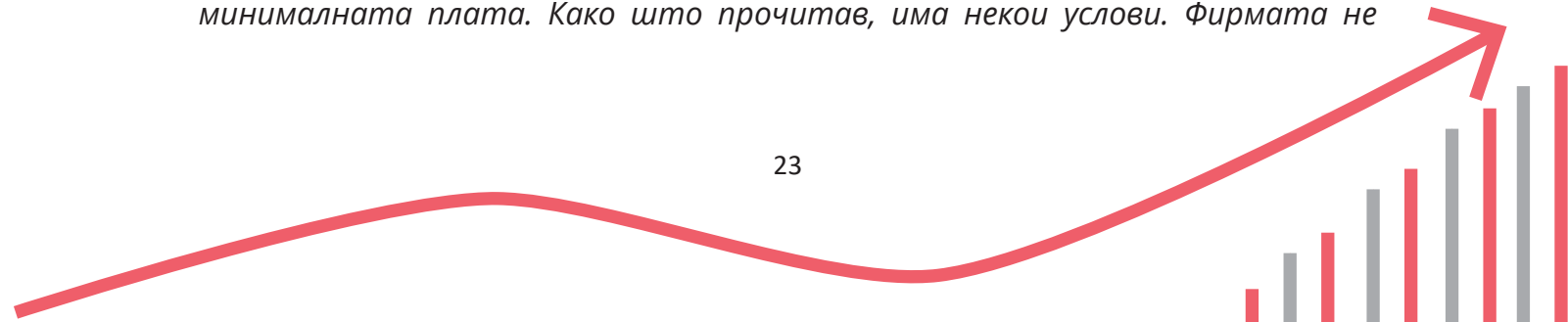



удар врз фирмата: *Има работници што никогаш не ја постигнуваат нормата. Можеби 75-80 проценти ја постигнуваат. Има и некои што редовно постигнуваат 100 проценти, некои 110 проценти. Но сега, со непостигната норма ние мора да ја плаќаме минималната плата, оценува работодавецот од текстилната индустрија.*

Продуктивноста, работните навики и етиката на работниците беа истакнати како позначаен проблем поврзан со плаќањето на трудот. *Оскудација за работници. Не доаѓа два дена на работа, доаѓа третиот ден, вели „имав дома работа“. Не можеш да го отпуштиш, нема работници, укажува работодавецот од текстилната индустрија. Ние сме странска фабрика и ако се споредиме со словачката фабрика, нашата продуктивност е сè уште за 20 проценти пониска. Но, таа не е зависна само од платата: од искуството, какви машини се користат, репроматеријалите и сл., додава претставникот на странската фабрика.*

Порастот и изедначувањето на минималната плата го предизвика и т.н. проблем на врамниловка, односно состојба кога во фирмата се јавува притисок за зголемување на платите што претходно не биле минимални, но кои се доближуваат до минималната плата со нејзиното законско зголемување. *Со подигнувањето на минималната плата се подигнаа и другите плати. Главно, фирмите се борат да го поднесат зголемувањето на платите, оценува работодавецот од угостителството. Тоа значи понеквалитетните работници се приближија кон платите на поквалитетните работници. И работел и не работел, и со искуство и без искуство, дојдоа со иста плата. Проблемот е што почнаа споредби... „ако овој зема 12.000, тогаш јас мора 15.000 денари“, објаснува работодавецот од текстилната индустрија. Самиот закон направи порастот да се рефлектира вертикално нагоре, како зголемување кај добар процент од работниците, се надоврзува и претставникот на странската фабрика. Овој проблем Владата го осозна и дизајнираше мерка со која субвенционира една третина од порастот на платата за платите во рангот од 12.000 до 18.000 денари.*

Никој од работодавците со кои е правено интервју не аплицирал за субвенционирање на порастот на минималната плата. Дел од нив не биле доволно информирани за процедурата за аплицирање за оваа субвенција, додека другиот дел не ги исполниле критериумите за здобивање на субвенцијата, кои ги оценуваат како крути. *Ние немаме субвенционирање на минималната плата. Како што прочитав, има некои услови. Фирмата не*





треба да е во загуба или да биде на нула, па ајде да им помогнеме. Тоа е апсурд, оценува работодавецот од угостителството.


На крајот, од интервјуата е евидентна дихотомијата меѓу домашните и странските компании што оперираат во Македонија. Иако странската фирма е од автомобилската индустрија, повисокото ниво на технолошка подготовка, повисоката додадена вредност на производите, постабилната вклученост во меѓународните синџири на снабдување и потенцијално можноста за помош од компанијата-мајка овозможуваат поголема стабилност на производствениот процес. Тоа ги прави работните места во странските компании поатрактивни за работниците.

Целиот недостиг од работна рака во Битола е од странските фабрики. Тие ни го земаат кадарот. Доаѓаме до ситуација угостителската гранка да тоне. Бидејќи условите на домашниот и на надворешниот пазар не се исти. Заминуваат таму [во странските фабрики, н.з.] бидејќи наоѓаат поголема сигурност, а не дека разликата во платата е голема. А и во сигурноста нема разлика. Се работи за перцепција и за чувство дека таму е посигурен, објаснува работодавецот од угостителството.

Текстилната индустрија е напорна работа. Работниците одат во странските фабрики затоа што сметаат дека таму е полесно. Потоа гледаат дека таму е строг работен режим. Па, бараат да се вратат, додава работодавецот од текстилната индустрија.

Работниците преферираат работа во странските компании бидејќи тие се покажаа како пример во односот кон вработените: давање законски регулираните додатоци (прекувремена работа, работа во празник, К-15), кои локалните фирми ги злоупотребуваат. Некој работник дури и да прифати пониска плата во странска компанија, знае дека ќе добие плата навремено и сите додатоци на платата, аргументира претставникот на странската компанија.

Како заклучок, зголемувањето на минималната плата е релативен товар за фирмите, особено во ситуација кога поголем дел од вработените добиваат минимална плата и кога нивото на технолошка подготовка и специјализација на крајниот производ е пониско. Квалитативната процена на работодавците е дека моментното ниво на минималната плата е подносливо, што индиректно се потврди и со фактот што ни една од четирите фирми со кои е правено интервју не користела субвенција од државата. Истовремено, работодавците се согласуваат дека законскиот пораст на




минималната плата ги направи работниците позадоволни, но не и попродуктивни на работното место. Но, сепак, зголемувањето на минималната плата е проследено со одредени проблеми како: потребата да се исплаќа минимална плата кога работникот не ја реализирал целосната продуктивност, што, обично, е случај во почетните месеци од работниот ангажман и при крајот на работниот век; притисокот за зголемување на другите плати поради проблемот на т.н. изедначување; како и прелевањето на обучениот кадар од локалните во странските фирми, поради перцепцијата, но не неопходно и фактичката состојба на поголема сигурност што може да ја дадат.

3.2. Анализа на фокусни групи со работниците

За целите на оваа студија беа спроведени две фокусни групи со работници: по една во Пелагонискиот и во Источниот регион. Вкупниот број учесници во фокусните групи беше околу 20. Најголем број од учесниците беа работници за минимална плата, додека другите примаа износ близок до минималната плата, или биле приматели на минимална плата во минатото. Учесниците беа од гранките текстил, кожа, обувки, угостителство, прехрана и обезбедување. Целта на фокусните групи е да се здобие квалитативен увид во ефектите од измените во Законот за минимална плата од гледна точка на работниците.

Дополнително, анкетата на интернет на Finance Think овозможи простор учесниците да раскажат свои перцепции и случки поврзани со минималната плата. Оваа секција користи и некои од тие искази.

Работната сила е експлоатирана на многу високо ниво, го почнува еден работник својот исказ. На тоа се надоврзува друг: Македончето си има навика да си го трпи тоа што му се наложува. Ние нема да го дигнеме гласот уште 15 години. Трет додава: Законот не важи во Македонија. Само газдата што ќе каже. Генералниот заклучок што произлегува од дискусиите со работниците за минимални плати е дека законските решенија што ги регулираат работничките права поврзани со плаќањето на трудот се коректно поставени, но во практиката значително потфрла нивното спроведување. Тоа оневозможува работниците да почувствуваат реално и ефективно зголемување на минималната плата, и оттука ефект врз нивниот животен стандард. Притоа, свесноста за овие работнички права меѓу работниците е на релативно задоволително ниво, но е компромитирана од (перцепцијата за) моќта на сопствениците / работодавците, потенцијалната спрега со




инспекциските служби и непостоењето или компромитацијата на синдикалното здружување.

Работниците го истакнуваат де јуре почитувањето на Законот за минимална плата, односно осигурувањето и исплатата на законски загарантираниот минимум. Но, укажуваат на ред неправилност што се случуваат паралелно со тој процес, со цел намалување или поништување на ефектот од зголемувањето на минималната плата, што резултира со ист или понизок животен стандард на примателите. Карактеристични се случаите во кои работниците добиваат дел од платата во готовина и кога се присилени да враќаат дел од платата во готовина на работодавецот. *Зголемувањето на минималната плата е повеќе фиктивно, отколку реално... многу компании им го земаат остатокот за да се вратат под минималната плата, реагира еден работник од Источниот регион, а друг од Пелагонискиот додава: ... дознав... кај што им е платата девет-десет илјади, а мора да исплаќа 12 илјади, им враќаат на рака две-три илјади.*

Се чини дека, сепак, спротивниот феномен – исплата на дел од платата во готовина е почест: *Платата ја земам дел на трансакциска, дел во готовина, така што вкупната сума е останата иста; 12.000 на сметка плус 1.000-2.000 на рака, [работодавецот, н.з.] да не плаќа данок.* Но, ваквата исплата на готовина над осигурениот минимален износ ги остава овие работници правно незаштитени, иако тие ја прифаќаат оваа практика на работодавците со цел да не ги загубат работните места: *Јас на рака треба да добивам плус две илјади секој месец, ама еве сега немам добиено за февруари, март и за април. Имам за земање уште шест илјади денари, сведочи еден работник од Пелагонискиот регион. Низ работничките искази се среќаваат и други искуства; на пример: *Претходно земавме 10.200 и имаше обезбедено и јадење. Сега 12.000 денари, од кои 3.000 трошиме за јадење бидејќи треба да си го купиме, и така нас платата сега по зголемувањето ни изнесува 9.000 денари.**

Сепак, генерално, работниците искажуваат задоволство од порастот на минималната плата: *Дефинитивно, позитивно се одрази врз луѓето што земаат минимална плата и е добра мерка.* Но, тие укажуваат дека т.н. изедначување влијае неповолно врз мотивацијата на вработените: *Во нашата фирма се направи израмнување на платите. Тие што земаат 10 илјади, сега земаат 12, а тие што земаа 12 си останаа со 12 илјади. Тоа значи демотивација; немаш волја за работа.* Очекувано, работниците би биле позадоволни со натамошен пораст на минималната плата, под претпоставки дека работодавците нема да го изигруваат законското решение и дека




цените на потрошувачката кошница ќе останат непроменети. ... 12 илјади денари, да бидеме искрени, не се ништо во однос на тоа колку изнесува потрошувачката кошничка; Нека се зголеми до 16 илјади, ама овие цени да бидат.

Работниците укажуваат дека не само минималната плата, туку и другите права од трудот се предмет на компромитација. *Последниот пат работев од јуни 2017 година до март 2018 година, газдата ги скрши сите можни права што би требало да ги имам: не бев пријавен, работев повеќе од 70 часови неделно (сабота и недела) и на крајот не ми исплати две плати... целосно сум разочаран бидејќи ова постојано се случува, без разлика на моите вештини.* Најкарактеристична е исплатата на регресот за годишен одмор, за кој се чини дека има најголема инциденција на изигрување. Најчеста е практиката тој де јуре да се исплати, но потоа работодавецот да го побара назад во готовинска форма. *Првиот пат кога се усвои задолжително давање К-15 ние целиот износ го вративме; Потпишавме дека сме зеле К-15, а пари никогаш не сме добиле, сведочат двајца работници од двата региона, а друг додава: ... неискористувањето на слободните денови, примањето плата во плик и неисплаќањето К-15 во приватниот сектор е сосема нормална појава во Македонија.*

Работата во викенди и на празници и нејзиното несоодветно вреднување според законските норми е, исто така, предмет на злоупотреба. *Знам многу случаи во кои вработените се осигурени на цело работно време, а, сепак, работат прекувреме и саботи и недели, при што ништо од тоа не е платено; Кај мене не се платени празници, и трета смена одам, и ништо не е платено, укажуваат работници од двата набљудувани региона. Слична е состојбата со искористувањето на законски загарантираните денови од одмор, кои работодавците не овозможуваат да се искористат во целост: *Лани летото само 10 дена ни следуваше одмор, а во меѓувреме, кога еден од колегите е на одмор 10 дена, другите немаат слободен ден.* Или, доколку се искористат, тогаш наоѓаат алтернативни начини за компензирање на тој ефект: *За годишен одмор имаме четири дена или ако се поврзе со празник. И кога почнавме со зголемен обем на работа, секој ден по еден час плус, за да вратиме два дена.**

Исплатата на минималната плата се изигрува и преку работното време. Чести се појавите работниците да се осигурени на помало работно време од целото, со цел да се исплаќа плата што е пониска од минималната за 40-часовно работно време, а работникот се задржува цело работно време. Ако




работите во бутик, ќе ве осигури на 30 часа, ќе работите 40 часа и ќе земате 10.450 денари, што во теорија ќе се смета дека е во рамките на утврдената минимална плата, а реално сте под минимумот, сведочи работничка од Пелагонискиот регион, а друга работничка додава: Сестра ми работи во колонијал, зема плата 8.000 денари, на половина работно време е осигурена, а работи цело работно време.

Според работниците, интензитетот на експлоатација на работната сила не се разликува меѓу домашните и странските компании што работат во Македонија, но, сепак, работничките права во странските фабрики се почитуваат повеќе, а често и плаќањето на трудот е повисоко. ... *И претходно работев во друга странска компанија, речиси една и пол година, и таму беше истото, високи норми, кои никој не може да ги стигне, имаме континуирана работа од 7,5 часа... сите права на работникот заштитени, мислам исполнети, ама се бара многу од вработените во однос на платата, укажува работник од Пелагонискиот регион, додека работник од Источниот регион се надоврзува: Мој братучед кај мене зема 12 илјади. Синчето му се вработи во [странска фабрика], прва плата 18 илјади. Можеби работата таму е потешка, стојат на нозе, но таму е поплатена. Сè е обезбедено, јадење, превоз, празници. Оттука, не е за изненадување што сите работници недвосмислено би избрале работа во јавната администрација, која ја перципираат како полесна, поплатена и со целосно почитување на работничките права, особено тие што се поврзани со плаќањето на трудот: Полабаво е, нема толку притисок, нема норми, [работа за] празници, викенди.*

Во односот работници - работодавец, работниците недвосмислено се чувствуваат како послабата страна. Низ фокусните групи преовлада перцепцијата дека работниците ги доживуваат работодавците како неспоредливо помоќни во однос на нив. На пример, работник од Источниот регион ја споделува својата перцепција: *Јас да земам од фирмата едно производче, ќе ме качат на нога. А, за нив [за работодавците, н.з.] ништо не важи. Потоа, ваквата перцепција за надмоќ се претвора во страв дека каква било реакција од страна на работникот поврзана со непочитувањето на работничките права ќе резултира со неповолен исход за работникот: Не сме се пожалиле никаде. Џабе. Ќе летам од работа; Кој смее [да се пожали]? Веднаш ќе останам без работа. Власти и работодавците се во спрега.*

Работниците перципираат дека присуството на моќ на работодавецот се должи на спрегата што ја има со инспекциските служби и со отсуството на синдикална заштита. Искуствата со трудовите инспекциски служби се



живописни, но сите се сведуваат на сознанието дека инспекторите ја ефектуираат својата врска со работодавецот, при што работникот завршува како оштетена страна. *Ми се имаше случено еднаш инспектор да дојде, да праша и да си ги кажам слободно проблемите. И инспекторот го пиша тоа што сакаше, а не тоа што го кажав, сведочи текстилна работничка од Пелагонискиот регион. Моја колешка пријави во инспекција анонимно. Дојдоа, видно, направија записник, си заминаа. За половина час се разбра која е колешката и ја избркаа од работа, сведочи работничка од Источниот регион.*

Слична е компромитацијата и со синдикалните здруженија во фирмите. Дел од работниците укажуваат дека во фирмите во кои работат нема синдикални здруженија, постојат само формално, или се целосно неефикасни и во корист на интересите на работодавецот. *Работодавецот го избрал синдикатот. Жена му е мајсторица во фирмата, мажот ѝ го става [раководител] на синдикатот. Ако скока [укажува на неправилност, н.з.], жената ќе ја стави шивачка или ќе ја избрка, раскажува од своето искуство работник од Источниот регион. А никој нема храброст [да пријави неправилност, н.з.], оти ќе биде избркан од работа, инаку нема синдикат никаде, и тој што е синдикат, тешко дека некој му верува за да се пожали.*

Генералниот впечаток од фокусните групи со работниците е дека проблемите поврзани со исплатата на минималната плата се поднесуваат потешко во Источниот, отколку во Пелагонискиот регион. Инциденцијата на работни места со минимална плата, и особено тие во текстилната, кожарската индустрија и во индустријата за обувки, е повисока во Источниот регион.

Како заклучок, работниците покажуваат задоволство од зголемувањето на минималната плата, но укажуваат дека зачестеноста на состојбите тоа зголемување да се компензира со барање за враќање на дел од платата во готовина, манипулирањето со работните часови и со другите права од плаќањето на трудот, оневозможува зголемувањето во целост да се ефектуира врз нивниот животен стандард. Според работниците, главниот проблем во плаќањето на трудот и поврзаните работнички права е во несоодветното спроведување на законската регулатива, перцепцијата за моќта на работодавците, нивната спрега со инспекциските служби и слабите синдикални здружувања.


4. Заклучоци и препораки

Измените во Законот за минималната плата од септември 2017 година донесоа зголемување на минималната плата од 10.080 денари на 12.000 денари и нејзино изедначување во секторите текстил, кожа и обувки, каде што претходно беше пониска од националниот просек (9.590 денари). По првото усогласување на минималната плата во август 2018 година во согласност со измените во Законот за минимална плата, таа се зголеми на 12.165 денари. Целта на оваа студија е да изврши процена на влијанието на регулативата, главно, користејќи квалитативен пристап.

Податоците што ни се на располагање укажуваат дека измените во Законот придонесоа за пораст на платите во повеќе сектори, особено во трговијата, административните дејности, преработувачката индустрија и хотелиерството, кои се најизложени на минималната плата. Според занимања, порастот на минималната плата најмногу ги засегнал работниците во услужните занимања и кај елементарните занимања. Вкупно, 27 проценти од анкетираниите учесници во анкетата на интернет (961 испитаник, со можна селективност) искажале дека добиле зголемување на платата во последните девет месеци и 76 проценти од нив биле задоволни со зголемувањето. Сепак, само 16,5 проценти од примателите на минимална плата не се соочиле со прекршување на некое работничко право поврзано со плаќањето на трудот. Притоа, најголема е инциденцијата на неплаќање или неплаќање според законските одредби на прекувремената работа, работата во викенд и празник и оневозможување искористување на законските денови од годишниот одмор.

Моделската симулација за ефектите од измената на Законот врз животниот стандард укажува на позитивни, иако мали ефекти: намалување на релативната сиромаштија за 0,6 процентни поени и подобрување на нееднаквоста во распределбата на доходот за 0,5 процентни поени. Сепак, симулацијата претпоставува целосно и сеопфатно почитување на работничките права поврзани со плаќањето на трудот.


Квалитативните погледи врз ефектите од измените во Законот за минималната плата се живописни и од перспектива на работодавците и од перспектива на работниците. Според работодавците, зголемувањето на минималната плата претставува значителен товар за фирмите во кои голем процент од вработената работна сила работи за минимална плата. Сепак, зголемувањето на минималната плата е подносливо во различен степен, во




зависност од технолошката подготовка и од нивото на специјализација на компаниите. Колку што е повисоко технолошкото ниво на компанијата и колку што е поголема специјализацијата на нејзиното производство, толку се чини поголем капацитетот да се апсорбира зголемувањето на минималната плата. Особено за странските фабрики, кои се на повисоко технолошко ниво и се повеќе вклучени во странските синџири на снабдување, зголемувањето на минималната плата не влијае значајно врз нивната финансиска кондиција. Но, работодавците се согласуваат дека натамошното зголемување на минималната плата треба да биде внимателно и во согласност со продуктивноста во економијата, со цел да не преовладаат негативните ефекти врз вработеноста. Сите работодавци се согласуваат дека зголемената минимална плата ги направи работниците позадоволни, но не неопходно и попродуктивни. Тие ги истакнуваат продуктивноста, работните навики и етика на работниците како значајни проблеми поврзани со плаќањето на трудот. Постои голема свесност кај сите работодавци дека странските фирми може да понудат поголема стабилност на работните места, што прави работниците да преферираат работно место таму, дури и за иста плата.

На страната на работниците, задоволство од зголемувањето на минималната плата постои, но зачестеноста на компензирање на тоа зголемување со барање за враќање на дел од платата во готовина, манипулирање со работните часови и со другите права од плаќањето на трудот, престанок на обезбедување бесплатна храна, оневозможува зголемувањето во целост да се ефектуира врз работничкиот животен стандард. Особено се зачестени појавите на барање за поврат во готовина на регресот за годишен одмор, правната несигурност со исплата на дополнителна плата во готовина, несоодветното плаќање на прекувремената работа и работата во викенд и на празник, и неможност за законско искористување на деновите од годишниот одмор. Слично како и работодавците, и работниците укажуваат дека се чувствуваат позаштитени во странските фабрики, во поглед на почитувањето на правата од трудот и неговото плаќање, но експлоатацијата таму е перципирана како слична или дури и поинтензивна. Работниците ги споделија и своите, главно, негативни искуства на недоволна заштита од страна на инспекциските служби и на синдикалните здруженија, главно како последица на нивната перципирана спрега со работодавците.


Според ваквите наоди, оваа студија за политиката може да даде неколку препораки до носителите на политиката:

- 
- Зголемувањето на минималната плата треба да продолжи само во линија со порастот на продуктивноста во економијата. Секое зголемување над нивото детерминирано со продуктивноста може да предизвика несакани последици врз вработеноста и одржливоста на фирмите во одредени дејности, а кај некои дејности може да предизвика и притисок врз цените.
 - Поттикнувањето специјализација, вклучително и преку субвенционирање на фирмите што произведуваат производи со повисока додадена вредност, може да биде поисплатлива стратегија место субвенционирањето на минималната плата. Се покажа дека потребата за субвенционирање на минималната плата е во дејностите и кај фирмите што се со понизок степен на специјализација на производството и, оттука, кои имаат послаб потенцијал да исплаќаат повисока минимална и други плати. Наспроти тоа, субвенционирањето на минималната плата е речиси непотребно во фирми што се на повисоко ниво на технолошки развој, повисока специјализација на финалниот производ и кои имаат поголема вклученост во меѓународните синџири на снабдување.
 - Слично на претходната препорака, државна поддршка на процесот на автоматизација, особено во секторите текстил, кожа и обувки, ќе го подигне технолошкиот развој на повисоко ниво и ќе овозможи тие да бидат со поголем потенцијал да го поднесат зголемувањето на минималната плата како ова. Дури, искуството на странската фабрика покажува дека високо технолошко ниво овозможува нивото на плати во фабриката да биде многу над минималната плата, со што проблемите поврзани со потенцијалното зголемување на минималната плата исчезнуваат и за фирмата и за државата.
 - Поддршката на процесот на технолошки развој мора да биде проследена со профилирање кадри за соодветно ракување на машините, опремата и на процесите. Ова е долгорочен процес, но мора да почне со соодветно дизајнирање, ажурирање и консултирање со бизнис-секторот, на курикулумите за насоченото образование, со доволно голема (во опфатеност) и длабока практична компонента на образованието. Процесот може да биде поддржан и преку субвенционирање и активна политика на пазарот на трудот. На краток рок, пак, би била есенцијална државната поддршка за трансфер на



искуство во делот на ракување со машините и во процесите, како и надградба на вештините на работното место.

- Иако укинувањето на нормата од Законот за минималната плата може да оневозможи негово злоупотребување, особено во фирмите и во дејностите кај кои исплатата на минималната плата е особен товар, сепак Законот треба да овозможи финансиски олеснувања за работниците во првите шест до девет месеци од работниот ангажман додека трае т.н. обука на работното место и кога работниот не е во целосна продуктивност. Слично, треба да постојат одредени олеснувања и за работници што се на три до пет години пред пензионирање.
- Владата треба да ја продолжи мерката за субвенциониран пораст на платата во ранг од најмалку 6.000 денари над минималната плата, особено доколку планира минималната плата да ја зголемува со темпо што не е во линија со порастот на продуктивност.
- Владата треба да осигури механизам за засилено почитување на одредбата за евиденција на работното време, потенцијално преку централизиран систем на 'just in time' регистрирање на работните часови во некоја државна институција (Инспекторатот за труд или Управата за јавни приходи), со цел да се изврши притисок врз работодавците за: 1) почитување на работните часови специфицирани во договорот за вработување; и 2) увид во прекувремената работа, работата за викенд и празничната работа и нејзиното плаќање во согласност со законските одредби. Ваквата мерка мора да биде придружена со ефикасна инспекција на трудот, но самото нејзино поставување ќе влијае врз намалување на појавите за манипулирање со работните часови.
- Засилување на капацитетите и на етичките стандарди на Инспекторатот за труд треба да биде најголем приоритет. Притоа, Владата треба да најде модуси за „кршење“ на потенцијалната спрега меѓу работодавците и инспекторите за труд. Освен зголемен капацитет за вршење инспекција, вкрстен инспекциски надзор со комбинирани тимови од локално и од национално ниво може да го омекнат овој проблем.
- Синдикалното здружување треба да се охрабрува од страна на Владата и од другите засегнати страни. Владата не треба да биде директен учесник во процесот на поттикнување на синдикалното здружување,



но може да го поддржи преку едукативни кампањи. Формирањето на економско-социјални совети на општинско ниво треба да продолжи како добра практика во овој сегмент.

- Владата може да размисли и за поддршка на кампањи, кои укажуваат дека платата е одраз на вештините, па оттука само соодветни квалификации може да ја зголемат работничката продуктивност, да овозможат поквалитетно вработување и повисока плата. Сепак, ваквата кампања мора да биде конзистентна со политичката волја за почитување на принципот на заслуги и компетенции при вработување и напредување во јавната администрација.

5. Референции

Allegretto, Sylvia A., Arindrajit Dube, and Michael Reich. 2011. "Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data." *Industrial Relations*, Vol. 50, No. 2, April, pp. 205-240.


Brown, C., C. Gilroy, and A. Kohen (1982), "The effect of the minimum wage on employment and unemployment". *Journal of Economic Literature*, 20(2), p.487-528.

Card, David. 1992a. "Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, October, pp. 22-37.

Card, David. 1992b. "Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-1989." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, October, pp. 38-54.

Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich. 2010. "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties." *Review of Economics and Statistics*, Vol. 92, No. 4, November, pp. 945-64.

ЕНЕР (2017) Нацрт-извештај за процена на влијанието на регулативата: Предлог на Законот за изменување и дополнување на Законот за минимална плата во Република Македонија. Достапно на: https://ener.gov.mk/default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=iHGgP8W2RhyyiWvT2gaZZg (Пристапено на 25. 4. 2018 година)



Gindling, T.H. 2014. Does increasing the minimum wage reduce poverty in developing countries?. IZA World of Labor 2014: 30

ILO Minimum Wage Fixing Convention No.131

Katz, Lawrence F., and Alan B. Krueger. 1992. "The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, October, pp. 6-21.

Neumark, David, and William L. Wascher. 2008. *Minimum Wages*. Cambridge, MA: MIT Press

Neumark, David, and William Wascher. 1992. "Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, pp. 55-81.

Neumark, D., J. M. Ian Salas, and W. Wascher, (2014) Revisiting the Minimum Wage—Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? *ILR Review*, 67(3), p. 608–648.

Obenauer, M. and B. von der Nienburg 1915. "Effect of minimum wage determinations in Oregon". *Bulletin of the U.S. Bureau of Labor Statistics*, 176, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.

Petreski, M. and Mojsoska-Blazevski, N. 2017. "Overhaul of the social assistance system in Macedonia: Simulating the effects of introducing Guaranteed Minimum Income (GMI) scheme". Finance Think Policy Study No. 11.

Saez, E. 2010. "Do Taxpayers Bunch at Kink Points?" *American Economic Journal: Economic Policy*, 2(3): 180–212.



Студија за политиките бр. 17

Анализа на ефектите од измените во Законот за минимална плата



Проектот е финансиран од
Европска Унија



Институт за демократија
Социетас цивилис - Скопје

