

ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПРАВДА

МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА И НЕЈЗИНИТЕ ЕФЕКТИ ВРЗ РАБОТЕЊЕТО НА ФИРМИТЕ

Бранимир Јовановиќ
Виктор Стојкоски
Драган Тевдовски

Ноември, 2021



Во последните години се зголемува бројот на трудовите кои покажуваат дека минималната плата нема негативни ефекти врз вработеноста.



Резултатите од економетричката анализа покажуваат дека покачувањето на минималната плата во 2017 година немало негативен ефект врз фирмите во Северна Македонија, туку довело до повисока продуктивност.



За да се подобри продуктивноста на македонските фирми и економија, всушност треба да има покачување на платите, и еден инструмент за постигнување на ова е покачувањето на минималната плата.

Содржина

	ВОВЕД	3
1.	КРАТКА ИСТОРИЈА НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВО СВЕТОТ	4
2.	РАЗЛИЧНИТЕ ОБЈАСНУВАЊА ЗА ЕФЕКТИТЕ НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА	5
3.	ЗОШТО Е ВАЖНА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА?	7
4.	МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВО МАКЕДОНСКАТА ЕКОНОМИЈА	9
5.	ПРЕГЛЕД НА МАКЕДОНСКАТА ЛИТЕРАТУРА ЗА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА	12
6.	ЕФЕКТИ ОД ПОКАЧУВАЊЕТО НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ОД СЕПТЕМВРИ 2017 ВРЗ ПЕРФОРМАНСИТЕ НА КОМПАНИИТЕ	14
6.1	Методологија и податоци.....	14
6.2	Резултати.....	15
7.	СПОРЕДБА НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА СО ДРУГИ ЗЕМЈИ	19
8.	ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	22
	КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА	23

ВОВЕД

**БРАНИМИР ЈОВАНОВИЌ,
ВИКТОР СТОЈКОСКИ И
ДРАГАН ТЕВДОВСКИ¹**

“Ниеден бизнис кој е заснован на тоа да им дава на работниците плати пониски од платата за живот, нема право да продолжи да работи во оваа држава. И кога велам плата за живот, не мислам на плата која обезбедува гола егзистенција, туку на плата која обезбедува пристоен живот”

- Френклин Д. Рузвелт (1933)

Минималната плата, според Меѓународната организација на трудот, се дефинира како „најмалиот износ на надомест што работодавачот е обврзан да му го исплати на работникот за работа остварена во определен период, а кој не може да биде намален со колективен или индивидуален договор” (International Labour Organisation, 2021). Основната намера на минималната плата е да ги заштити работниците од премногу ниско поставување на платите, кое што не обезбедува покривање на трошоците за живот.

Оваа студија дава осврт на минималната плата во Република Северна Македонија, нејзиниот историјат, нејзиното ниво и како таа влијае врз работењето на фирмите. На почетокот се презентира кратката историја на минималната плата во светот, заедно со осврт на поважните трудови за минималната плата. Потоа е дискутиран развојот на минималната плата во Северна Македонија и е прикажан преглед на досегашните трудови за минималната плата кај нас.

Централно место во студијата зазема емпириската анализа која ги испитува ефектите врз фирмите во македонската економија предизвикани од зголемувањето на минималната плата во 2017 година, што претставува најсилно зголемување на

минималната плата досега. Потоа се прави споредба на минималната плата со други земји, со цел да се покаже каде се наоѓа нашата минимална плата во моментот. На крајот од студијата се дадени препораки за унапредување на политиките за минималната плата во македонската економија.

¹ Ставовите изнесени во овој труд се лични ставови на авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на институциите со кои тие се поврзани.

Авторите се благодарат на Билјана Јовановиќ, Валон Садик, Дарко Димовски, Милан Живковиќ и Емил Крстановски, за корисни коментари и сугестии при подготвувањето на студијата.

1

КРАТКА ИСТОРИЈА НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВО СВЕТОТ

Регулација со помош на минималната плата за прв пат почнува да се користи од страна на Нов Зеланд во 1894 и Австралиската држава Викторија во 1896 година. Обединетото Кралство воведува законодавство за минимална плата во 1909 година, што е потоа следено и од неколку земји од континентална Европа: Франција (1915), Норвешка (1918), Австрија (1918), Чехословачка (1919), Германија (1923), Шпанија (1923) и Белгија (1934). Во овој почетен период минималната плата покривала само неколку категории на работници и имала за цел да ја спречи експлоатацијата само на најранливите. Така на пример, на почетокот во Обединетото Кралство минималната плата имала за цел само да го спречи плаќањето на многу ниски плати само во четири индустриски гранки, но потоа опфатот се зголемувал (Starr, 1981).

Слично на ова, првите минимални плати во САД започнале да се поставуваат од 1909 година од страна на одредени држави и се однесувале на почетокот само на плаќањето на жените и децата. Во овој период и законите за минималните плати често се предизвикувале во судовите и во 1923 година Врховниот суд на САД донел одлука дека минималните плати се неуставни. Во 1938 година, на иницијатива на американскиот претседател Рузвелт, американскиот Конгрес да го донесе законот за фер стандарди на трудот (англ. Fair Labor Standards Act), со кој се поставила минимална плата на федерално ниво. Таа била веднаш оспорувана на судовите, но Врховниот суд на САД ја потврдил нејзината уставност во 1941 година (International Labour Organisation, 2016).

По Втората Светска војна, бројот на земји кои воведуваат минимална плата постојано се зголемувал. Индија тоа го направила во 1948 година, а Пакистан во 1961 година. Франкофонските земји од Африка го прифаќале францускиот модел на општа минимална плата со пониска ниво на плата во земјоделството, додека Англофонските земји од Африка го употребувале британскиот секторски пристап за минималната плата (Neumark and Wascher, 2008).

Заедно со растот на бројот на земјите, клучно е што се зголемувал и опфатот на минималната плата и тој започнал да се однесува на сите вработени во економијата. Развиените индустриски земји воведуваат закони за минимална плата кои се однесуваат на вработените во целата економија: Холандија во 1969 година, Франција во 1970 година и Шпанија во 1980 година. Во САД, опсегот на минималната плата се зголемил од 43 проценти од работната сила во 1938 година на 84 проценти во 1978 година (Starr, 1981).

Силниот неолиберализам кој што се појавува во економските политики во осумдесетите години на минатиот век ја стопира експанзијата на регулацијата со минимални плати во светот, а во некои земји и се демантира овој механизам.

Минималната плата повторно добива на значење после Глобалната финансиска криза кога се засилуваат повиците дека нееднаквоста е штетна за економијата и дека се потребни редистрибутивни политики (на пример, Stiglitz 2012, Piketty 2014, и Atkinson 2015). Германија воведува минимална плата на национално ниво во 2009 година. Франција, Шпанија, Грција и Полска значително ја зголемуваат минималната плата. Во Европската Унија (ЕУ), во моментов, сите земји имаат поставена минимална плата на ниво на национална економија, само Данска, Австрија, Финска, Шведска и Кипар немаат, но тие имаат функционални системи на колективно преговарање со поставени секторски нивоа на најниска плата. Дури новоизбраната претседателка на Европската комисија, Урсула фон дер Лајен се залага за создавање на рамка за минималната плата на ниво на ЕУ. Слично на ова, зголемувањето на минималната плата е една од поважните определби на демократите во САД во двата последни изборни циклуси. Дури, на почетокот на 2021 година, тие се обидоа федералната минимална плата да ја подигнат од 7,25 долари на час на 15 долари на час, но овој предлог не беше прифатен од Сенатот на САД.

2

РАЗЛИЧНИТЕ ОБЈАСНУВАЊА ЗА ЕФЕКТИТЕ НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА

Во економската наука ефектите на минималната плата се разгледуваат од различни аспекти. Меѓутоа најважната дебата се води за нејзините ефекти врз вработеноста. Притоа двете спротиставени школи своите аргументи ги поставуваат на пазари со различна структура.

Неокласичната економска школа, која вообичаено се изучува во учебниците, своите аргументи ги поставува во совршено конкурентен пазар на труд. Во совршената конкуренција поединечна фирма не може да влијае на цената на трудот, туку за неа таа е дадена, односно се одредува од страна на пазарот. Притоа, побарувачката на труд од страна на фирмите се базира на концептот дека вработувањето на дополнителни работници за дадено фиксно ниво на капитал го зголемуваат производството на фирмата. Меѓутоа се смета дека придонесот на секој дополнително ангажиран работник се намалува, како што се зголемува бројот на работници (опаѓачки принос на трудот). Затоа фирмите кои што сакаат да го максимизираат својот профит ќе престанат да вработуваат нови работници кога придонесот на дополнително ангажираниот работник (ова се нарекува маргиналниот производ) ќе биде еднаква на цената на негово ангажирање. Односно, секој работник добива плата врз основа на неговиот маргинален производ (Stigler, 1946). Поради тоа, според оваа теорија, поставувањето на минималната плата на повисоко ниво од маргиналниот производ ќе доведе до отпуштање на оние работници чии што придонес во фирмата е понизок од нивната цена. Колкаво ќе биде отпуштањето ќе зависи од бројот на работници кои ќе имаат продуктивност пониска од цената (платата), но и од тоа колку попродуктивни работници ќе можат да се вработат на нивните места. Ова се нарекува ефект на супституција и може да се однесува не само на трудот, туку и на капиталот, односно фирмите може да се одлучат да ги заменат отпуштените непродуктивни работници со машини и мал број на други работници. Понатаму, повисоката цена на инпутот во производството, според оваа теорија, ќе влијае на тоа фирмите да ги зголемат цените на нивните производи и услуги,

а тоа пак ќе води до намалување на побарувачката за овие производи. Ако овие ефекти се големи низ економијата, агрегатното ниво на вработеност во економијата ќе се намали. А, секако дека ова ќе предизвика и ефекти низ индустријата, бидејќи ќе доведе до значајни отпуштања во трудо-интензивните индустрии, каде што учеството на ниско платените работници е поголемо и каде што трошоците за труд заземаат големо учество во вкупните трошоци на фирмата (International Labour Organisation 2016).

Другата теорија своите аргументи ги поставува на пазар во кој фирмите имаат одредено ниво на монополска моќ на страната на побарувачката на пазарот на трудот (монопсона моќ). Тоа значи дека тие имаат пазарна моќ да вработуваат на одреден локален пазар и да ги одржуваат платите на вработените под нивниот маргинален производ, односно под нивниот придонес во продуктивноста (International Labour Organisation 2016). Затоа на ваквиот пазар, зголемувањето на минималната плата не предизвикува отпуштање на вработени. Туку на неа фирмите често се прилагодуваат преку комбинација од намалени профити, пониски плати за менаџерите и други мерки за зголемување на продуктивноста или штедење на фирмите.

Овие различни гледања за ефектите на минималната плата врз вработеноста постојат повеќе од еден век (Clark 1899, Lees Smith 1907, Webb 1912). А, во последните тринаесет години се зголемува бројот на трудовите кои покажуваат дека минималната плата нема негативни ефекти врз вработеноста. На пример еден од поважните трудови е на годинешниот добитник на Нобеловата награда за економија Дејвид Кард, (Card and Krueger, 1994), кој покажува дека зголемувањето на минималната плата не предизвика зголемување на невработеноста во индустријата за брза храна во Њу Џерси и Пенсилванија. Истотака важно е да се истакне дека различните гледања се особено жестоки. Така на пример, по објавувањето на трудот на Card and Krueger (1994), еден друг нобеловец, Џејмс Бјукенен пишува: „инверзната врска помеѓу

побарувачката и цената е во основата на економската наука... Исто како што нема физичар кои што тврди дека водата тече нагоре, не треба да има економист кои што тврди дека зголемувањето на минималната плата ја зголемува вработеноста (Magness, 2021). Но, од друга страна еден друг нобеловец Пол Кругман во одбрана на Нобеловата награда на Кард го имаше следниот твит: „економската наука има тенденција да пати од тоа што се изучува на воведен курс по економија, односно

светот да се интерпретира од тоа што е запишано во првите неколку поглавја на учебникот. Емпириските истражувања често покажуваат дека комплексноста на реалниот свет се спротиставува на погледот на воведниот курс по економија“ (во оригинал: “In the other words, the field tends to suffer from 101ism, the urge to interpret the world in terms of what you learn in the first few chapters of the textbook. Empirical evidence, however, often finds that the complexity of the real-world resists 101ism”).

3

ЗОШТО Е ВАЖНА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА?

Можат да се издвојат повеќе аргументи зошто минималната плата е значајна. Првиот е дека минималната плата спречува работниците да биваат многу ниска плата и **да живеат во сиромаштија** (англ. working poor). Затоа таа треба да биде „плата за живот“ односно да ја постави најниската граница која обезбедува доволен приход со кој ќе може да се покриваат трошоците за живот на работниците и нивните семејства (International Labour Organisation, 2016).

Следен аргумент е дека зголемувањето на најниските плати, односно тие кои што се наоѓаат на левата страна на дистрибуцијата на платите во економијата, **води до намалување на разликите во однос на повисоките плати** и со тоа директно се намалува нееднаквоста во доходот (на пример, Belman and Wolfson, 2014). Понатаму, зголемувањето на минималната плата може да направи притисок за зголемување на некои од платите кои што се над нив во распоредот на платите во економијата, бидејќи работниците со повисоки квалификации ќе сакаат да ги задржат разликите во платата во однос на тие со пониски квалификации. Секако овие ефекти на прелевање се посилен кај платите кои се блиску до минималната плата и би требало да се очекуваат само на левата страна на распоредот на платите.

Емпириските истражувања исто така покажуваат дека **минималната плата влијае на намалување во јазот на платите помеѓу мажите и жените** (Di Nardo et al. 1996, Hallward Driemeier et al. 2015). Кај нас, најголем број од вработените во текстилната индустрија, која е традиционално дејноста со најниски плати во економијата, се жени.

Ако фирмите поседуваат пазарна моќ при вработување на одредена група на работници на определен локален пазар (на пример, во текстилната индустрија), тие можат да ја одржуваат висината на платите (цената на трудот) под

вредноста на нивниот придонес (продуктивноста). Затоа зголемувањето на трошоците за трудот може да создаде иницијатива кај овие фирми да го максимизираат нивниот профит преку зголемување на производството и вработеноста. Повисоките трошоци за трудот ќе ги натераат овие фирми и да го подобрат процесот на селекција при вработување, што **може да води до зголемување на продуктивноста** (International Labour Organisation, 2016).

Освен продуктивноста, **минималната плата може да ја подобри и ефикасноста** на работењето на фирмите, ако фирмите, како компензација за зголемената минимална плата, се откажат од некои помалку важни трошоци, ги намалат непродуктивните трошења, ги намалат менаџерските плати или да превземат други активности кои ќе ја подобрат ефикасноста.

Минималната плата **може да ги зголеми и инвестициите на фирмите**, и во капитал, и во нови технологии. За да можат да ги покријат повисоките трошоци за трудот, на фирмите може да им требаат повисоки приходи, па за да го постигнат тоа, можат да се охрабрат да инвестираат во нови машини и опрема.

Работниците можат да бидат и **мотивирани да работат повеќе** како резултат на повисоките плати. Akerlof (1982) покажува дека работниците вложуваат повеќе напори при работните активности ако се платени подобро. Работниците ќе бидат и мотивирани да останат повеќе кај нивниот работодавач, што ќе ги подобри нивните знаења и искуство.

На ниво на економија, минималната плата може да води до тоа **попродуктивни фирми да ги заменуваат најслабо продуктивните**. Постојаниот притисок и конкуренција ќе прави да се зголемува продуктивноста на ниво на национална економија.

НЕКОЛКУ МИСЛИ ЗА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА

„Национално зло е некоја класа на нејзиното височество да добива помалку од платата за живејачка... таму каде што нема организација, нема еднаквост во договарањето, таму каде што добриот работодавец е надминат од лошиот... кога овие услови преовладуваат, тогаш немате состојба на прогрес, туку прогресивна дегенерација“

- Винстон Черчил

“Ниеден човек не може да биде добар граѓанин ако нема плата која ги задоволува неговите основни животни потреби“

- Теодор Рузвелт

“Минималната плата треба да ги вади луѓето од сиромаштија, не да ги држи во неа“

- Берни Сандерс

4

МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВО МАКЕДОНСКАТА ЕКОНОМИЈА

Во февруари (2011) година, Сојузот на синдикатите на Македонија ја претстави Синдикалната минимална кошница, која ги претставува најнеопходните и минимални трошоци за живот на едно четиричлено домаќинство и претставува основа за донесување на Закон за минимална плата.

Законот за минимална плата во македонската економија е за прв пат воведен во 2012 година (Службен весник број 11/12) на иницијатива на Сојузот на синдикатите на Македонија. Во него минимална плата е дефинирана како најнискиот месечен износ на основна плата која работодавачот е должен да му ја исплати на работникот за работа извршена за полно работно време и исполнет нормиран учинок. Минималната плата е поставена за сите работници во економијата, а од законот се исклучени самовработените лица. Притоа, минималната плата на работникот кој работи со скратено работно време, се пресметува сразмерно на поминатото време на работа. Надзорот на примената на законот е доделена на Државниот инспекторат за труд.

Во оваа прва верзија на законот, минималната бруто плата се постави да изнесува 39,6 проценти од просечната бруто плата во македонската економија за претходната година. Минималната плата во нето-износ изнесуваше 8.050 денари за 2012 година. Меѓутоа, за трите оддели со најниски просечни исплатени плати (производство на текстил, облека и кожа), се дефинираше пониско ниво на минимална плата, преку следните коефициенти од нето платата: 0,778 за 2012 година, 0,852 во 2013 година и 0,926 за 2014 година. Овие коефициенти се применија само во првите две години, така што минималната нето-плата во одделите за производство на текстил, облека и кожа изнесуваше 6263 денари во 2012 година и 6.859 денари во 2013 година.

Иако пониското ниво на минимална плата требаше да постои само во првите три години, со измените на законот во 2014 година (Службен весник

број 30/14), тоа се продолжи до 2018 година. Во оваа измена на законот се напушти определувањето на минималната плата како процент од бруто-платата, и наместо тоа беа дадени конкретни износи за висината на минималната плата. Така, минималната нето-плата на ниво на целата економија беше утврдена да изнесува: 8.800 денари во 2014 година, 9590 денари во 2015 година и 10.080 денари во 2016 година. Исто така, беа дефинирани и износите на минималната плата во трите оддели со најниски плати: 7.500 денари во 2014 година, 8.050 денари во 2015, 9.000 денари во 2016, 9590 денари во 2017 и 10.080 денари во 2018 година.

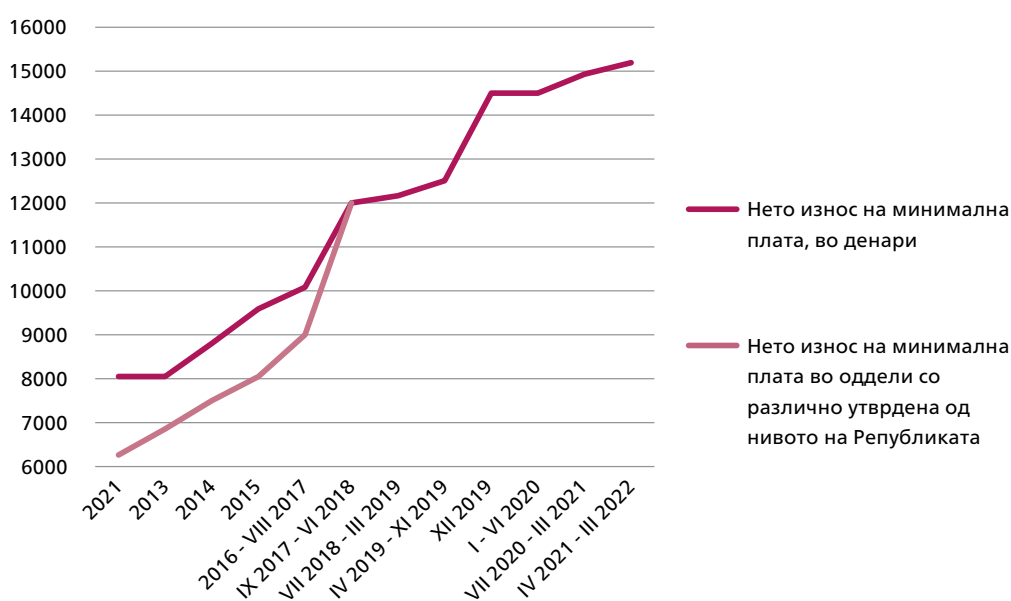
Графикон 1 го прикажува движењето на минималната плата во нето износ, а Графикон 2 во бруто износ. Најголемо зголемување на минималната плата во Северна Македонија досега е направено со измените на законот во 2017 година (Службен весник број 132/17), кога во нето износ таа беше зголемена за 19 проценти. Тогаш минималната плата беше поставена на 17.130 денари во бруто-износ, што одговара на 12.000 денари во нето износ. Истотака, со измените од 2017 беше отстрането пониското ниво на плата и минималната плата за одделите за производство на текстил, облека и кожа беше изедначена со нивото на целата економија. Зголемувањето на минималната нето-плата за овие три оддели изнесуваше 25%.

За да нема ризик за отпуштање на работници, беше предвидена и можност за финансиска помош за фирмите за исплата на минималната плата во периодот од една година, која беше дизајнирана постепено да биде повлечена. Синдикатите имаа важна улога за преземање на овие активности за заштита на работниците. Висината на финансиската помош зависеше од претходно исплатената плата. Во периодот септември 2017 до февруари 2018 година таа изнесуваше: 2.000 денари по вработен, кој кај истиот работодавач, имал просечна нето-плата во периодот јануари – март 2017 година до 10.000 денари; 1.500 денари по вработен, за просечна плата во истиот период помеѓу 10.001 и

10.500 денари; 1.000 денари по вработен, за просечна плата помеѓу 10.501 и 11.000 денари; и 500 денари по вработен, за просечна плата помеѓу 11.001 и 11.500 денари. Во периодот март 2018 – август 2018 година износите на помошта за работодавачите беа пониски за 50% во однос на првите шест месеци. Постоеа и услови кои треба да ги исполнува работодавачот: 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;

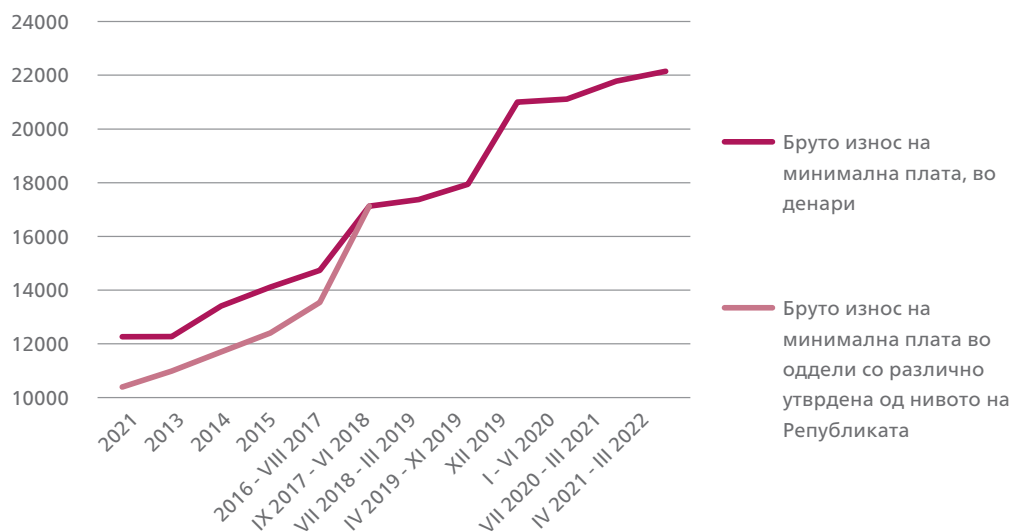
работодавачот во 2016 година да остварил загуба или нето-добивка по оданочување во износ помала од 10 проценти од вкупните расходи; и работодавачот треба да ги има намирено обврските за вработените по основа на плата, придонесите од задолжителното социјално осигурување и даноците заклучно со последниот ден од месецот, кој претходи на месецот за кој се обезбедува финансиската помош. Финансиската помош можеше да се обезбеди само по исплатена плата, а работодавачот имаше обврска да го задржи работникот најмалку уште една година.

Графикон 1
Движење на минималната плата, 2012-2022 (во нето износ)



Извор: Министерство за труд и социјална политика, Пазар на труд: Плати.

Графикон 2
Движење на минималната плата, 2012-2022 (во бруто износ)



Извор: Министерство за труд и социјална политика, Пазар на труд: Плати.

Новина во законот беше и тоа што детално беше дефиниран нормираниот учинок. Беше определено дека нормираниот учинок се утврдува од страна на работодавецот секоја година и тоа врз основа на критериуми на ефикасност на производствениот процес, кои 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. Подоцна во 2018 година, Уставниот суд по повод иницијативата на Сојузот на синдикатите на Македонија на седница одржана на 18 април 2018 год со Одлука У. Бр. 133/2017-1 ги укина член 2 став 1 во делот: „и исполнет нормиран учинок“ и ставовите 2, 3 и 4 и член 7-б ставови 1 и 3 од Законот за минимална плата во Република Македонија, односно ги укина одредбите од законот поврзани со нормираниот учинок.

Со измените на законот во 2017 година беше дефинирано и дека усогласувањето на минималната плата ќе се врши секоја година и тоа една третина од порастот на просечната исплатена плата, една третина од индексот на трошоците на живот и една третина од реалниот пораст на бруто-домашниот производ за претходната година. Преку оваа одредба минималната плата се усогласи во периодот август 2018 – март 2019 година на 12.165 денари и во периодот април 2019 – ноември 2019 година на 12.507 денари во нето износ.

Второто позначајно зголемување на минималната плата е остварено со измените на законот во

2019 година (Службен весник број 239/19) кога минималната нето-плата во периодот декември 2019 – март 2020 година е поставена на 14.500 денари, што претставува зголемување за 15.9 проценти. Потоа со уредбата (Службен весник број 88/20) за време на вонредната состојба во периодот август – јуни 2020 година, нивото на минималната плата беше задржано на 14.500 денари. По завршувањето на вонредната состојба, заради усогласувањето со просечната плата, трошоците на живот и реалниот бруто-домашен производ, минималната плата изнесуваше 21.776 денари во бруто износ, односно 14.934 денари во нето во периодот до март 2021 година. Последното усогласување ја постави минималната плата на 22.146 денари во бруто износ и 15.194 денари во нето износ во периодот од август 2021 година.

Покрај претходно наведените, законот за минимална плата претрпе и уште неколку други измени и дополнувања (Службен весник, бр. 180/14; бр. 81/15; бр. 129/15; бр. 140/18; и бр. 124/19). Поважно во нив е подобро уредување на инспекцискиот надзор во врска неисплатата на минималната плата и казнените одредби.

На крајот важно е да се истакне дека во нашето законодавство, основата за уредување на минималната плата се добива од законот за работни односи, чии што член 107 гласи: „Платата на работникот за работа со цело работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон и колективен договор“.

5

ПРЕГЛЕД НА МАКЕДОНСКАТА ЛИТЕРАТУРА ЗА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА

Пред воведувањето на минималната плата, Angel-Urdinola (2008) преку симулации покажува дека воведувањето на минималната плата во македонската економија би можела да го намали јазот во платите помеѓу мажите и жените до 23 проценти. Притоа, авторот потенцира дека за ова да се постигне минималната плата треба да се постави на повисоко ниво и дека тоа може да влијае на намалување на вработеноста.

Набрзо по воведувањето на минималната плата, Петрески (2012) со користење на линеарна регресија со неколку променливи пресметува дека оптималното ниво на минималната плата во македонската економија се движи околу половина од просечната плата, што претставува за околу 2 илјади денари повисоко ниво од поставеното во 2012 година. Додека, Меѓународниот монетарен фонд (IMF, 2013) потенцира дека внимателно треба да се следи растот на минималната плата, кој може да се јави поради нејзиното поврзување со растот на просечната плата во законското решение, укажувајќи дека трошоците на трудот се важен инпут при донесувањето на одлуките за избор на локација од страна на трудоинтензивните индустрии.

Тевдовски (2013) ги претставува основните елементи кои треба да ја намалат нееднаквоста во доходот во македонската економија и помеѓу нив ја истакнува потребата за раст на платите на мнозинството на граѓани кои не живеат од доход од капитал. Тевдовски (2015) покажува дека 70% од домаќинствата во земјата имаат доход понизок од синдикалната кошница. Тевдовски (2016а) покажува дека едно домаќинство кое има двајца работници со минимална плата може да покрие само половина од синдикалната минимална кошница. Тој бара минималната плата да биде „плата за живот“, односно едно домаќинство со две минимални плати да може да ја покрие синдикалната минимална кошница, истакнувајќи дека тоа треба да се направи постапно, почнувајќи од 2017 година кога треба и да се отстрани неправдата со поставувањето на пониското ниво на минималната плата во трите сектори со најниски плата. Тевдовски (2016б)

покажува дека не треба да се очекува отпуштање на вработени од силното зголемување на минималната плата на 12.000 денари во нето-износ во 2017 година, поради тоа што постои јасен нагорен тренд на раст на учеството на профитите на фирмите во македонскиот БДП во последните децении, кои што се случува на сметка на постојаното намалување на учеството на вкупните надоместоци кои што фирмите ги исплаќаат на вработените во БДП. Спротивно на ова, Finance Think (2016) пресмета дека минималната плата може да се зголеми само до 11.300 денари, бидејќи поставувањето на повисок износ ќе дејствува на зголемување на невработеноста.

Треновски и Кожески (2018) со користење на едноставната формула која ги зема во предвид линијата на сиромаштија, просечната големина на домаќинството и работниците со полно работно време во домаќинството констатираат дека со измените во 2017 година нивото на минималната плата е соодветно поставено. Светска банка (World Bank, 2018) коментира дека зголемувањето на приходите на оние кои што се веќе вработени е критично за намалување на сиромаштијата, но истовремени и предупредува после зголемувањето минималната плата е повисока од онаа што би била пазарна плата за нискоквалификувани работни места, што може да спречи создавање на такви работни места.

Ефектите од силното зголемување на минималната плата во 2017 се анализирани во неколку трудови. Петрески и други (2019а) заклучуваат дека зголемувањето на минималната плата остварило позитивни краткорочни ефекти на животниот стандард на ниско платените работници, како и позитивни ефекти на распоредот на платите и нееднаквоста во економијата. Тие не наоѓаат статистички значајно негативно влијание помеѓу зголемувањето на платата и вработеноста, и коментираат дека зголемувањето на платата не претставувала голем товар за фирмите и затоа не се појавиле позначајни отпуштања на вработени. Petreski et al. (2019b) покажуваат дека подигнувањето на

минималната плата влијаело единствено на зголемувањето на платите кои се наоѓаат на левата страна на распоредот на платите во македонската економија и тврдат дека концентрирањето на платите околу новото ниво на минимална плата ги „изедначува“ работниците, односно помалку продуктивните работници чија што плата е подигната се изедначени со платата на попродуктивните работници. Петрески и Кочовска (2019) пресметуваат позитивни краткорочни ефекти од зголемувањето на минималната плата врз намалувањето на релативната сиромаштија и врз намалувањето на нееднаквоста во распределбата на доходот, меѓутоа тие ги потенцираат и прекршувањата на работничките права поврзани со плаќањето на трудот.

Jovanovik and Naumovski (2021) се првите кои што користат податоци на ниво на фирма со цел да ги проценат ефектите од зголемувањето на

минималната плата во 2017 година. Тие со користење на методот разлика-во-разлика покажуваат дека силното зголемување на минималната плата немало значајно влијание на профитабилноста на фирмите, и заклучуваат дека македонските фирми ги апсорбирале повисоките трошоци на трудот со зголемување на продуктивноста, но и коментираат дека во некои сектори имало опаѓање на вработеноста.

За периодот кој што следи, Меѓународниот монетарен фонд (IMF, 2019) коментира дека кумулативниот раст на минималната плата изнесувал 44 проценти во периодот 2017 – 2019 година, додека растот на продуктивноста бил низок и потенцира дека минималната плата треба да биде блиску поврзана со продуктивноста, бидејќи во спротивно тоа би можело да има негативни ефекти врз формалната вработеност и конкурентноста.

6

ЕФЕКТИ ОД ПОКАЧУВАЊЕТО НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ОД СЕПТЕМВРИ 2017 ВРЗ ПЕРФОРМАНСИТЕ НА КОМПАНИИТЕ

6.1 МЕТОДОЛОГИЈА И ПОДАТОЦИ

Во овој дел од студијата ги прикажуваме резултатите од економетриската анализа за тоа како покачувањето на минималната плата од септември 2017 влијаело на резултатите на македонските фирми. Со ова покачување, минималната плата се зголеми за околу 25%, што претставува големо покачување, што значи дека оваа епизода дава добра основа за оценка на тоа како фирмите реагираат на покачувањето на минималната плата. Конкретно, ги истражуваме следните индикатори за работењето на фирмите:

- Број на вработени;
- Плата на работниците кои не се на минимална плата;
- Трошоци од работењето на фирмите кои не се однесуваат на платите на вработените (т.е. оперативна ефикасност);
- Продуктивност на фирмите;
- Профитабилност на фирмите.

Пристапот во анализата е заснован на споредување на овие индикатори за првата година по покачувањето на минималната плата (т.е. 2018), во однос на претходната година (т.е. 2017), помеѓу фирми кои биле засегнати од покачувањето на минималната плата и фирми кои не биле засегнати. На пример, се анализира дали бројот на вработени во 2018 година се зголемил или намалил во однос на 2017 година, и дали ова е различно за фирмите кои биле „погодени“ од минималната плата и фирмите кои не биле „погодени“. Или, во економетриски речник, истражувањето се базира на оценување на регресиите од следниот тип:

Резултат_{*i*} = f (Засегнатост_{*i*}, Контроли_{*i*}) (Равенка 1)

каде е варијабла која ги мери горенаведените исходи кои се истражуваат (вработеност, плати на други работници, ефикасност, продуктивност, профитабилност), и е пресметана како разлика помеѓу 2018 и 2017 година; е варијабла која мери колку секоја фирма била „погодена“ од покачувањето на

минималната плата (објаснето подетално подолу); се сите други варијабли кои би можеле да влијаат на исходот кој се истражува (карактеристики на фирмите и сл.), а е индекс кој ги претставува различните компании.

Доколку коефициентот на варијаблата е статистички значаен (т.е. различен од нула), се заклучува дека минималната плата имала ефект на резултатот кој се истражува. Доколку коефициентот е негативен (и значаен), се заклучува дека покачувањето на минималната плата го намалило индикаторот што се истражува. Доколку, пак, коефициентот е позитивен (и значаен), се заклучува дека покачувањето на минималната плата го зголемило индикаторот што се анализира.

Засегнатоста е пресметана на три начини:

1. Како број на вработени во фирмата кои имале плата помала или еднаква на 17.130 денари бруто (износот на минималната плата по покачувањето). Оваа варијабла е наречена „учество“;
2. Како учество на платите на вработените со плата помала или еднаква од минималната во вкупната маса на плати на фирмата. Оваа варијабла е наречена „пондерирано учество“;
3. Како учество на платите на вработените со плата помала или еднаква од минималната во вкупната маса на плати на фирмата, при што платите се нормализирани за бројот на работни часови. Оваа варијабла е наречена „нормализирано учество“;

Анализата која се прави е на ниво на фирми, при што се користени податоци за сите трговски друштва во државата (околу 64.000) и сите официјално вработени лица (околу 588.000). Податоците за платите се од Управата за јавни приходи, од Месечната пресметка за интегрирана наплата. Преку овој систем се исплаќаат платите на сите формално вработени во државата, што значи дека опфатот на вработените е скоро целосен. Податоците за резултатите од работењето на фирмите се

од Централниот регистар, од годишните сметки на фирмите, кои фирмите се должни да ги поднесуваат согласно законот, што повторно значи дека податокот е скоро целосен. Двете бази на податоци имаат податок за даночниот број на фирмата на која се однесуваат (кој не е личен податок, односно податок заштитен со закон), врз основа на што се врши спојувањето на двете бази. При спојувањето, некои фирми отпаѓаат од анализата. Фирмите со годишен приход под 20.000 денари се исклучени, бидејќи веројатно станува збор за фиктивни фирми. За некои фирми податоците се нецелосни, поради што во економетриската анализа бројот на фирми се движи помеѓу 29.000 и 44.000.

6.2 РЕЗУЛТАТИ

Резултатите од економетриската анализа се прикажани во следните табели, при што секоја табела прикажува резултати за еден индикатор од интерес. Секоја од нумерираните колони прикажува резултати од различна регресија, а првата колона ги покажува независните варијабли (т.е. варијаблите од десната страна на равенка 1). Прикажани се резултати за трите мерки за засегнатоста на фирмите од покачувањето на минималната плата

(„учествата“), при што за секој индикатор првин се прикажани резултати без контролните варијабли, а потоа и со нив.

Зависната варијабла (т.е. варијаблата од левата страна на равенка 1) е прикажана во вториот ред од табелите. Зависните варијабли се изразени како промена во 2018 година во однос на 2017. Статистичката значајност на варијаблите е означена со точки, при што *** означува дека варијаблата е значајна на 1% (т.е. со веројатност од 99% може да се отфрли хипотезата дека коефициентот на варијаблата е еднаков на нула), ** означува дека варијаблата е значајна на 5%, и * означува значајност на 10%.

Табела 1 ги прикажува резултатите за бројот на вработени во фирмите. Може да се забележи дека коефициентите на варијаблите за засегнатоста на фирмата од покачувањето на минималната плата (учествата) се секогаш статистички незначайни, т.е. статистички еднакви на нула. Тоа значи дека фирмите кои биле повеќе „погодени“ од покачувањето на минималната плата немале поголемо намалување на бројот на вработени од останатите фирми, односно, **минималната плата не довела до отпуштања на работници.**

Табела 1:
Резултати за бројот на вработени

Независни варијабли	(1) Број на вработени	(2) Број на вработени	(3) Број на вработени	(4) Број на вработени	(5) Број на вработени	(6) Број на вработени
Учество	0.0138 (0.00968)			0.00841 (0.0109)		
Учество пондерирано		0.0126 (0.00951)			0.00750 (0.0108)	
Учество нормализирано			0.0107 (0.00962)			0.00526 (0.0109)
Вкупни средства				-0.00508** (0.00238)	-0.00508** (0.00238)	-0.00507** (0.00238)
Вкупни приходи				0.0396*** (0.0118)	0.0396*** (0.0118)	0.0396*** (0.0118)
Вкупни расходи				-0.0797*** (0.0131)	-0.0797*** (0.0131)	-0.0797*** (0.0131)
Вкупно вработени				0.124*** (0.00722)	0.124*** (0.00722)	0.124*** (0.00722)
Контроли за сектори, општини, организациски тип и вид на сопственост	Не	Не	Не	Да	Да	Да
Константа	0.0378*** (0.00496)	0.0390*** (0.00456)	0.0397*** (0.00449)	0.583 (0.792)	0.584 (0.792)	0.586 (0.792)
Број на фирми	44,008	44,008	44,008	38,625	38,625	38,625
R ²	0.000	0.000	0.000	0.082	0.082	0.082

Стандардните грешки се прикажани во заградите.
*** означува статистичка значајност на 1%, ** значајност на 5%, * значајност на 10%.
Зависната варијабла е пресметана како промена во 2018 година во однос на 2017.

Табела 2 ги прикажува резултатите за **платите на другите работници** (т.е. оние кои имаат плата повисока од минималната). Може да се забележи дека коефициентот на „учествата“ е секогаш статистички незначаен, што значи дека **покачувањето на минималната плата не влијаело на платите на работниците со повисоки плати од минималната**, односно, не довело до кратење на нивните плати, но исто така ни до „спирала“, односно, до покачување на платите.

Табела 3 ги прикажува резултатите за **оперативната ефикасност** на фирмите, односно, трошоците од работењето кои не се однесуваат на платите на вработените. Повторно може да се забележи дека коефициентот на „учествата“ е секогаш статистички незначаен, што значи дека **покачувањето на минималната плата не влијаело на оперативната ефикасност на фирмите**.

Табела 2:
Резултати за платите на другите работници

Независни варијабли	(1) Плати на други работници	(2) Плати на други работници	(3) Плати на други работници	(4) Плати на други работници	(5) Плати на други работници	(6) Плати на други работници
Учество	-7.309 (9.149)			-7.646 (10.84)		
Учество пондерирано		-6.457 (10.98)			-7.188 (12.94)	
Учество нормализирано			-6.138 (11.28)			-6.126 (13.30)
Вкупни средства				0.667 (1.491)	0.661 (1.491)	0.661 (1.491)
Вкупни приходи				7.703 (7.482)	7.692 (7.482)	7.702 (7.482)
Вкупни расходи				-12.73 (8.207)	-12.71 (8.207)	-12.71 (8.207)
Вкупно вработени				5.327 (4.504)	5.322 (4.504)	5.318 (4.504)
Контроли за сектори, општини, организациски тип и вид на сопственост	Не	Не	Не	Да	Да	Да
Константа	3.715 (2.796)	3.070 (2.529)	2.963 (2.483)	70.29 (446.2)	69.55 (446.2)	68.52 (446.2)
Број на фирми	35,583	35,583	35,583	31,434	31,434	31,434
R ²	0.000	0.000	0.000	0.002	0.002	0.002

Стандардните грешки се прикажани во заградите.
*** означува статистичка значајност на 1%, ** значајност на 5%, * значајност на 10%.
Зависната варијабла е пресметана како промена во 2018 година во однос на 2017.

Табела 3:
Резултати за трошоците од работењето кои не се однесуваат на платите

Независни варијабли	(1) Останати трошоци	(2) Останати трошоци	(3) Останати трошоци	(4) Останати трошоци	(5) Останати трошоци	(6) Останати трошоци
Учество	-0.263 (0.489)			-0.370 (0.549)		
Учество пондерирано		-0.266 (0.480)			-0.463 (0.545)	
Учество нормализирано			-0.220 (0.486)			-0.453 (0.550)
Вкупни средства				0.0914 (0.120)	0.0914 (0.120)	0.0914 (0.120)
Вкупни приходи				-6.213*** (0.600)	-6.215*** (0.600)	-6.215*** (0.600)
Вкупни расходи				7.259*** (0.662)	7.261*** (0.662)	7.261*** (0.662)
Вкупно вработени				-1.798*** (0.366)	-1.798*** (0.366)	-1.799*** (0.366)
Контроли за сектори, општини, организациски тип и вид на сопственост	Не	Не	Не	Да	Да	Да
Константа	1.079*** (0.251)	1.063*** (0.230)	1.047*** (0.227)	-15.19 (40.09)	-15.12 (40.08)	-15.14 (40.08)
Број на фирми	43,759	43,759	43,759	38,608	38,608	38,608
R ²	0.000	0.000	0.000	0.081	0.081	0.081

Стандардните грешки се прикажани во заградите.
*** означува статистичка значајност на 1%, ** значајност на 5%, * значајност на 10%.
Зависната варијабла е пресметана како промена во 2018 година во однос на 2017.

Табела 4 ги прикажува резултатите за **вкупната продуктивност на фирмите** (total factor productivity). Овој пат може да се забележи дека коефициентот на „учествата“ е секогаш статистички значаен, некогаш на 1%, некогаш на 5%, некогаш на 10%, и секогаш е позитивен. Ова значи дека **покачувањето на минималната плата довело до пораст на продуктивноста на фирмите**, што би можело да се објасни преку подобра мотивација на вработените. До ваков наод доаѓаат и Jovanovik and Naumovski (2021).

Табела 5 ги прикажува резултатите за **профитабилноста на фирмите**, при што може да се забележи дека коефициентот на „учествата“ е статистички незначаен, односно, **покачувањето на минималната плата не довело до намалување на профитабилноста на фирмите**, затоа што повисоките плати биле следени со раст на продуктивноста.

Табела 4 :
Резултати за продуктивноста

Независни варијабли	(1) Вкупна продуктивност	(2) Вкупна продуктивност	(3) Вкупна продуктивност	(4) Вкупна продуктивност	(5) Вкупна продуктивност	(6) Вкупна продуктивност
Учество	0.0195** (0.00873)			0.0209** (0.00871)		
Учество пондерирано		0.0184** (0.00859)			0.0195** (0.00863)	
Учество нормализирано			0.0164* (0.00868)			0.0186** (0.00871)
Вкупни средства				-0.0533*** (0.00190)	-0.0533*** (0.00190)	-0.0533*** (0.00190)
Вкупни приходи				0.209*** (0.00970)	0.209*** (0.00970)	0.209*** (0.00970)
Вкупни расходи				-0.109*** (0.0107)	-0.109*** (0.0107)	-0.109*** (0.0107)
Вкупно вработени				-0.0783*** (0.00568)	-0.0783*** (0.00568)	-0.0783*** (0.00568)
Контроли за сектори, општини, организациски тип и вид на сопственост	Не	Не	Не	Да	Да	Да
Константа	0.0475*** (0.00450)	0.0490*** (0.00415)	0.0498*** (0.00408)	-0.569 (0.556)	-0.567 (0.556)	-0.566 (0.556)
Број на фирми	28,985	28,985	28,985	28,930	28,930	28,930
R ²	0.000	0.000	0.000	0.091	0.091	0.091

Стандардните грешки се прикажани во заградите.
*** означува статистичка значајност на 1%, ** значајност на 5%, * значајност на 10%.
Зависната варијабла е пресметана како промена во 2018 година во однос на 2017.

Табела 5 :
Резултати за профитабилноста на фирмите

Независни варијабли	(1) Профитабилност	(2) Профитабилност	(3) Профитабилност	(4) Профитабилност	(5) Профитабилност	(6) Профитабилност
Учество	50.21 (76.17)			74.25 (88.32)		
Учество пондерирано		52.98 (74.88)			106.7 (87.52)	
Учество нормализирано			13.00 (75.75)			56.07 (88.38)
Вкупни средства				12.61 (19.36)	12.60 (19.36)	12.66 (19.36)
Вкупни приходи				-704.2*** (98.08)	-703.8*** (98.08)	-704.1*** (98.08)
Вкупни расходи				712.1*** (107.7)	711.6*** (107.7)	711.9*** (107.7)
Вкупно вработени				13.42 (58.79)	13.35 (58.79)	13.52 (58.79)
Контроли за сектори, општини, организациски тип и вид на сопственост	Не	Не	Не	Да	Да	Да
Константа	40.45 (39.03)	42.71 (35.89)	54.19 (35.32)	-398.1 (6,434)	-424.7 (6,434)	-377.7 (6,434)
Број на фирми	43,622	43,622	43,622	38,501	38,501	38,501
R ²	0.000	0.000	0.000	0.009	0.009	0.009

Стандардните грешки се прикажани во заградите.
*** означува статистичка значајност на 1%, ** значајност на 5%, * значајност на 10%.
Зависната варијабла е пресметана како промена во 2018 година во однос на 2017.

Сумирано, резултатите од економетриската анализа покажуваат дека **покачувањето на минималната плата од 2017 година немало негативен ефект врз фирмите** во Северна Македонија. Тоа не довело до отпуштање на работници, ниту до кра-

тење на нивните плати. **Довело само до повисока продуктивност**, поради поголемата мотивација на работниците, и бидејќи продуктивноста го следела растот на платите, профитабилноста на фирмите останала непроменета.

7

СПОРЕДБА НА МИНИМАЛНАТА ПЛАТА СО ДРУГИ ЗЕМЈИ

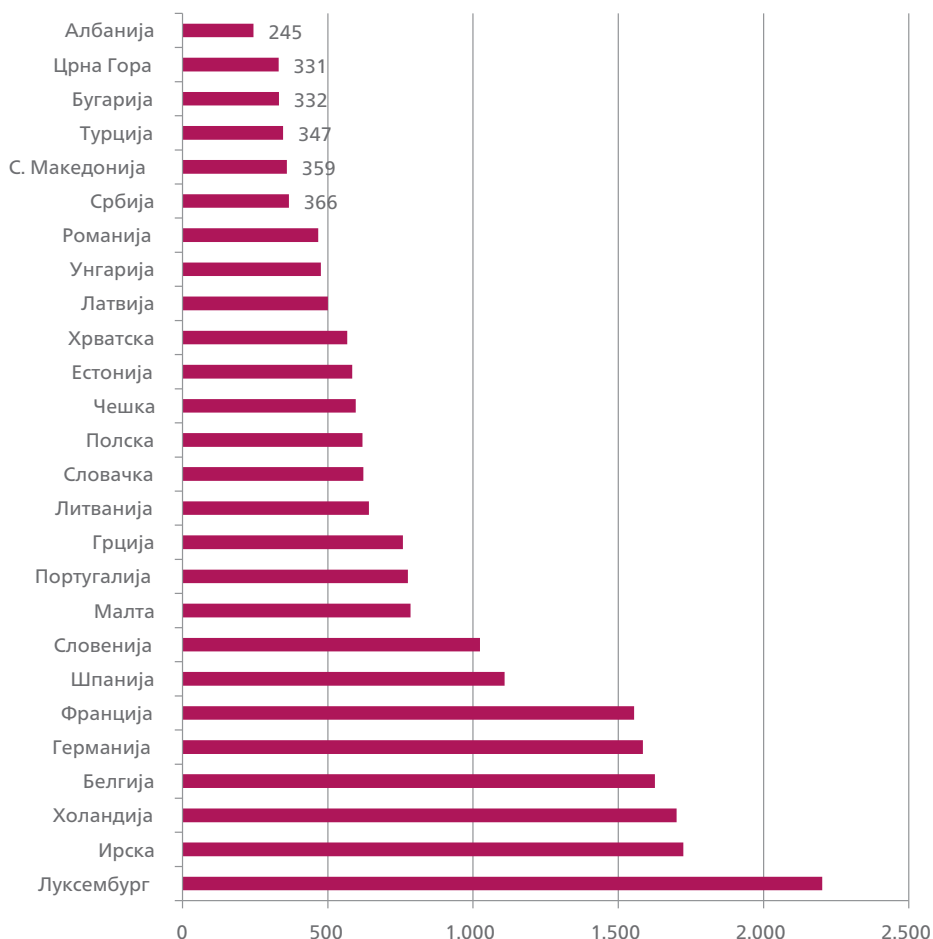
Во овој дел од студијата даваме споредба на минималната плата кај нас и во другите земји. Прикажуваме четири индикатори: 1) номинален износ на минималната плата (т.е. износ во евра); 2) минимална плата како процент од просечната плата во економијата; 3) минимална плата во сооднос со трошоците за живот во државата.

економии, во номинален износ, т.е. во евра. Кај нас, **минималната бруто плата изнесува 359 евра, што е петто најниско ниво во цела Европа**. Четирите земји кои имаат пониска минимална плата од нас се земји од регионот (Албанија, Црна Гора, Бугарија и Турција), при што само Албанија има значајно пониско ниво на минимална плата од нас (245 евра).

Графикон 3 ја прикажува минималната бруто плата во јули 2021, кај нас и во останатите европски

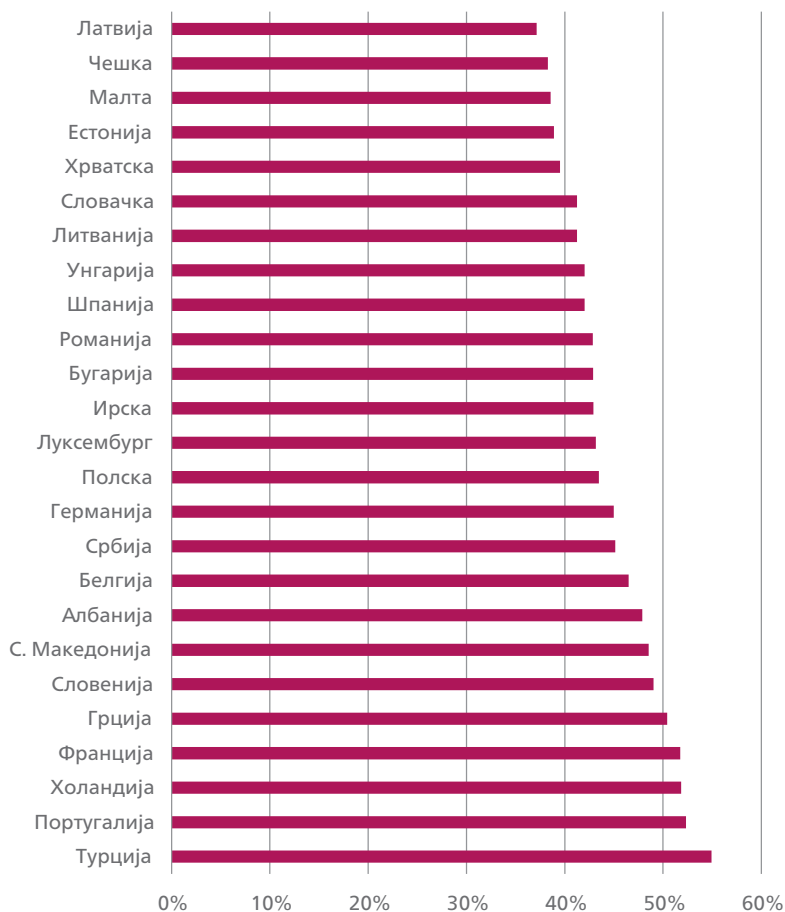
Втората споредба која ја прикажуваме е соодносот на минималната бруто плата со просечната

Графикон 3:
Номинален износ на минималната бруто-плата во јули 2021 година во европските земји, во евра



Извор: Eurostat.

Графикон 4:
Минимална бруто-плата како процент од просечна бруто плата (за 2018 година)



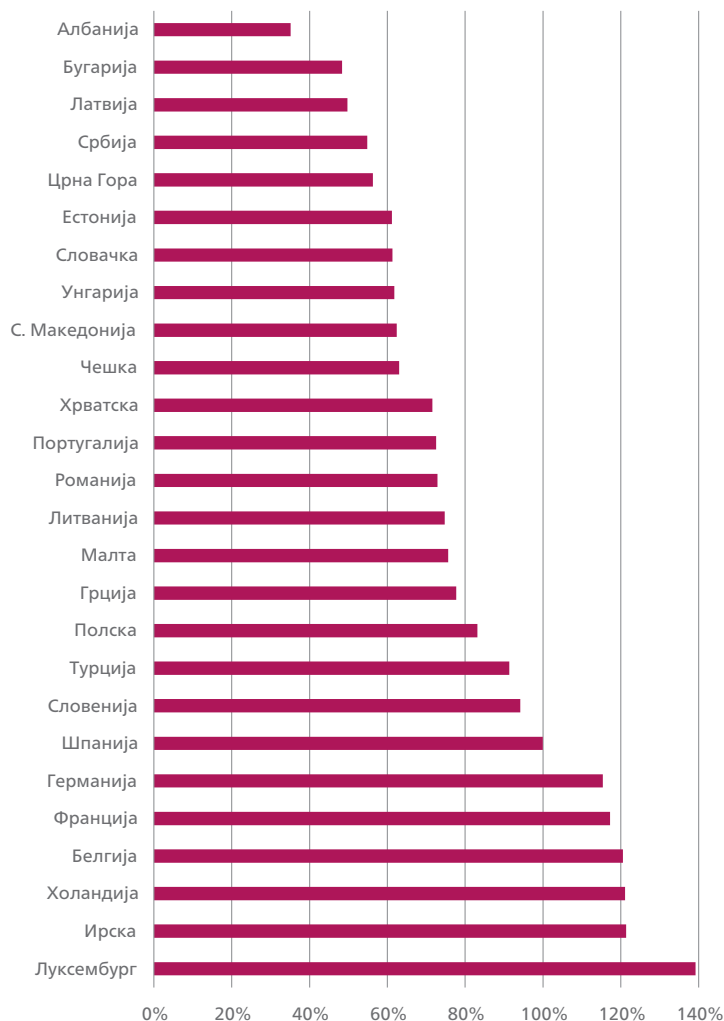
Извор: Eurostat.

бруто плата (Графикон 4). Бидејќи податоците за платите за останатите европски земји не се лесно достапни, користени се податоци за платите во 2018 година. Може да се забележи дека **во Северна Македонија соодносот помеѓу минималната и просечната плата во 2018 година изнесувал 49%, што е меѓу повисоките нивоа во Европа.** Конкретно, Северна Македонија се наоѓа на седмото место од вкупно 25 држави. Највисоко рангирана држава во оваа споредба е Турција (55%), а најлошо Латвија (37%). Сепак, ова не би требало да се толкува во смисла дека минималната плата кај нас е висока, туку во смисла дека просечната плата е ниска.

Последната споредба која ја правиме е според соодносот на минималната месечна бруто плата со трошоците на живот за 2020 година. Месечните трошоци на живот во Северна Македонија се

преземени од износот на минималната месечна синдикална кошничка. Потоа, вредностите се прилагодени за сите останати европски држави со користење на индексите за цени од Eurostat. Резултатите, дадени на Графикон 5, укажуваат дека Северна Македонија е меѓу пониските во Европа кога споредбата се прави на овој начин – само 8 држави во Европа имаат понизок сооднос. Конкретно, минималната бруто плата во Северна Македонија покрива 62% од минималните трошоци на живот, и држави со понизок сооднос се само Унгарија (62%), Словачка (61%), Естонија (61%), Црна Гора (56%), Србија (55%), Латвија (50%), Бугарија (48%) и Албанија (35%). И при разгледување на учество на месечната минималната плата во трошоците за живот највисоко рангирани се Луксембург (139%) и Ирска (121%).

Графикон 5:
 Минимална бруто-плата како процент од трошоци на живот (за 2020 година).



Извор: Eurostat.

Сумирано, споредбите прикажани во овој дел од студијата покажуваат дека минималната плата во Северна Македонија, во номинален износ, е меѓу најниските во Европа. Со минимална бруто плата од 359 евра месечно во 2021 година, само четири европски држави имаат пониска номинална минимална плата од Северна Македонија. Сепак, гледано како процент од просечната плата, минималната плата во Северна Македонија не е толку ниска. Таа во 2018 изнесувала 49% од просечната плата, при што само 6 европски држави имале

повисока минимална плата гледано на овој начин. Сепак, сметаме дека високиот сооднос на овој индикатор се должи на тоа што просечната плата во Северна Македонија е ниска, а не на тоа што минималната плата е висока. Така, гледано како процент од месечните трошоци за живот, минималната бруто плата во Северна Македонија покрива само 62% од минималните месечни трошоци за живот, со што повторно е меѓу најниските во Европа, односно, само 8 европски земји имаат пониска минимална плата гледано на овој начин.

8

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Оваа студија даде осврт на минималната плата во Северна Македонија. Аспектите кои беа покриени се историјатот на минималната плата во светот, историјатот на минималната плата во Северна Македонија, постојната литература за минималната плата во македонската економска мисла, како минималната плата во Северна Македонија се споредува со минималната плата во Европа, и какви биле ефектите од покачувањето на минималната плата од 2017 година врз перформансите на македонските фирми.

Во однос на последно наведеното, економетричката анализа покажува дека високото покачување на минималната плата од 2017 година, кое изнесуваше 25% и е највисоко покачување досега во македонската историја, немало негативни ефекти по работењето на македонските фирмите. Конкретно, покачувањето на минималната плата не довело до отпуштање на работници, не влијаело на платите на други работници (кои не се на минимална плата) и не влијаело на ефикасноста на фирмите. Но, од друга страна, покачувањето на минималната плата имало еден значаен позитивен ефект, а тоа е што ја зголемило продуктивноста на фирмите. Бидејќи продуктивноста пораснала паралелно со покачувањето на минималната плата, и профитабилноста на компаниите останала непроменета.

Ваквите наоди укажуваат на барем две значајни работи. Првата е дека не треба да има стравувања дека идни покачувања на минималната плата ќе имаат штетни ефекти по работењето на фирмите. Штом големото покачување од 2017 немало никакви штетни ефекти, нема причина да се очекува ни дека некои помали покачувања во иднина би имале. Втората работа е дека минималната плата всушност може да биде инструмент за подобрување на продуктивноста на македонските фирми. Еден од најголемите проблеми на македонските фирми и на македонската економија е ниската продуктивност, која понатаму предизвикува ниска конкурентност и низа други негативни последици.

Една од причините за ниската продуктивност можат да бидат и ниските плати, кои предизвикуваат демотивираност на работниците. Оттука, за да се подобри продуктивноста на македонските фирми и економија, всушност треба да има покачување на платите, и еден инструмент за постигнување на ова е покачувањето на минималната плата.

Споредбата на минималната плата во Северна Македонија и во останатите европски земји покажува дека минималната плата во Северна Македонија, во номинален износ, е меѓу најниските во Европа - само четири европски држави имаат пониска номинална минимална плата од Северна Македонија. Сепак, гледано како процент од просечната плата, минималната плата во Северна Македонија е меѓу повисоките во Европа - само 6 европски држави имаат повисока минимална плата гледано на овој начин – што е последица на општото ниско ниво на платите во државата. Гледано како процент од месечните трошоци за живот, минималната бруто плата во Северна Македонија покрива само 62% од минималните месечни трошоци за живот, со што повторно е меѓу најниските во Европа, односно, само 8 европски земји имаат пониска минимална плата гледано на овој начин.

Овие согледувања укажуваат на тоа дека минималната плата во Северна Македонија може сè уште да се зголемува, и дека тоа треба да се прави имајќи ги предвид трошоците на живот. Конкретната препорака тука е да се размисли минималната плата да се дефинира во сооднос со трошоците на живот, односно, како одреден процент од потрошувачката кошница. За да може да се направи ова, ќе биде потребно прво Државниот завод за статистика да почне да објавува податоци за потрошувачката кошница на домаќинствата. Моментално, само Сојузот на синдикатите на Македонија објавува минимална синдикална кошница, и таа може да послужи како основа за новиот индикатор кој би почнал да го објавува Заводот за статистика.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- [1] Angel-Urdinola, Diego F. (2008). Can the Introduction of a Minimum Wage in FYR Macedonia Decrease the Gender Wage Gap?. *Policy Research Working Paper; No. 4795*. World Bank.
- [2] Akerlof, G.A. (1982) Labor Contracts as Partial Gift Exchange, *Quarterly Journal of Economics* 87: 543–69.
- [3] Atkinson, Anthony (2015). *Inequality: What Can Be Done?*, Harvard University Press.
- [4] Belman, Dale and Wolfson, Paul J. (2014). *What does the minimum wage do?*. WE Upjohn Institute.
- [5] Card, David, and Alan B. Krueger (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4): 772–93.
- [6] Clark, John B. (1899). Natural divisions in economic theory. *The Quarterly Journal of Economics*, 13(2), 187-203.
- [7] Di Nardo, J, Fortin, N., and T. Lemieux (1996), "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A semi-parametric approach", *Econometrica*, 64(5).
- [8] Finance Think (2016) Може ли да ја зголемиме минималната плата во Македонија?, *Бриф за политиките*, бр.13.
- [9] Hallward Driemeier, M., B. Rijkers, and Waxman A., 2015. "Can Minimum Wages Close the Gender Wage Gap? Evidence from Indonesia, *Policy Research Working Paper 7364*, World Bank Group.
- [10] International Labour Organisation (2016) *Minimum wage Policy Guide*.
- [11] International Labour Organisation (2021) *How to define a minimum wage*.
- [12] International Monetary Fund (2013) *Former Yugoslav Republic of Macedonia, Staff Report for the 2013 Article IV Consultation and First Post Program Monitoring Discussions, IMF Country Report No. 13/78*.
- [13] International Monetary Fund (2019) Republic of North Macedonia, Staff Report for the 2019 Article IV Consultation, *IMF Country Report No. 20/24*.
- [14] Jovanovik, Biljana and Nikola Naumovski (2021) Minimum wage reform and firms' performance – evidence from North Macedonia, *Working Paper No.2*, National Bank of the Republic of North Macedonia.
- [15] Lees Smith, Hastings Bertrand (1907). Economic theory and proposals for a legal minimum wage. *The Economic Journal*, 17(68), 504-512.
- [16] Magness, Philip (2021) *Eyes on Politicized Price*, American Institute for Economic Research.
- [17] Marinakis, Andres (2008). *The role of ILO in the development of minimum wages, the ILO Century Project*, International Labour Organisation.
- [18] Neumark, David and William L. Wascher (2008). *Minimum Wages*, MIT Press.
- [19] OECD (2015). *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*.
- [20] Петрески, Марјан (2012) Определување на минималната плата, *Бриф за јавните политики во Македонија*, Центар за економски анализи.
- [21] Петрески, Марјан и Тереза Кочовска (2019) Анализа на ефектите од измените во законот на минималната плата, *Студија за политиките*, број 17, Finance Think.
- [22] Petreski, Marjan, Nikica Mojsoska Blazeovski, Mariko Ouchi (2019a) Assessment of the economic impacts of the 2017 increase in the minimum wage in North Macedonia, *ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe*, International Labour Organization.
- [23] Petreski, Marjan, Nikica Mojsoska Blazeovski, Mariko Ouchi (2019b) The minimum wage as a wage equality policy: Evidence from North Macedonia, *Economic Annals, Volume LXIV, No.223*, 61-82.
- [24] Piketty, Thomas, 2014. *Capital in the Twenty-first Century*. Cambridge Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- [25] Светска банка (2018) Постигнување на посветла иднина за сите, Поранешна Југословенска Република Македонија, Системска дијагностика за земјата, Светска банка.
- [26] Starr, Gerald (1981). Minimum Wage Fixing An international review of practices and problems, International Labour Organisation.
- [27] Stigler, George J. . (1946). The economics of minimum wage legislation. *The American Economic Review*, 36(3), 358-365.
- [28] Stiglitz, Joseph E. (2012). *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*. W. W. Norton & Company.
- [29] Тевдовски, Драган (2013) Може ли да се обезбеди загрозената иднина? Намалување на нееднаквоста во Република Македонија, Институт Прогрес и Национален демократски институт за меѓународни работи (НДИ).
- [30] Тевдовски, Драган (2015) Средна класа, *Утрински весник*.
- [31] Тевдовски, Драган (2016а) Минимална плата за живот, *Утрински весник*.
- [32] Тевдовски, Драган (2016б) Стратегија за раст водена од платите, *Утрински весник*.
- [33] Треновски, Борче и Кристијан Кожевски (2018) Концептот на минималната плата - со посебен осврт на Република Македонија, *Годишник на Економскиот факултет - Скопје, Том 53*, стр. 515-528.
- [34] Webb, S. (1912). The economic theory of a legal minimum wage. *Journal of Political Economy*, 20(10), 973-998.
- [35] Сојузот на синдикатите на Македонија (2021) Синдикалната минимална кошница.

ЗА ИЗДАВАЧОТ

Фондација „Фридрих Еберт“
канцеларија Скопје
Бул. 8-ми Септември 2/2-5
1000 Скопје, Северна Македонија

Одговорно лице:
René Schlee | Директор
Тел.: +389 2 3093-181 / -182

www.fes-skopje.org

Контакт:

contact@fes-skopje.org

Координатор на програмата: Ваљон Садки

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Ставовите изразени во оваа публикација нужно не ги осликуваа ставовите на Фондацијата “Фридрих Еберт” или на организациите за кои авторите работат.

Комерцијална употреба на било кои изданија на Фондацијата “Фридрих Еберт” е забранета без претходна писмена согласност од страна на Фондацијата “Фридрих Еберт”.

Дизајн и печат:

 **КОНТУРА**

фабрика за дизајн, графички
проекти и печатење

МИНИМАЛНАТА ПЛАТА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА И НЕЈЗИНИТЕ ЕФЕКТИ ВРЗ РАБОТЕЊЕТО НА ФИРМИТЕ



Во последните години се зголеми бројот на трудовите кои покажува дека минималната плата нема негативни ефекти врз вработеноста.



Резултатите од економетриската анализа покажуваат дека покачувањето на минималната плата во 2017 година немало негативен ефект врз фирмите во Северна Македонија, туку довело до висока продуктивност.



За да се подобри продуктивноста на македонските фирми и економија, всушност треба да има покачување на платите, и еден инструмент за постигнување на ова е покачувањето на минималната плата.