

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

UDK 34



ISSN 0583-5062

ГОДИШНИК

НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE

DE LA FACULTÉ DE DROIT
„IUSTINIANUS PRIMUS“ DE SKOPJE

LIBER AMICORUM

ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р ГЗИМЕ СТАРОВА



ТОМ
63

Скопје 2025

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

ГОДИШНИК

НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE
DE LA FACULTÉ DE DROIT
„IUSTINIANUS PRIMUS“ DE SKOPJE

LIBER AMICORUM

ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р ГЗИМЕ СТАРОВА

СКОПЈЕ 2025

**ГОДИШНИК
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ**

ГОДИШНИК	ТОМ 63	СКОПЈЕ SKOPJE	2025
-----------------	---------------	--------------------------	-------------

**ANNUAIRE
DE LA FACULTE DE DROIT
"IUSTINIANUS PRIMUS" DE SKOPJE**

РЕДАКЦИСКИ ОДБОР

Главен и одговорен уредник

д-р Тодор Каламатиев, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Република Северна Македонија)

Уредувачки одбор

д-р Тодор Каламатиев, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Република Северна Македонија), д-р Лазар Јовевски, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Република Северна Македонија), д-р Александар Ристовски, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Република Северна Македонија), д-р Аднан Јашари, Универзитет на Југоисточна Европа (Република Северна Македонија), д-р Агим Нухиу, Универзитет во Тетово (Република Северна Македонија), Agnieszka Zwolińska, PhD, University of Warsaw (Полска); Atilla Kun, PhD, Károli Gáspár University of the Reformed Church in Hungary (Унгарија), Erika Kovács, PhD, Vienna University of Economics and Business (Австрија), Goran Obradović, PhD, University of Niš (Србија), José João Abrantes, PhD, NOVA University of Lisbon (Португалија), Costas Papadimitriou, PhD, University of Athens (Грција), Ljubinka Kovačević, PhD, University of Belgrade (Србија), Martin Bulla, PhD, University of Trnava (Словачка), Nicos Trimikliniotis, PhD, University of Nicosia (Кипар), Otmar Seul, PhD, Université Paris Ouest Nanterre La Défense (Франција), Plamenka Markova, PhD, Bulgarian Academy of Sciences (Бугарија), Raluca Dimitriu, PhD, Bucharest University of Economic Studies (Романија), Senad Jašarević, PhD, University of Novi Sad (Србија), Sergii Veneditkov, PhD, Taras Shevchenko National University of Kyiv (Украина), Vesna Simović-Zvicer, PhD, University of Montenegro (Црна Гора), Viktor Gotovac, PhD, University of Zagreb (Хрватска)

Секретар

д-р Александар Ристовски

Издавач

Правен факултет „Јустинијан Први“
Ул. Гоце Делчев 9б 1000 Скопје, Република Северна Македонија

Лектура: Елизабета Коневска

Печати

МАР-САЖ Ташко ДООЕЛ Скопје

Тираж - 40 примероци

Објавувањето на овој Годишник и подготовката на трудови чии што автори се вработени на Правниот факултет „Јустинијан Први“ – Скопје е во рамки на Проектот “Евроинтеграција на општествениот, правниот и политичкиот систем на Република Северна Македонија“.

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

ГОДИШНИК

НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE
DE LA FACULTÉ DE DROIT
“IUSTINIANUS PRIMUS” DE SKOPJE



LIBER AMICORUM

ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р ГЗИМЕ СТАРОВА

СКОПЈЕ 2025

СОДРЖИНА

I. ТРУДОВИ ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОВОТО ПРАВО И ОД ДРУГИ ОБЛАСТИ ПОВРЗАНИ СО ТРУДОВОТО ПРАВО

1. ТРУДОВИ ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОВОТО ПРАВО

Krasimira Sredkova

EMPLOYMENT PROTECTION OF WOMEN IN THE CURRENT
BULGARIAN LEGISLATION5

Costas Papadimitriou

21st CENTURY CHALLENGES FOR LABOUR LAW IN GREECE23

Тодор Каламатиев

Александар Ристовски

ФОРМИ НА УЧЕСТВО И ВИДОВИ КОЛЕКТИВНО ПРЕТСТАВУВАЊЕ НА
РАБОТНИЦИТЕ ВО ОДЛУЧУВАЊЕТО КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ: СОСТОЈБИ
И ПРЕДИЗВИЦИ ВО МАКЕДОНСКОТО РАБОТНО ЗАКОНОДАВСТВО
НАСПРОТИ ПРАВОТО НА ЕУ.....37

Сенад Јашаревиќ

ПРАВНА ПРИРОДА И РЕГУЛИРАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ
ВО ПРАВНАТА ТЕОРИЈА И ЗАКОНОДАВСТВОТО НА СРБИЈА.....61

Ljubinka Kovačević

NORMES INTERNATIONALES SUR L'INTERDICTION DU TRAVAIL
DE NUIT POUR LES FEMMES – UNE PROTECTION NÉCESSAIRE OU
DISCRIMINATION “BÉNIGNE“ DES FEMMES?.....75

Лазар Јовевски

Софија Волчевска

СИНДИКАЛИЗАМ И СИНДИКАЛНО ДЕЈСТВУВАЊЕ – ПРАВА И
ПРЕДИЗВИЦИ95

Leszek Mitrus

THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITHOUT
NOTICE UNDER POLISH LABOUR LAW 117

**Александар Ристовски
Тодор Каламатиев,**

ТРУДОВОТО ПРАВО НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА И ПОТРАГАТА ПО
„СОЦИЈАЛНОТО ЛИЦЕ“ НА ИНТЕГРАЦИСКИТЕ ПРОЦЕСИ129

Билјана Тодорова

МИРУВАЊЕ НА ПРАВАТА И ОБВРСКИТЕ ОД ДОГОВОРОТ
ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....153

Зоран Михајлоски

МЕНАџЕРСКИ ДОГОВОРИ – ПРАВНИТЕ ПРОБЛЕМИ И ОДЛУКИТЕ НА
СУДОВИТЕ ВО ВРСКА СО ПРАВНИОТ СТАТУС НА МЕНАџЕРИТЕ.....165

Живко Митревски

ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА НОВИОТ СОЦИЈАЛЕН ДОГОВОР И
МОДЕРНИЗАЦИЈАТА НА СИНДИКАТИТЕ КАКО ДЕТЕРМИНАНТИ НА
ПЕРСПЕКТИВИТЕ НА ТРУДОТ.....191

Љупчо Петкуќески

ПРАВНИ ОСНОВИ ЗА ПАРТИЦИПАЦИЈАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО
УПРАВУВАЊЕТО СО ПРЕТПРИЈАТИЕТО ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА
МАКЕДОНИЈА207

Vesna Simović-Zvicer

THE BEGINNING AND DEVELOPMENT OF VOCATIONAL
REHABILITATION OF PERSONS WITH DISABILITIES227

Марија Драгиќевиќ

СЛУЧАИ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАЧ ВО СРПСКОТО ПРАВО245

Agnieszka Zwolińska

THE CONCEPT OF THE RIGHT TO DISCONNECT267

Albena Velikova – Stoyanova

INFORMATION ON THE RIGHT TO TRAINING PROVIDED BY THE
EMPLOYER AS A CONDITION FOR TRANSPARENT AND PREDICTABLE
WORKING CONDITIONS.....281

Darko Božičić

THE RIGHT TO WORK IN THE UNITED NATIONS'S LEGISLATIVE291

Jovan Protić

GREEN JOBS – CONCEPT, SPECIFICITIES AND RELEVANCE FOR THE
LABOUR MARKET307

Сузана Стошевска-Николовска

ПЛАТАТА И ПРОДУКТИВНОСТА.....321

Тијана Ковачевиќ

КЛУЧНИ ФАКТОРИ ОД ЗНАЧЕЊЕ ЗА РАЗВОЈОТ НА СОВРЕМЕНОТО
СРПСКО ТРУДОВО ПРАВО335

Анриана Матлиоска

РЕСТРУКТУРИРАЊЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ – СПАС ЗА БИЗНИСОТ И/
ИЛИ ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ.....355

Анѓела Јовановска

ПРАВА НА ЖЕНИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС: ТРУДОВОПРАВНИ
СТАНДАРДИ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ЗА ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА
МАЈЧИНСТВОТО И ЗА РАБОТНОСЕМЕЕН БАЛАНС.....369

Никола Мурцев

ТЕОРЕТСКА РАМКА НА КОНЦЕПТОТ НА ФЛЕКСИГУРНОСТ
НА ПАЗАРИТЕ НА ТРУД И ИНСТИТУЦИОНАЛИЗИРАЊЕ НА
ФЛЕКСИГУРНОСТА ВО РАМКИ НА РАЗВОЈОТ НА СОЦИЈАЛНИТЕ И
ЕКОНОМСКИТЕ ПОЛИТИКИ НА ЕУ389

Слободан Христовски

ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС НИЗ ОДЛУКИТЕ НА
ОСНОВНИОТ ГРАЃАНСКИ СУД – СКОПЈЕ413

2. ТРУДОВИ ОД ДРУГИ ОБЛАСТИ ПОВРЗАНИ СО ТРУДОВОТО ПРАВО

Goran Obradović

Andelija Tasić

THE PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWERS IN THE CIVIL
PROCEDURE IN THE REPUBLIC OF SERBIA443

**Марика Ристовска,
Вишња Младеновска**

ПРАВОТО НА ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА МАЈКИТЕ И ДЕЦАТА КАКО
УСТАВНО ГАРАНТИРАНО СОЦИЈАЛНО ПРАВО ВО УСТАВОТ НА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА457

Јадранка Дабовиќ-Анастасовска

ПРАВАТА НА ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОПСТВЕНОСТ ВО ДОГОВОРИТЕ ЗА
ВРАБОТУВАЊЕ.....475

Димитар Гелев

УЛОГАТА НА ИЗВРШНИТЕ ДИРЕКТОРИ ВО АКЦИОНЕРСКИТЕ
ДРУШТВА497

Ана Павловска-Данева

Константин Битраков

СЛУЖБЕНИК ВО АДМИНИСТРАЦИЈАТА НАСПРОТИ РАБОТНИК ВО
ПРИВАТНИОТ СЕКТОР: ДИСТИНКЦИИ И ПОТРЕБИ ЗА РЕФОРМИ513

Александра Груевска-Дракулевски

Александра Деаноска-Трендафилова

КАЗНЕНОПРАВНИ И КРИМИНОЛОШКИ АСПЕКТИ НА КРИВИЧНИТЕ
ДЕЛА ПРОТИВ РАБОТНИТЕ ОДНОСИ539

Катерина Шапкова Коцевска

Александар Стојков

МИНИМАЛНАТА ПЛАТА И ГРАНИЦИТЕ
НА СОЛИДАРНОСТА ВО ЕВРОПА.....559

Елена Нешовска-Ќосева

„РАБОТАТА ОД ДОМА“ И ПРЕДИЗИЦИТЕ
ПО ДАНОЧНОТО ПРАВО583

II.
ТРУДОВИ ОД ДРУГИ ОБЛАСТИ

Рената Тренеска Дескоска

ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА МИЛИТАНТНАТА ДЕМОКРАТИЈА601

Тони Дескоски

Вангел Доковски

МОЛКУМЕН ИЗБОР НА МЕРОДАВНО ПРАВО ЗА ВОНДОГОВОРНИ
ОБВРСКИ СО СТРАНСКИ ЕЛЕМЕНТ615

Јелена Трајковска-Христовска

УЛОГАТА НА ЛОКАЛНАТА САМОУПРАВА ВО ЈАКНЕЊЕТО НА
ДЕМОКРАТСКИОТ ПОЛИТИЧКИ СИСТЕМ.....633

Аднан Јашари

Стефани Стојчевска

КОНТРОЛА НА КОНЦЕНТРАЦИИТЕ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА655

Agim Nuhiu

POSITION OF MEDIA AND LAW ENFORCEMENT INSTITUTIONS IN THE
FIGHT AGAINST VIOLENT EXTREMISM AND TERRORISM – THE CASE
OF NORTH MACEDONIA.....669

Марко Кртолица

ПРОЦЕСОТ НА ЛУСТРАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА ЧЕШКА: ПРИМЕР ЗА
НАВРЕМЕНА И ДОБРО РЕГУЛИРАНА ЛУСТРАЦИЈА679

Jeton Shasivari

PROMINENT LAWYER STANDARD, LEGAL REGULATION AND
FINANCIAL AUTONOMY OF THE CONSTITUTIONAL COURT OF NORTH
MACEDONIA695

Александар Трешњев

ЗАБРАНА ЗА НАПУШТАЊЕ НА СТАНОТ КАКО МЕРКА ЗА
ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ПРИСУСТВО НА ОБВИНЕТИОТ ВО КРИВИЧНА
ПОСТАПКА (ЗАКОНОДАВСТВО НА РЕПУБЛИКА СРБИЈА)..... 711

Д-р Катерина Шапкова Коцевска,

вонредна професорка на Правниот факултет „Јустинијан Први“
при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје

Д-р Александар Стојков,

редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“
при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје

МИНИМАЛНАТА ПЛАТА И ГРАНИЦИТЕ НА СОЛИДАРНОСТА ВО ЕВРОПА

УДК: 331.215.53:349.2(4-672ЕУ)
331.215.53:349.2(497.7)
Изворна научна статија

Апстракт

Без оглед на идеолошките позиции и теоретската провениенција, се чини дека минималната плата во Европа претставува една од цивилизациските придобивки, длабоко вткаени во европското работно законодавство. Нормирањето на минималната плата во Европа, и особено во Европската Унија, е плод на респектабилната синдикална организираност, како и триумф на принципот на солидарноста и на преовладувачкиот став за оправданоста на државната интервенција на пазарот на работна сила. Покрај економските импликации, нормирањето на минималната плата е под силно влијание и на политичките консидарации во амбиент на изразена доходна нееднаквост, турбулентни демографски и миграциски трендови и анемичен економски раст во Европа. Денес, сите држави членки на ЕУ имаат нормирано модел на минимална плата. Оттука вистинското прашање во Европа не е минимална плата или не, туку колкава минимална плата. Основната цел на трудот е да направи економска и правна анализа на нормирањето на минималната плата, преку проучување на различните нормативни модели во Европа и на посебностите за земјите на различно ниво на економски развој. Специфични истражувачки цели на трудот се: (1) да понуди приказ на различните модели и нормативни решенија во уредувањето на минималната плата во ЕУ и Западен Балкан; (2) да ги процени главните макроекономски предизвици и импликации од различните модели на правно уредување на минималната плата и (3) да понуди препораки за креаторите на економските политики и на работното законодавство.

Клучни зборови: минимална плата, методологија, ЕУ.

Вовед

Без оглед на идеолошките позиции и теоретската провениенција, се чини дека минималната плата во Европа претставува една од цивилизациските придобивки, вткаени во европското работно законодавство. Нормирањето на минималната плата во Европа, и особено во Европската Унија (ЕУ), е плод на респектабилната синдикална организираност, како и триумф на принципот на солидарноста и на преовладувачкиот став за оправданоста на државната интервенција во корекција на несовршеностите на пазарот на работна сила. Современа Европа ја перципира минималната плата како еден од механизмите за борба против сиромаштијата и намалување на доходната нееднаквост, инструмент за подобрување на продуктивноста на вработените и работниот морал, можност за намалување на зависноста од програмите за социјална заштита, начин за поттикнување на приватната потрошувачка и, конечно, „штит“ со кој се спречува експлоатацијата на работната сила и се заштитува достоинството на работникот. Покрај економските импликации, нормирањето на минималната плата е под силно влијание и на политичките консидарации, во еден хетероген макроекономски контекст во Европа, кој се бори со доходната нееднаквост, турбулентните демографски и миграциски трендови и анемичниот економски раст.

Политиката на минимална плата има релативно долга традиција во трудовото право на европскиот континент. Холандија (1969 год.), Франција (1970 год.), Португалија (1974 год.) и Шпанија (1980 год.) се првите европски држави, кои воведуваат минимална плата на национално ниво. Во деведесеттите години на минатиот век поголем број европски држави, како што се Чешка, Словачка, Полска, Естонија, Грција, Унгарија, Словенија и др., започнуваат да ја воведуваат минималната плата во националните законодавства. Останатите европски држави се приклучуваат кон овој тренд во неколку наврати во XXI век.

Денес, сите држави членки на Европската Унија (ЕУ) имаат одредена форма на минимална плата. Во поголем дел од нив минималната плата е воведена и утврдена како законско решение, додека во останатите таа се утврдува низ процесот на колективно преговарање меѓу социјалните партнери. Минимална плата определена со закон постои во вкупно 22 земји членки на ЕУ. Последна земја од европското семејство, која воведува законски определена минимална плата во 2023 година, е Кипар. Во останатите пет земји членки на ЕУ, минималната плата се уредува со колективни договори. Во оваа група на земји влегуваат Австрија, Данска, Финска, Италија и Шведска. Законски утврдена минимална плата постои и во земјите кандидатки за членство во ЕУ (Албанија, Босна и Херцеговина, Црна Гора, РС Македонија, Србија и Турција).

Основната цел на овој труд е да направи економска и правна анализа на нормирањето на минималната плата, преку проучување на различните нормативни модели во Европа и на посебностите за земјите на различно ниво на економски развој. Специфични истражувачки цели на трудот се: (1) да понуди приказ на различните модели и нормативни решенија во уредувањето на минималната плата во ЕУ и Западен Балкан; (2) да ги процени главните макроеко-

номски предизвици и импликации од различните модели на правно уредување на минималната плата и (3) да понуди препораки за креаторите на економските политики и на работното законодавство.

Во следната секција на трудот се дава критички осврт на ставовите на одделните економски школи во однос на импликациите од минималната плата за пазарот на работната сила. Втората секција нуди компаративен приказ на нормативните модели и решенија во државите членки на ЕУ. Освен тоа, се анализираат и постулатите на наднационалното законодавство на Унијата во однос на нормирањето на минималната плата. Третата секција претставува хронолошки приказ и критички осврт на македонското законодавство во доменот на уредувањето на минималната плата. Последната секција е посветена на заклучоците и препораките за креаторите на економските политики и на работното законодавство.

1. Преглед на литературата: Дисторзија на пазарот или оправдана државна интервенција?

Значаен дел од економската теорија гледа со огромна недоверба кон минималната плата. На пример, неколку влијателни економски школи (неокласичната економска школа, Австриската школа, Чикашката економска школа и економијата на јавниот избор) изразуваат сериозна загриженост во однос на дисторзиите, кои минималната плата (или наемнина) ги предизвикува на пазарот на работна сила. Еден од главните аргументи е дека единствено пазарните сили, под дејството на понудата и побарувачка за работна сила, можат умешно да ја одмерат висината на минималната плата во една економија. Кога определувањето на минималната плата се остава на социјалните партнери или самата влада, вообичаено, утврденото ниво на минимална плата е повисоко од рамнотежното ниво, кое го „чисти“ пазарот на работна сила за најниско платените вработени. Речиси секој стандарден учебник по економија укажува дека повисоката плата (цена на работната сила), од онаа која ја „одмерил“ пазарниот организам, може да предизвика пазарни нарушувања.¹ Имено, работодавачите се принудени да се соочат со повисоки трошоци за работна сила, при што се одлучуваат да ангажираат помал број вработени. Студиите во духот на неолибералната и ултралибералната традиција, го третираат воведувањето на минималната плата како една од причините за зголемувањето на невработеноста.

Поновите емпириски истражувања укажуваат дека при мал пораст на минималната плата, ефектот врз вработеноста може да биде незначителен или дури и позитивен.² Така на пример, изминативе години, македонската економија се карактеризира со континуиран пораст на минималната плата и истовремен тренд на намалување на стапката на невработеност. Наспроти неолибералното предупредување, порастот на минималната плата коинцидира токму со

¹ D Neumark, John Michael Ian Salas and W Wascher, *Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?* (IZA Discussion Paper 7166, Institute of Labor Economics (IZA), 2013) <<https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp7166.htm>>.

² J Schmitt, *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* (Center for Economic and Policy Research, 2013).

намалување на стапката на невработеност. Бездруго, нето-ефектот е резултанта на повеќе социо-економски и демографски фактори: (1) еластичноста (респонзивноста) на побарувачката за работна сила; (2) недостигот на определени профили или професии во определени сегменти на пазарот на работна сила; (3) моќта на синдикалните движења; (4) соодносот на распределба на новосоздадената вредност меѓу профитите и платите; (5) миграциските и демографските движења итн. Колку за илустрација, во економија во која најголем дел од новосоздадената вредност се распределува како профит (во полза на сопствениците на капиталот), зголемувањето на минималната плата може да предизвика блага корекција на распределбата во полза на трудот. Ваквиот пораст на минималната плата се апсорбира како мал трошочен шок, кој резултира во нешто понизок профит.

(Нео)кејнзијанската економска школа, (нео)институционалната економија и бихејвиоралната економика, по правило, ја фаворизираат улогата на минималната плата. Таа се конципира како посакуван облик на државна интервенција, кој: (1) ги коригира несовршеностите на пазарот на работна сила; (2) обезбедува достоинствена заработувачка и пристоен живот за најниско платените работници и (3) поволно влијае на работниот морал и напор. За волја на вистината, првото уредување на минималната плата се поврзува со Законот за фиксирање на минималната плата во 1604 година од кралот Џејмс Први, кое се однесувало на работниците во текстилната индустрија. Тоа е повеќе од три века пред појавата на Кејнзовото економско учење. Некои економисти дури пропагираат и модел на економски раст предводен од повисоки плати (“wage-led growth”).

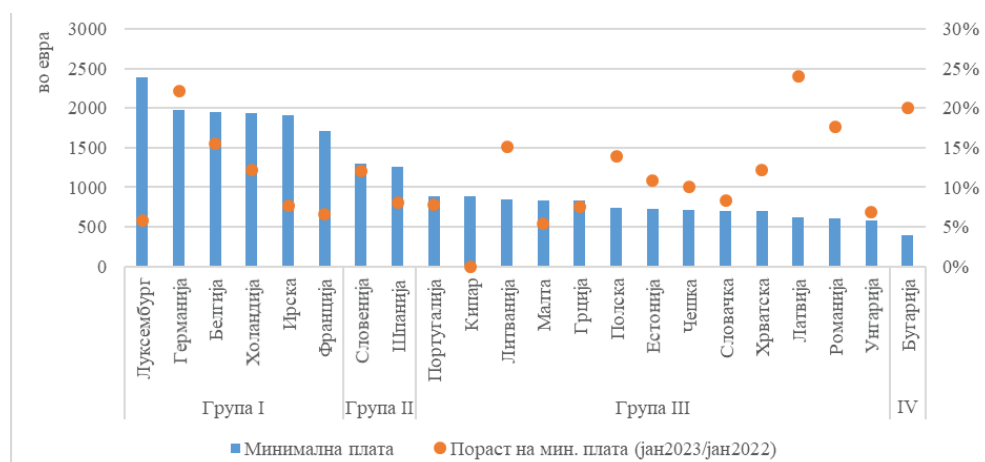
2. Компаративна анализа на нормативните решенија во ЕУ

Во јануари 2023 година, законски утврдената минимална плата во државите членки на ЕУ се движеше меѓу 399 евра во Република Бугарија и 2.387 евра во Луксембург. Разликата меѓу највисоката и најниската минимална плата во Унијата е во сооднос од 6:1, што во голема мера го отсликува огромниот јаз во продуктивноста, платите и квалитетот на живот на граѓаните на ЕУ.

Од аспект на висината на минималната плата во јануари 2023 година, државите членки на ЕУ би можеле да се категоризираат во неколку групи. Во првата група би влегле земјите во кои минималната плата во бруто-износ, надминува 1.500 евра на месечно ниво (Луксембург, Германија, Белгија, Холандија, Ирска и Франција). Минималната плата во втората група земји се движи помеѓу 1.000 и 1.500 евра на месечно ниво (Словенија и Шпанија). Третата група се состои од држави кои имаат законска минимална плата, на месечно ниво, во бруто-износ од 500 до 1.000 евра. Оваа група е најбројна и во неа влегуваат: Кипар, Португалија, Малта, Литванија, Грција, Полска, Естонија, Чешка, Словачка, Хрватска, Латвија, Романија и Унгарија. Само една европска држава има законски утврдена минимална плата во месечен износ под 500 евра, а тоа е Бугарија, каде минималната плата во јануари 2023 година изнесуваше 399 евра. Земјите од Западен Балкан и Турција, влегуваат во третата и четвртата група според висината на минималната плата. Од нив, Црна Гора и Турција влегуваат

во третата група, со минимална плата повисока од 500 евра, додека останатите земји (Србија, РС Македонија и Албанија) со минимална плата под 500 евра на месечно ниво влегуваат во последната, четврта група.

На Графиконот бр. 1 се прикажани законски утврдените минимални плати во ЕУ земјите во јануари 2023 година, претставени во номинален бруто-износ, пресметани на месечно ниво. На графиконот е претставена и стапката на пораст на минималната плата во јануари 2023 година, во однос на истиот период 2022 година. Промените на националната минимална плата кај секоја ЕУ земја, одделно, во периодот од 2010 до 2023 година, се дадени во прилог на овој труд.



Графикон бр. 1. Минимални плати во ЕУ во јануари 2023 година (номинален бруто-износ во евра, на месечно ниво)

Извор: Network of Eurofound Correspondents (NEC), 2023

Анализата на движењето на законски утврдените минимални плати низ времето во ЕУ земјите, покажа постоење на општ тренд на зголемување на минималните плати. Така, во анализираниот период од 2010 во 2023 година, беше забележано дека со исклучок на Ирска и Грција, кои како одговор на европската должничка криза еднократно извршија надолна корекција на законски утврдената минимална плата во 2011 и 2012 година, соодветно, сите останати држави манифестираат стабилен тренд на зајакнување и зголемување на минималната плата. Минималните плати во сите анализирани држави членки на ЕУ се повисоки во 2023 година во однос на нивото од 2022 година. Повеќе од половина од државите забележаа пораст на минималната плата во номинален месечен износ повисок од 10 проценти. Најмал пораст на минималната плата е забележан во Луксембург и Малта, каде минималните плати пораснале за 6 %, односно 5 %, соодветно, во однос на платите во јануари 2022 година.

Нагорната корекција на минималните плати во 2023 година како одговор на брзиот пораст на цените со кои беа соочени европските економии, предизвикува интерес за анализа на нормативите и механизмите за утврдување на адек-

ватноста и корекција на минималната плата. До сега, секоја европска земја, самостојно, ја уредуваше политиката на минимална плата. Во продолжение се презентирани дел од нормативните решенија во европските земји и нивните специфики во однос на висината и опфатот на минималната плата.

- **Белгија.** Минималната плата во Белгија ја определува Националниот совет за работа преку процес на колективно преговарање. Минималната плата е индексирана и го следи порастот на трошоците за животот. Притоа, дадена е можност за утврдување повисоки минимални плати со секторски колективни договори. Во Белгија се применува и посебна минимална плата за работници кои имаат помалку од 18 години, која е пониска од националната минимална плата.³
- **Бугарија.** Месечната минимална плата во Бугарија е административно определена од страна на владата, врз основа на претходен консултативен процес со Националниот совет за трипартитна соработка. При презентација на државниот буџет, Советот има можност да предложи промена на минималната плата. Надлежниот министер може дискреционо да ја уреди висината на платата, доколку социјалните партнери не постигнале договор.⁴
- **Хрватска.** Минималната плата ја одредува Владата, по предлог на Министерот за труд. Притоа, министерот треба да ги земе предвид податоците за просечната бруто-плата исплатена од правните лица во претходната година, но и податоците кои се однесуваат на инфлацијата, движењето на платите, движењето на невработеноста, демографските текови и вкупната состојба во стопанството. Посебно внимание треба да посвети на дејностите со ниски плати и ранливите категории работници, по извршени консултации со социјалните партнери. Минималната плата се одредува во бруто-износ, за полно работно време.⁵
- **Кипар.** Кипар воведува законски утврдена минимална плата со примена од 1 јануари 2023 година во висина од 940 евра. Минималната плата се применува во случајот на сите работници, без исклучок.⁶
- **Чешка.** Минималната плата во Чешка е воведена во 1991 година. Одредувањето на висината на минималната плата се врши преку преговори меѓу социјалните партнери и владата. Во Чешка не постои механизам за редовна реevaluација на минималната плата, што може да резултира во замрзнување на минималната плата во даден временски период.

³ D Van Herreweghe, J Van Ooycke and G Van Gyes, *Living and working in Belgium* (Eurofound, 2020, August 4) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/belgium#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

⁴ Z Gospodinova and I Nejkov, *Living and working in Bulgaria* (Eurofound, 2021, August 4) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/bulgaria#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

⁵ P Bejaković and I Klemenčić, *Living and working in Croatia*, (Eurofound, 2021, August 4) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/croatia#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

⁶ P Kalosinatos, *Living and working in Cyprus* (Eurofound, 2021, August 5) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/cyprus#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

Минималната плата во приватниот сектор може да се зголеми преку склучување колективни договори.⁷

- **Естонија.** Во Естонија, националната минимална плата се утврдува како резултат од преговорите меѓу националните социјални партнери, а се ефектуира преку владина уредба. Почнувајќи од 2018 година, минималната плата се пресметува на годишно ниво и при нејзиното утврдување се земаат предвид одредени економски индикатори, како продуктивноста на трудот и економскиот раст.⁸
- **Франција.** Владата во Франција, на годишно ниво ја прилагодува минималната плата врз основа на необврзувачки совет од независна група експерти, по одржана формална консултација со социјалните партнери. Минималната плата е индексирана со инфлацијата (исклучени се производите од тутун) за домаќинствата кои припаѓаат во квинтилот со најнизок расположлив доход. На резултатот се додава половина од растот на куповната моќ на просечната плата за еден час работа на работниците и вработените. Доколку инфлацијата надмине 2 % на годишно ниво, минималната плата автоматски се приспособува. Специфично за францускиот модел е и тоа што владата може во секое време да ја зголеми минималната плата над пресметаното ниво. Меѓутоа, забрането е да се исплатува плата под законскиот минимум, иако со секторски договори може да биде утврдена и пониска минимална плата. Минималната плата не ги опфаќа младите на практикантска обука и вработените со договор за вработување субвенциониран од државата.⁹
- **Германија.** Минималната плата во СР Германија е уредена со Закон за минимална плата од 2014 година, кој почнува да се применува од 1 јануари 2015 година. Минималната плата се однесува на сите работници, освен на работниците помлади од 18 години, лицата кои посетуваат обуки во рамки на системот на стручно образование и обука и практикантите, како и во првите шест месеци од моментот на вработување за лицата кои претходно биле долгорочно невработени. Комисијата за минимална плата дискутира за порастот на минималната плата на секои две години, базирано на порастот на индексот во колективните договори.¹⁰
- **Грција.** Во 2017 година во Грција е воспоставен нов механизам за утврдување на националната минимална плата, каде е предвидено одлуката за висината на минималната плата да ја носи министерот за труд, по претходна консултација со националните социјални партнери. Во Грција постои единствена национална минимална плата за сите вработени и не

⁷ A Kroupa, R Kyzlinkova, S Lehmann, P Pojer and S Veverkova, *Living and working in Czechia* (Eurofound, 2021, August 5) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/czechia>> пристапено на: 6.3.2023.

⁸ I Kadarik and M Masso, *Living and working in Estonia* (Eurofound, 2021, August 5) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/estonia#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

⁹ C Teissier, H Tissandier and F Turlan, *Living and working in France* (Eurofound, 2021, August 5) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/france#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

¹⁰ M Aranea and B Kraemer, *Living and working in Germany* (Eurofound, 2021, August 6) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/germany#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

постои посебна минимална плата за различните старосни групи. Дополнително, во земјата постои и механизам на пренесување на порастот на минималната плата на надоместоците и додатоците поврзани со минималната плата (надоместок во случај на невработеност, посебен мајчински додаток и др.).¹¹

- **Унијарија.** Минималната плата ја одредува владата по консултација со Националниот економски и социјален совет. На оваа формална консултација ѝ претходи консултација меѓу владата и социјалните партнери од приватниот сектор во рамки на националното трипартитно тело – Постојан консултативен форум на приватниот сектор и владата. Минималната плата се однесува на сите работници, со исклучок на вработените на работни места за кои е најмалку потребно завршено средно образование, кои добиваат повисока минимална плата која се нарекува гарантиран минимум. Вработените, пак, во програмите за јавни работи, добиваат плата која е определена единствено од владата, без претходна консултација со социјалните партнери и имплементирана преку соодветна програмска владина уредба.¹²
- **Ирска.** Со донесувањето на Законот за минимална плата од 2015 година во Ирска, дадена ѝ е можност на комисијата за минимална плата да даде препораки до надлежниот министер за утврдување минимална плата која е праведна и одржлива и, по можност, инкрементално прилагодена. Со текот на времето, минималната плата ќе се зголемува со цел да им помогне на што е можно поголем број нископлатени работници, без притоа да создаде значајни неповолни последици врз вработеноста и конкурентноста.¹³
- **Латвија.** Минималната плата во Латвија е законски утврдена со Законот за труд. Истата се однесува на работници кои работат во нормални работни услови за 40-часовна работна недела. Министерот за благосостојба за секој буџетски период подготвува предлог за минимална плата. Предлогот, потоа, се дискутира од страна на владата и социјалните партнери во Националниот трипартитен совет за соработка. Одлуката на советот е индикативна. Младите и работниците изложени на зголемен ризик имаат пократка работна недела од останатите работници (35 часа, наспроти 40 часа кај останатите работници), па затоа минималната плата пресметана за работен час кај оваа група е повисока.¹⁴
- **Литванија.** Минималната плата се определува и на месечно ниво и на ниво за еден работен час. Минималната плата ја определува владата по препорака на Трипартитниот совет на Република Литванија. Трипартит-

¹¹ P Georgiadou, *Living and working in Greece* (Eurofound, 2021, August 6) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/greece#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

¹² Z Matheika, S Borbély and N Krokovay, *Living and working in Hungary* (Eurofound, 2021, August 6) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/hungary#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

¹³ B Sheehan and C Higgins, *Living and working in Ireland* (Eurofound, 2021, August 9) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/ireland#pay>> пристапено на: 6.3.2023.

¹⁴ R Karnite, *Living and working in Latvia* (Eurofound, 2021, August 10) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/latvia>> пристапено на: 7.3.2023.

ниот совет го утврдува и соодносот меѓу просечната плата и минималната плата. Така, минималната плата е предвидено да изнесува 45–50 % од просечната плата и треба да соодветствува на просечниот квартал на државите членки на ЕУ со највисок сооднос меѓу минималната и просечната плата. Специфично за Литванија е и тоа што минималната плата може да биде исплатена само на неквалификувани работници, односно лица без посебни квалификации или работни вештини.¹⁵

- **Луксембург.** Во Луксембург постои механизам на индексација на платите со трошоците за живот. Минималната плата во полн износ им следува на вработените со навршени 18 години. Вработените на возраст меѓу 17 и 18 години добиваат 80 % од минималната плата, додека оние на возраст од 15 до 17 години добиваат 75 % од минималниот износ.¹⁶
- **Малта.** Минималната плата во оваа земја се определува во согласност со трошоците за живот и стапките на инфлација во претходните 12 месеци. Минималните плати се прилагодуваат на годишна основа и базираат на осумчасовно работно време.¹⁷
- **Холандија.** Законски утврдената минимална плата во Кралството Холандија се прилагодува двапати во текот на годината, на 1 јануари и на 1 јули, со користење формула која го вклучува движењето на просечната плата. Минимална плата во полн износ може да остварат лицата со навршено 21 година, додека минималната плата за помладите работници на возраст од 15 до 20 години се пресметува како процент од националната минимална плата. Прилагодувањето на минималната плата се врши според фиксна формула, во согласност со просечниот очекуван раст на платите од колективните договори. Очекуваниот раст на платите го пресметува Агенцијата за централно планирање. Во Холандија, владата нема директно влијание врз прилагодувањето на минималната плата.¹⁸
- **Полска.** Минималната плата за наредната година ја одредува Советот за социјален дијалог, врз основа на предлозите од владата. Одлуката за висината на минималната плата мора да биде донесена со консензус меѓу социјалните партнери и владата. Предлогот не смее да биде понизок од тековната минимална плата, прилагодена за проекцијата на индексот на потрошувачки цени за наредната година. Доколку тековната минимална плата е пониска од 50 % од националната просечна плата, минималната плата за наредната година мора да биде зголемена за две третини од проектираниот процентуален пораст на бруто домашниот производ во наредните 12 месеци. Во случај кога Советот за социјален дијалог нема да успее да постигне консензус, минималната плата еднострано се одредува

¹⁵ I Blaziene, R Mieziene and R Guobaite-Kirsiene, *Living and working in Lithuania* (Eurofound, 2021, August 10) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#pay>> пристапено на: 7.3.2023.

¹⁶ F Clément, K Leduc, G de Lanchy and N Lorentz, *Living and working in Luxembourg* (Eurofound, 2021, August 11) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/luxembourg>> пристапено на: 7.3.2023.

¹⁷ L Grech, *Living and working in Malta* (Eurofound, 2021, August 11) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/malta#pay>> пристапено на: 7.3.2023.

¹⁸ R van het Kaar and A van der Graaf, *Living and working in the Netherlands* (Eurofound, 2021, August 11) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#pay>> пристапено на: 7.3.2023.

од страна на владата, но не смее да биде во понизок износ од првичниот предлог.¹⁹

- **Португалија.** Португалија е една од европските држави со најдолга историја на постоење на минималната плата, воведена уште во 1974 година. Минималната плата ја одредува владата, по консултација со социјалните партнери. Во Португалија не постојат фиксни формули за пресметка на платата или постојани експертски тела.²⁰
- **Романија.** Минималната плата ја одредува владата по консултација со социјалните партнери. Националниот трипартитен совет за социјален дијалог обезбедува рамка за консултации во врска со минималната плата. Во Романија минималната плата е задолжителна за сите работодавачи. Во земјата има можност за воведување минимални плати на секторско ниво и на ниво на работодавач, но истите мора да бидат повисоки од национално утврдената минимална плата. Во 2020 година почнува да се применува нов концепт, според кој како основа за утврдување на минималната плата се зема платата за живеење (англ. living wage). Минималната плата се одредува за работен ден со полно работно време од 8 часа.²¹
- **Словачка.** Минималната плата се утврдува преку процес на преговори меѓу социјалните партнери во рамки на трипартитниот Економски и социјален совет. Рокот за преговорите е 15 јули во тековната година. Доколку партнерите не успеат да дојдат до заедничко решение, Министерството за труд, социјални работи и семејство дава предлог за висината на минималната плата наредната година. Конечната одлука за висината на платата ја носи владата. Минималната плата стапува во сила на 1 јануари и има важност за време на целата календарска година.²²
- **Словенија.** Законот за минимална плата во Словенија предвидува годишно прилагодување на минималната плата со порастот на потрошувачките цени. Притоа, се користат официјални статистики од Заводот за статистика на Република Словенија за претходната година. Минималната плата е единствена за сите различни категории на работници.²³
- **Шпанија.** При утврдувањето на минималната плата се земаат предвид четири индикатори: просечниот годишен индекс на потрошувачки цени, националниот просек на продуктивноста, учеството на трудот во бруто националниот доход и општиот економски контекст. Меѓутоа, не постојат јасни насоки какво и колкаво ќе биде влијанието на секој од одделните

¹⁹ J Czarzasty, A Mrozowicki and M Pańków, *Living and working in Poland* (Eurofound, 2021, August 11) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/poland>> пристапено на: 7.3.2023.

²⁰ H Perista, M da Paz Campos Lima and P Carrilho, *Living and working in Portugal* (Eurofound, 2021, August 12) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/portugal#pay>> пристапено на: 7.3.2023.

²¹ V Stoiciu, *Living and working in Romania* (Eurofound, 2021, August 12) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/romania#pay>> пристапено на: 7.3.2023.

²² L Cziria, *Living and working in Slovakia* (Eurofound, 2021, August 13) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia#pay>> пристапено на: 7.3.2023.

²³ A Kanjuo Mrčela, *Living and working in Slovenia* (Eurofound, 2021, August 13) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/slovenia#pay>> пристапено на: 7.3.2023.

фактори. Во Шпанија не постојат посебни стапки на минималната плата за возрастното и за младото население.²⁴

Анализата на законските решенија во ЕУ земјите покажа дека во поголем дел од случаите, минималната плата е одредена од страна на владата, социјалните партнери или надлежните независни тела. Притоа, праксата покажува дека при одредувањето на минималните плати, се зема предвид и движењето на цените. Меѓутоа, неколку европски држави имаат формален механизам на автоматско индексирање на минималната плата со промената на нивото на цени. Во оваа група влегуваат Белгија, Франција, Луксембург и Полска. Во Холандија, исто така, постои механизам за индексација на минималните плати, но не со цените, туку со договорените плати. Повеќе детали за формалните механизми за индексација на минималните плати се дадени во Табелата 1.

Табела бр. 1. Автоматско индексирање на минималните плати, 2022

Држава	Механизам за индексација со цени
Белгија	Сите плати се индексирани со минатите вредности на индексот на потрошувачки цени (ИПЦ), од кој се исклучени алкохолот, тутунот и нафтата, а се додадени горивата за греење, гасот и електричната енергија (секој пат ИПЦ се зголемува за најмалку 2 % во однос на претходно).
Франција	Минималната плата се индексира само за минатата вредност на ИПЦ за најнискиот квинтил зголемена за половина од порастот на реалната наемнина на работниците со „сини јаки“ (годишно и само ако е позитивен).
Луксембург	Сите плати се индексирани со минатиот износ на ИПЦ (секогаш индексот се зголемува за 2,5 % или повеќе во однос на претходниот семестар).
Полска	Минималната плата е индексирани со идната инфлација зголемена за две третини од растот на бруто домашниот производ, доколку во првиот квартал од годината износот на минималната плата е понизок од половина од просечната плата во земјата. Доколку проекциите за инфлацијата се разликуваат од вистинскиот ценовен индекс, наредната година се врши корекција.
	<i>Други механизми за индексација</i>
Холандија	Минималната плата е индексирани со предвиденото движење на платите во наредните шест месеци со користење кошничка на колективно договорени плати.

Забелешка: Во Белгија, порастот на платите е ограничен со „платна норма“ (максимален износ кој се одредува земајќи го предвид движењето на пондерираните плати во Франција, Германија и Холандија).

Извор: OECD (2022)

Кон крајот на 2022 година, ЕУ направи сериозен обид за усогласување на принципите за определување на адекватни минимални плати во Унијата и воведување минимални стандарди во овој домен, преку донесување на Директивата 2022/2041 на Европскиот парламент и на Советот за адекватни мини-

²⁴ O Molina, *Living and working in Spain* (Eurofound, 2021, August 13) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#pay>> пристапено на: 7.3.2023.

мални плати во Европската Унија.²⁵ Директивата 2022/2041 претставува рамка за утврдување на адекватноста на законски определените минимални плати со цел обезбедување пристојни услови за живот и работа, промоција на колективното преговарање при утврдувањето на платите и обезбедување ефективен пристап на работниците до правата за заштита во форма на минималната плата, доколку истото е предвидено со националните закони или колективните договори. Земјите членки на ЕУ имаат рок најдоцна до 15 ноември 2024 година ги преземат сите потребни мерки за усогласување со Директивата.

Со Директивата 2022/2041 е предвидено земјите членки на ЕУ, со законски утврдени минимални плати, да воведат неопходни процедури за одредување и ажурирање на минималните плати. Согласно Директивата, при одредувањето и ажурирањето на минималните плати ќе се користи множество критериуми кои ќе придонесат за определување на нивната адекватност, притоа стремејќи се кон обезбедување пристоен животен стандард, намалување на работничката сиромаштија, промоција на социјалната кохезија и нагорната социјална конвергенција, како и намалување на родовиот јаз во заработувачките. Секоја земја членка на ЕУ на јасен начин ќе ги дефинира овие критериуми, во согласност со националната пракса во домашното законодавство, во одлуките на нивните надлежни тела или во трипартитните договори. Во директивата се предвидени задолжителни критериуми според кои ќе се врши одредување и ажурирање на минималните плати, а тоа се: куповната моќ на минималната плата и трошоците за живот, општото ниво на платите и нивната распределба, стапката на раст на платите и националната продуктивност и развојот на долг рок.

Земјите членки на ЕУ можат да користат и автоматски механизам за индексација на прилагодувањата на минималните плати. Автоматскиот механизам треба да биде базиран на соодветни критериуми и во согласност со националното законодавство и пракса, при што неговата примена нема да доведе до намалување на законски утврдената минимална плата. Дополнително, директивата предвидува можност за користење на индикативни референти вредности за оцена на адекватноста на минималните плати. Притоа, може да се користат референти вредности што вообичаено се употребуваат на меѓународно ниво (на пример, 60 % од бруто медијалната плата и 50 % од бруто просечната плата), како и други референтни вредности кои се користат на национално ниво.

Државите членки на ЕУ со законски утврдена минимална плата, на редовна основа ќе вршат ажурирање на минималната плата најдоцна на секои две години. Државите кои ќе користат автоматски механизам за индексација потребно е да го ажурираат истиот најдоцна на секои четири години. При одредувањето и ажурирањето на минималните плати, земјите ќе ги преземат сите неопходни мерки за навремено и ефективно вклучување на социјалните партнери при дискусиите во процесот на донесување одлуки, како и во консултативните тела. Државите од ЕУ имаат и дополнителна задача да определат или основаат едно или повеќе консултативни тела кои ќе ги советуваат надлежните

²⁵ Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, OJ L 275, 25.10.2022, p. 33–47 <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>>.

институции за прашања поврзани со минималните плати и да обезбедат оперативно функционирање на тие тела.

Директивата дозволува и можност за воведување варијации и отстапувања од законски утврдената минимална плата за специфични групи работници и во посебни ситуации, меѓутоа, во овие случаи државите мора да обезбедат почитување на принципите на недискриминација и пропорционалност.

3. Минималната плата во македонското законодавство

Минималната плата е актуелна тема во економските дебати и политики во Македонија веќе подолго време. За првпат е воведена во 2012 година, со донесувањето на Законот за минимална плата во Република Македонија.²⁶ Во продолжение се презентирани клучните елементи поврзани со нормирањето на минималната плата во земјата.

- **Дефинирање и ојфай на минималната плата.** Минималната плата во македонското законодавство е дефинирана како најнискиот месечен износ на основна плата, кој работодавачот е должен да му ја исплати на работникот за работа извршена за полно работно време. Со минималната плата се опфатени сите работници, односно во земјата не постојат групи работници кои имаат право на различен износ на минимална плата (на пример, пониска минимална плата за младите работници која се сретнува во законодавствата во другите европски држави). Ваквиот пристап се втемелува со измените и дополнувањата на законот во 2017 година²⁷, кога за прв пат минималната плата почнува да се применува за сите работници, без оглед на одделот во кој работат. Претходно, за работниците кои работеле во одредени оддели, како производство на текстил, производство на обувки и производство на кожа и слични производи од кожа, била утврдена минимална плата под националниот минимум преку примена на коефициенти. За работниците кои работат со скратено работно време или остваруваат помалку работни часови од полното работно време, платата се пресметува сразмерно на бројот на остварените работни часови. Минималната плата не се применува на самовработените лица.
- **Нормирање на висината на минималната плата.** Методологијата за утврдување на висината на минималната плата и нејзиното усогласување со останати економски индикатори од важност за земјата, се менувала во четири наврати.

Основниот закон со кој е уредена минималната плата во земјата²⁸ определува минимална плата во висина од *39,6 % од просечната бруто-плата во земјата за претходната година*. Податоците за просечната бруто-плата се преземаат од Државниот завод за статистика. Висината на вака определената

²⁶ Закон за минимална плата во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 11/12, 30/14, 180/14, 81/15, 129/15, 132/17 и 140/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19, 239/19 и 41/2022).

²⁷ Закон за измена и дополнување на Законот за минимална плата во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 132/17).

²⁸ Закон за минимална плата во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 11/12).

минимална плата ја објавува Министерството за труд и социјална политика во официјално гласило, по претходно мислење од Економско–социјалниот совет.

Во измените на Законот за минималната плата од 2014 година²⁹ се воведуваат две значајни интервенции во однос на нормирањето на висината на минималната плата. Прво, висината на минималната плата се фиксира во *нејто-износ од 10.800 денари*. Ова е прва методолошка промена во однос на претходниот Закон за минималната плата, каде минималната плата е дадена во релативен износ, односно пресметана како процент од просечната бруто-плата во земјата за претходната година. Второ, со измените на Законот прв пат се воведува и критериум за ажурирање на минималната плата. Имено, со законот се предвидува минималната плата да *се усогласува со порастот на просечно исплаќената плата на сите вработени во Република Македонија за претходната година*. Повторно, висината на минималната плата ја објавува Министерот за труд и социјална политика во Службен весник, по претходно мислење од Економско–социјалниот совет. Платата се објавува во *бруто-износ*, во месец март секоја година.

Измените и дополнувањата на Законот за минимална плата од 2017 година³⁰ предвидуваат дополнување на критериумите за усогласувањето на минималната плата. Така, исплатената висина на минималната плата во бруто-износ во претходната година се *усогласува со една третина од порастот на просечно исплаќената плата во земјата, една третина од порастот на просечно исплаќената плата во реалниот пораст на бруто домашниот производ за претходната година*. Усогласувањето се врши во месец март, секоја година, а исплатата на платата започнува во април во тековната година. Обврската за објавување на висината на минималната плата е идентична како во Законот за минимална плата од 2012 година и Законот за измена на Законот за минимална плата од 2014 година, односно Министерот за труд и социјална политика ја објавува висината на минималната плата во Службен весник, по претходно добиено мислење од Економско–социјалниот совет. Во овој закон се воведува и нормиран учинок од страна на работодавачот. Меѓутоа, во 2018 година Уставниот суд ги укинува овие одредби како неуставни.

Најновите измени и дополнувања на Законот за минимална плата од 2022 година³¹ вклучуваат значајна интервенција во начинот на пресметка на минималната плата. Прво, согласно овој закон, минималната плата во бруто-износ за месец март секоја година се усогласува со: 1) *50 % од порастот на просечно исплаќената плата во Република Северна Македонија за претходната година, според годишните на Државниот завод за статистика* и 2) *50 % од порастот на индексот на просечно исплаќената плата на животи за претходната година*, според податоците на Државниот завод за статистика. Минималната плата, почнувајќи од март 2022 година наваму, повеќе не се усогласува со реалниот пораст

²⁹ Закон за изменување на Законот за минималната плата во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 30/14).

³⁰ Закон за измена и дополнување на Законот за минимална плата во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 132/17).

³¹ Закон за изменување и дополнување на Законот за минимална плата во РС Македонија („Службен весник на РСМ“ бр. 41/22).

на бруто домашниот производ за претходната година. Исто така, променети се и пондерите кај останатите два критериума – трошоците за живот и просечната нето-плата. Понатаму, втора суштинска измена која се воведува во овој закон е условот дека висината на минималната плата не може да биде пониска од 57 % од висината на просечно исплатената нето-плата во РС Македонија за претходната година, според податоците на ДЗС.

- **Финансиска поддршка за работодавциите.** Со Законот за минимална плата и неговите измени и дополнувања се предвидени два механизма за обезбедување финансиска поддршка за работодавците. Двата механизма се со привремен карактер. Првиот механизам е механизам за обезбедување финансиска помош за исплата на минималната плата. Оваа помош се исплатува на работодавците кои исплатиле минимална плата на работниците во периодот од март до декември 2022 година. Помошта е во износ од 1.197 денари и се исплатува од страна на Министерството за труд и социјална политика. Вториот механизам за финансиска поддршка на работодавците е со цел обезбедување раст на плати во повисок износ од минималната плата. Поддршката по работник изнесува 30 % од разликата меѓу бруто-платата на работникот во тековниот месец и просечната бруто-плата на работникот исплатена во октомври, ноември и декември 2017 година. Максималниот износ на финансиска поддршка по вработен изнесува 1.200 денари, а средствата се обезбедуваат од централниот буџет. И оваа финансиска поддршка е од времен карактер и се исплатува за периодот од јули 2018 година до декември 2019 година.
- **Надзор и контрола.** Надлежен орган за вршење надзор на примената на Законот за минималната плата е Државниот инспекторат за труд.

При носењето на правните прописи со кои се уредува минималната плата, отсутствува издржана анализа на директните ефекти и пошироките економско-финансиски влијанија. Во следната табела се дадени идентификуваните влијанија и ризици кои се содржани во извештаите за процена на влијанието од регулативата при носењето на три закони со кои се уредува висината на платата и механизмите за ажурирање на минималната плата.

Табела бр. 2. Процена на предвидените влијанија и ризици од минималната плата според Извештаите за процена на регулативата

Закон	Предвидени влијанија и ризици
Закон за минимална плата во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 11/12)	Предложеното решение ќе создаде потреба за обезбедување финансиски средства за правните субјекти, кои ќе треба редовно да ја исплаќаат минималната плата. Предложеното решение нема да предизвикува оперативни трошоци за правните и физичките лице. Прописот нема влијание врз националната конкурентност, врз социјално исклучените и ранливи групи, не предизвикува значителна политичка промена на пазарната економија вклучувајќи испитување на влијанието врз потрошувачите и конкурентноста и нема влијание врз правата на граѓаните. ³²
Законот за измена и дополнување на Законот за минимална плата во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 132/17)	Предвидени се фискални импликации во износ од 92.250.000 денари месечно, односно за првите шест месеци, а за следните шест месеци по 46.125.000 денари месечно. Во извештајот е наведено дека измените и дополнувањата се во насока на подобрување на животниот стандард на граѓаните, но не е објаснето во колкава мера. ³³
Закон за изменување и дополнување на Законот за минимална плата во Република Северна Македонија („Службен весник на РСМ“ бр. 41/22)	Фискалните импликации од решението се предвидени да изнесуваат 939.645.000 денари. Предлогот не содржи процена на останатите финансиски влијанија од прописот, вклучувајќи ги и економските последици. ³⁴

Анализата на извештаите за влијанието на регулативата покажа дека фокусот при носењето на нормативните решенија поврзани со минималната плата е ставен единствено врз фискалните ефекти, односно на потенцијалните последици на расходната страна на централниот буџет. Меѓутоа, иако станува збор за политика која има силно влијание врз голем број варијабли, отсуствува детално образложение за потребите од менувањето на законската рамка, но и адекватна процена на останатите ризици од политиката.

³² Иницијална процена на влијание на регулативата за Предлог на Законот за минимална плата (Министерство за труд и социјална политика, 2012) <https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=5611> пристапено на: 20.2.2023.

³³ Иницијална процена на влијание на регулативата за Предлог на Законот за изменување и дополнување на Законот за минимална плата во Република Македонија (Министерство за труд и социјална политика, 2017) <https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=33520> пристапено на: 20.2.2023.

³⁴ Процена на фискалните импликации на Предлог на Закон за изменување и дополнување на Законот за минимална плата во Република Северна Македонија (Влада на Република Северна Македонија, 2022) <<https://www.sobranie.mk/detali-na-materijal.nspx?param=7be68f58-8e2f-443f-8f7b-a0e526fa789a>> пристапено на: 20.2.2023.

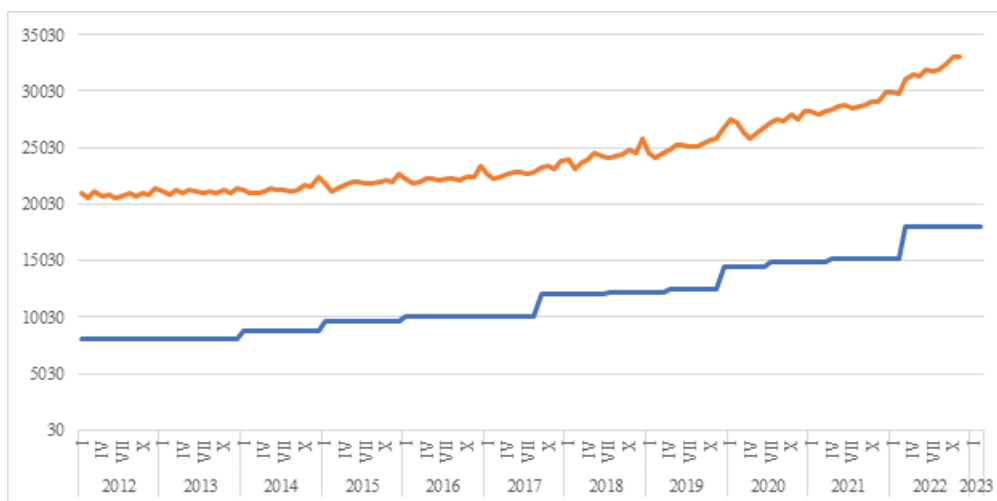
Недоволната аргументација за потребата од промена на методологијата за утврдување на висината на минималната плата и нејзиното прилагодување, непрецизно утврдените ефекти и влијанија од политиката, во комбинација со брзиот пораст на минималната плата во последните неколку години, отвора повеќе дилеми и грижи поврзани со водењето на оваа политика. Во извештајот од Меѓународниот монетарен фонд (Извештај бр. 22/47) за РС Македонија од февруари 2022 година,³⁵ нотирани се повеќе предизвици поврзани со нормирањето и висината на минималната плата во земјата. На Графиконите бр. 2 и бр. 3 е претставено движењето на соодносот меѓу минималната и просечната номинална месечна нето-плата во периодот од јануари 2012 до февруари 2022 година. Овој сооднос е повисок од просекот за ЕУ27 земјите и повисок од просекот за ЕУ земјите од Централна и Југоисточна Европа.



Графикон бр. 2. Сооднос меѓу минималната и просечната номинална месечна нето-плата (јануари 2012-февруари 2023, во проценти)

Извор: Пресметка на авторите врз основа на податоци од Министерството за труд и социјална политика и Државниот завод за статистика (февруари 2023 година)

³⁵ Republic of North Macedonia: 2021 Article IV Consultation-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for the Republic of North Macedonia. Country Report No. 2022/047 (International Monetary Fund, 2022) <<https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2022/02/15/Republic-of-North-Macedonia-2021-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-513195>> пристапено на: 3.3.2023.



Графикон бр. 3. Минималната и просечната номинална месечна нето-плата (јануари 2012- февруари 2023, во денари)

Извор: Државен завод за статистика и Министерство за труд и социјална политика (февруари 2023 година)

Понатаму, ММФ предупредува дека порастот на минималната плата може да доведе до намалување на сиромаштијата меѓу работниците, но веројатно нема да влијае врз вкупната сиромаштија. Дополнително, порастот на минималната плата носи ризици за зголемување на неформалната економија. Податоците за учеството на неформалната вработеност во вкупната вработеност во 2020 година изнесува 13,6 %. Позитивните ефекти од порастот на минималната плата веројатно помалку ќе бидат почувствувани од страна на работниците во неформалниот сектор, каде ризикот за сиромаштија е повисок.

Заклучоци и препораки

Фактот дека сите држави членки на ЕУ нормираат определен модел на минимална плата упатува на заклучокот дека вистинското прашање за работното законодавство во Европа не е минимална плата или не, туку колкава минимална плата. Вообичаено, при менувањето на работното законодавство, односно прописите со кои се уредува минималната плата, отсуствува издржана, темелна и сеопфатна економска анализа на директните ефекти и пошироките економско-финансиски и политички влијанија. Порастот на минималната плата предизвикува сериозни импликации на пазарот на работна сила и бара континуирано одржување на деликатната рамнотежа меѓу праведноста и економската ефикасност. Од друга страна, динамичниот макроекономски контекст наметнува потреба од редовно усогласување (индексација) на минималната плата, што е, секако, уште еден нормативен предизвик.

Во македонскиот контекст, минималната плата има нееднакво влијание врз работниците во различни дејности. Постојат докази за концентрирање на бројот на вработени околу стандардот поставен со минималната плата, особено

но во секторот на преработувачката индустрија, градежништвото, трговијата, транспортот, сместувањето и сервисни дејности со храна, администрацијата и др. Во овие сектори скорешниот пораст на минималната плата директно опфати 60-70 % од вработените споредено со иницијалната дистрибуција на плати во 2014 година.

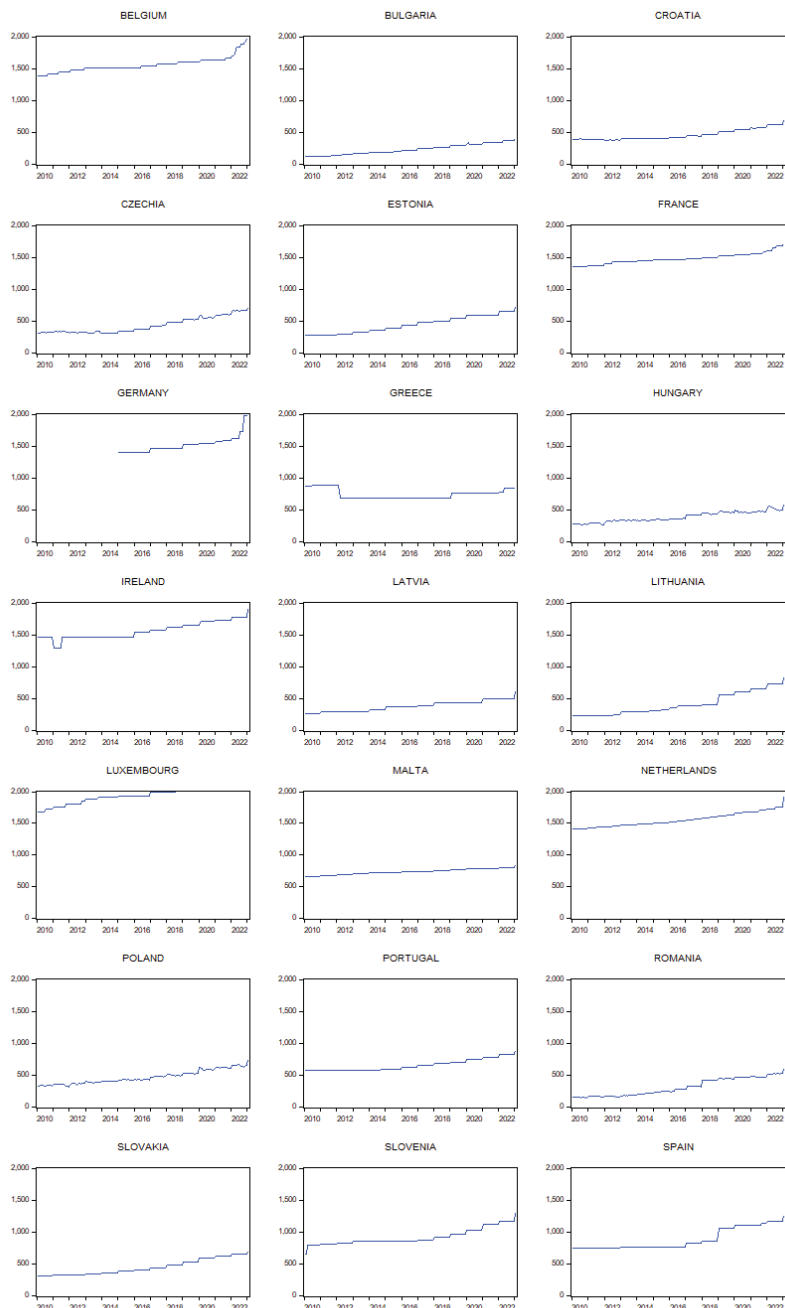
Сегашното законско решение, со кое минималната плата се позиционира на ниво од најмалку 57 % од висината на просечно исплатената нето-плата во земјата во претходната година, го отвора проблемот на реверзна каузалност (двонасочна причинско-последична поврзаност). Порастот на минималната плата доведува до пораст на просечната плата во економијата, а кога расте просечната плата, тогаш новата пресметка на 57 % од просечната плата повторно наметнува пораст на минималната плата. Законодавецот сметал дека ваквото решение е во насока на исправање на историската неправда поврзана со неоправдано долгиот период на ниско утврдена минимална плата. Сепак, од гледна точка на економската ефикасност, овој самозасилувачки механизам е во расчекор со бавниот пораст на продуктивноста на трудот и создава инфлациски притисок.

Постои голема веројатност дека високиот пораст на минималната плата се прелева и на останатите плати во земјата. Имено, порастот на минималната плата ги доближува најниско платените вработени до оние со повисоки квалификации и плати, со што се создава ефект на разочараност кај повисоко платените вработени. Она што особено загрижува е дека, од 2014 година наваму, порастот на платите и компензациите е многу побрз од порастот на продуктивноста. Ваквиот расчекор може да создаде инфлаторен притисок, но и да наштети на конкурентноста.

Не постојат многу докази за негативното влијание на минималната плата врз вработеноста, но нивото на минимална плата обврзува сè поголем дел од вработените. Минималните плати растат многу побрзо од порастот предвиден со механизмот за ажурирање на минималната плата. Имено, порастот на минималната плата во 2019 во однос на 2014 година, изнесува 64,8 %. Меѓутоа, доколку се примени механизмот за утврдување на минималната плата утврдено во националното законодавство, според кој минималната плата се усогласува со растот на реалниот БДП, растот на трошоците за живот и растот на просечните плати, тогаш порастот на минималната плата би требало да биде многу поскупомен.

Механизмот за усогласување на платите треба да биде јасно дефиниран и да обезбедува одржливост и флексибилност. Одржливоста на среден рок би се обезбедила преку вклучување на продуктивноста на трудот како критериум за усогласување на минималните плати. Флексибилноста, пак, би се обезбедила преку следење на движењето на реалниот БДП. Во постојаната методологија за пресметка на минималната плата во земјата, продуктивноста на трудот и стапките на раст на реалниот БДП не се вклучени како критериуми за усогласување на минималните плати.

Анекс бр. 1. Движење на законски определената минимална плата во земјите од ЕУ (2010 - 2023)



Извор: Network of Eurofound Correspondents (NEC), 2023

Користена литература

1. Aranea M and Kraemer B, *Living and working in Germany* (Eurofound, 2021, August 6) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/germany#pay>> пристапено на: 6.3.2023
2. Bejaković P and Klemenčić I, *Living and working in Croatia* (Eurofound, 2021, August 4) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/croatia#pay>> пристапено на: 6.3.2023
3. Blaziene I, Mieziene R and Guobaite-Kirsliene R, *Living and working in Lithuania* (Eurofound, 2021, August 10) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#pay>> пристапено на: 7.3.2023
4. Cahuc P, Carcillo S and Zylberberg A, *Labor Economics* (2nd ed, Cambridge, MA: The MIT Press, 2014) 796–799
5. Clément F, Leduc K, de Lanchy G and Lorentz N, *Living and working in Luxembourg* (Eurofound, 2021, August 11) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/luxembourg>> пристапено на: 7.3.2023
6. Czarzasty J, Mrozowicki A and Pańków M, *Living and working in Poland* (Eurofound, 2021, August 11) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/poland>> пристапено на: 7.3.2023
7. Cziria L, *Living and working in Slovakia* (Eurofound, 2021, August 13) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia#pay>> пристапено на: 7.3.2023
8. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, OJ L 275, 25.10.2022, p. 33–47. <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>>
9. Georgiadou P, *Living and working in Greece* (Eurofound, 2021, August 6) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/greece#pay>> пристапено на: 6.3.2023
10. Gospodinova Z and Nejkov I, *Living and working in Bulgaria* (Eurofound, 2021, August 4) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/bulgaria#pay>> пристапено на: 6.3.2023
11. Grech L, *Living and working in Malta* (Eurofound, 2021, August 11) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/malta#pay>> пристапено на: 7.3.2023
12. Kadarik I and Masso M, *Living and working in Estonia* (Eurofound, 2021, August 5) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/estonia#pay>> пристапено на: 6.3.2023
13. Kalosinatos P, *Living and working in Cyprus* (Eurofound, 2021, August 5) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/cyprus#pay>> пристапено на: 6.3.2023
14. Kanjuo Mrčela A, *Living and working in Slovenia* (Eurofound, 2021, August 13) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/slovenia#pay>> пристапено на: 7.3.2023
15. Karnite R, *Living and working in Latvia* (Eurofound, 2021, August 10) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/latvia>> пристапено на: 7.3.2023

16. Kroupa A, Kyzlinkova R, Lehmann S, Pojer P and Veverkova S, *Living and working in Czechia* (Eurofound, 2021, August 5) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/czechia>> пристапено на: 6.3.2023
17. Matheika Z, Borbély S and Krokovay N, *Living and working in Hungary* (Eurofound, 2021, August 6) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/hungary#pay>> пристапено на: 6.3.2023
18. Molina O, *Living and working in Spain* (Eurofound, 2021, August 13) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#pay>> пристапено на: 7.3.2023
19. Network of Eurofound Correspondents (NEC), *Statutory minimum wages* (2023) <<https://www.eurofound.europa.eu/data/statutory-minimum-wages-2023>> пристапено на: 1.3.2023
20. Neumark D, Salas John Michael Ian and Wascher W, *Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?* (IZA Discussion Paper 7166, Institute of Labor Economics (IZA), 2013) <<https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp7166.htm>>
21. OECD, *Minimum wages in times of rising inflation* (issue brief) <<https://www.oecd.org/employment/Minimum-wages-in-times-of-rising-inflation.pdf>> пристапено на: 15.3.2023
22. Perista H, da Paz Campos Lima M and Carrilho P, *Living and working in Portugal* (Eurofound, 2021, August 12) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/portugal#pay>> пристапено на: 7.3.2023
23. *Republic of North Macedonia: 2021 Article IV Consultation-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for the Republic of North Macedonia. Country Report No. 2022/047* (International Monetary Fund, 2022) <<https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2022/02/15/Republic-of-North-Macedonia-2021-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-513195>> пристапено на: 3.3.2023
24. Schmitt J, *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* (Center for Economic and Policy Research, 2013)
25. Sheehan B and Higgins C, *Living and working in Ireland* (Eurofound, 2021, August 9) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/ireland#pay>> пристапено на: 6.3.2023
26. Stoiciu V, *Living and working in Romania* (Eurofound, 2021, August 12) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/romania#pay>> пристапено на: 7.3.2023
27. Teissier C, Tissandier H and Turlan F, *Living and working in France* (Eurofound, 2021, August 5) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/france#pay>> пристапено на: 6.3.2023
28. Van Herreweghe D, Van Ouycke J and Van Gyes G, *Living and working in Belgium* (Eurofound, 2020, August 4) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/belgium#pay>> пристапено на: 6.3.2023
29. van het Kaar R and van der Graaf A, *Living and working in the Netherlands* (Eurofound, 2021, August 11) <<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#pay>> пристапено на: 7.3.2023

30. Закон за минимална плата во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 11/12, 30/14, 180/14, 81/15, 129/15, 132/17 и 140/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19, 239/19 и 41/2022)
31. *Иницијална процена на влијание на реулаиваиџа за Предлој на Законой за минимална йлаиџа* (Министерство за труд и социјална политика, 2012) <https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=5611> пристапено на: 20.2.2023
32. *Иницијална процена на влијание на реулаиваиџа за Предлој на Законой за изменување и дойолнување на Законой за минимална йлаиџа во Република Македонија* (Министерство за труд и социјална политика, 2017) <https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=33520> пристапено на: 20.2.2023
33. *Процена на фискалниџе имйликациџи на йредлој на Закон за изменување и дойолнување на Законой за минимална йлаиџа во Република Северна Македонија* (Влада на Република Северна Македонија, 2022) <<https://www.sobranie.mk/detali-na-materijal.nspx?param=7be68f58-8e2f-443f-8f7b-a0e526fa789a>> пристапено на: 20.2.2023