

Влијанието на кризата врз платите во поранешна југословенска Република Македонија

Никица Мојсоска-Блажевски

Уредници Верена Шмит и
Даниел Воган-Вајтхед

Copyright © International Labour Organization [година]
First published [година]

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се заштитени со авторски права во согласност со Протокол 2 од Универзалната конвенција за авторски права. Сепак, кратки извадоци од нив може да се преземаат без овластување, под услов да се наведе изворот на текстот. За правата за репродукција или превод, се доставува барање до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или по е-пошта: pubdroit@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги очекува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници пријавени кај организациите за права за репродукција може да направат фотокопии во согласност со лиценците издадени за таа намена. Посетете ја страницата www.ifrro.org за да најдете список со организации за права за репродукција во вашата земја.

Mojsoska-Blazhevski, Nikitsa; Schmidt, Verena; Vaughan-Whitehead, Daniel

Влијанието на кризата врз платите во поранешна југословенска Република Македонија / Никица Мојсоска - Блажевски, Уредници Верена Шмит и Даниел Воган-Вајтхед; International Labour Organization. - Budapest: ILO, 2011

1 v.

ISBN: 978-92-2-825922-3 (print)

ISBN: 978-92-2-825923-0 (web pdf)

International Labour Office; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

wages / wage policy / role of ILO / economic recession / Macedonia, former Yugoslav Republic

13.07

Каталогизација во податоците за публикации на MOT

Ознаките вклучени во изданијата на MOT, коишто се во согласност со практиката на Обединетите нации и презентацијата на материјалот содржан во нив не упатуваат на каков било став на Меѓународната канцеларија на трудот во поглед на правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините власти или во поглед на нејзините граници.

Одговорноста за изнесените ставови во потпишаните статии, студии и други делови ја сносат единствено нивните автори и изданието не вклучува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата на називите на фирмите и комерцијалните производи и процеси не вклучуваат одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот и секое споменување на одредена фирма, комерцијален производ или процес не е знак на неодобрување.

Изданијата и електронските производи на MOT може да се добијат во поголемите книжарници или во локалните канцеларии на MOT во многу земји или директно од ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталогите или списоците со нови изданија се бесплатни и може да се нарачаат од горенаведената адреса или преку е-пошта: pubvente@ilo.org. Посетете ја нашата веб-страница: www.ilo.org/publns

Фотографија на корица: EUROPRESS / GETTY

Печатено во Унгарија

СОДРЖИНА

Предговор	vii
-----------	-----

Глава 1

Трендови кај платите и политики за плати во Југоисточна Европа.

Какво е влијанието на кризата?	1
1. Вовед	1
2. Различни уредувања за плати	2
2.1 Социјалниот дијалог и системите за договарање на плати	2
2.2 Утврдување минимална плата	5
2.3 Неформална вработеност и практики за плати	8
3. Кризата: Дефинитивно влијание на платите	9
3.1 Општ економски застој	9
3.2 Влијание на вработеноста	9
3.3 Трендови кај реалните плати	10
3.4 Заостанати плати и неформална исплата на плати	11
3.5 Просек на платите во БДП	11
3.6 Минимална плата и ниски примања	12
3.7 Нови извори за нееднаквост на плати	14
4. Политики на дејствување во однос на платите против кризата	15
4.1 Буџетски намалувања во јавниот сектор	15
4.2 Два алтернативни правци во однос на минималните плати	16
4.3 Други реформи за плати	16
4.4 Работно време	17
4.5 Промени во даночниот систем	17
4.6 Субвенции за зачувување на вработеноста	17
4.7 Социјален дијалог	18
5. Заклучок: Прашања поврзани со политиките	18
5.1 Ограничување на негативното влијание на кризата врз платите	19
5.2 Можност да се извршат суштински реформи на платите	20
Референци	23

Глава 2

Поранешна Југословенска Република Македонија: Дали постојниот механизам за утврдување плата е ефективна политичка алатка?

1. Вовед	25
2. Економски развој пред кризата (1990–2007 г.)	26
2.1 Трендови кај БДП, вработеноста и платите	26
2.1.1 Пораст при висока стапка на невработеност?	26
2.1.2 Скромен пораст на продуктивноста	28
2.1.3 Реален пораст на платата	28
2.1.4 Даночниот товар како пречка во отворањето работни места	30
2.1.5 Намален удел на трудот	30
2.2 Карактеристики на пазарот на трудот во Поранешна Југословенска Република Македонија	30

2.2.1	Ниско ниво на учество и висока стапка на невработеност	30
2.2.2	Раширена неформална економија	32
3.	Динамика кај платите во периодот од 2002 до 2008 г.	32
3.1	Секторски варијации во основата на развојот на платата на национално ниво	32
3.2	Разлики во платите	35
3.2.1	Компримирани разлики во пристапот од горе надолу	35
3.2.2	Значителен родов јаз кај примањата	37
3.3	Висок степен на непријавени плати (плати во плик)	39
4.	Механизми за утврдување плата	40
4.1	Законот за исплата на плати	40
4.2	Утврдување на платата во јавниот сектор	41
4.2.1	Државни службеници	41
4.2.2	Недржавни службеници	44
4.3	Одредување плата во приватниот сектор	46
4.4	Даноци и придонеси за социјално осигурување	47
4.5	Непостоене прописи за минимална плата	50
5.	Економската криза и политики за нејзин одговор	52
6.	Заклучоци и импликации на политиката	55
	Референци	56
	Анекс 1	58
	Анекс 2	59

**Заклучоци од подрегионалната Конференција на МОТ на високо ниво:
Влијанието на финансиската и економската криза: Утврдување на платите и
политики на дејствување** **63**

Список со табели

Табела 1.1	Системи за договарање на плати во Југоисточна Европа	2
Табела 1.2	Системи за минимални плати во Југоисточна Европа, 2011 година	8
Табела 1.3	Примери за пораст на реалната плата во јавниот и во приватниот сектор во 2009 година	14
Табела 2.1	Номинална нето- и бруто-плата, Поранешна Југословенска Република Македонија 2002-2009 г.	33
Табела 2.2	Распределба на плата по час во Поранешна Југословенска Република Македонија, 2007 г.	36
Табела 2.3	Просечна плата по час според различните карактеристики на работниците, Поранешна Југословенска Република Македонија, 2007 г.	36
Табела 2.4	Однос на вработените што примаат 65 проценти од просечната плата во гранка, Поранешна Југословенска Република Македонија, 2008 г.	39
Табела 2.5	Пример на плата на државен службеник, Поранешна Југословенска Република Македонија, 2010 г. (советник со универзитетско образование, 7 години работен стаж, 10 часа прекувремена работа и 8 часа работа за време на државен празник, во денари)	43
Табела 2.6	Пресметка на платата на класен раководител во основно образование со 10-годишно работно искуство и 20 часа прекувремена работа, Поранешна Југословенска Република Македонија	46
Табела 2.7	Нето- и бруто-пристапи во пресметување на платите за работниците, Поранешна Југословенска Република Македонија	48

Список со слики

Слика 1.1	Пораст на реална плата, 2005–2007 во споредба со 2007–2009	10
Слика 1.2	Просек на плати, Југоисточна Европа, 2000-2010	12
Слика 1.3	Каитц индексот (минимална плата/просечна плата), Југоисточна Европа, 2001-2010	13
Слика 2.1	Национален, стопански и нестопански сектор, индекс на реална просечна плата, Поранешна Југословенска Република Македонија, 1990-1999 г. (1990=100) (на национално ниво и во стопанските и нестопанските сектори)	27
Слика 2.2	Реален индекс на БДП, вработеност и продуктивност во Македонија, 2000-2007 г. (2000=100)	28
Слика 2.3	Продуктивност, реални плати и единица трошок за работна сила, Поранешна Југословенска Република Македонија, 2000-2007 г.	29
Слика 2.4	Реален наспрема предвиден пораст на реалната бруто-плата, Поранешна Југословенска Република Македонија 2000-2007 г. (регресивно кон продуктивноста)	29
Слика 2.5	Развој на пазарот на трудот за време на периодот на транзиција, Поранешна Југословенска Република Македонија, 1996-2008 г.	31
Слика 2.6	Просечна бруто-плата по сектор, Поранешна Југословенска Република Македонија, 2002-2008 г.	34
Слика 2.7	Стапка на пораст на реалната бруто-плата, продуктивноста и единицата трошок за работната сила, по сектор, Поранешна Југословенска Република Македонија 2003-2008 г.	35
Слика 2.8	Распределба на платата за жените и мажите во приватниот и неприватниот сектор, Поранешна Југословенска Република Македонија, 2007 г.	38
Слика 2.9	Тримесечни индекси за БДП, вработеност и реална бруто-плата, Поранешна Југословенска Република Македонија, 2008- 2010 г. (1-во полугодие)	52
Слика 2.10	Пријавени невработени лица и заостанати плати во текот на рецесијата, Поранешна Југословенска Република Македонија	53
Слика 2.11	Индекс на реалната бруто-плата, Поранешна Југословенска Република Македонија, 2009-2010 (јан.2009=100)	54

Предговор

Во рамките на економската и финансиската криза во глобален контекст, нечуеното зголемување кај невработеноста и многу високите нивоа на сиромаштија што ги предизвика кризата, се задржаа и долго по најсилниот бран на кризата. Бројот на невработени се зголеми на 210 милиони лица на глобално ниво, највисок степен забележан досега. МОТ проценува дека, и во случај на економско заздравување, глобалната криза со работните места може да продолжи уште шест до осум години. Понатаму, светот се соочува и со зголемени цени на нафтата, како последица од социјалните немири во Северна Африка и Среден Исток, коишто имаат негативно влијание врз економското заздравување.

Во извештајот „Нова ера во социјалната правда“ на генералниот директор на Меѓународната конференција на трудот од 2011 г. се нагласува дека продуктивноста на трудот е поголема од зголемувањето на платите во голем број земји. Во развиените земји, продуктивноста на работната сила се зголеми речиси двојно побрзо отколку платите. Тоа упатува на намалување на уделот на платите, што има директни импликации врз вкупната побарувачка на глобално ниво. Во „Извештајот за светот на работата од 2011 година“ на Меѓународниот институт за трудови студии на МОТ се наведува дека со обезбедување на тесна врска меѓу платите и продуктивноста, ќе се реши проблемот со глобалниот дефицит во платите. Во Глобалните извештаи за платите за 2008-2009 и 2010-2011 година, МОТ повикува на итно донесување на стратегијата за развој заснован на плати и приходи, со цел економијата да се врати во колосек. Се забележува дека политиките за плати може да имаат важна улога во остварувањето на одржлив економски развој преку зголемување на домашната побарувачка, како и тоа дека целите за социјална правда мора да имаат суштинско место во креирањето на макроекономската политика.

Влијанието на кризата врз платите е големо во сите делови од светот, а особено во Југоисточна Европа, каде што платите се особено засегнати. Во Глобалниот извештај за плати 2010-2011 на МОТ се наведува дека најголемо влијание од глобалната економска и финансиска криза врз платите може да се забележи во Централна и Источна Европа и Централна Азија, каде што годишната прогресија на реалната плата се промени од двоцифрено зголемување пред кризата на речиси нула или дури негативно зголемување за време на кризата во некои земји. Во овој документ се истакнува дека голем број земји во Југоисточна Европа се засегнати со заостанати плати, замрзнување на платите, неформална исплата на плати и зголемување на бројот на нископлатени работници, коишто придонесуваат кон проширување на јазот во платите меѓу оние на горниот дел и оние на долниот дел од платниот список. Тековните буџетски политики и ребалансот во јавниот сектор може да донесат нови извори на приход и нееднаквост во платите.

Овој документ се заснова на емпирички докази од седум национални студии во Југоисточна Европа. Се дава преглед на врската меѓу уредувањето на платите, развојот на платата и одговорите во политиките за плата во регионот во периодот од 2000 до 2011 година. Особено се утврдуваат влијанијата што кризата ги имаше врз трендовите на платата, како и негативното влијание што некои политики може да го имаат врз тие трендови – замрзнување на минималната плата, даночните реформи, кратењата на буџетот. Исто така, се истакнува како социјалниот дијалог може да помогне во постигнувањето на подобри политики и поурамнотежено вработување и плати.

Се надеваме дека овој документ ќе придонесе кон базата со информации за влијанието на кризата врз платите во Југоисточна Европа и кон креирањето и спроведувањето на ефективни политики за плата.

Мануела Томеј
Директор
Одделение за заштита на трудот, Женева

Марк Левин
Директор
Тим за техничка поддршка за
пристојна работа и Национална
канцеларија за Централна и Источна
Европа, Будимпешта

Трендови кај платите и политики за плати во Југоисточна Европа. Какво е влијанието на кризата?

Верена Шмид (Verena Schmidt) и Даниел Воган-Вајтхед (Daniel Vaughan-Whitehead)

1 | Вовед

По заздравување од социјални немири и војна, повеќето земји од Југоисточна Европа доживеаја економски развој и зголемување на платите од средината на 1990-тите па сè до економската и финансиската криза која започна во 2008 година. Некои земји кои беа длабоко вклучени во глобалната трговија и странските банкарски системи, како на пример Унгарија, беа погодени од кризата уште на самиот почеток, додека пак други земји - како на пример Албанија и Македонија кризата ја почувствуваа подоцна. Ова поглавје нуди процена на влијанието на неодамнешната финансиска и економска криза врз трендовите кај платите, и политиките за плати во Југоисточна Европа.

Анализата главно се фокусира на земјите од Западен Балкан, имено Албанија, Босна и Херцеговина, ПЈР Македонија и Србија. Освен тоа, анализирани се трите нови соседни земји-членки на ЕУ - Бугарија, Унгарија и Романија - со компаративна цел. Овие земји заедно ја формираат Југоисточна Европа во следниот текст.

Ова поглавје е поделено на три главни дела. Прво, студијата дава приказ на уредувањата за плати и системите за утврдување на плати кои преовладуваа во Југоисточна Европа пред кризата. Второ, направен е обид да се идентификува влијанието на кризата врз трендовите кај

платите. Трето, ова поглавје ги потенцира и споредува различните политики за дејствување кои се развија од почетокот на кризата и прикажува некои клучни прашања кај политиките.

2 | Различни уредувања за плати

Општо земено, уредувањата за плати во Југоисточна Европа сè уште се слаби. Освен тоа, кризата дополнително ги ослабе во однос на колективното договарање, минималните плати и другите формални механизми за утврдување плати. Новите земји-членки на ЕУ имаат поинституционализирани облици на договарање за плати, делумно како резултат на барањата на ЕУ за социјален дијалог и социјална политика.

2.1 | Социјалниот дијалог и системите за договарање на плати

Иако скоро во сите земји од Југоисточна Европа има некаков облик на колективно договарање, нивните механизми за индустриски односи не се развиени на исто ниво и не се воспоставени на ист начин. Општо земено, механизмите или се засновани на централизиран систем - на национално ниво и понекогаш и на ниво на ентитет - или децентрализирани на секторско ниво или на ниво на претпријатија.

ТАБЕЛА 1.1 | СИСТЕМИ ЗА ДОГОВАРАЊЕ НА ПЛАТИ ВО ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА

Главна на национално ниво	и на ниво на ентитет	Главна на секторско ниво	Главна на ниво на претпријатие
Романија (до 2011): Проширување на националните колективни договори на сите работници со закон. Во 2011 год., во Романија се вовеле нов Закон за социјален дијалог којшто во пракса го отежнува колективното договарање на национално ниво.	Босна и Херцеговина: Договарање за плати на ниво на Федерација на Босна и Херцеговина и Република Српска. Босна и Херцеговина, исто така, има и договори на ниво на сектор за претпријатија во државна сопственост и приватизирани претпријатија.	Албанија: за јавниот сектор. Србија: за јавниот сектор; други сектори: слабо опфатени или воопшто не се опфатени. Македонија, за јавниот сектор, и колективно договарање и неколку договори на ниво на претпријатие во приватниот сектор.	Унгарија: но слаба опфатеност на работниците со колективните договори. Бугарија: со елементи на национално договарање или договарање на ниво на гранка, слаба координација меѓу различните нивоа.

Извор: Приказ на авторите

Договори на централизирано ниво

Во Романија, до 2011 година, според закон сите работници беа опфатени со националните колективни договори. Освен тоа, постоеше комбинација на колективни договори на ниво на гранка и на ниво на претпријатие. Колективен договор се склучуваше на национално ниво на годишна/повеќегодишна основа помеѓу организациите на работодавачите и репрезентативните синдикати, со што се утврдуваше општата рамка за слични договори во гранка.

Во мај 2011 год., владата на Романија вовеле нов Закон за социјален дијалог (Закон бр. 62/2011) којшто во пракса го отежнува колективното договарање на национално ниво (Kylloh, 2011).

Законот обезбедува два дополнителни предуслови коишто потписниците мора да ги исполнат за да можат да регистрираат колективен договор на секторско ниво, имено:

1) потписничките организации на работодавачи треба да опфаќаат над 50 проценти од вкупната работна сила вработена во секторот, и

2) синдикатите потписници треба да опфаќаат над 50 проценти од вкупната работна сила вработена во секторот.

Со исполнување на овие услови, колективниот договор може да се регистрира во Министерството за труд и потписниците може да бараат од Националниот трипартитен совет да одобри негово проширување на сите работници и работодавачи во секторот. По одобрување од страна на Советот, министерот за труд издава наредба за проширување.

Со оглед на тоа што овие предуслови се тешки за исполнување, се чини дека регистрирањето и проширувањето на секторските колективни договори е скоро невозможно.

Некои договори на ниво на „ентитет“

Во регионот, Босна и Херцеговина е единствената земја со претежно колективни договори на ниво на ентитет. Во оваа земја, колективното договарање води потекло уште од поранешниот југословенски систем за самоуправување. Како и да е, двата ентитета воведоа сопствени закони за работни односи во 2000 година, и тие беа дополнети со посебни општи колективни договори. Во двата ентитета, работодавачите слободно можат да основаат или да се приклучат кон здруженија на работодавачи, а вработените слободно можат да основаат или да се зачленат во синдикати. Сепак, социјалниот дијалог не е доволно развиен заради фазата на зачеток на конвенционалниот приватен сектор. Според општиот колективен договор во Федерацијата Босна и Херцеговина, сите работодавачи, јавни или приватни, теоретски се обврзани да ги почитуваат одредбите. Сепак, постојат дебати колку и до кој степен тоа колективно договарање е обрзувачко. Во Федерацијата Босна и Херцеговина само некои колективни договори се однесуваат на целата територија. Меѓутоа, закон донесен во Република Српска утврдува дека договорите се задолжителни за оние работници кои се претставени во процесот на договарање.

Во практика, во двата ентитета, актуелните важечки општи колективни договори ја опфаќаат целата економија, додека пак, колективните договори на ниво на гранка се ограничени на претпријатија во државна сопственост и приватизирани сектори кои порано биле во државна сопственост. Иако е општоприфатено дека сите работодавачи се обврзани со општите колективни договори, ефективната опфатеност на колективните договори на ниво на гранка надвор од широко дефинираниот јавен сектор е ограничена, особено во приватниот сектор (Светска банка, 2005 година). Ова слабо влијание и слабо спроведување на колективниот договор делумно се објаснува со големата присутност на неформалната економија. Даноците за плати и придонесите веројатно се позначајни од колективното договарање при одредување на резултатите на пазарот на трудот во Босна и Херцеговина.

Претежно договори на секторско ниво

Во Албанија, социјалните партнери го одредуваат нивото на платите преку општи договори и договори на ниво на гранка. Условот е договорените плати да не се пониски од официјалната минимална плата одредена од Советот на министри. Улогата на Националниот совет за труд, којшто е основан како советодавно тело на Владата, досега била незначителна. Колективните договори на ниво на гранка се потпишуваат за конкретни сектори и се применуваат за сите работници и работодавачи во тие сектори како минимално ниво за утврдување плата. Овие договори главно се значајни за јавниот сектор затоа што детално ги дефинираат коефициентите што се употребуваат за прикажување на основната цена на труд за конкретно работно место и категорија на работник. Во 2010 година, платите во јавниот сектор се зголемија, но не како резултат на колективното договарање, туку како резултат на еднострана владина одлука. Колективното договарање во приватниот сектор е овозможено со закон, но засега е ограничено во практика.

Специфична карактеристика за ПЈР Македонија е тоа што до 2009 година договарањата за

плати се базираа на нето-плати, а не на бруто-плати. Утврдувањето на плати во ПЈР Македонија може да се окарактеризира како децентрализиран процес. Платите во јавниот сектор се одредуваат со колективно договарање на секторско ниво, а платите во приватниот сектор се утврдуваат главно со договарање меѓу страните на ниво на претпријатие. Иако платите во јавниот сектор се одредуваат претежно преку колективно договарање на секторско ниво, постои недоволно споделување на информации за потпишаните договори. Во јавната администрација, политиките и развојот на платите изгледа се одредуваат со политички разгледувања во отсуство на формула.

Во приватниот сектор, ниеден синдикат досега не ги исполнил критериумите за репрезентативност за да ги претставува своите членови на работното место - што значи дека до средината на 2011 година не може да се потпишат нови општи колективни договори за приватниот сектор. Во 2011 година, Министерството за труд и социјална политика предложи измени на Законот за работни односи, откако тие беа разгледани од Економско-социјалниот совет, со кои измени би се прифатиле синдикати што претставуваат мнозинство работници во приватни претпријатија. Овие владини одредби треба да ги отворат преговорите за нов општ колективен договор во приватниот сектор. Друга причина за слабата опфатеност на колективните договори во приватниот сектор е тоа што во економијата преовладуваат мали фирми.

И во Србија преовладува секторскиот социјален дијалог, а општ колективен договор се потпиша пролетта 2008 година, но конкретните договарања за плати беа оставени на ниво на гранки. Како и да е, важноста на повеќето колективни договори во сектори надвор од јавниот сектор одамна е помината, и има само два секторски колективни договори потпишани во 2010 година: во градежништво и земјоделство/прехранбен сектор. Освен тоа, периодот од 2000 година се карактеризира со постепено, но сигурно опаѓање на силата на синдикатите што се одрази во намалување на опфатеноста на работниците и вработените во колективните договори.

Како и да е, на новите земји-членки на ЕУ им недостасува автономен социјален дијалог. Овие држави посебно се окарактеризирани со несоодветно колективно договарање на секторско ниво и во однос на опфатот и во однос на содржината (Ghellab and Vaughan-Whitehead, 2003). Овој недостаток ја принудува Европската комисија да инсистира во текот на преговорите за пристап, новите земји-членки да развијат автономно колективно договарање на ниво на сектор и претпријатие (Ladó and Vaughan-Whitehead, 2003; Vaughan-Whitehead, 2003). Некои нови земји-членки, посебно Унгарија, иницираа и развија комитети за социјален дијалог на секторско ниво. Сличен приоритет треба да се постави во земјите од Југоисточна Европа при подготвување за пристапување кон ЕУ.

Претежно договори на ниво на претпријатие

Унгарија има претежно децентрализиран систем за утврдување плати со релативно мал број работници опфатени со формализиран колективен договор и договарања надвор од претпријатие. Како и да е, договарањето за плати на ниво на претпријатија постои во рамките на националните дискусии/договарања за плати во трипартитниот Национален совет за усогласување на интереси (OÉT) којшто функционираше во периодот од 1992 до 2011 година. На годишно ниво, Советот ја договараше националната минимална плата (барем до 2011 година) и исто така даваше препораки за порастот на просечна плата што служеа како рамка за преговорите за плата на ниво на претпријатија. Ова искуство на повеќе нивоа беше единствено во регионот, иако имаше малку докази за да се утврди нивото на влијание на препораките за плати дадени на национално ниво врз трендовите кај платите на ниво на претпријатија. Во јули 2011 година, Советот беше заменет со Национален економско-социјален совет којшто ги вклучува работодавачите, работниците, невладините организации и црквите. Националниот економско-социјален совет може да составува предлози за плати и да ги доставува до Владата, но нема надлежност во процесот на донесување одлуки (Будапест Тајмс, 7 јули 2011 година).

Освен тоа, опфатот на колективното договарање значително се намали во периодот на транзиција. Процентот на вработени опфатени со договорите за плати на ниво на индустрија се намали од скоро 30 проценти во 1992 година на помалку од 10 проценти во 2002 година, а опфатот на договорите на ниво на претпријатија од 20 проценти во 1992 година се намали на помалку од 5 проценти во 2002 година.¹ Нееднаквоста на платите во Унгарија значително и стабилно се зголеми во периодот на транзицијата, со исклучок на периодот 2001-2002 година кога со дуплирање на минималната плата привремено се подобри положбата на работниците со најниски примања (Köllő, 2010).

Бугарија се карактеризира со прилично сложен систем за договарање плати и практично платите се утврдени на три нивоа: национално, ниво на гранка и ниво на претпријатие. Како и да е, координацијата меѓу овие три нивоа сè уште е слаба. Улогата на националното ниво е примарно да се утврди минимална плата. Иако договорите на ниво на гранка се остваруваат со консензус и може да се прошират на сите фирми од страна на Министерството за труд, оваа опција ретко се користи, со што слабее потенцијалното влијание на секторското договарање. На совет на МОТ се изменија механизмите за утврдување плати со „Пактот за економски и социјален развој на Република Бугарија до 2009 година“, којшто беше потпишан од социјалните партнери и владата во 2005 година. Целта беше да се создаде - слично на унгарското искуство - врска меѓу договорите за плати на национално ниво и договорите за плати на децентрализирано ниво. Социјалните партнери, исто така, се договорија платите да се утврдуваат во согласност со инфлацијата, промените во продуктивноста, конкуренцијата и оданочувањето. Овие механизми за координација треба дополнително да се развијат затоа што сè уште постои слаба врска меѓу платите и продуктивноста.

2.2 | Утврдување минимална плата

Уредувањата за минимална плата не се подеднакво развиени во Југоисточна Европа. Во 2009 година, Глобалниот пакт за работни места донесен на Меѓународната конференција на трудот како одговор за пристојна работа во периодот на криза, ги повика владите да разгледаат опции како на пример минималните плати, со што би се намалиле сиромаштијата и нееднаквоста, би се зголемила побарувачката и би се придонело кон економска стабилност (МОТ 2009б). Глобалниот пакт за работни места споменува дека Конвенцијата на МОТ за утврдување на минимална плата од 1970 година (бр.131) може да обезбеди насоки за ова прашање. Пет од земјите коишто се предмет на оваа студија - имено, Албанија, Босна и Херцеговина, ПЈР Македонија, Романија и Србија - ја имаат ратификувано Конвенцијата бр.131, којашто опфаќа насоки за нивоата на минимална плата. Конвенцијата утврдува дека политиката, колку е можно, треба да е поврзана со националната практика и условите, а особено: (а) со потребите на работниците и нивните семејства, земајќи ги предвид општото ниво на плати во земјата, трошоците за живот, придобивките од социјално осигурување и соодветните животни стандарди на останатите социјални групи; и (б) со економските фактори, вклучувајќи ги и барањата за економски развој, нивоата на продуктивност и желбата да се оствари и одржи висока стапка на вработеност. Иако во повеќето земји од Југоисточна Европа има законски утврдена минимална плата, ПЈР Македонија се истакнува по тоа што сè уште нема воспоставено систем за утврдување минимална плата. Како и да е, кон средината на 2011 година започнаа трипартитните разговори и истите ќе продолжат во 2012 година за можно воведување минимална плата на национално ниво.

1

За сите статистики споменати во овој вовед има упатувања во следните поглавја.

Повеќето земји имаат законски утврдена минимална плата

Во Албанија, минималната плата се воспостави по консултациите на трипартитниот комитет за плата во рамките на Националниот совет за труд, со одлука на Советот на министри на национално ниво, и таа е задолжителна за вработените во јавниот и во приватниот сектор. Воедно, Министерството за финансии редовно ја објавува минималната плата во јавниот сектор и таа служи како одредница и за минималната плата и за минималните придонеси за социјално осигурување. Иако минималните плати редовно се зголемуваат од 1995 година, односот минимална плата - просечна плата прогресивно се намалува, од 53 проценти во 1995 година на 47,7 проценти во 2007 година. Освен тоа, различни истражувања покажале дека минималната плата сè уште не е доволна за да обезбеди пристојни животни стандарди за работниците и нивните семејства.

Во Босна и Херцеговина, двата големи ентитети забележително се разликуваат во однос на прописите и трендовите за минимална плата. Во Федерацијата Босна и Херцеговина, минималната плата беше утврдена во август 2005 година со Општиот колективен договор на прилично висок процент од просечната плата (50 проценти). Во Република Србија минималната плата за првпат беше утврдена во март 2006 година, но на пониско ниво, на 40 проценти од просечната плата. Наспроти Федерацијата Босна и Херцеговина, во Република Србија беше дозволена и плата под минималната плата за млади лица (на возраст од 15 до 24 години). Сепак, минималните плати со текот на времето кај двата ентитета се преклопија. Освен тоа, и во двата случаи се покажа дека минималната плата нема штетно влијание на вработеноста. Релативно високото ниво на минималната плата во Босна и Херцеговина не наштети на порастот на вработеноста во земјата. Во Република Србија, значајното покачување на минималната плата на почетокот на 2006 година и подоцна не предизвика намалување на вработеноста. И навистина, растечкиот тренд на вработеноста што беше забележан меѓу 2004 и 2006, непрекинато продолжи. Во исто време, нивоата на плати во неформалната економија беа споредливи со нивоата во формалниот сектор, па зголемувањето на минималната плата во формалниот сектор не доведе до префрлување на вработените во неформална економија.

Унгарија вовеле законски утврдена минимална плата во 1989 година, токму пред промената на режимот. Од 1992 до 2011 година (со четиригодишен прекин), минималната плата се договараше на годишно ниво во рамките на Националниот совет за усогласување на интереси и таа беше задолжителна за целата економија. Минималната плата има значајна улога во буџетот затоа што се користи како референтна вредност за неколку одредби за благосостојба и, исто така, служи како минимална основа за пресметување на придонесите за социјално осигурување за самовработените лица.

Од јули 2006 година, Унгарија вовеле прилично оригинална реформа, во рамките на која кај минималната плата се правеше разлика според барањата за вештини поврзани со работни места и работно искуство. Разликувањето според искуство беше напуштено на 1 јануари 2009 година (Köllő, 2010).

Изминатата деценија, релативната вредност на минималната плата значително се измени. Со нејзино воведување, минималната плата се искачи на 34 проценти од просечната плата, а во 2000 година, пред двете значајни зголемувања, минималната плата беше 29 проценти од просечната плата, што е многу пониско од просекот на ЕУ. Во 2001-2002, Владата двојно ја зголеми стапката со што минималната плата порасна на 39 проценти во 2001 и 43 проценти од просечната плата во 2002. Зголемувањето на минималната плата придонесе кон намалување на разликите во плати и исто така ја подобри состојбата на слабо-платените работници. Во исто време, таквото ненадејно и големо зголемување имаше негативно влијание на вработеноста, особено кај малите и средните претпријатија (Köllő, 2010). Како што е веќе кажано, трипартитниот Национален совет за усогласување на интереси се замени со поопшт Национален економско-социјален совет во јули 2011 година, а со тоа можно е целосно да се измени процесот за утврдување плата и можно е да се измени претходното интензивно учество на социјалните партнери во советот.

Во Србија, минималната плата се договара меѓу Владата и репрезентативните здруженија на работници и работодавачи. Од 2005 година, минималната плата е одредена на нето-износ по час, и изразена е и во месечни еквиваленти и бруто-износи, во согласност со одлуката што се носи двапати годишно од страна на трипартитниот економско-социјален совет. Сепак, ако не може да се оствари договор за износот, конечната одлука ја донесува Владата. Минималната плата е ниска - во основа под 40 проценти од просечната плата - и спроведувањето е слабо.

Бугарија вовеле минимална плата во 1997 година. Целта беше постепено да се поврзе реалната минимална плата со економскиот развој и на тој начин да се оствари подобра поврзаност со продуктивноста, да се подобри состојбата на слабо-платените работници и да се стимулираат нивоата на плати во економијата. Иако во периодот 2001-2007 година, зголемувањето од 80 проценти на номиналната плата имаше некаков ефект на намалување на сиромаштијата, кризата ја влоши состојбата на слабо-платените работници. Бидејќи 42,6 проценти од жените се слабо-платени работници (во споредба со 37,4 проценти од мажите), минималната плата може да има значајна улога во подобрување на ситуацијата со приходот на жените.

Во Романија, до 2011 година, националната минимална плата беше во надлежност на Владата по консултации со социјалните партнери. Се очекуваше да бидат опфатени сите вработени, и да претставува појдовно ниво при договарање плати и да го гарантира минималниот износ за егзистенција. Како и да е, покрај редовните зголемувања од средината на 1990-тите, минималната плата во реални услови од јануари 2009 сè уште го нема достигнато нивото од 1990 година. Односот меѓу минималната плата и просечната плата се намали од 60 проценти во 1990 година на 20 проценти во 1996 година, пред повторно да скокне, привремено, на 31 процент во 2010 година. Според синдикатите, минималната плата сè уште е под минималниот износ на средствата за егзистенција.

Во согласност со новиот Закон за социјален дијалог (Закон бр. 62/2011) донесен во мај 2011 година, националната минимална плата сега ќе се утврдува со владин декрет по консултации со новооснованиот Национален трипартитен совет со којшто претседава премиерот и министерот за труд како заменик. Националниот трипартитен совет се состои и од претседателите на националните конфедерации на работодавачи и работници, државните секретари на сите министерства и претставник од Народна банка. Важно е да се следи какви влијанија ќе имаат овие институционални реформи врз процесот на утврдување на минимална плата и на вклученоста на социјалните партнери.

Отсуство на минимална плата

За разлика од останатите земји кои се предмет на оваа студија, во ПЈР Македонија нема законски утврдена минимална плата на национално ниво. Наместо тоа, има законски минимален праг за исплата на социјалните придонеси со што се обезбедуваат само минимални придонеси за социјалните фондови и се обезбедува заштита за работниците во облик на пензија. Освен тоа, Законот за исплата на платите утврдува дека платите не може да бидат пониски од 50 проценти од просечната бруто-плата во соодветната гранка. Сепак, минималните плати може да се воспостават преку грански колективни договори. Само неколку гранки, како што се кожарската и текстилната индустрија имаат утврдено минимална плата која е малку пониска од 50 проценти од просечната нето-плата во гранката. Минималната плата во јавниот сектор е утврдена преку спогодба меѓу страните во гранката на 37 проценти од просечната нето-плата. Минималната плата беше зголемена во 2007 година за 10 проценти, заедно со зголемување на општата плата во јавната администрација. За владините службеници нема одредби за автоматско прилагодување на минималната плата како резултат на порастот на цените. Наместо тоа, минималната плата ја договараат страните потписнички. Минималната плата во некои гранки во јавниот сектор повторно беше зголемена во јули 2009 година.

2.3 | Неформална вработеност и практики за плати

Неформалната економија игра значајна улога во регионот. Во Србија, неформалната економија – како и неформализирањето на работните односи – значително се зголеми по почетокот на кризата. Во Босна и Херцеговина, околу една третина од вработените се во неформалната економија, главно во земјоделството. Младите исто така се несразмерно претставени во неформалната економија, особено во Федерацијата. Исто така, се забележува дека во неформалниот сектор преовладуваат мажи, особено во Република Србија. Слично на ова, во ПЈР Македонија, неформалната економија е прилично голема, нејзиниот удел во БДП во 2004–2005 беше проценет на 36,9 проценти, со мал пораст од 34,1 проценти кои беа регистрирани кон крајот на 1990-тите (Schneider, 2007).

Исто така, има и неформални практики за плата во формалниот сектор. Во сите земји во регионот преовладуваат непријавени плати и тие главно се состојат од таканаречени „плата во плик“, и работодавачите официјално им плаќаат минимална плата и ги пријавуваат своите вработени на минимална плата, којашто потоа ја дополнуваат со дополнителна плата исплатена во готово (којашто не се пријавува). Оваа практика може да има значително влијание на јавните финансии и да доведе до цедење на даночните и социјалните придонеси. Исто така, има и негативно влијание врз придобивките од социјално осигурување и пензиите за работниците. Понекогаш, платите во плик се утврдуваат во договор со работниците, кои на овој начин може да одбегнат плаќање на некој данок на доход и покрај очигледната загуба на идни придобивки од социјално осигурување. Во случајот на работодавачите, ваквото уредување им овозможува да ги минимизираат своите придонеси за социјално осигурување и даноците на доход. Понекогаш и работниците и работодавачите ги оправдуваат овие неформални исплати врз основа на тоа дека државниот систем за социјално осигурување е неефикасен, како на пример во Албанија. Постојат казни, но многу се мали. Понекогаш, како што се наведува од синдикатот на металски работници во Бугарија, вработените се под притисок да потпишат нови договори со пониска основна плата и повисоки (неформални) исплати на бонуси.

Во Србија, голем дел од работниците се пријавени на минимална плата и токму тоа укажува на присуството на непријавени плати, иако нема податоци. Во ПЈР Македонија, непријавените плати како дополние на основните плати е честа појава во приватниот сектор. Освен тоа, податоците за плати даваат некаков доказ за „врзување“ на официјално исплатените плати за минималната основа од околу 65 проценти за плаќање на социјалните придонеси. Ова е чест случај во хотели и ресторани, во земјоделството и трговијата со недвижен имот.

ТАБЕЛА 1.2 | СИСТЕМИ ЗА МИНИМАЛНИ ПЛАТИ ВО ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА, 2011 ГОДИНА

	Земји
Законски утврдена или национална минимална плата	Унгарија (од 1989 година) Бугарија (од 1990 година) Романија (од 1991 година) Албанија (од 1995 година) Србија (од 2011 година) Босна и Херцеговина (од 2005 година)
Отсуство на минимална плата	ПЈР Македонија (минимален социјален праг)

Извор: Приказ на авторите

3 | Кризата: Дефинитивно влијание на платите

3.1 | Општ економски застој

Финансиската и економската криза очигледно влијаат на земјите од Југоисточна Европа. Овој економски застој јасно се должи на намалената побарувачка, посебно од надворешните пазари, што ги погоди овие извозно-ориентирани земји.

По доживување на брз и голем економски пораст од почетокот на 2000-та, повеќето земји во регионот се соочија со ограничување на економската активност од средината на 2008 година и низ цела 2009 година.

Во Бугарија, порастот на БДП кон крајот на 2008 година се намали за 3,5 процентни поени во споредба со првото тромесечје од истата година, а рецесијата продолжи да расте во 2009 година. Во периодот меѓу 2007 и 2009 година, се одбележа пад од околу 5 проценти. Овој пад беше поголем во Унгарија, скоро 7 проценти. Во Унгарија, извозот се намали за 21 процент во 2008-2009 година, и покрај драматичната девалвација на форинтот. Романија, по економскиот пораст од 7,1 проценти во 2008 година, се соочи со пад од 7,7 проценти во 2009 година и 2,1 процент во 2010 година. Во Босна и Херцеговина, имаше намалување од 3,2 проценти во 2009 година, пред благиот пораст, помал од 1 процент, во 2010 година. Порастот на БДП се намали од првото тромесечје во 2008 година во ПЈР Македонија, по падот на извозот и девизните дознаки што доведе до негативен пораст на БДП во 2009 година од 1-2 проценти. Во Албанија, исто така, иако имаше позитивен пораст на БДП, падот на девизните дознаки од странство – коишто во просек претставуваа 1 милијарда евра на годишно ниво – претставуваше уште еден знак за влијанието на кризата врз албанската економија што доведе до намалување на инвестициите и потрошувачката. Слично на ова, моделот за пораст во Србија, којшто се напојуваше главно со девизни дознаки и ДСИ пред сè од приносите од приватизација, беше запрен од економската криза. Србија оттогаш потона во рецесија и БДП опадна за 3 проценти во 2009 година (споредба со претходни години) пред повторно да воспостави пораст во 2010 година (+1,8 проценти).

Општото влошување на економската состојба предизвика трговски дефицит во некои земји, како и влошување на платниот биланс во земји како Бугарија, Унгарија и Србија. Унгарија, Босна и Херцеговина и Србија аплицираа во ММФ и други организации за заеми за да избегнат финансиски колапс.

Застојот се прошири во сите економски сектори, вклучително и во традиционално просперитетните сектори како производството и градежништвото во Бугарија, каде индустрискиот исход во 2009 година се намали за скоро 20 проценти во споредба со 2008 година. Слична е состојбата и со туризмот во Албанија.

3.2 | Влијание на вработеноста

Економскиот застој на различен начин има влијание на вработеноста во земјите што се предмет на оваа студија. Генерално, предизвика пораст на невработеноста, на пример во Унгарија, Босна и Херцеговина и Романија. Влијанието врз вработеноста сè уште јасно не се покажало во ПЈР Македонија. Општо гледано, може да заклучиме од експертските студии дека повеќето заложби за прилагодување предизвикани од кризата ја затресоа вработеноста, особено во Србија. Исто така има директна експанзија на неформалната економија во некои делови од регионот, на пример во Албанија.

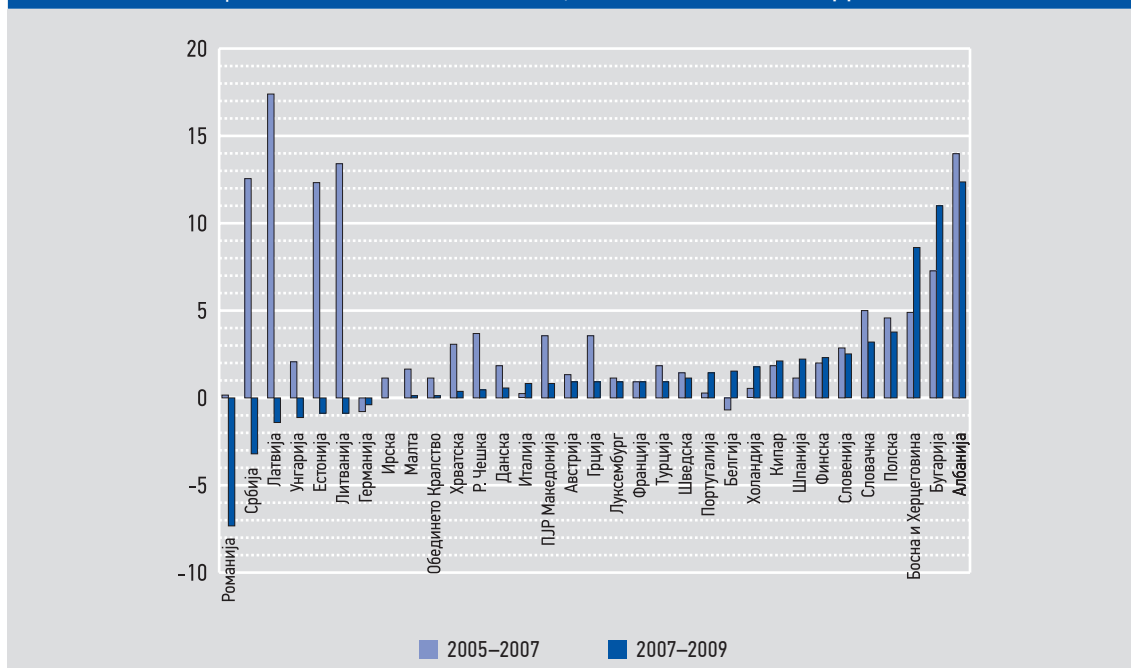
3.3 | Трендови кај реалните плати

Глобалниот извештај за плати на МОТ покажа дека кризата има влијание низ цел свет, не само на вработеноста туку и на платите. Порастот на реалната плата се намали за половина во просек во периодот 2008–2009, додека пак одреден број земји се соочија со намалување на реалната плата. Во Централна и Источна Европа, порастот на реалната плата опадна од 6,6 проценти во 2007 година на 4,6 проценти во 2008 година и - 0,1 процент во 2009 година (МОТ, 2010а, стр.7). Генерално, реалните плати на почетокот почнаа побавно да растат, а потоа дури почнаа да опаѓаат.

Ако ги разгледаме земјите од Југоисточна Европа може да забележиме дека овие земји се соочија и со јасно влијание врз платите. Ова се потврдува со податоците собрани од страна на агенциите за статистика. Земјите известуваа за бавен, но сепак позитивен пораст на реалната плата во 2008 година, по што следат негативни статистики за реална плата во 2009 година, особено во Унгарија и Романија. Во Унгарија, има пад од 3 проценти од првото тромесечје во 2008 до првото тромесечје во 2009 година, со одредени разлики меѓу јавниот, со поголем пад, и приватниот сектор. Во Романија, за првпат во измината деценија, реалните плати исто така паднаа во 2008–2009 за повеќе од 5 проценти, тренд кој продолжи во 2010–2011. Падот особено беше голем во јавниот сектор. Според користените податоци Србија покажа пад на реалните плати во 2008–2009.

Други земји успеаја да одржат позитивен пораст на реалната плата во 2009 година, иако со побавен чекор во споредба со 2008 година, како на пример во ПЈР Македонија. Во ПЈР Македонија, можно е националната статистика за развојот на просечната плата да не ја прикажува реалната состојба поради методолошка промена во официјалното собирање податоци, со што се покажа вештачко зголемување на просечните плати во 2008 година по што следеше вметнување на претходни надоместоци во основната плата. Се утврди дека реалните плати се намалиле во 2009 година, иако реалните плати во двегодишниот кризен период останале делумно позитивни. За споредба, порастот на реалната плата продолжи во 2009 година во Бугарија и Босна и Херцеговина, но потоа почна да забавува во двете земји во 2010 година како резултат на подоцнежното пристигнување на кризата.

СЛИКА 1.1 | ПОРАСТ НА РЕАЛНА ПЛАТА, 2005–2007 ВО СПОРЕДБА СО 2007–2009



Извор: Глобална база на податоци на МОТ за извештај за плати и проценки на авторите.

На ниво на претпријатие, во Албанија и ПЈР Македонија се забележаа ригорозни намалувања на платите дури и во номинални услови, каде во 2009 година неколку претпријатија применија одредба од некои грански колективни договори за намалување на номиналните плати за 20 проценти.

Генерално, економската состојба во регионот доведе до многу мали зголемувања на платите во сите сектори. Во некои случаи, можно е ова да е резултат на намалени работни часови што следеше по економскиот застој. Помалите зголемувања на номиналната плата донекаде се компензираа со забавувањето на инфлацијата, па падот на реалните плати засега не е толку ригорозен колку што би бил доколку беше придружуван со зголемување на цените.

Доказите претставени во овој документ го потврдуваат падот на реалната плата за време на кризата. Падот на реалната плата влијаеше и на куповната моќ на работниците и на нивната потрошувачка и можно е да придонел кон ограничување или одложување на шансите за економско здравување. Утврдено е дека во многу земји од регионот се намалила и потрошувачката.

3.4 | Заостанати плати и неформална исплата на плати

Покрај намалувањата на реалните плати, забележано е и зголемување на неисплаќање на плати и заостанување на плати во регионот, а посебно во Албанија и Босна и Херцеговина. Впрочем, во однос на заостанати плати има извештаи дека, посебно во Република Србија, рецесијата доведе до зголемување на проблемите поврзани со неисплата на социјални придонеси и надоместоци, како и појава на заостанати плати. Иако нема емпириски истражувања, има општо разбирање меѓу претставниците на работниците и владините претставници дека рецесијата поттикна активност во неформалниот сектор, каде што неисплатата на плати е исто така доста раширена.

Од работодавачите во многу земји од регионот се очекува пораст на неформално готовинско плаќање или плата во плик со што се дополнуваат официјалните плати на работниците на ниво на минимална плата, како стратегија за справување со цел да се ограничи товарот од социјалните придонеси и да се намалат севкупните трошоци за труд. Очигледно, неисплатата на плати не е изразена во официјалните статистики. Слично на ова, фактот што многу компании ги пратија вработените на неплатен одмор - посебно, слабо-платените работници - можно е вештачки да ја покачи просечната плата, иако ова не прикажува повисока заработувачка за работниците.

Треба да истакнеме дека намалувањето на вработеноста за време на кризата - што влијаеше главно на најслабо платените работници - исто така, може да доведе до вештачко зголемување на просечните плати. Како резултат на ова, намалувањето на просечните плати во реалноста е можно да е поригорозно отколку она што го прикажуваат официјалните статистики за плати.

3.5 | Просек на платите во БДП

Различни меѓународни истражувања покажуваат долгорочен, светски пад на просекот на плати (МОТ, 2010а).²

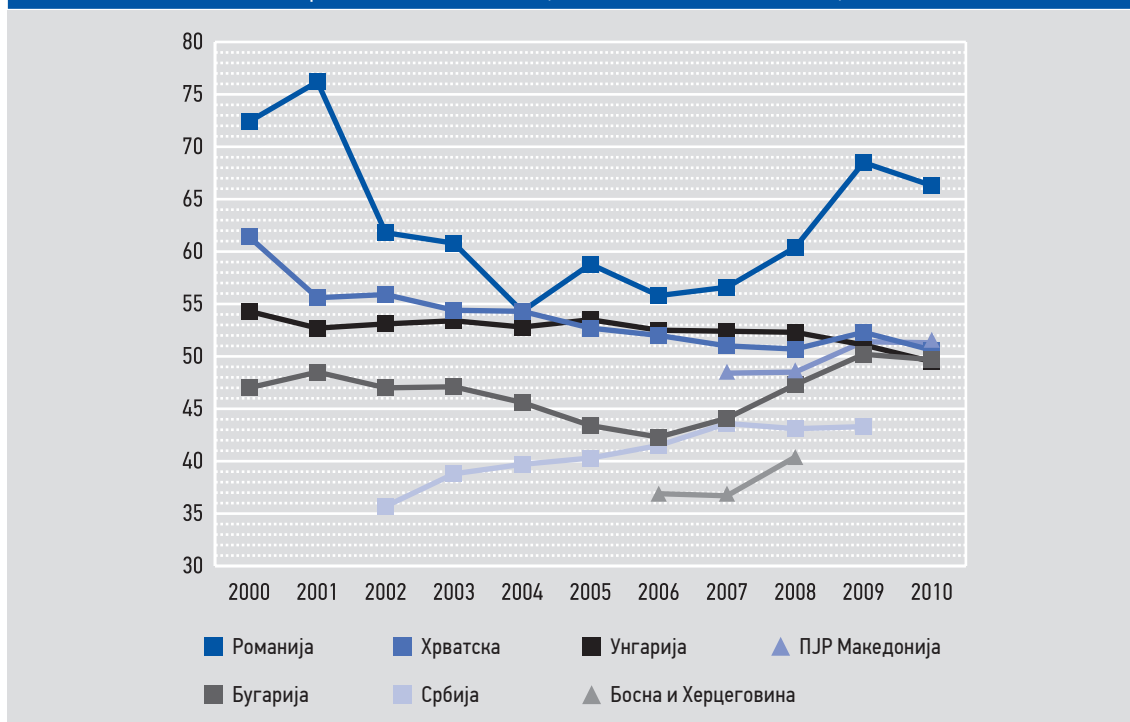
Интересно, немаше пад во 2008 година, туку имаше тенденција на пораст, како резултат на значајното опаѓање на БДП и релативното заостанување пред намалувањето на економските резултати да влијание врз платите. Ова може да се види од статистиките (Слика 1.2) кои во повеќето земји прикажуваат промена на просекот на плати над нулата во периодот 2008-2009.

² Генерално, просекот на платите се дефинира како сооднос на компензацијата на вработените со бруто додадената вредност, и двете вредности мерени во номинални услови (МОТ, 2010а)

Иако просекот на платите се зголемил во земјите од Југоисточна Европа во овој двегодишен период, очигледно се очекувал пад по 2009 година, заедно со падот на реалните плати за време на рецесијата, и отсуството на прилагодувања на платите коишто се очекувале паралелно со некои знаци на економското заздравување во 2010-2011 година. Овој процес е забележан во некои земји во 2009 година, како на пример во Бугарија, каде просекот на платите започна да опаѓа во второто тромесечје од 2009 година, од 42 на 38 проценти. Истото се случи и во Унгарија и во Босна и Херцеговина во првото тромесечје од 2009 година. Овие трендови се покажаа и во 2010 година. Просекот на платите повторно почна да опаѓа во 2010 година, продолжувајќи го долгорочниот тренд на опаѓање во повеќето земји споменати во овој краток преглед: Бугарија, Унгарија, ПЈР Македонија и Романија.

Ваквиот развој на просекот на платите за време на и по кризата ги потврдува резултатите добиени за трендовите на просекот на платите во 2008-2009 година во други европски и неевропски земји (МОТ, 2010а).

СЛИКА 1.2 | ПРОСЕК НА ПЛАТИ, ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА, 2000-2010



Извор: Глобалната база на податоци на МОТ за извештаи за плати.

3.6 | Минимална плата и ниски примања

Кризата, исто така, влијаеше и на трендовите кај минималната плата. Сепак, имаше две посебни реакции во регионот. Некои земји одлучија или да ги замрзнат или да ги ограничат зголемувањата на минималната плата во рамките на искажаната цел да ѝ дадат предност на вработеноста преку намалени трошоци за труд. Друга група земји одлучија наместо да ги зголемат своите минимални плати, да ги заштитат најранливите работници.

Индикацијата за развојот на минималната плата споредена со просечна плата е прикажана со Каитц индексот, којшто значајно опадна во Албанија и Бугарија: со други зборови, минималната плата опадна во однос на просечна заработувачка. Во Албанија, кризата доведе до дополнително намалување на минималната плата во споредба со просечната плата, коешто намалување веќе

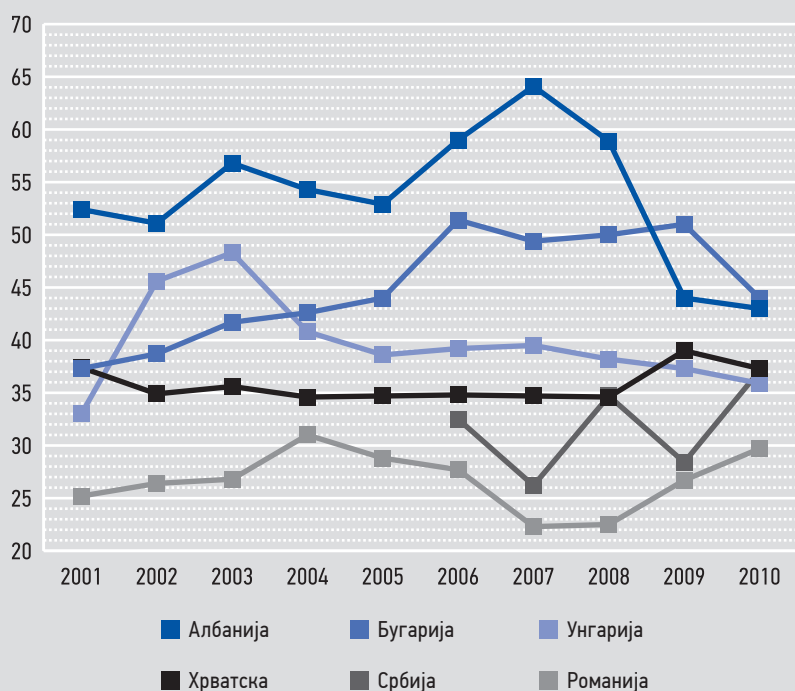
имаше започнато во втората половина на првата деценија од 21 век. Каитц индексот исто така се намали во Хрватска и во Унгарија за време на кризата. Каитц индексот умерено се зголеми само во Романија, но тоа повеќе беше резултат на падот на просечната плата отколку на значаен пораст на минималната плата, која остана под 30 проценти од просечната плата.

За споредба, минималната плата продолжи да расте во 2008-2009 во Србија: во 2006 претставуваше само 21 процент од просечната плата и се зголеми на 37,1 процент во 2009 година, посебно по значајниот пораст во јануари 2009 година (за 11 проценти). Потоа остана непроменета во текот на целата година, и остана непроменета и во 2010 година. По традиција, вообичаено има прилагодување на стапката во Србија двапати годишно, во јануари и јули.

Интересно е тоа што во ПЈР Македонија, во која нема законски утврдена минимална плата, имаше покачување на платите во некои грански колективни договори во јавниот сектор од почетокот на кризата.

Овие трендови мора да се анализираат во контекст на веќе постоечките и прилично ниските нивоа на минимална плата во земји како Бугарија и Романија, каде преовладуваат најниските минимални плати (под 200 евра) во ЕУ27, и Албанија, каде минималната плата останува под прагот за сиромаштија на семејство. Во Романија, делот на работници со ниски примања, којшто во 2007 година претставуваше 50 проценти од вкупната работна сила, дополнително се зголеми за време на кризата на 54 проценти во 2009 година. Генерално, кризата ја влоши состојбата на работниците со ниски примања, ситуација што повикува на поактивна политика за минимална плата во иднина.

СЛИКА 1.3 | КАИТЦ ИНДЕКСОТ (МИНИМАЛНА ПЛАТА/ПРОСЕЧНА ПЛАТА), ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА, 2001-2010



Извор: Глобалната база на податоци на МОТ за плати извештаи за плати.

3.7 | Нови извори за нееднаквост на плати

Разлики меѓу најниска и највисока плата

Во неколку земји кризата изгледа ја влоши разликата во платите меѓу најдобро и најслабо платените работници во 2008-2010, делумно заради бавниот напредок на минималната плата. Некои земји во Југоисточна Европа покажуваат пораст на коефициентот Цини. Освен тоа, во Романија ограничената прогресија на минималната плата е придружена со зголемена разлика во плати во изминатите десет години, меѓу работниците во највисокиот децил и оние во најнискиот децил.

Разлика во плати меѓу приватниот и јавниот сектор

Генерално, кризата влијаеше на платите во јавниот и приватниот сектор, но очигледно не во иста мера. Падот на реалните плати беше поригорозен во јавниот сектор - генерално се следеа владините одлуки за намалување на буџетските расходи (вклучително и платите на јавните службеници) за надминување на кризата (види Табела 1.3).

Во 2009 година, во Унгарија, разликата во порастот на реалната плата беше скоро 15 процентни поени. Платите во јавниот сектор се соочија со остар пад - од околу 13 проценти - а реалните плати во приватниот сектор продолжија со позитивен пораст од 1,7 проценти, иако понизок од 2008 година. Сепак, прилагодувањата на вработеноста беа поголеми во приватниот сектор, додека пак, работното време беше прилагодено со намалување и во двата сектора (за 3 проценти).

Падот на реалните плати беше повисок во јавниот сектор отколку во приватниот сектор, како на пример во Бугарија и во Србија. Сепак, во Србија, просечната плата во приватниот сектор продолжи да расте во 2009 година, затоа што се намали бројот на вработени во овој сектор, особено на вработените со помала заработувачка, со што просечната плата вештачки се зголеми. И на крај, во најекстремниот случај, во Романија, вработените во јавниот сектор се соочија со намалување на платите од 25 проценти во 2010 година што следеше со дополнителни намалувања во 2011 година. Како резултат на тоа, јазот на платите меѓу вработените во јавниот сектор - коишто во основа се подобро платени - и вработените во приватниот сектор скоро исчезна во текот на 2008-2010, намалувајќи се од 54 проценти во 2008 година на 0 проценти во 2011 година. Овој голем пад на платите во јавниот сектор не може да се случи без последици врз квалитетот на работната сила и јавните услуги.

ТАБЕЛА 1.3 | ПРИМЕРИ ЗА ПОРАСТ НА РЕАЛНАТА ПЛАТА ВО ЈАВНИОТ И ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ВО 2009 ГОДИНА

	Приватен сектор	Јавен сектор
Бугарија	T1 2009: 14.9 T2 2009: -0.6	T1 2009: 19.4 T2 2009: -2.7
Унгарија	T1 2009: +1.7 T2 2009: -1.4	T1 2009: -12.7 T2 2009: -4.4
Србија	T1 2009: -1.7 T2 2009: -2.0	T1 2009: +5.1 T2 2009: +4.8

Извор: Глобална база на податоци на МОТ за извештаи за плати.

Родов јаз во однос на платата

Генерално, нема компаративни податоци во регионот за родов јаз во однос на платата. Оттука, можеме да дојдеме само до груби индикации за родова дискриминација. Сите обезбедени податоци се од националните заводи за статистика и ги опфаќаат годините 2000-2008. Како и да

е, може да видиме дека најголемиот јаз меѓу мажите и жените постои во Босна и Херцеговина и во Албанија од околу 35 проценти. Во ПЈР Македонија, во периодот 2000-2008 просечните нетоплати на мажите беа 27,4 проценти повисоки од просечните нетоплати на жените, со најголем јаз во земјоделството, производството, трговијата, хотелите, здравството и социјалната работа.

Во Србија, разликата меѓу просечниот надоместок по час за жените и за мажите е 15-16 проценти. Во оваа земја, во 1998 година, родовиот јаз во однос на платите - прилагоден според образование, искуство, надлежности, големина на фирма, односот на концентрација кај четирите најголеми компании во индустријата и уделот на увози - изнесувал 10 проценти во неопфатените претпријатија (односно претпријатија без колективен договор) и 18 проценти во претпријатијата опфатени со колективен договор.

Во Бугарија, родовиот јаз во однос на платите се намали од 31 процент на 17 проценти во периодот меѓу 1996 и 2006 година.

По почетокот на финансиската и економската криза, во некои земји, како на пример Босна и Херцеговина, жените во голема мера се повлекоа од пазарот на трудот. Во многу случаи, жените успеале да си ги задржат своите работни места, но под многу полоши услови за надоместок. Жените кои пропорционално се повеќе присутни во јавниот сектор, исто така, се соочиле со намалувања на платите и бонусите во овој сектор.

Други извори на нееднаквост кај работните односи во време на кризата

Кризата исто така влијаеше и на послабо заштитените работници кои генерално се ангажирани со невообичаени договори. Вработените на определено време честопати биле првите работници што биле масовно отпуштани (Vaughan-Whitehead, 2011), состојба што дополнително ја влошила нивната и онака лоша позиција за договарање. Исто така, преовладуваат значајни разлики кај платите меѓу формалната и неформалната економија во регионот, вклучително и во Босна и Херцеговина и Албанија.

Некои докази укажуваат на понатамошно зголемување на територијалниот диспаритет во однос на платите во текот на кризата, особено во големи земји како Романија.

4 | Политики на дејствување во однос на платите против кризата

Сите влади од регионот на Југоисточна Европа имаат преземено бројни мерки за дејствување против кризата. Некои мерки вклучуваа финансиски реформи, а некои се од поопшта економска природа што директно влијаеше на пазарот на трудот. Повеќето мерки против кризата се фокусираа на надминување или ограничување на буџетскиот дефицит и беа насочени кон прилично рестриktivни политики во различни области на владиното трошење, вклучително и платите.

4.1 | Буџетски намалувања во јавниот сектор

Во повеќето земји во регионот се воведоа буџетски ограничувања на растот на платите во јавниот сектор. Во Бугарија, очекуваниот пораст во јули 2009 година на номиналните плати финансирано од буџетот за бројни позиции, вклучувајќи ја и јавната администрација, наставниците и докторите, беше запрено. Освен тоа, на совет на ММФ таканаречената „тринаесетта плата“ во јавниот сектор беше укината во Унгарија, што резултираше во намалување од осум проценти на годишната основна плата. Босна и Херцеговина, Албанија и ПЈР Македонија добија сличен совет од некои меѓународни финансиски институции. Во меѓувреме, во Србија, имаше дополнителни буџетски намалувања и значително намалување на трошоците за плати во јавниот сектор во 2010 година,

по што следеше обврската на Владата пред ММФ да ги замрзне платите на јавниот сектор и пензиите во номинални вредности во 2009 и 2010 година.

Исто така, во Романија, во септември 2009 година, се вовеле унифициран Закон за плати за буџетскиот персонал, заедно со список за антикризни мерки договорени со ММФ, во замена за заем за санација (стендбај заем) за земјата. Целта на Законот во Романија беше да создаде поедноставно, поправедно, потранспарентно и поевтино скалило за примањата на вработените во јавниот сектор, како и реформа на системот за бонуси. Сепак, структурата за плати сè уште не беше воведена до средината на 2011 година. Досега, мерките главно се фокусираа на добивање значителна заштеда од трошоците за плати. Освен тоа, буџетските ограничувања за државните службеници беа воведени во 2009-2010 година во форма на значајно намалување на плати, скратено работно време и административно отсуство.

Многу влади се обидоа да ги дополнат ограничувањата на платите во јавниот сектор со контроли на прогресијата на плата во приватниот сектор. Ова се обидоа да го направат на различни начини, во согласност со националните карактеристики за утврдување на плати во приватниот сектор.

4.2 | Два алтернативни правци во однос на минималните плати

Рестриктивните буџетски политики исто така предизвикаа многу земји да ги замрзнат или да ги одобрат само маргиналните зголемувања на минималната плата. На пример, во Бугарија беше донесена одлука да се замрзне минималната плата до средината на 2010 година. Во меѓувреме, во Унгарија, минималната плата не беше зголемена во првата половина на 2009 година, и покрај барањата на синдикатите за зголемување од 13,5 проценти што следеа по нивната процена дека минималната плата од 71.500 унгарски форинти е под проценетото минимално ниво за егзистенција (74.000 унгарски форинти).

Слично и во Романија, преговорите во 2010 и 2011 година доведоа само до скроман пораст на минималната плата. Во 2010 година, минималната плата во јавниот сектор официјално беше зголемена на 705 леи на месечно ниво и ова зголемување влезе во сила во јануари 2010 година, но како резултат на буџетски ограничувања зголемувањето никогаш не беше воспоставено во пракса и беше одложено за крајот на 2011 година. Оттука, нивото во јавниот сектор остана слично на нивото во приватниот сектор до крајот на декември 2010 година. Освен тоа, во јануари 2011 година, по преговорите, минималната плата во приватниот сектор беше зголемена на 670 леи, а во јавниот сектор остана на 600 леи на месечно ниво, во согласност со новата рестриктивна политика на владата за платите. Според синдикатите, тековните нивоа на минималната плата сè уште не го покриваат минималниот износ на средствата за егзистенција. Оваа состојба може само да доведе до дополнителен пораст на веќе високиот процент на работници со ниски примања, со што би се влошила социјалната состојба.

За разлика од Романија, некои земји ја зголемија минималната плата во 2009 година, вклучително и Србија, каде минималната плата беше зголемена за 11 проценти во јануари 2009 година, пред да биде замрзната со никакви прилагодувања во втората половина од 2009 година и во 2010 година.

4.3 | Други реформи за плати

Во ПЈР Македонија, неколку неоданачени надоместоци (како хранарина и превоз) коишто се даваа дополнително на основната плата беа вклучени во основната плата во 2009 година. Сепак, синдикатите се жалеа дека се забележал надолен тренд кај овие надоместоци. Интересно, во

Албанија беше забележан обратен процес, каде претставниците на вработените инсистираа да преговараат околу дополнителни непарични бенефиции за своите работници заради високите нивоа на персоналниот данок и на придонесите за социјално и здравствено осигурување. Во 2009 година, повеќето колективни договори во регионот вклучуваа одредби за непарични надоместоци. Овој пример, повторно ја покажува поврзаноста меѓу даночните реформи и реформите за плати. Исто така, ја истакнува потребата од дополнување на платите – посебно кога платите се многу ниски – со дополнителни извори за живот.

4.4 | Работно време

Во Југоисточна Европа имаше големи дебати околу воведување на намалено работно време и поделба на работни обврски како стратегија за зачувување на вработеноста за време на кризата. Во Србија, Министерството за труд и социјална политика, на почетокот од 2009 година, даде предлог-шема за задржување на работни места со која би се овозможило пократко работно време субвенционирано од владата како алтернатива за отпуштањата во приватниот сектор. Сепак, идејата не вроди плод поради недостаток на средства и страв од потенцијално ширење на злоупотреба на ваквата опција. Голем број големи извозно-ориентирани фирми во странска сопственост започнаа со сопствени програми за намалување на работното време, но не можеа секогаш да ги одбегнат отпуштањата.

4.5 | Промени во даночниот систем

Во периодот 2008-2009 година беа имплементирани низа промени во даночниот систем. Албанија ја задржа неодамна воведената стапка на рамен данок, иако овој данок ја влоши состојбата на вработените со ниски примања. Во Романија се зголеми фискалниот товар, пред сè преку зголемување на придонесите за социјално осигурување и за вработените и за работодавачите. Во Србија, ММФ исто така инсистираше на зголемување на даноците, вклучително и на ДДВ. Во ПЈР Македонија, даночните реформи во 2009 година, меѓу другото, вклучуваа и намалување на стапките за социјални придонеси.

4.6 | Субвенции за зачувување на вработеноста

Во некои земји, владите обезбедија грантови или олеснувања во врска со плаќање на социјалното осигурување/придонесите за осигурување со цел да се намалат трошоците за вработените и на тој начин да се стимулира економската активност на работодавачите и да се зачува вработеноста. Ова беше случај на пример во Бугарија.

Субвенции за плати беа давани и на фирми во Република Србија за да им се помогне да ја надминат економската криза. Субвенции за плати од 50 КМ (околу 25 евра) по вработен на месечно ниво беа обезбедени во секторите кои беа најмногу погодени од кризата, како текстилната, кожарската и чевларската индустрија, под услов на вработените да им се плаќаат плати и придонеси за социјално осигурување во полн износ. Овој услов имаше цел да ја одржи формалната вработеност.

4.7 | Социјален дијалог

Економската криза, исто така, влијаеше на социјалниот дијалог, или како можност или како закана. Во некои случаи, кризата го стимулираше социјалниот дијалог за промовирање на усогласени решенија за конкретни проблеми или преку трипартизам или преку колективно договарање. Во ПЈР Македонија, се одвиваа разговори околу зајакнување на социјалниот дијалог на трипартитно ниво со цел да се обезбеди поопсежна агенда за договарање и да се обезбеди соодветна заштита за ранливите и неорганизираните групи, вклучително и луѓе со необични договори за работа.

Во Бугарија имаше тенденција за движење кон поцентрализирано колективно договарање околу платите, а работодавачите инсистираа платите повеќе да се поврзат со продуктивноста и конкурентноста. Како одговор на тоа, синдикатите бараа зајакнување на врската меѓу платите, инфлацијата и даночната политика. Во некои фирми во ПЈР Македонија се појави „договарање со отстапки“ помеѓу синдикатите/работниците и раководството чија цел беше да се намалат трошоците за работната сила преку намалување на платите за да се задржат работните места на краткорочна основа. Во некои други случаи, фирмите применија проактивни стратегии за намалување на единицата трошок за работна сила преку подобрување на производствениот процес, организирање на работата и/или иновации за подобрување на продуктивноста.

Во другите земји, кризата го поткопа социјалниот дијалог. Во Босна и Херцеговина, предлог-законот опфати и одредба со која се дозволи привремено одложување на колективните договори со цел да се почитува рестриктивната политика за плата којашто беше побарана од ММФ. Сепак, поради противењето на претставниците на работниците, оваа одредба беше повлечена од законот којшто беше донесен како Закон за спроведување на заштеди.³

Интересно, зголемувањето на минималната плата во Србија во јануари 2009 треба да се гледа како форма на компензација од владата кон синдикатите во замена за согласност да се одложи целосното спроведување на општиот колективен договор.

Во Романија, организациите на работодавачите и синдикатите постојано се жалеа дека реформите за социјален дијалог и реформите на Законот за труд - вклучително и последните реформи во 2011 година - биле спроведени без нивно учество. Поднесоа бројни жалби до различни тела, вклучително и до канцеларијата на МОТ. Генерално во регионот, буџетските ограничувања во јавниот сектор и намалувањата на платите беа создадени, донесени и спроведени од страна на владите со малку или без никакви консултации со синдикатите. Неодамнешните случувања во Унгарија со растурање на претходните институции за социјален дијалог се сметаат за обид да се намали улогата на социјалните партнери во процесот на донесување одлуки.

5 | Заклучок: Прашања поврзани со политиките

Кризата прикажа или дополнително истакна бројни структурни слабости во уредувањата и политиките за плати во поголемиот дел од регионот на Југоисточна Европа. Подолу, прикажано е потенцијалното социјално и економско влијание на кризата врз платите и некои од проблемите на кои владите и социјалните партнери може да обрнат внимание.

Во ова и во следните поглавја прикажани се низа трендови кај платите среде кризата. Овие трендови имаат бројни директни импликации врз социјалните и економските случувања. Сите истражувања потврдуваат дека кризата има директно влијание на платите. Тука спаѓа побавен пораст или стагнација на реалните плати во бројни земји од Југоисточна Европа и во некои

случаи отстранување на непаричните бенефиции кои работниците ги добиваа претходно. Многу бонуси, како на примери бонусите за работен стаж па дури и тринаесетта плата (во Унгарија) беа прекинати. Загрижува долгорочниот пораст на процентот на работници со ниски примања и зголемувањето на разликите меѓу највисоките и најниските плати на пазарот на трудот. Токму овие трендови придонесуваат - како што придонесоа и во кризата во 2008-2009 година - кон создавање на финансиска и економска криза. Освен тоа, умереноста на платите исто така може да го загрози економското закрепнување заради отсуство на домашната побарувачка и потрошувачка. Конечно, развивањето на состојбата во јавниот сектор може да доведе до нов извор на нееднаквост. Значителното намалување на платите во јавниот сектор во Романија, Бугарија и други земји во регионот веќе покажува намалување на соодносот на платите меѓу јавниот и приватниот сектор. Ова може да доведе до намалување на квалитетот на јавните услуги што се обезбедуваат, но исто така може да доведе и до општ пад (по намалувањата во образованието и програмите за обуки) на човечкиот капитал и во јавниот и во приватниот сектор - иако ова би бил клучен капитал којшто ќе им помогне на земјите од Југоисточна Европа постепено да ја изградат својата конкурентност врз основа на стоки со повисока додадена вредност и подобри производствени процеси.

5.1 | Ограничување на негативното влијание на кризата врз платите

Влијание врз ниските примања и сиромаштијата: Да не се игнорираат социјалните исходи
Кратењето на платите очигледно има влијание во социјалната сфера. Сиромаштијата во регионот е на високо ниво.

Во Бугарија, замрзнувањето на платите значи дека платите - особено во јавниот сектор - ќе останат одреден период на истото ниво како пред кризата (2008 година), што претставува сериозен пад на куповната моќ.

Освен тоа, овој пад на реалната плата треба да се разгледува во контекст на влошување на другите извори на приход. Социјалните префрлувања за пензии, бенефициите за невработените и социјалната помош во Бугарија, Романија и Албанија покажаа тенденција на опаѓање. Синдикатите генерално се спротивставија на ваквите ограничувања на плати. На пример, во Бугарија започнаа кампања против замрзнувањето на минималните плати, истакнувајќи дека тоа би ја намалило куповната моќ на работниците и на тој начин сериозно ќе се ограничи домашната побарувачка. Работодавачите генерално ги поздравуваат рестрикциите да се ограничат трошоците за труд поради сериозните потешкотии со кои се соочуваа во одржување на вработеноста; но, од друга страна сè повеќе се соочуваат со штрајкови и социјални тензии на ниво на претпријатие со што се поткопува нивниот напредок.

Ризиците од скратување на платите го поткопуваат заздравувањето: За подобро урамнотежен економски модел

Можеби би било корисно да се договори привремена поделба на работни обврски, како и шеми за субвенционирање на плати со цел да му се помогне на претпријатието да не банкротира или да не почне со масовни отпуштања за време на кризата. Работниците и нивните синдикати во некои случаи имаат прифатено договарање со отстапувања, што понекогаш резултирало во привремено намалување на платите.

Иако голем дел од земјите во регионот одлучија да ги замрзнат минималните плати, постојат малку емпириски докази дека таквата политика за плати има значителен ефект на задржување на вработеноста. Спротивно на ова, печатена анкета за истражувањето во Европа покажа дека нема докази за негативни ефекти од умерени и планирани покачувања на плати врз вработеноста (Vaughan-Whitehead, 2010). Слично на ова, сеопфатно истражување извршено

во САД за минималната плата во угостителскиот сектор, исто така, покажа дека покачувањето на минималната плата не влијае на вработеноста (Dube et al., 2010).

Со период на мала инфлација, нема многу ризици за придвижување на инфлаторната спирала. Сепак, може да се постави прашањето дали намалувањата на платите во време на криза карактеризирана со колапс на побарувачката во надворешните и во внатрешните пазари нема дополнително да ја намали побарувачката и на тој начин да ја влоши економската состојба. Веќе има знаци за ова во бројни земји во регионот. Во Србија, на пример, вкупната побарувачка во 2008-2009 година падна за двоцифрен процент на годишна основа. Три-четвртини од падот се должеше на намалена домашна побарувачка, пред сè поради намалената достапност на кредитите за фирмите и за домаќинствата.

Падот на реалната плата, што е општ тренд во целиот регион, дефинитивно ја намали потрошувачката на производите и услугите.

Алтернативни правци за политики за плати

Иако фирмите бараат помош за време на кризата со цел да ја одржат вработеноста, сепак политиките за плати треба внимателно да се одредат. Прво, ограничувањата на платите можно е да имаат контрапродуктивни ефекти на економското заздравување. Исто така, треба да се истакне потенцијалната улога на платите во однос на побарувачката, и не треба да се дозволи проширување на појавата на ниски примања, со цел да се избегнат масовни социјални ефекти. Исто така, треба да се потсетиме дека вработените со пониски примања имаат поголема тенденција да трошат. Заштитната политика што е насочена главно кон ранливи групи работници – посебно политиката со минимална плата – исто така, може да има значајна макроекономска димензија. Паралелно, важно е подобро да се поврзат платите со успешноста во работењето со цел да им се овозможи да си ја одиграат својата целосна улога во реалната економија.

5.2 | Можност да се извршат суштински реформи на платите

Ограничување на ниските примања и притисокот за намалување на минималната плата

Нивоата на плати во многу земји од Југоисточна Европа остануваат најниски во Европа и честопати се под минимумот за егзистенција. Ова се однесува и на минималните плати. Во различни земји во Југоисточна Европа може да се види дека соодносот меѓу минималната и просечната плата е под 40 проценти. На пример, во Романија соодносот е 30 проценти. Ова е спротивно на препорачаниот сооднос на ЕУ за минималната плата да биде најмалку 60 проценти од нето просечната плата (Vaughan-Whitehead, 2010).⁸ Ниското ниво на минималните плати во регионот исто така изненадува, имајќи предвид дека скоро сите земји во Југоисточна Европа ја имаат ратификувано Конвенцијата за утврдување на минимална плата, 1970 година (бр. 131) во која јасно е утврдено дека нивото на минимална плата мора да ги има предвид потребите на работниците и нивните семејства. Оттука, важно е да се продолжи со реформите за да се подобри утврдување на минималните плати со оглед на Конвенцијата бр. 131. Прво, земјите без минимална плата – како ПЈР Македонија – треба да дискутираат за можното воведување на минимална плата со цел да се воспостави праг за плата со што би се заштитиле најранливите категории работници. Истовремено, онаму каде што е потребно, треба да се подобрат механизмите за утврдување на минимални плати. На пример, одвојување на социјалните бенефиции од минималната плата е мерка која може да помогне во намалување – на пример во Албанија – на притисокот за намалување на минималната плата, а со тоа ќе ја обезбеди економската и социјалната улога на минималната плата. И за крај, при утврдување на нивото на минимална плата треба да се земат предвид потребите на работниците и нивните семејства, општото ниво на плати во земјата, трошоците за живот, бенефициите од социјално осигурување и релативните стандарди за живот на различни

социјални групи. Исто така, треба да се земат предвид економските фактори, вклучително и барањето за економски развој, нивоата на продуктивност и пожелноста да се оствари и одржи високо ниво на вработеност.

Како што се предложува во Глобалниот пакт за работни места (МОТ, 2009б), минималната плата треба да има цел да ја намали сиромаштијата и нееднаквоста, да ја зголеми побарувачката и да придонесе кон економска стабилност.

Плати и продуктивност

Во некои земји од Југоисточна Европа (на пример во Албанија и Бугарија) може да се види како ниските плати се поврзани со економската успешност. Иако синдикатите се жалеа за ова во периодите на развој во 1990-тите, работодавачите го критикуваа отсуството на ваквата поврзаност во сегашниот контекст бидејќи очекуваат платите посистематски да дејствуваат на економската состојба (за преглед на однесувањето на просекот на платите во криза, погледнете МОТ, 2009а). Ова може да ги наведе креаторите на политики да земат предвид воведување на системи за примања коишто потесно ги поврзуваат платите со економската успешност. Поврзувањето на платите со продуктивноста ќе овозможи зголемување на платите веднаш штом дојде до економско закрепнување, и ќе овозможи флексибилност на плати во период на економско опаѓање за да се зачува вработеноста. На ниво на претпријатија, воведување примања поврзани со учество во делење на добивка или со успешност во работењето – односно поврзување на дел од платите со успешноста во работењето – исто така, се смета за значајна алатка во стимулирање на продуктивноста и овозможува платите подобро да ја прикажат успешноста на претпријатието.

Плати и даночни реформи

Влијанието на даночната политика врз платите исто така треба да се земе предвид. Сите даночни реформи може да влијаат на нето-платите. Исходот за вработените, посебно за оние што се на дното на скалата за приход, не е погоден ако данокот на доход е рамен а не прогресивен, па дури и ако се оданочуваат најниските плати што се во близина на нивото на минималната плата.

Во многу земји од Југоисточна Европа, тековната структура на системот за оданочување на трудот (не само данокот за личен доход, туку и правилата за придонеси за социјално осигурување) е неправедна и неефикасна.

Даночните реформи поврзани со данокот за персонален доход на пример во Албанија, каде нема прогресија на данокот за персонален доход по воведувањето на рамен данок од 10 проценти – има негативно влијание на работниците со најниски примања. Има докази дека со ова се предизвикало зголемување на неформалното вработување (72 проценти од испитаниците изјавиле дека нивните плати се неофицијални), што неодамна се виде со анкета извршена од МОТ во градежништвото (МОТ, 2008б). Висок даночен товар на минималната плата, која е точката за влегување во формалната економија, јасно го намалува стимулот за работниците да се приклучат кон формална економија. И на тој начин се намалуваат државните приходи. Рамната стапка, која е карактеристична и во неколку други соседни земји, како Србија, може да има слични негативни влијанија на нето-платите и куповната моќ. Каков било чекор кон прогресивно оданочување и намалување на даночниот товар за трудот со ниски плати, може да доведе до подобрување на праведноста и социјалната правда.

Проширувањето на формалниот сектор треба да претставува приоритет во даночните реформи. На пример, даноците би требало да бидат изменети за да се ограничат практиките со „плата во плик“ и на тој начин да се мотивираат работодавачите да ги пријавуваат вистинските нивоа на плати на вработените, а не само минималната плата. Како што беше и случајот во Естонија, зголемувањето на законски утврдената минимална плата го намали користењето на платите во плик од страна на работодавачите, затоа што се намали јазот меѓу пријавената плата и исплатената плата (Vaughan-Whitehead, 2010).

Пензиите се друга област што треба да се подобри со реформи. Во Албанија, ниското ниво на пензии не ги поттикнува работниците да ја пријават својата работа во формалниот сектор со што би плаќале придонеси за нивните идни пензии.

Посистематско прибирање на статистики за плати

Во нашата студија е истакнат сериозен парадокс. Собирањето податоци за плати и анализата на платите сè уште е прилично ограничено во повеќето земји од Југоисточна Европа, иако платите се главното прашање на колективното договарање и претставуваат голем дел од трошоците за труд на работодавачите и главен извор на приход за работниците. Податоците за плати се значајни за какви било трипартитни или/и бипартитни договарања за политики за плати и приходи.

Во Албанија, нема податоци за плати во приватниот сектор. Во Босна и Херцеговина, нема анализа на податоците за плати по род или по сопственост (нема посебни податоци за плати во јавниот и во приватниот сектор), и нема податоци за распределби на плата или за нивоа на плата по различни децили за плати - со што се попречува пресметката на диференцијали за плати меѓу работниците со најниски и работниците со највисоки примања.

Општо земено, нема ни официјални пресметки за минимумот за егзистенција или за прагот на сиромаштија во многу земји во регионот.

Треба да се подобрат и информациите за колективните договори. На пример, во ПЈР Македонија, има проблеми затоа што некои потписнички страни не доставуваат колективни договори до Министерството за труд и социјална политика, како што е утврдено со закон. Ова подразбира недостаток на информации за министерството. База на податоци за колективните договори на ниво на претпријатија претставува главно неопходно средство во сите земји од Југоисточна Европа.

Зајакнување на преговорите за плати

Во неколку земји во регионот, утврдувањето на плата сè уште е прилично централизиран процес со што се попречува развојот на децентрализираното договарање за плати, на ниво на претпријатија и на ниво на сектори. Сепак, планирани се реформи за промена на тековниот систем. На пример, предвидени се реформи во ПЈР Македонија, каде сите коефициенти за плати се дефинирани во секој од 15-те постоечки гранкови договори преку множител на минималната плата. Иако минималната плата треба да се користи како праг за плати во целата економија, таа треба постепено да се дополнува со договарање за плати на сите нивоа, со што ефективно би се дефинирале и прилагодиле нивоата на плати.

Вметнувањето на претходните надоместоци во основните плати, што неодамна беше направено во ПЈР Македонија, може да помогне во поедноставување на структурата на платите и да го олесни договарањето за плати. Паралелно, важно е владите при вакви промени да се погрижат работниците да не изгубат во однос на својата куповна моќ и животниот стандард, ниту во однос на постепено зголемување на минималната плата.

И за крај, кризата повторно ги истакна исходите за различни плати што произлегуваат од колективното договарање или од непостоење на колективни договори. Повеќето работници во секторите со ниски примања и понатаму не се опфатени со колективното договарање, како што е случајот во Бугарија и други земји од регионот, каде што повеќето колективни договори не се однесуваат на компании кои не се потписнички. Опфатот и ефективноста на социјалниот дијалог треба да се подобрат со цел да се ограничи бројот на работници со ниски примања.

Како што и беше утврдено во Глобалниот извештај за плати 2010-2011, и колективното договарање и минималните плати може да помогнат во остварување на подобро урамнотежено и правично закрепнување со тоа што ќе се обезбеди работните семејства и домаќинства со ниски примања да добијат правичен удел од економскиот развој (МОТ, 2010а, стр.80).

Социјален дијалог за подобро прилагодување на политиката за плати во однос на кризата

Трипартитните разговори може да помогнат во изнаоѓање на заеднички решенија за кризата и да ги насочат економиите во регионот кон економско заздравување. Иако се направени обиди во неколку земји во регионот, нема многу решенија со консензус. Сите значајни прашања споменати во овој документ - како што се приходите, платите, даноците и политиките за пензии - треба да се дискутираат на национално ниво.

Трендовите кај платите прикажани во овој преглед се загрижувачки и затоа е потребно постојано следење. Посебно внимание треба да се обрне на исходите на платите од тековните буџетски прилагодувања. Импликациите на трендовите кај платите за економскиот развој и за општеството во целина, исто така, треба посистематски да се анализираат. Со други зборови, време е креаторите на политиките да заземат поволонтерски пристап кон политиките за плати и тоа да го направат во една сеопфатна рамка за политика.

Искуството прикажано во ова поглавје ја истакнува потребата од анализа на трендовите кај платите и дефинирање на политиките за плати во контекст на другите типови на политики, како што е данокот за социјална заштита, како и типот на економски модел којшто земјите од Југоисточна Европа ќе одлучат да го следат во следната деценија.

Референци

Dube, A.; Lester, W. T.; Reich, M. 2010. "Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous countries", in *The Review of Economic and Statistics*, Vol. 92, No. 4 (November), pp. 945–964.

Ghellab, Y.; Vaughan-Whitehead. D. 2003. *Sectoral social dialogue in future EU member states: The weakest link*. (Geneva, International Labour Office).

International Labour Office (ILO). 2008a. *Global Wage Report 2008/09 – Minimum wages and collective bargaining towards policy coherence*. (Geneva)

———. 2008b. *Addressing the problem of undeclared work in the construction sector through social partnership in Albania*, September. (Tirana)

———. 2009a. *Updated global wage trends*, Nov. (Geneva)

———. 2009b. *Recovering from the crisis: A global Jobs Pact*. Adopted by the International Labour Conference at its ninety-eighth session, 19 June 2009. (Geneva)

———. 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*. (Geneva)

———. 2010b. *Individual observation made by the committee of experts on the application of conventions and recommendations (CEACR) concerning the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*. See APPLIS database available at <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN> (Geneva).

Köllő, J. 2010. "Hungary: The Consequences of Doubling the Minimum Wage", in D. Vaughan-Whitehead (ed.), 2010, pp. 245–273.

Kyloh, R. 2011. "Labour Reforms in Romania", in *The global crisis. Causes, responses and challenges*. (Geneva, International Labour Office) pp. 93–108.

Ladó, M.; Vaughan-Whitehead, D. 2003. "Social dialogue in candidate countries: What for?" in the special issue on EU enlargement, *Transfer*, Quarterly of the European Trade Union Institute (Sage Publication).

Schneider, F. 2007. "Shadow economies and corruption all over the world: New estimates for 145 countries", in *Economics: The open-access, open-assessment E-Journal*, No. 2007–09.

Vaughan-Whitehead, D. 2003. *EU enlargement versus social Europe? The uncertain future of the European social model*. (Cheltenham, Edward Elgar).

Vaughan-Whitehead, D. (Ed.) 2010. *The minimum wage revisited in the enlarged EU*. (Geneva, International Labour Office).

Vaughan-Whitehead, D. (Ed.) 2011. *Work inequalities in the crisis – Evidence from Europe*. (Geneva, International Labour Office).

World Bank. 2005. *Bosnia and Herzegovina labour market update: The role of industrial relations* (Washington D.C., World Bank).

Поранешна Југословенска Република Македонија: Дали постојниот механизам за утврдување плата е ефективна политичка алатка?

Никица Мојсоска-Блажевски

1 | Вовед

Во продолжение следи детална анализа на развојот на платите во Поранешна Југословенска Република Македонија во последните две децении. Посебен акцент се става на последните години, а особено на влијанието од неодамнешната глобална економска криза од 2008 г.

Развојот кај платите се разгледува заедно со националната политика за плата, со цел најдобро да се разберат импликациите од поструктурираниот механизам за утврдување плати врз работниците и работодавачите, како и општеството во целина.

Подобрувања може да се спроведат во неколку области. Прво, постои недостиг на достапни и точни податоци за платата, коишто овозможуваат квалитетна анализа во развојот на платата и нееднаквостите во платите во земјава.

Втората област е несоодветниот механизам за утврдување на платите во јавниот и приватниот сектор. Во јавниот сектор не постои општа рамка за преговарање и договарање на платите, при

што прописите со коишто се регулира платата не се конзистентни. Процесот на колективно договарање и исплатата на надоместоците на плата во јавниот сектор, се на незадоволително ниво. Понатаму, во рамки на владиниот сектор, вработените се делат на државни службеници, за коишто постојат посебни прописи за плата и други – вклучувајќи ги полицијата, одбраната, царината и други сегменти – што спаѓаат под посебна категорија на недржавна служба за исплата.

Иако механизмот за утврдување на платата во јавниот сектор содржи строги прописи за спроведување на исплатата на додатоци на плата, владините институции успеваат „да го избегнат“ овој закон.

Особено, во ова поглавје се расправа дека развојот кај платите во јавната администрација, во отсуство на регуларна формула за индексирање, е првенствено поттикнат од политичките ставови.

Утврдувањето на платата и колективното договарање во приватниот сектор имаат свои негативни страни. Бидејќи процесот за утврдување на платите во приватниот сектор зависи од социјалните партнери, речиси и да нема некоја правна заштита во однос на платите, поради преодоминантноста на мали и микро претпријатија во македонското стопанство. Главниот проблем е непостоењето на законски утврдена минимална плата, којашто е заменета со „нерационално“ законодавство за утврдување на минимален праг за плаќање на социјалните придонеси и за утврдување на минимална просечна плата на ниво на претпријатие. Даваме и анализа на позитивните и негативните страни на законски утврдената минимална плата во овој контекст и ја разгледуваме потребата за подобро структуриран систем за плати.

Изненадувачки, последната светска економска криза немаше негативно влијание врз пазарот на трудот или врз трендовите кај платите во Поранешна Југословенска Република Македонија, и покрај скромниот пад на БДП во првите тримесечја на 2009 г., по што следеше закрепнување на крајот од истата година. Тоа може да упатува на фактот дека вработеноста во земјата постепено се приспособува кон производството (можеби поради строгите ограничувања за отпуштање на работниците) или дека неодамнешното намалување на даноците за трудот им обезбедуваат на приватните фирми доволно простор за маневар за време на кризата.

2 | Економски развој пред кризата (1990–2007 г.)

2.1 | Трендови кај БДП, вработеноста и платите

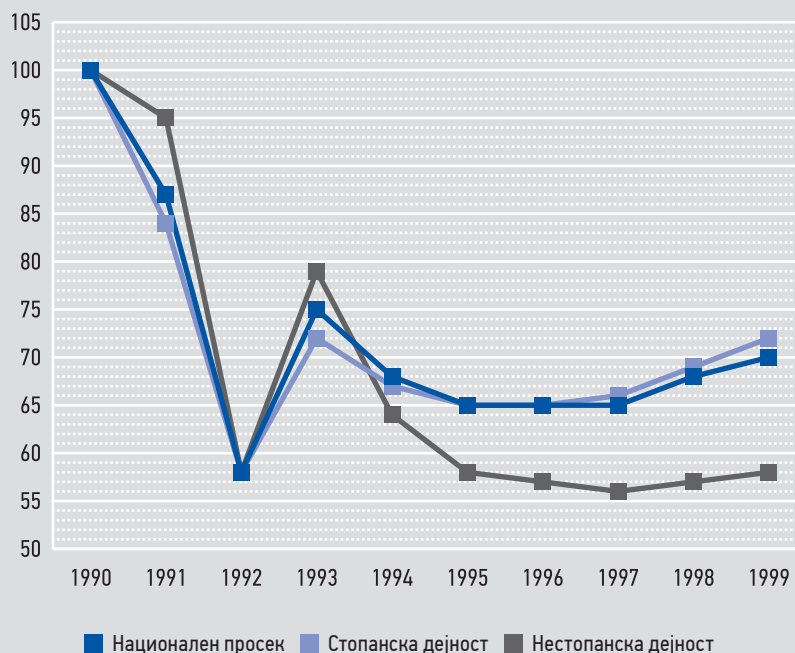
2.1.1 | Пораст при висока стапка на невработеност?

Во текот на првите години од транзицијата (1990 – 1994 г.), Поранешна Југословенска Република Македонија се соочи со релативно голем пад на БДП (изразен во постојани цени во 1995 г.) од 5,5 проценти, во споредба со другите земји од Централна и Источна Европа. Меѓутоа, приспособувањето на вработеноста кон падот на БДП во земјата доцнесе временски, бележејќи пад од само 1,3 проценти, во истиот период. Како резултат на тоа, периодот се карактеризираше и со пад на продуктивноста.

Заздравувањето што започна во 1995 г. беше доста скромно, со реален пораст на БДП во просек од 1,8 проценти годишно – што значи дека нивото на БДП од пред транзицијата беше постигнато во 2006 г. Во овој период, како и во другите стопанства во транзиција (видете Voeri, 2001), вработеноста во Поранешна Југословенска Република Македонија значително не бележеше пораст, како што беше случај со зголеменото производство, особено во споредба со земјите од соседството.

Во периодот од 1990 до 1999 г., номиналната плата значително се зголеми поради високата инфлација, но реално се бележеше пад кај просечната плата (видете Слика 2.1).

СЛИКА 2.1 | НАЦИОНАЛЕН, СТОПАНСКИ И НЕСТОПАНСКИ СЕКТОР, ИНДЕКС НА РЕАЛНА ПРОСЕЧНА ПЛАТА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 1990-1999 Г. (1990=100) (НА НАЦИОНАЛНО НИВО И ВО СТОПАНСКИТЕ И НЕСТОПАНСКИТЕ СЕКТОРИ)



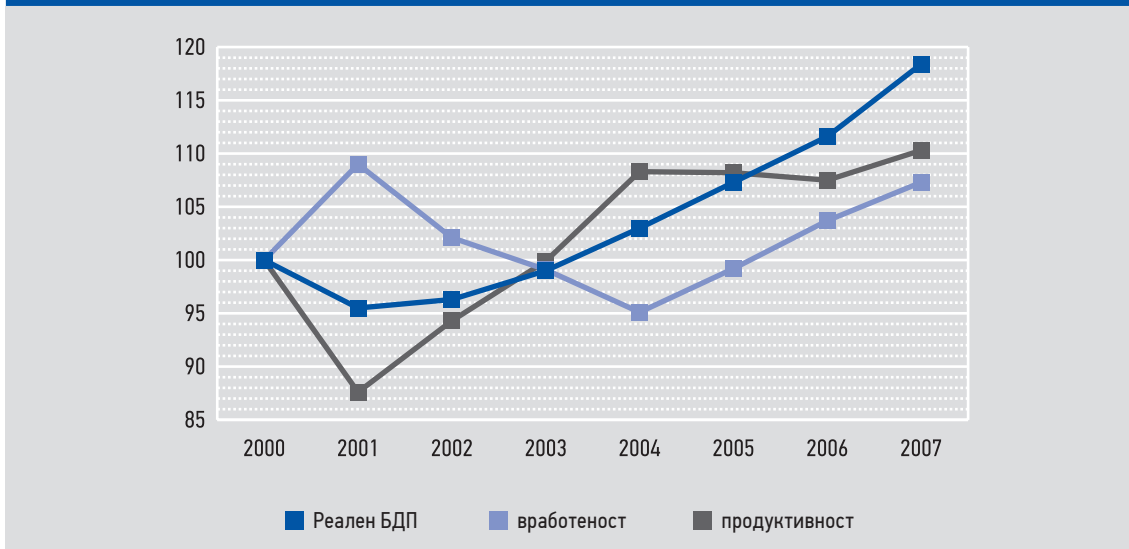
Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоци од Годишниот статистички извештај, Државен завод за статистика, различни години.

Просечната реална стапка на пораст на БДП во периодот 2000-2007 г., изнесуваше 2,8 проценти и во текот на сите години беше позитивна, со исклучок на 2001 г., кога земјата се соочи со граѓански немири што завршија на крајот од годината. Ако се исклучат податоците од 2001 г., просечниот пораст на БДП се зголеми на 3,8 проценти¹ во истиот период, но сепак понизок отколку во земјите што се опфатени во оваа книга. На Слика 2.2 има приказ на трендовите кај реалниот БДП и вработеноста во предметниот период. Додека производството започна да заздравува веднаш по периодот на граѓанските немири, вработеноста бележеше пад во три последователни години. Тоа се должи на нереално зголемување во бројот на вработени во 2001 г., поврзано со немирите, како и поради процесот на приватизација што земаше замав во тој период.²

1 Во 2001 г. се појавија потешкотии во анализата на развојот кај вработеноста и продуктивноста, бидејќи и покрај намалениот БДП во текот на таа година, вработеноста беше за девет проценти повисока во споредба со претходната година, поради зголемената (привремена) вработеност во армијата и одбраната. Оттаму, треба да се третира како надворешен елемент.

2 Вообичаената клаузула во договорите за приватизација меѓу државата и приватниот инвеститор е ограничувањето на отпуштањата во период од две години. Оттаму, ефектот од рационализацијата на работната сила (поради претходна пренатрупаност) врз вработеноста доаѓа со задоцнување од сличен временски период.

СЛИКА 2.2 | РЕАЛЕН ИНДЕКС НА БДП, ВРАБОТЕНОСТ И ПРОДУКТИВНОСТ ВО МАКЕДОНИЈА, 2000-2007 Г. (2000=100)



Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоците од АРС и националните сметки, различни години.

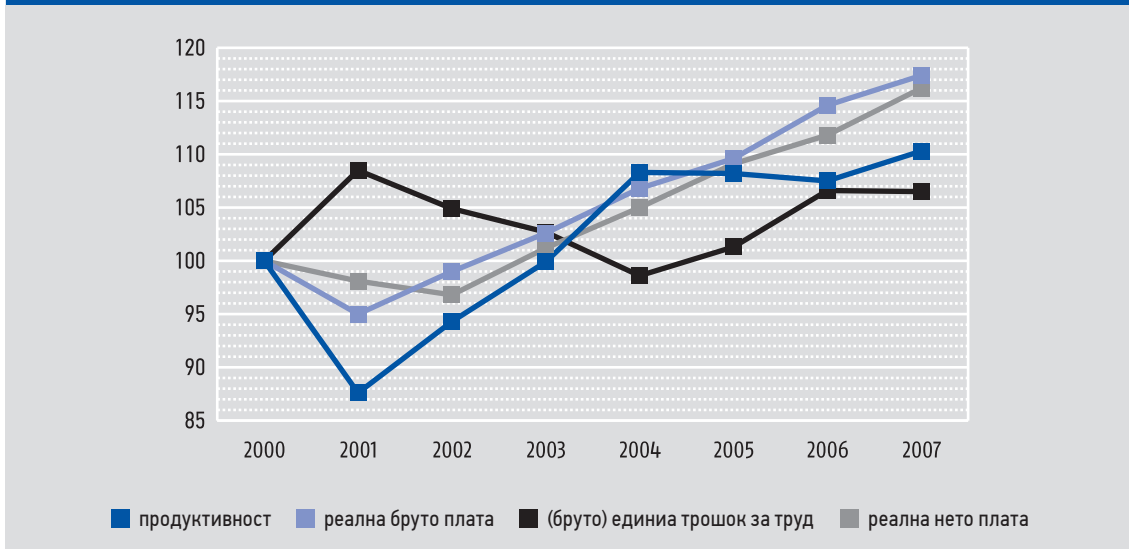
2.1.2 | Скромн пораст на продуктивноста

Реалниот БДП по вработено лице – односно продуктивноста – го следи нагорниот тренд од 2001 г., со стагнација во 2005–2006 г. Од Слика 4.2 може да се види разликата меѓу трите периоди/фази во поглед на развојот на продуктивноста. Во првиот период 2001–2004 г., порастот на продуктивноста беше постигнат со намалување на бројот на вработени, заедно со поскупувањето на БДП. Во студијата на Angel-Urdinola и Macias (2008 г.) се утврдува дека порастот на продуктивноста е постигнат главно преку укинување на непродуктивните работни места (преку програми за масовно намалување на работната сила), наместо преку креирање продуктивни работни места. Во вториот период, 2005–2006 г., продуктивноста стагнираше бидејќи вработеноста и БДП имаа слични стапки на пораст. Во последниот период (2007 г.), се постигна пораст на продуктивноста преку поголем пораст на БДП, заедно со зголемување на бројот на вработени, при што земјата излезе од фазата на пораст без зголемување на работните места. Свкупниот пораст на продуктивноста од десет проценти, во периодот од 2000 до 2007 г. (или 17 проценти од 2002 до 2007 г.), беше релативно скромн.

2.1.3 | Реален пораст на платата

Во периодот што е предмет на анализа, реалниот пораст на платите го надмина порастот на продуктивноста, со исклучок на 2004 г. (видете Слика 2.3). Тоа може да се објасни со очекувањата за повисока инфлација, којашто доведе до зголемување на платите на годишно ниво. Односот меѓу реалната бруто-плата и продуктивноста – односно, единицата трошок за работната сила – се зголеми и тоа придонесе кон ограничено отворање работни места.

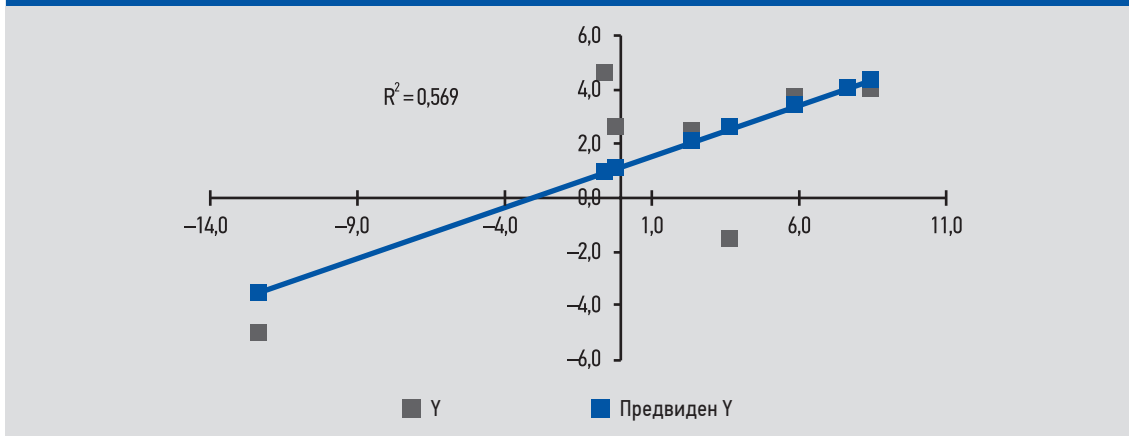
СЛИКА 2.3 | ПРОДУКТИВНОСТ, РЕАЛНИ ПЛАТИ И ЕДИНИЦА ТРОШОК ЗА РАБОТНА СИЛА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2000-2007 Г.



Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоците од АРС и националните сметки и анкетата за вработување и плати, различни години.

Коефициентот на корелација меѓу реалниот пораст на бруто-платата и порастот на продуктивноста од 0,57 во периодот 2000-2007 г., открива слаба поврзаност меѓу двата елементи. На Слика 2.4 се претставени предвидените вредности за реален пораст на бруто-платата регресивно на порастот на продуктивноста. Оттаму, може да се забележи дека продуктивноста е важен предиктор на реалната плата и дека постои варијација од 57 проценти во реалниот пораст на бруто-платата. Сепак, има дополнителни важни фактори што придонесуваат со 43 проценти од вкупните варијации.

СЛИКА 2.4 | РЕАЛЕН НАСПРЕМА ПРЕДВИДЕН ПОРАСТ НА РЕАЛНАТА БРУТО-ПЛАТА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 2000-2007 Г. (РЕГРЕСИВНО КОН ПРОДУКТИВНОСТА)



Извор: Пресметки на авторот

2.1.4 | Даночниот товар како пречка во отворањето работни места

Покрај зголемувањето на единицата трошок за работната сила, релативно високите давачки за данок, коишто ја претставуваат разликата меѓу бруто- и нето- платата³, го обесхрабруваат отворањето работни места. Сепак, во текот на изминатата деценија, вработеноста се зголемуваше во три наврати поради измените во даночниот систем. Особено, коефициентот меѓу реалната бруто- и нето-плата се намали од 1,76 во 2000 г. на 1,69 во 2001 г., кога се воведо прогресивен систем на персонален данок на приход (ПДП) со две одделни даночни стапки (од 15 и 18 проценти). Во 2007 г., Владата воведо систем на рамен ПДП и данок на добивка со непроменлива стапка од 12 проценти, намалена од 15 и 18 проценти за ПДП, односно од 15 проценти за данокот на добивка. Во 2008 г., рамната стапка беше дополнително намалена на десет проценти. Како резултат на тоа, коефициентот меѓу бруто- и нето-платата се намали на 1,66 во 2007 г. и на 1,63 во 2008 г. Во 2008 г., стапката на пораст на нето-платата, за прв пат, беше повисока од стапката на пораст на бруто-платата, што упатува дека намалената стапка на персонален данок на приход се користеше за зголемување на платите на работниците, наместо за намалување на трошоците за работната сила. Односот беше дополнително намален во 2009 г., со намалувањето на стапките на придонесите за социјално осигурување (видете Оддел 2.4).

2.1.5 | Намален удел на трудот

Во однос на распределбата на националниот приход меѓу работниците и сопствениците на капитал, податоците за БДП (приход) од националните сметки, објавени од страна на Државниот завод за статистика на Поранешна Југословенска Република Македонија покажуваат дека уделот на приходот на работната сила (вклучувајќи ги и придонесите за социјално осигурување) во БДП се намали од 45,1 проценти во 2003 г. на 35 проценти во 2007 г. (според најновите достапни податоци). Истовремено, уделот на капитален приход во БДП се зголеми од 23 проценти во 2003 г. на 32 проценти во 2007 г. Тоа упатува дека релативната позиција на работната сила во однос на капиталот се влоши во периодот што е предмет на анализа. Меѓутоа, овие податоци не се комплетни бидејќи истите домаќинства примаат приход што не е поврзан со работната сила од различни извори, како што се приходи од акции, камати и инвестиции. Понатаму, намалените давачки за данок, како последица на намалените стапки на персонален данок, создадоа лажна слика за влошената позиција на работната сила.

2.2 | Карактеристики на пазарот на трудот во Поранешна Југословенска Република Македонија

Мора да се направи анализа на политиката за плати и развојот кај платите, од аспект на карактеристиките на целокупната состојба на пазарот на трудот, особено обемот на неформалната економија, како и високата стапка на невработеност и ниското ниво на учество на работната сила. Во таа насока, нето меѓународниот миграциски одлив и големиот обем на неформалната економија може да се сметаат за механизми за приспособување.

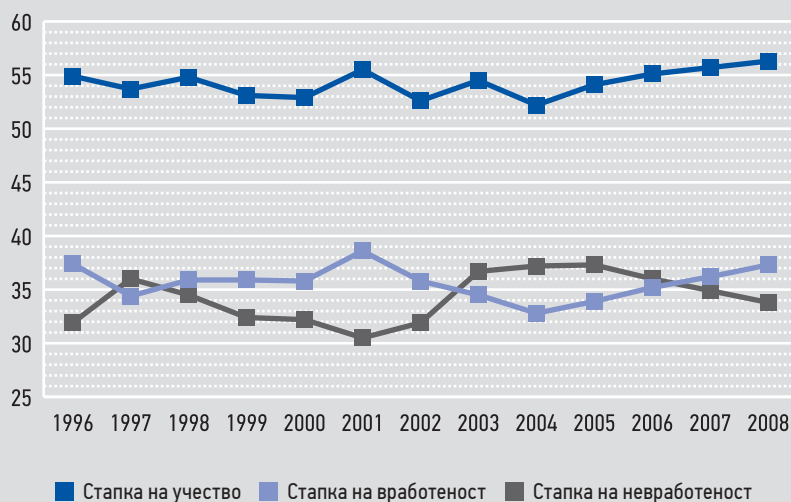
2.2.1 | Ниско ниво на учество и висока стапка на невработеност

Главни извори на податоци за пазарот на трудот се Анкетата за работната сила (АРС), којашто ја спроведува Државниот завод за статистика (ДСЗ) и административната евиденција на невработените лица од страна на Агенцијата за вработување. АРС, којашто обезбедува споредливи

³ Вообичаената клаузула во договорите за приватизација меѓу државата и приватниот инвеститор е ограничувањето на отпуштањата во период од две години. Оттаму, ефектот од рационализацијата на работната сила (поради претходна пренатрупаност) врз вработеноста доаѓа со задоцнување од сличен временски период.

податоци од другите земји, за првпат се спроведе во 1996 г., а од 2004 г. податоците се собираат на тримесечно ниво.

СЛИКА 2.5 | РАЗВОЈ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ЗА ВРЕМЕ НА ПЕРИОДОТ НА ТРАНЗИЦИЈА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 1996-2008 Г.



Извор: Државен завод за статистика, АРС, различни години

Како што може да се види од Слика 4.5, стапката на учество на работната сила и понатаму е ниска и релативно стабилна, со значителни подобрувања во последниот период, 1996-2008 г., кога севкупната стапка на учество се зголеми за 2,9 проценти. Поконкретно, стапката на учество на жените во 2008 г. изнесуваше 50,2 проценти, што е за 26,4 процентни поени пониско од стапката на учество на мажите.

Стапката на вработеност во Поранешна Југословенска Република Македонија во 2008 г. изнесуваше две третини од просекот на ЕУ27 што претставува позитивен, но доста умерен нагорен тренд во периодот 1996-2008 г. Севкупната стапка на вработеност се зголеми за 2,1 проценти (0,8 процентни поени). Исто така, родовиот јаз е доста голем кај вработеноста и изнесува околу 18 процентни поени во 2008 г.

Земјата се соочува со доста висока стапка на невработеност - 34 проценти во 2008 г. – што е речиси еднакво распределена меѓу родовите. Невработеноста беше на доста високо ниво на почетокот на периодот на транзиција или во раните 90-ти години на XX век, со стапка од околу 20 проценти, пред да дојде до загуба на вработеноста, заедно со умерениот пораст на стапката на учество. Од 2006 г., невработеноста умерено се намалува. Сепак, евидентираните број невработени лица е повисок од мерката на АРС за невработеноста, бидејќи системот за здравствено осигурување нуди стимулации за неактивните лица и работниците во сивата економија, да се пријават како да не се вработени. Особено, сите евидентирани невработени лица без друг начин за финансиска поддршка, како што се вработен сопружник или родители имаат право на бесплатна здравствена заштита.

Една од причините за високата невработеност се и високите трошоци за работната сила, надвор од платата. Особено, даноците, придонесите за социјално осигурување и трошоците надвор од платата на работната сила, во зависност од продуктивноста, водат кон зголемување на невработеноста преку: (i) туркање на претпријатијата во неформална економија, каде што се бележи пониско производство и пораст на вработеноста, отколку што е случај со формалната економија и (ii) зголемување на вкупните трошоци за производство (работна сила), што ја ограничува побарувачката на работна сила.

2.2.2 | Раширена неформална економија

Најновите процени покажуваат дека уделот на неформалната економија во БДП во периодот од 2004 и 2005 се зголемил до 36,9 проценти (Schneider 2007). Овие цифри се споредливи со уделот на неформалната економија во соседните земји (како што се Бугарија, Србија и Хрватска). „Ревидираните“ податоци на Државниот завод за статистика за БДП за 2007 г. упатуваат дека неформалниот сектор (пред сè во трговијата, градежништвото и производството) сочинува 17,2 проценти од пресметаниот БДП.

Од студиите може да се утврди дека неформалниот пазар на трудот останува голем по обем и доста активен. Со тоа може да се објаснат високите и постојани стапки на невработеност. Иако се спроведуваат неколку студии во оваа област, Schneider (2002) наведува дека неформалната работна сила во 2001-2002 г. вклучува 35,1 процент од работоспособното население, што во голема мера ги надминува секторите во другите земји од ЈИЕ. Во анализата на Светска банка (2007 г.) се доаѓа до сличен заклучок, преку процена дека уделот на неформалното вработување изнесува 32,9 проценти. Во други студии, како што е онаа на Jackman (2007 г.), може да се најде доказ за распространетото неформално вработување меѓу официјално невработените лица, при што процените се движат од една третина до една половина од вкупниот број невработени. Тоа се совпаѓа со големиот број пријавени и долгорочно невработени лица во земјата, при што 50 проценти се со статус на непрекината невработеност во период од четири години или повеќе.

Високите трошоци за работната сила, релативно строгото законодавство и слабо спроведување претставуваат главни фактори за истрајноста на неформалното вработување. Тоа треба да се промени со реформите во системот на плати од 2009 г. (видете Оддел 4), коишто доведоа до намалување на трошоците за работна сила и подобрената наплата на персоналниот данок на приход и придонесите за социјално осигурување.

3 | Динамика кај платите во периодот од 2002 до 2008 г.

3.1 | Секторски варијации во основата на развојот на платата на национално ниво

Просечната бруто-плата на национално ниво во 2008 г. беше за 46 проценти поголема отколку во 2000 г. и за 37,8 проценти поголема отколку во 2002 г., изразени номинално.⁴ Во периодот 2002-08 г. просечната плата во земјоделството се зголеми за 20 проценти, додека просечната плата во индустрискиот и услужниот сектор се зголеми за околу 32 проценти (видете Табела 2.1).

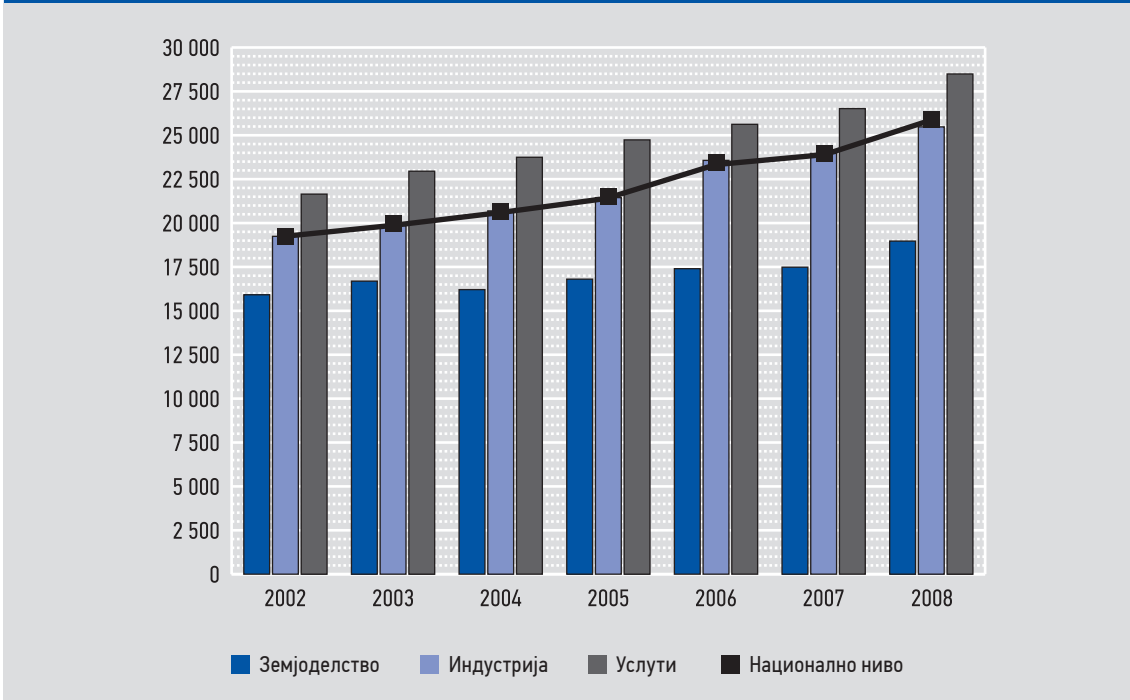
⁴ Во овој оддел, се врши анализа на порастот на платите за периодот 2002-2008 г., бидејќи поради измената на националната класификација на гранките во 2002 г., податоците што датираат од претходниот период не се споредливи.

ТАБЕЛА 2.1 | НОМИНАЛНА НЕТО- И БРУТО-ПЛАТА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 2002-2009 Г.

Номинална бруто-плата	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Промена 2002–2009	Пораст на платата на годишно ниво
Национално ниво	19,030	19,957	20,779	21,335	23,037	24,139	26,228	29,922	57.2	7.2
Земјоделство	14,437	14,100	17,287	19,128	19,485	17,755	17,342	19,318	33.8	4.2
Индустија	19,243	19,854	20,692	21,450	23,570	23,965	25,478	29,040	50.9	6.4
Услуги	21,648	22,955	23,748	24,737	25,624	26,520	28,492	33,050	52.7	6.6
Земјоделство	15,914	16,692	16,209	16,804	17,401	17,488	18,973	21,843	37.3	4.7
Рибарство	12,959	11,507	18,366	21,452	21,569	18,021	15,711	16,793	29.6	3.7
Рударство	21,726	22,483	23,350	24,811	26,805	27,007	28,841	30,558	40.7	5.1
Производство	16,703	16,949	17,746	17,501	18,079	19,271	20,586	20,650	23.6	3.0
Комунални услуги	24,667	25,363	25,970	27,116	32,787	32,231	33,401	42,275	71.4	8.9
Градежништво	13,876	14,619	15,702	16,373	16,608	17,352	19,083	22,677	63.4	7.9
Трговија	18,222	20,035	20,807	21,987	22,676	23,006	23,908	26,001	42.7	5.3
Хотели и ресторани	14,680	15,513	17,463	18,190	18,795	19,020	20,602	22,848	55.6	7.0
Транспорт и врски	24,097	24,819	25,688	27,292	28,865	29,321	31,555	38,026	57.8	7.2
Финансиско посредување	38,009	40,588	43,531	45,251	46,149	46,981	49,494	53,569	40.9	5.1
Недвижности, изнајмување и деловни активности	23,289	24,095	22,768	22,883	23,068	24,339	25,860	30,092	29.2	3.7
Јавна администрација	19,618	21,853	23,177	26,232	28,089	29,147	32,465	37,043	88.8	11.1
Образование	18,396	19,468	19,570	19,693	20,844	22,956	24,938	29,847	62.2	7.8
Здравствени и социјални работи	18,610	19,909	20,202	20,342	20,924	21,759	24,480	32,622	75.3	9.4
Други услуги	19,906	20,315	20,526	20,759	21,211	22,158	23,131	27,400	37.7	4.7
Номинална бруто-плата	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Промена 2002–2009	Пораст на платата на годишно ниво
Национално ниво	11,279	11,824	12,293	12,597	13,517	14,584	16,096	19,957	76.9	9.6
Земјоделство	8,910	8,612	9,975	11,407	11,653	10,653	10,697	13,089	46.9	5.9
Индустија	11,245	11,767	12,269	12,718	13,977	14,542	15,766	19,293	71.6	8.9
Услуги	13,016	13,546	13,994	14,546	15,040	16,076	18,960	22,131	70.0	8.8

Порастот на националната плата на годишно ниво во истиот период изнесуваше 5,4 проценти, просечната плата во земјоделството се зголеми во просек за 2,9 проценти, додека платите во индустрискиот и услужниот сектор се зголемија за 4,6 односно за 4,5 проценти на годишно ниво.

СЛИКА 2.6 | ПРОСЕЧНА БРУТО-ПЛАТА ПО СЕКТОР, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2002-2008 Г.



Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоци за плата од Државниот завод за статистика, различни години.

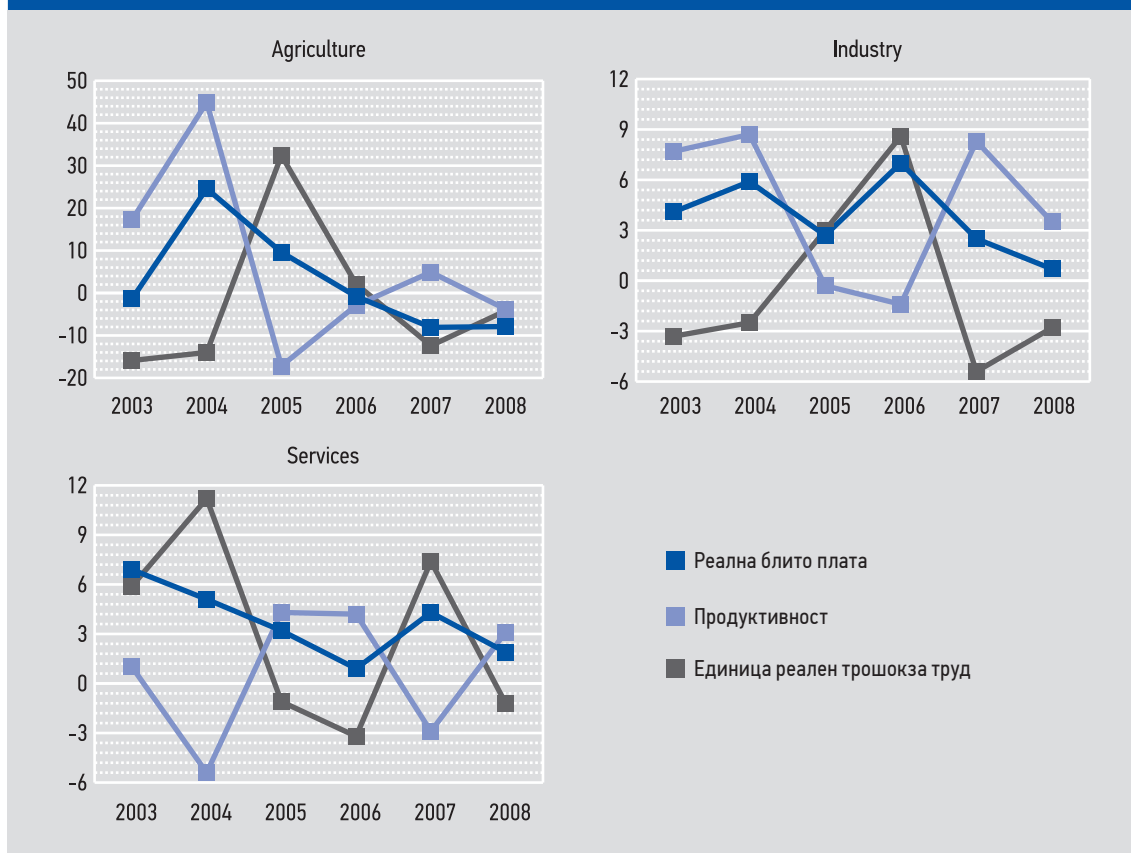
Од слика 2.6 може да се види дека во периодот од 2002 до 2008 г., просечната плата во земјоделството имаше нагорен, па потоа надолен тренд. Во суштина, релативниот животен стандард на работниците во земјоделството се намали. Особено, уделот на просечната плата во земјоделството во 2002 г. изнесуваше 76 проценти од националната просечна плата, додека во 2008 г. изнесуваше 66 проценти од националниот просек. Истото важи и за индустриските работници, додека подобрување се забележува кај релативната состојба на работниците во служниот сектор.

На Слика 2.7 има приказ на стапките на пораст на реалната бруто-плата, продуктивноста и единицата трошок за работната сила во земјоделството и индустријата и услугите во периодот од 2003 до 2008 г. На графиконот не е означена директната врска меѓу реалната бруто-плата и продуктивноста во земјоделството што може да се објасни со големите промени во единицата трошок за работната сила. Во последниот период, од 2007 до 2008 г., се бележи пад на продуктивноста, како последица на зголемувањето од 11 проценти во бројот на вработени во земјоделството⁵, 5 проценти зголемување кај неплатените семејни работници и стабилната реална бруто-плата што доведе до зголемување на трошоците за работната сила.

По индустриското производство, во 2006 г. и продуктивноста бележеше подобрување. Исто така, порастот на продуктивноста во индустријата остана на позитивно ниво и две години подоцна, иако со пониска стапка. Реалната бруто-плата во индустријата се карактеризираше со позитивна стапка на пораст во текот на целиот период, иако имаше значително намалување кај порастот во периодот од 2006 до 2008 г. Како последица на ваквите движења, реалната единица трошок започна да опаѓа во 2006 г. и имаше негативен пораст во 2007 и 2008 г.

⁵ Вработеноста во земјоделството во 2007 г. значително се намали во споредба со претходната година, а во 2008 г. повторно го достигна нивото од 2006 г. Ова е доста непостојана категорија на вработеност, бидејќи ваквиот пораст може да се поврзе со зголемувањето на субвенциите во земјоделството.

СЛИКА 2.7 | СТАПКА НА ПОРАСТ НА РЕАЛНАТА БРУТО-ПЛАТА, ПРОДУКТИВНОСТА И ЕДИНИЦАТА ТРОШОК ЗА РАБОТНАТА СИЛА, ПО СЕКТОР, ПОРАШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 2003-2008 Г.



Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоци од Државниот завод за статистика, различни години.

Во рамки на услужниот сектор, продуктивноста се намали, главно како резултат на значителното зголемување кај вработеноста, додека кај реалната бруто-плата постоеше позитивна стапка на пораст. Во последниот период, порастот на продуктивноста е придружен со намалување на бруто-платата што доведе до намалување на единицата трошок за работната сила.

Меѓу 15-те гранки, најголем реален пораст на платата во периодот од 2002 до 2008 г. беше забележан кај јавната администрација, со севкупен пораст од 56,2 проценти или осум проценти пораст на платата на годишно ниво. До ваква појава дојде поради декомпримирањето на платите на вработените во јавниот сектор, како и зголемувањето од 10 проценти во целиот сектор во октомври 2007 и 2008 г. (видете Оддел 4). Голем пораст на платата се забележува и кај хотелите и рестораните (33,9 проценти), градежништвото (29,7 проценти) и комуналиите и образованието (27,9 проценти).

3.2 | Разлики во платите

3.2.1 | Компримирани разлики во пристапот од горе надолу

Од Табела 2.2 се гледа дека околу 18,5 проценти од примателите на плати во 2007 г. заработиле плата што е за две третини помала од средната плата, којашто претставува праг за дефинирање

на нископлатени работници.⁶ Тоа претставува значително намалување од околу 25 проценти во 2000 г. Жените го сочинуваат мнозинството од лицата што заработуваат пониска плата, при што околу една четвртина од работничките примаат плата што е пониска од две третини од средната плата. За споредба, само 13,5 проценти од мажите имаат толку ниски примања. Ваквата разлика меѓу родовите може да резултира од концентрирањето на жените во одредени професии или гранки со ниски примања. На пример, работничките доминираат во текстилната индустрија, каде што платите се пониски од половина од просечната плата на национално ниво.

ТАБЕЛА 2.2 | РАСПРЕДЕЛБА НА ПЛАТА ПО ЧАС ВО ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА

	Сите	Маж	Жени
Појава на ниски примања*	18.49	13.51	25.01
Децил 5/ децил 1	1.80	1.95	1.60
Децил 9/ децил 1	3.40	3.50	3.00
Децил 9/ децил 5	1.89	1.80	1.88

Белешка: * Плати пониски од две третини од средната плата.
Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоците од АРС од 2007 г.

Децилите на плата покажуваат дека структурата на платата е доста компримирана, бидејќи примањата на работниците во највисокиот децил се за само 3,4 пати повисоки од примањата на работниците во најнискиот децил. Компресијата на платата е дури повисока и за жените, со однос од само 3. Кај Lehman (2009 г.), вклучена е споредбена анализа на распределбата на платите во периодот на транзиција во земјите од ЕУ15, вклучувајќи ја и Поранешна Југословенска Република Македонија и се утврдува дека распределбата на платата во Македонија во 2007 г. е слично на Полска и Унгарија на почетокот на транзицијата.

ТАБЕЛА 2.3 | ПРОСЕЧНА ПЛАТА ПО ЧАС СПОРЕД РАЗЛИЧНИТЕ КАРАКТЕРИСТИКИ НА РАБОТНИЦИТЕ, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2007 Г.

	Просечна плата по час во денари		
	Жени	Маж	Вкупно
Вкупно	58.5	65.5	62.8
Старосна група			
15–24	52.0	60.8	57.5
25–34	54.0	62.0	58.7
35–54	59.5	66.4	63.7
55–64	69.3	70.0	69.8
Образование			
Основно или пониско	38.2	54.1	49.8
Средно	49.9	62.1	57.4
Високо	90.0	93.9	92.0

Белешка: Податоците ги опфаќаат само лицата со статус на вработени.
Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоците од АРС 2007 г.

⁶ Анализата претставена во овој оддел се заснова на микро податоците од АРС 2000, 2006 и 2007 г., коишто беа на располагање на авторот и треба да се разгледуваат со резерва. Пресметките важат само за работниците со статус на вработени.

3.2.2 | Значителен родов јаз кај примањата

Од Табела 2.3 јасно се гледа дека работничките имаат пониски просечни примања по час, отколку работниците за околу 11 проценти. Меѓутоа, тоа може да се гледа како „неревидиран“ јаз во платите што упатува не само на родова дискриминација, туку и вклученост на други фактори, бидејќи не постои контрола за образование, сектор за вработување, сопственост на фирмите итн. Слично, публикацијата на ДЗС од 2008 г. „Жените и мажите во Поранешна Југословенска Република Македонија“, упатува дека просечната нето-плата на мажите во 2006 г. е за 27,4 проценти⁷ повисока од просечната плата на жените. Најголеми родови јазови кај платата (од 20 проценти и повеќе) се среќаваат во земјоделството, производството, трговијата, хотелиерството, здравството и социјалната работа. Тоа е релативно голем јаз во споредба со ЕУ-27, каде што просечниот јаз е 15 проценти. Јазот е поголем во руралните области и кај работниците со основно или пониско образование.

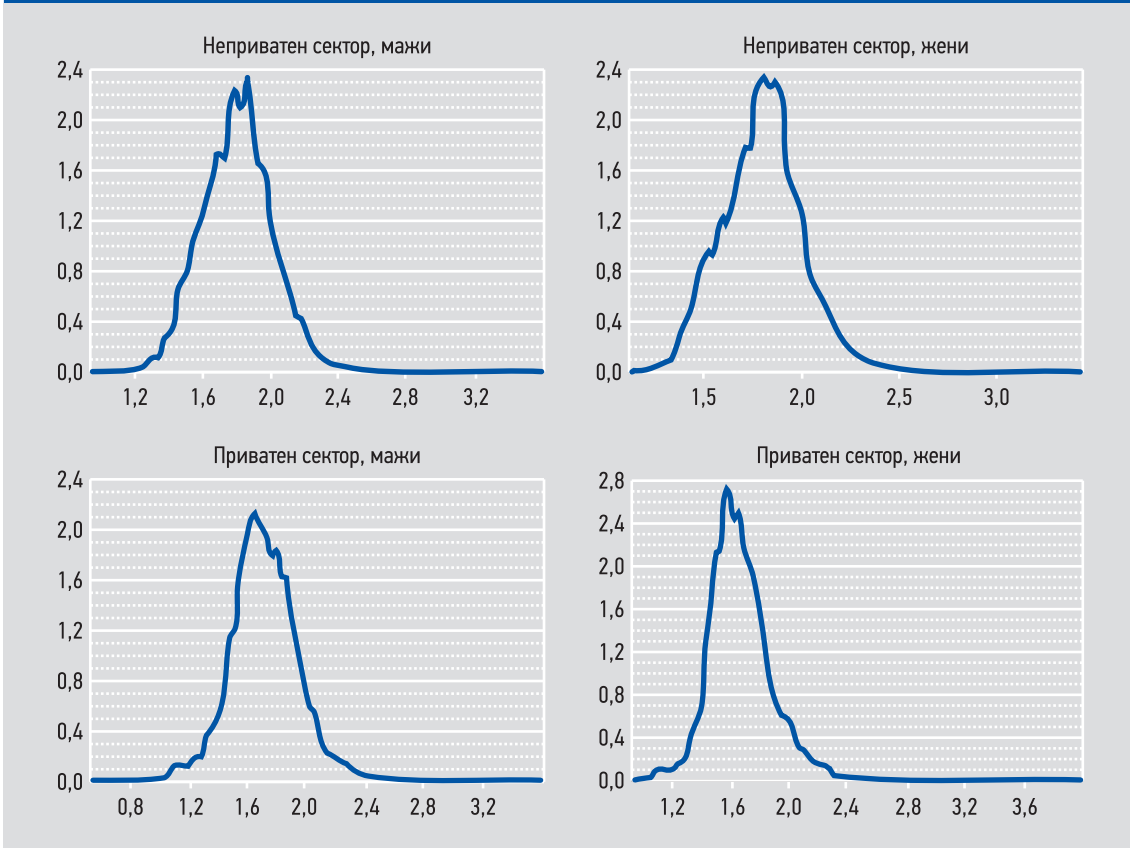
Кои се одлучувачките фактори?

Диференцијалот кај платите по род може да се јавува како последица од тенденцијата на жените повеќе да се застапени во одредени професии или гранки, каде што се исплаќаат пониски плати или од разликата во бројот на одработени часови кај жените или пак може да е прашање на родова дискриминација. Иако постои потреба од дополнителни истражувања со цел да се утврди релативната важност на секој од овие фактори, во студијата на Angel-Urdinola (2008) се наведуваат докази дека 82,6 проценти од родовиот јаз во земјата не може да се објасни со фактор што може да се следи или објективен фактор. Тоа упатува на фактот дека широко распространетата дискриминација кон работничките има најверојатно голема улога.

На Слика 2.8 има приказ на распределбата на заведените надоместоци по час кај жените и мажите. Повторно се открива дека распределбата на платите на жените е наклонета кон нивоата со пониски примања. Меѓутоа, се чини дека родовиот јаз во однос на платата е различен во јавниот споредено со приватниот сектор. Иако жените и мажите заработуваат речиси исти плати во јавниот сектор, родовиот јаз е поизразен во приватниот сектор. Повторно мора да се истакне дека жените се концентрираат на пониско платените работни места или дека жените што работат во приватниот сектор се со пониски квалификации и помало работно искуство од мажите. Меѓутоа, разликата може да се објасни и со постоењето на „стаклен таван“ во однос на напредувањето на жените, коешто не може да се провери од достапните податоци.

⁷ Просечната нето месечна плата за жените изнесува 9.305 денари, додека за мажите изнесува 12.816 денари, врз основа на податоците за плата за сите сектори во 2006 г. и за сите вработени, без оглед на нивниот економски статус (платени, неплатени, со полно работно време и со скратено работно време).

СЛИКА 2.8 | РАСПРЕДЕЛБА НА ПЛАТАТА ЗА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ ВО ПРИВАТНИОТ И НЕПРИВАТНИОТ СЕКТОР, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2007 Г.



Белешка: Податоците ги опфаќаат само лицата со статус на вработени.
Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоците од APC (2007 г.)

Во Табела 2.3, исто така, има приказ како возраста претставува уште еден одлучувачки фактор, заедно со разликата во платите кај старосните групи и родовите. Особено, просечниот надоместок по час за мажите и за сите работници се зголемува постепено, додека зголемувањето на платите кај жените на возраст од 55 до 64 години е доста нагло. Оттаму, односот во платите меѓу лицата на возраст од 55 до 64 години и лицата на возраст од 15 до 24 години изнесува 1,21 за сите работници, 1,15 за мажи и 1,33 за жени. Тоа упатува дека младите жени имаат помалку можности по влезот на пазарот на трудот, додека нивната релативна позиција на пазарот на трудот се подобрува со возраста. Тоа може да се должи на дискриминацијата при вработување и унапредување на жените што се на возраст за раѓање.

На национално ниво, просечниот надоместок по час кај работниците со високо образование е за 1,8 пати повисок од просечните примања на работниците со основно образование или пониско (Табела 2.3). Тука повторно, разликата е поголема кај жените, каде односот во платите на работниците со универзитетско образование и лицата со основно образование е 2,3. Од аспект на поединец и општеството, овие наоди упатуваат дека е потребна поединечна стратегија за намалување на можната сегрегација и родова дискриминација за да се охрабрат жените во насока на стекнување подобро образование.

Властите може да преземат мерки за спречување или барем олеснување на дискриминацијата во однос на платите. Во извештајот на МОТ се наведува дека Поранешна Југословенска Република Македонија не ја спроведува соодветно Конвенцијата за еднакви плаќања, 1951 г. (бр. 100), со којашто се предвидува еднакви плаќања за работата со еднаква вредност и на тој начин да се елиминира потенцијалот за родова и друга дискриминација во однос на примањата.

На крај, родовата дискриминација во однос на плата може да се намали со соодветно спроведување на националниот Закон за еднакви можности на жените и мажите што има за цел елиминирање на родовите стереотипи и предрасуди, да промовира поурамнотежен избор на образование и подобрување на можностите за кариера за жените (како што е охрабрување на девојчињата да се запишуваат во технички училишта) и поттикнување на учеството на жените во процесот на одлучување. Меѓутоа, во извештајот на Европската комисија (ЕС, 2009) се вели дека има ограничен напредок во спроведувањето на законот и недоволен административен капацитет за негово целосно спроведување.

3.3 | Висок степен на непријавени плати (плати во плик)

Социјалните партнери што учествуваа во разговорите се согласни дека во сите сектори и на сите видови работни места постојат плати во плик, вклучувајќи ги и успешните претпријатија, каде што дополнителните плаќања се вршат преку договори со самостојни вршители и/или на нерезидентни сметки во странство. Меѓутоа, нема информации за обемот на платите во плик. Исто така, се потврдува дека недостигот од јасно регулирање на бонусите и другите форми на плаќање создава простор за развој на систем на плати во плик. Организацијата на работодавачи наведува дека дополнителните подобрувања во деловната средина (особено унапредувањето на владеењето на правото) и зголемениот број на ефективни државни контроли значително ќе ја намали појавата на неплаќање данок и другите форми на незаконско однесување.

Податоците за платите од 2008 г. се доказ дека официјалните плати во различни сектори се движат околу 65 проценти од просечната плата по гранка, што соодветствува со минималната основа за исплата на придонесите за социјално осигурување (Табела 2.4), праг што работодавачите се обидуваат официјално да не го надминат.

ТАБЕЛА 2.4 | ОДНОС НА ВРАБОТЕНИТЕ ШТО ПРИМААТ 65 ПРОЦЕНТИ ОД ПРОСЕЧНАТА ПЛАТА ВО ГРАНКА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2008 Г.

2008	Просеч-на плата	65% од ПП	Опсег на плата	% од работници-те што примаат 65% од ПП
Вкупно	16,096	10,462	10,001–12,000	12.5
Земјоделство	11,929	7,754	7,001–8,000	21.2
Рударство	9,466	6,153	6,001–7,000	6.8
Рударство	17,842	11,597	10,001–12,000	8.9
Производство	12,613	8,198	8,001–9,000	7.3
Комунални услуги	20,741	13,482	12,001–14,000	5.5
Градежништво	11,867	7,714	7,001–8,000	8.7
Трговија	14,788	9,612	9,001–10,000	7.5
Хотели и ресторани	12,830	8,340	8,001–9,000	33.9
Транспорт и врски	19,568	12,719	12,001–14,000	11.0
Финансиско посредување	30,651	19,923	18,001–20,000	9.9
Недвижности, изнајмување и деловни активности	16,086	10,456	10,001–12,000	18.1
Јавна администрација	19,385	12,600	12,001–14,000	10.5
Образование	15,381	9,998	9,001–10,000	2.5
Здравство и социјални работи	15,185	9,870	9,001–10,000	9.4
Други услуги	14,392	9,355	9,001–10,000	6.0

Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоците за плата од ДЗС, за 2008 г.

Околу 12,5 проценти од сите работници во октомври 2008 г. примиле плата од околу 65 проценти од просечната плата во гранката. Меѓутоа, во некои сектори уделот на вработени на овој праг е релативно висок, особено во хотелите и рестораните, земјоделството и недвижнините, што може да упатува дека работодавачите им исплаќаат дополнителна „плата“ на работниците во готовина. Овој јаз меѓу данокот за работната сила и капиталната добивка може да доведе до даночно решение преку трансформација на приходот на вработените во капитален приход. На пример, раководител може да работи со договор на лажно ниска плата, а да прима друг дел преку дивиденди.

Намалената минимална основа за придонеси и за „минималната просечна плата“ на ниво на работодавач (од 65 проценти на 50 проценти од просечната плата во гранката), како и воспоставениот максимум за придонесите (четири просечни бруто-плати), утврдена во јануари 2009 г., треба да ги поттикне фирмите да не плаќаат плати во плик. Се бележи подобрување во администрирањето на даноците и придонесите за социјално осигурување, со што треба да се намали можноста за неплаќање данок.

4 | Механизми за утврдување плата

Утврдувањето на платите е генерално децентрализиран процес, бидејќи платите во јавниот сектор и во големите приватни фирми, главно се одредуваат со колективно договарање, додека платите во малите и микро претпријатија претежно ги утврдува раководството на претпријатието. Карактеристична одлика е што пред 2009 г., преговорите за платите се засноваа на нето, а не на бруто-плата.

Меѓу клучните елементи е и Законот за исплата на плати, со којшто се регулира јавниот и приватниот сектор. Понатаму, во јавниот сектор постои механизам за утврдување плата, во рамки на којшто се прави разлика меѓу државните службеници и вработените во недржавниот јавен сектор.⁸ Конечно, во јануари 2009 г. се спроведе реформа за воведување бруто-плата, а започнаа и разговорите за регулирање на минималната плата во земјата.

4.1 | Законот за исплата на плати

Во првите години од транзицијата, особено од 1990 до 1994 г., политиката за плати во Македонија се одредуваше според главниот макроекономски предизвик во земјата, односно екстремно високата инфлација. Клучната функција на политиката за плати беше прекинување на порастот на платата со цел да се избегне спиралата плата-инфлација. Тоа беше спроведено во 1992 г., преку Законот за исплата на плати и други надоместоци и дивиденди. Преку ваквото законодавство, Владата се обиде да го одржи порастот на платите и пензиите под нивото на инфлација. Тоа доведе до намалување на реалната плата, како што е прикажано во Оддел 2.1. По 1994 г., Законот беше преименуван во Закон за исплата на плати (ЗИП).

⁸ Во согласност со Законот за државни службеници, државен службеник е лице кое врши стручни, нормативно-правни, извршни или управно-надзорни работи во органите на државната администрација и во стручните служби на: Собранието на Република Македонија, Претседателот на Република Македонија, Владата на Република Македонија, Уставниот суд на Република Македонија, Врховниот суд на Република Македонија, судовите, Судскиот совет на Република Македонија, Јавниот правобранител, Јавниот обвинител, Агенцијата за државни службеници и Државниот завод за ревизија, како и за органите на локалната самоуправа и Градот Скопје. Лицето што е вработено во горенаведените органи/институции и врши административно-технички или помошни работи нема статус на државен службеник и подлежи на општите прописи за работни односи. Од друга страна, униформираниот персонал во Министерството за внатрешни работи, воениот и цивилниот армиски персонал, вработените во казнено-поправните и воспитно-поправните институции и во Царинската управа, лицата со посебни должности и овластувања во Министерството за одбрана, Министерството за внатрешни работи, Царинската управа итн. се дел од недржавната јавна администрација.

По завршувањето на тој период, се извршија измени на ЗИП во две области: (i) во вид на максимално можно зголемување на платите (како процент од потрошувачкиот индекс на цени); и (ii) во полето на примена на Законот. Од неодамна, со ЗИП се дозволува покачување на платите до 50 проценти од предвидената месечна стапка на инфлација. Во однос на полето на примена на Законот, во 1994 г. тоа беше намалено и ги опфаќа фирмите со помалку од 70 проценти приватна сопственост. Во меѓувреме, во 1997 г. повторно беа воведени ограничувања за сите фирми, со исклучок на фирмите што се целосно во приватна сопственост. И во 2002 г., полето на примена на законот беше дополнително намалено на фирмите со помалку од 51 процент приватна сопственост (Службен весник бр. 26/2002).

Во моментот, само еден член од ЗИП се применува во целото стопанство, вклучувајќи го и приватниот сектор. Членот е изменет од оригиналната форма и со него се предвидува дека бруто-платата што работодавачот ја исплаќа по вработен не смее да е пониска од 50 проценти од просечната бруто-плата во гранката, во која работи работодавачот.⁹ Министерството за труд и социјална политика (МТСП) има обврска да ја објави просечната бруто-плата во сите гранки до дваесет и петти во месецот.

Оваа измена се однесува на „просечен работник“ во претпријатие, не на секој поединечен работник. Следствено, во компанијата може да има неколку работници што се исплаќаат под прагот. Понатаму, работодавачите може неформално да вработуваат нискоквалификувани работници. Синдикатите, како што се Сојузот на синдикати ја поддржуваат измената, како заштитна мерка во однос на платите за работниците, но тие додаваат дека треба да се воспостави како минимална плата на ниво на гранка или на национално ниво. Во Оддел 6, се наведува аргумент дека ЗИП треба целосно да се укине.

4.2 | Утврдување на платата во јавниот сектор

Главната разлика во поглед на утврдувањето на платата во јавниот сектор е меѓу државните службеници и вработените во недржавниот јавен сектор. Државните службеници сочинуваат само 10 проценти од целата јавна администрација. Недржавните службеници работат првенствено во образование (околу 35 проценти), здравство (25 проценти), внатрешни работи (15 проценти), одбрана (10 проценти) и социјална заштита (7 проценти).

4.2.1 | Државни службеници

Прописи за регулирање на платата

Платите на државните службеници се регулирани со Законот за државни службеници (ЗДС), којшто беше донесен во 2000 г., но претрпе неколку измени, вклучувајќи ја и последната измена донесена во 2009 г. (Службен весник, бр. 114/2009). Целта е да се обезбеди поголема стручност кај државните службеници со промена на полето на примена на постојниот закон, вертикалното движење на државните службеници и одредување на додатоците на плата од кариера.¹⁰

Меѓутоа, полето на примена на ЗДС е сè уште ограничено. На пример, даночната и царинската управа, Министерството за внатрешни работи, Министерството за одбрана и другите агенции се изземени од новите измени. Други прописи (закони или колективни договори на ниво на работодавач) се применуваат на овие владини функции, поради нивните посебни должности и

9 Претходно, „минималната просечна плата“ на ниво на работодавач се дефинираше само за исплата на придонеси.

10 Просечната нето месечна плата за жените изнесува 9.305 денари, додена за мажите изнесува 12.816 денари, врз основа на податоците за плата за сите сектори во 2006 г. и за сите вработени, без оглед на нивниот економски статус (платени, неплатени, со полно работно време и со скратено работно време).

обврски. Следствено, постојат големи разлики во системите за плаќање и платите кај државните службеници.

Според ЗДС, државните службеници се класифицираат во три групи, врз основа на нивните должности – претставници на раководниот персонал, квалификувани претставници на персоналот и квалификувани административни претставници на персоналот – и дополнително се дефинираат 13 работни места во овие групи. Платите на државните службеници се одредуваат според бројот на поени што тие ги добиваат и коишто зависат од некои фактори – како што се работното место и комплексноста, работниот стаж, образованието и тековната вредност на поените за плата – при што поените се утврдуваат на годишно ниво од страна на владата или општината, најдоцна 15 дена по влегувањето во сила на Законот за извршување на буџетот.

Структура на платата

Платата на државните службеници ја сочинуваат следните компоненти:

- основна плата, додатоци за работно место и додатоци на плата од кариера;
- т.н. вонредни компоненти, како што се додатоци поради тежината на работното место и нередовни додатоци (за прекувремена работа).

Основната плата зависи од нивото на образование што се бара за работното место доделено на државен службеник – врз основа на подзаконскиот акт за систематизација на работните места, како и од работното искуство. Додатоците за работното место се во согласност со природата и обемот на работа, комплексноста и одговорноста што се бара од државниот службеник. Работното искуство се вреднува со 0,5 проценти од основната плата, додека додатокот за работно место (збир на поените за двете) за секоја година работно искуство, до 20 проценти. До сега, работното искуство се пресметуваше само врз основа на поените за образование.

Целта на додатоците за кариера е да се наградат стручноста и лојалноста и на тој начин да се обезбеди поттик за успешна и професионална изведба, професионален развој и континуитет во државната служба. Државниот службеник има право на додатоци по исполнување на одредени барања што се однесуваат на работниот стаж и процената на изведбата.¹¹ Во зависност од тековната фаза на развој на кариерата (постојат вкупно четири фази), државниот службеник може да добие додаток за кариера од 5 до 20 проценти од додатокот за работно место по препорака на директниот надреден.

Државните службеници имаат право на додаток за ноќна работа, работа во смени, високоризична работа и работа за време на викенд и државни празници на „тешко работно место“. Понатаму, државните службеници имаат право на додаток за прекувремена работа во износ од 35 проценти од основната плата и додатокот за работно место по час, којшто може да се компензира со слободни денови. Во Табела 2.5 има примерок за пресметка на платата на државните службеници.

¹¹ Додатоците на плата за кариера се додаток на плата што зависи од времетраењето на службата и се условени со позитивна оценка за работата на државните службеници.

ТАБЕЛА 2.5 | ПРИМЕР НА ПЛАТА НА ДРЖАВЕН СЛУЖБЕНИК, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2010 Г. (СОВЕТНИК СО УНИВЕРЗИТЕТСКО ОБРАЗОВАНИЕ, 7 ГОДИНИ РАБОТЕН СТАЖ, 10 ЧАСА ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА И 8 ЧАСА РАБОТА ЗА ВРЕМЕ НА ДРЖАВЕН ПРАЗНИК, ВО ДЕНАРИ)

	Број на поени	Вредност на поен	Износ во денари
Образование	200	75.3	15,060.0
Работно искуство	200*3.5%	75.3	527.1
Основна плата			15,587.1
Додаток за работно место	281	75.3	21,159.3
Основна бруто-плата			36,746.4
Прекувремена работа	(36746.4/176*135%*10)		2,818.6
Работа за време на државен празник	(36746.4/176*150%*8)		2,505.4
Вкупна бруто-плата			42,070.5
	Стапки (% од вкупната бруто-плата)	Износ	Износ во денари
Пензиско и инвалидско осигурување	19%		7,993.4
Здравствено осигурување	8.0% (7.5% + 0.5%)		3,365.6
Осигурување во случај на невработеност	1.4%		589.0
Одбитоци од персонален данок на приход		7 000	
Даночна основа за ПДП			23,122.4
ПДП	10% (of the PIT tax base)		2,312.2
Нето-плата			27,810.2

Извор: Пресметки на авторот.

Со ЗДС се одредуваат дополнителните надоместоци за државните службеници, како што се надоместок за боледување и надоместок за службени патувања. Државните службеници примаат редовни плати додека се на годишен одмор или на отсуство поради стекнување повисоко образование или квалификации.

Потешкотии при спроведувањето на Законот

Иако ЗДС влезе во сила во 2000 г., спроведувањето на поглавјето за платите, коешто има за цел усогласување на платите во целиот владин сектор, беше одложено до 2004 г., поради големите разлики во платите меѓу различните институции од јавниот сектор и буџетските импликации. Поглавјето за плати (т.е. компонентите основна плата и додатоци за работно место за државните службеници) се спроведуваше во периодот од 1 април 2004 до 31 март 2006 г. Се наведуваше како процес на декомпримирање. Целосното спроведување на поглавјето за плати, вклучувајќи ги и додатоците за кариера, беше одложувано во неколку наврати од причини поврзани со буџетот, но на крај се спроведе во 2008 г.

Кон поголема разлика од горе кон долу или помала компресија

Со оваа реформа, односот на компресија – односот меѓу највисоката и најниската плата во државната служба – се зголеми од 3,3 во 2004 г. на 4,3 во 2006 г. (иако, ако се исклучат највисоките 25 административни работни места, односот на компресија се намалува на 3,1). Односот на компресија е просек за целиот регион, меѓутоа е значително низок во споредба со ЕУ15 (Verhoeven et al., 2007). Околу 90 проценти од државните службеници примаат зголемување на плата во рамки на таквото декомпримирање. Платите на недржавните службеници во секторите за образование и одбрана значително се зголемуваат во рамки на процесот.

Модерирање на платите

Јавните работници (вклучувајќи ги државните службеници и вработените во недржавниот јавен сектор) немаа зголемување на платите во периодот од 2002 до 2007 г. Со измените на ЗИП во 2007 г. се обезбеди постепено, тригодишно зголемување на платите на јавните работници за 10 проценти годишно, во октомври 2007, 2008 и 2009 г. Во период на замрзнување на платите, ваквото зголемување треба да ги одржи или дури и да ги зголеми реалните плати (годишната стапка на инфлација во 2008 г. изнесуваше 8,3 проценти). Меѓутоа, поради тековната економска криза на национално и глобално ниво, Владата го одложи планираното зголемување на платата за октомври 2009 г. за една година. Оваа мерка се очекува да помогне во одржувањето на тековното ниво на вработеност и да ја амортизира вкупната побарувачка.

Покрај нередовното и политички поттикнатото зголемување на платите, платите на државните службеници може да се покачуваат поради времето на служба, унапредувањето и од 2008 г., додатоците за кариера, при што сите придонесуваат кон зголемување на бројот на поени за плата на државните службеници. Сепак, Владата треба да земе предвид формула за „редовно“ индексирање.

За жал, соодветноста на платите во јавниот сектор не може да се процени, поради недостигот од податоци по тоа прашање. Kaj Verhoeven et al. (2007) се утврдува доказ за постоење потешкотии во вработувањето и задржувањето квалификуван персонал на високите и раководните позиции и на работните места каде што се бараат специјализирани или дефицитарни вештини (главно во областа на информатичката технологија и сметководството). Иако нема сеопфатни податоци за пријавите и обртот, со цел процена на проблемот со вештините, во 2006 г. Нау Group спроведе пилот-студија за примањата во јавниот и приватниот сектор. Најголеми разлики во примањата меѓу вработените што имаат иста позиција во рамки на различни сектори може да се најдат кај раководните позиции во образованието, здравството и детската заштита. Платите за повисоките позиции во приватниот сектор се засноваат на напорите за наградување на знаењето, вештините, експертизата, одговорноста и отчетноста, што не е случај со јавниот сектор.

4.2.2 | Недржавни службеници

Законот надополнет со општ колективен договор

Механизмот за утврдување и договарање на платите за недржавните службеници во јавната администрација се воспоставува со ЗИП, колективните договори и законите за конкретна област.

Со ЗИП се предвидуваат општи правила за политиката за плати во јавниот сектор во поглед на порастот на платата, додека процедурите за утврдување и договарање на платите се утврдуваат и спроведуваат преку Општ колективен договор (ОКД) за јавниот сектор и во колективните договори на ниво на гранка или работодавач. Постојат одредени сектори, како што е армијата, каде што утврдувањето на платите се дефинира со закон. Колективните договори на ниво на работодавач најчесто се склучуваат кај јавните претпријатија, но тие не се достапни.

ОКД за јавниот сектор се склучува помеѓу владата и репрезентативниот синдикат. Договорот е со времетраење од две години и автоматски се продолжува ако страните не побараат нови преговори. На барање на една од страните, договорот може да биде предмет на повторни преговори во период од две години. Во однос на промените што треба да се спроведат во меѓувреме, страните може да склучат дополнителен договор во рамки на ОКД, којшто ќе влезе во сила по потпишувањето и објавувањето. Таква ситуација може да се појави при договарање на нова минимална плата.

Структура на платата

Платата на недржавните службеници се состои од основна плата плус надоместоци поврзани со изведбата. Основната плата се заснова на факторите за комплексност утврдени за секое

работно место, коишто се множат со најниската плата во гранката. Факторите за комплексност и најниската плата за најмалку комплексното работно место (во понатамошниот текст: најниска плата) се утврдуваат со колективните договори на ниво на гранка или на ниво на работодавач. Со ОКД не се одредуваат факторите на комплексност, туку се воспоставува правилото за пресметка на основната плата (формула за множење). Во согласност со ОКД (од јуни 2009 г.), основната плата се зголемува за 0,5 проценти за секоја година служба, до 20 проценти. Додатоците на плата поврзани со изведбата се исплаќаат само во случаите кога владините институции имаат доволно буџетски ресурси. Додатоците на плата за вработените во недржавниот јавен сектор што се пропишуваат со ОКД се слични на додатоците што се предвидуваат за државните службеници.

Со колективните договори на ниво на гранка (за образование, култура, социјална заштита, здравство, полиција итн.) се дефинираат посебни фактори на комплексност и се одредува најниската плата за најмалку комплексното работно место. Тие може да се објавуваат на годишно, тримесечно ниво или ад хок, како и врз основа на политички мотивирани фактори, на пример, предизборна дарежливост.

Вработените во јавната администрација во Министерствата за внатрешни работи и за одбрана, како и во Управата за јавни приходи и Царинската управа, имаат право на посебни додатоци, коишто значително ја зголемуваат нивната плата во споредба со вработените во останатите владини институции. Овие додатоци се движат од 20 проценти за пожарникари до 50 проценти за вработените со значителни одговорности во Управата за јавни приходи.

Разлика во плата меѓу различни државни институции

Односот на компресијата¹² за основната плата во јавната администрација се движи од 2,6 во основното и средното образование до 4 во армијата и полицијата и 8,30 во здравствениот сектор. Меѓутоа, во одредени сектори има и повисоки додатоци на плата – на пример, армијата и полицијата – каде што моменталниот однос на компресија е повисок. Во таа насока, посебните додатоци на плата го продлабочуваат јазот во платите за работниците со споредливи работни места во различни државни институции.

Сите договори на ниво на гранка беа „предмет на повторни преговори“ на крајот од 2008 г. и почетокот на 2009 г., со цел да се примени новиот систем на бруто-плата, којшто во практика доведе до измена на коефициентите за комплексност. Измените се применија кај платите во јануари 2009 г. Оттогаш, имаше уште едни „повторни преговори“ за најниската плата во секторите на образование, култура и детска заштита, со цел да се спроведе договорот од 2008 г. меѓу Владата и синдикатите. Со овој договор, што следеше по штрајкот, се пропиша зголемување на додатоците за хранарина во овие сектори. Договорот се спроведе во насока на зголемување на минималната плата¹³ за најмалку комплексните работни места, како и промена во факторите за комплексност со цел да се одржи постојаноста во зголемувањето на платата на сите работни места (и на сите нивоа на плата) (видете Табела 2.6).

12 Односот меѓу највисокиот и најнискиот фактор на комплексност или најголемиот и најмалиот број поени, зависно од системот на плата.

13 Бидејќи во меѓувреме се укина надоместокот за хранарина.

ТАБЕЛА 2.6 | ПРЕСМЕТКА НА ПЛАТАТА НА КЛАСЕН РАКОВОДИТЕЛ ВО ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ СО 10-ГОДИШНО РАБОТНО ИСКУСТВО И 20 ЧАСА ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

		Додатоци	Пресметано како:	Износ во денари
1	Коефициент на комплексност		2.6	
2	Најниска плата* (т.е. вредност на коефициентот)			11 867.0
3	Плата 1		$r1*r2$	30 272.7
4	Работно искуство (5% * плата 1)	5% (10 years* 0.5%)	$5%*r3$	1 513.6
5	Плата 2		$r3+r4$	31 786.4
6	Додаток за звање на класен раководител	0.135 * lowest wage	$0.135*r2$	1 602.0
7	Прекувремена работа (20 часа)	(Wage 2/ 176 *135%)	$r5/176*20*135%$	4 876.3
8	Вкупна бруто-плата		$r5+r6+r7$	38 264.7
		Стапка (% од вкупна бруто плата)	Пресметано како:	Износ во денари
9	Пензиско и инвалидско осигурување	19%	$19%*r8$	7 270.3
10	Здравствено осигурување	8% (7.5% + 0.5%)	$8%*r8$	3 061.2
11	Осигурување во случај на невработеност	1.40%	$1.4%*r8$	535.7
12	Одбитоци од персонален данок на приход			7 000.0
13	Месечна даночна основа		$r8-r9-r10-r11-r12$	20 397.5
14	ПДП	10%	$10%*r13$	2 039.8
15	Нето-плата			25 357.8

Белешка: г се однесува на ред; 176 е бројот на работни часови во месецот.

Извор: Пресметки на авторот

Во некои колективни договори на ниво на гранка во јавната администрација (вклучувајќи ги и владините и правните институции) на работодавачот му се овозможува во одредени околности да плаќа до 20 проценти пониска плата на вработените во период од шест месеци. Меѓутоа, работодавачот мора последователно да им го компензира на работниците неисплатениот износ.

4.3 | Одредување плата во приватниот сектор

Освен Законот за работни односи, општата рамка за преговарање за плата во приватниот сектор се одредува и со ОКД за приватниот сектор и со потпишаните колективни договори на ниво на гранка (коишто засега се вкупно 15). Последниот ОКД за приватниот сектор беше потпишан во јули 2009 г. меѓу Сојузот на синдикати и Организацијата на работодавачи. Според ОКД, платите во приватниот сектор се состојат од основна плата, плата поврзана со изведбата и додатоци на плата.

Основната плата се одредува слично како и во јавниот сектор, со помножување на коефициентите за плати со најниската плата. Во рамките на ОКД се утврдуваат девет нивоа на комплексност со коефициенти од 1,00 до 3,00. Оваа структура е прилично збиена, но повисоки коефициенти може да се утврдат во рамките на колективните договори на ниво на гранка. Најниската плата, исто така, се утврдува на ниво на гранка и според ОКД, најниската плата треба да е предмет на повторни преговори најмалку еднаш годишно. ОКД наметнува најниската плата да се индексира со просечната годишна инфлација и да се применува од јануари наредната година. ОКД дава можност работодавачот да исплаќа пониска основна плата (најмногу 20 проценти пониска од редовната плата) во случај на ликвидност или како резултат на проблеми

во работењето со кои фирмата се соочува, во период од шест месеци. Потоа, веднаш штом ќе престанат проблемите, работодавачот мора да им го исплати на работниците вкупниот износ од акумулираниот заостанат долг.

Со ОКД се наметнува воспоставување на транспарентни критериуми за исплата поврзана со изведбата. Работниците имаат право на додатоци на плата за тешки работни услови, како што се услови кои се штетни за средината. Овие додатоци не треба да се поврзуваат со платите на работниците – со други зборови, тие треба да се еднакви во сите нивоа на плати и за сите работни позиции. Со ОКД се одредуваат дополнителни додатоци за ноќна смена, работа во смени, прекувремена работа и работа што се врши за време на неработни денови во текот на неделата и за државни празници.

Работниците од приватниот сектор добиваат додаток од 0,5 проценти кон основната плата за секоја година на работење, којшто не смее да надмине 20 проценти од основната плата. Во последниот ОКД за приватниот сектор (2009), се додаде одредба со која се дава можност оние работодавачи што не организираат оброци и превоз за работниците да ја зголемат основната плата на своите работници, што е можно пореално.

Со ОКД се обезбедуваат слични надоместоци на плати за јавниот сектор за боледување, службени патувања, годишни одмори и отсуство заради остварување на повисоко образование или квалификации. Разликата е во тоа што надоместокот во приватниот сектор се поврзува со платата на поединечниот работник во изминатите 12 месеци, а не со националната просечна плата.

Имајќи ја предвид големината на неформалната економија и високиот степен на присуство на микро и малите фирми во Поранешна Југословенска Република Македонија, работодавачите во помала мера се соочуваат со ограничувања на политиките за плати во споредба со другите земји од ЕУ15. За жал, нема податоци за присуството на синдикатите и опфатот на договарањето во Поранешна Југословенска Република Македонија за да се потврди овој тренд. Со оглед на слабостите на колективното договарање во земјата се чини дека со прописи би се обезбедила поефективна заштита на работниците отколку со колективен договор. Всушност, синдикатите, исто така, веруваат дека минималната плата треба да се утврди со закон наместо со колективни договори.

4.4 | Даноци и придонеси за социјално осигурување

Во 2009 г., се спроведе реформа во областа на оданочувањето на работната сила (во ПДП и придонесите за социјално осигурување) којашто доведе до намалување на трошоците за работна сила. Додека низ цел свет се воведуваа даночни намалувања како дел од различни стимулативни пакети, даночната реформа беше планирана и креирана пред националната економија да биде погодена од кризата. Со оглед на тоа дека образложението за таква реформа во период на криза е да се стимулира вкупната побарувачка како реакција против загубените фискални приходи, целта на националните реформи во платата беше да се намали даночното оптоварување, да се поедностави собирањето на даноците и да се намали даночното затајување.

Во овој оддел се анализира и се проценува успехот на реформата за плати. Претходно, платите во Македонија се оданочуваа со ПДП и придонеси за социјално осигурување и притоа овие придонеси за работниците беа плаќани од страна на работодавачот. Вкупната стапка за придонеси за социјално осигурување беше 32 проценти од бруто-платата, од коишто 21,2 проценти беа за пензиско и инвалидско осигурување, 9,2 проценти за здравствено осигурување и 1,6 проценти за осигурување во случај на невработеност. Имаше некои разлики во основните за социјални придонеси, со што се комплицираа пресметките за плати. Придонесите за социјално осигурување беа (и сè уште се) целосно одбивани од основницата за персонален данок на приход.

Неодамна беше изменет системот за ПДП (Оддел 2.1.) и сега земјата има најниска стапка за персонален данок на приход во светот.

И покрај фактот што стапките за данок на работна сила се базираа на бруто-платата, преговарањето и договарањето за плати во земјата се засноваше на системот на нето-плата којшто се користеше во поранешна Југославија. Оттаму, системот за пресметка на даноците за работна сила беше прилично сложен и наметнуваше постапка за бруто-плата¹⁴, како што е прикажано во Табела 2.7.

ТАБЕЛА 2.7 | НЕТО- И БРУТО-ПРИСТАПИ ВО ПРЕСМЕТУВАЊЕ НА ПЛАТИТЕ ЗА РАБОТНИЦИТЕ, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Пресметка од нето плата		Пресметка од бруто плата	
<i>Пресметка на персонален данок на приход (ПДП)</i>		<i>Пресметка на придонеси за социјално осигурување (ПСО)</i>	
	денари		денари
1. Нето месечна плата*	16,096	1. Бруто плата	25,762
2. Одбитоци од ПДП	3,294	2. ПСО	8,244
3. Следна плата што подлежи на оданочување	14,224	(2) = (1) x 0.32	
(3) = (1) – (2)		од кое:	
4. Персонален данок на приход (ПДП)	1,422	за пензии	5,462
(4) = (3) x (0.1) / (0.9)		= (1) x 0.212	
5. Бруто плата 2 (пред ПСО)	17,518	за здравствено осигурување	2,370
(5) = (1) + (4)		= (1) x 0.092	
Пресметка на ПСО		за осигурување во случај на невработеност	412
5. Бруто плата 2	17,518	= (1) x 0.016	
6. Бруто плата 1 (пред ПСО)	25,762	3. Одбитоци од ПДП	3,294
(6) = (5) x [1 / (1–0.32)]		4. Даночна основа за ПДП	14,224
7. Вкупно ПСО		(4) = (1) – (2) – (3)	
(7) = (6) – (5)		5. ПДП	1,422
од кое:		(5) = (4) x 0.1	
а пензии	5,462	6. Нето плата	16,096
= (6) x 0.212		(6) = (1) – (2) – (5)	
за здравствено осигурување	2,370	7. Вкупно данок за труд	9,666
= (6) x 0.092		(7) = (2) + (5)	
а осигурување во случај на невработеност	412	ако % од бруто платата	37,5%
= (6) x 0.016		= (7) / (1)	
8. Вкупно даноци за труд (ПДП + ПСО)	9,666		
(8) = (4) + (7)			
како % од бруто платата	37.5%		
= (8) / (6)			

Белешка: * Ова е просечната нето-плата за 2008 година.

Извор: Пресметки на авторот

Непостоењето на законски утврдена минимална плата и имајќи ја предвид гарантираната минимална пензија, постоеше утврден минимален праг за плаќање на придонесите за социјално осигурување, којшто беше 65 проценти од просечната нето-плата во стопанството, без разлика на реалната плата на работникот. Оттука, даночното оптоварување на ниско-квалификуваната работна сила беше релативно големо што доведе до зголемување на невработеноста и на неформалниот сектор со мали плати за работниците. И додека даночното оптоварување на трудот за работник којшто заработува просечна плата и добива неоданочени дополнителни бенефиции (додатоци за хранарина и превоз) изнесува околу 33 проценти, даночното оптоварување на трудот

14 Што значи дека пресметката за плата започнуваше од нето-плати, коишто требаше да бидат „направени бруто-плати“ затоа што стапките за социјални придонеси и персонален данок на приход се одредуваат како процент од бруто-плата.

за работник што заработува 50 проценти од просечната плата изнесува најмногу 39 проценти што укажуваше на регресивната природа на системот. Генерално, даночното оптоварување беше високо во споредба со соседните земји (видете СБ, 2008 г. за повеќе детали), иако делумно се намали по првото намалување на стапката за ПДП.

Трошоците за работна сила беа високи затоа што фирмите на своите работници обично им даваа додатоци во готово, ослободени од данок за хранарина и превоз од дома до работното место и обратно. Доколку износот на овие додатоци беше помал од максималниот утврден износ, додатоците остануваа неоданочени. Регресивноста на системот беше донекаде олеснета со додатоците (коишто беа исти за сите нивоа на плати) и со општото даночно ослободување од персоналниот данок на приход.

Реформата за плата спроведена во јануари 2009 г. се состоеше од следново:

- целосна хармонизација на основиците за процена на придонесите за социјално осигурување;
- намалување на стапките за придонесите за социјално осигурување од 32 проценти во 2008 г. на 27,9 проценти во 2009 г., и дополнително на 22 проценти во 2011 г.;
- намалување на минималниот праг за плаќање придонеси, од 65 проценти на 50 проценти од просечната бруто-плата во економијата;
- воведување на концептот бруто-плата при договарање и преговарање за плати, вклучување на додатоците ослободени од данок во платите и пренос на одговорноста за плаќање на социјалните придонеси од работодавачите на работниците;
- интегрирано собирање на ПДП и придонесите за социјално осигурување од страна на Управата за јавни приходи.

За да се спроведе реформата, се донесе нов Закон за придонеси за задолжително социјално осигурување со кој се одредија обврските за плаќање на социјалните придонеси коишто претходно се дефинираа поединечно и недоследно. Исто така, се направија измени и на Законот за работни односи (Службен весник бр. 161/2008) и се редефинираа некои од законски утврдените права, како што е индексација на пензии, поврзани со (нето) просечната плата. Исто така, имаше повторно преговарање за некои од колективните договори.

Целосниот потенцијал на реформата од 2009 г. беше поткопан со светската економска криза. Сепак, релативно добрата изведба на пазарот на трудот во 2009 г. (види Оддел 5) можеби е поврзана со таа реформа.

Според податоците од ДЗС, просечната месечна нето-плата во јануари 2009 г. порасна за 13 проценти во споредба со декември 2008 г., што би можело да се смета како резултат од вклучување на додатоците за хранарина и превоз во платата. Порастот на просечната бруто-плата е помал (4,5 проценти) што укажува дека трошоците на работодавачите се намалиле како резултат на намалените стапки за придонеси за социјално осигурување и поголемото даночно ослободување за персоналниот данок на приход. Спротивно на очекувањата на синдикатите дека реформата ќе им наштети на слабо-платените работници затоа што работодавачите нема да ги вклучат додатоците за хранарина и превоз во платата, објавените податоци покажуваат дека просечните плати во најниско-платените сектори се зголемиле во согласност со националниот просек. На пример, просечната нето-плата во текстилната индустрија се зголемила за повеќе отколку националниот просек – имено за 17,6 проценти меѓу декември 2008 г. и јануари 2009 г. (со пораст на бруто-плата од 4,8 проценти) и за 20 проценти во кожната индустрија (со пораст на бруто-платата од 11,6 проценти). Освен тоа, долгот за заостанати плати на сите вработени се намалил на 2,6 проценти во јануари 2009 г. од 7,5 проценти во декември 2008 г.

Сепак, во анекс 2 е наведено дека синдикатите сè уште сметаат дека реформата доведе до влошување на работните услови. Организациите на работодавачи главно ја поддржуваат реформата затоа што беа изменети меките буџетски ограничувања со кои се соочуваа неуспешните фирми, со построги и поедноставни механизми за наплата. Исто така, сфатија дека со реформата се намалува даночното оптоварување, особено за работниците со мали плати, со

што би требало да се подобри нивната релативна положба на пазарот на трудот и да се олесни административниот товар. Сепак, сè уште предлагаат бројни подобрувања (видете анекс 2).

И покрај намалените стапки за придонеси за социјалното осигурување, податоците од Управата за јавни приходи покажуваат дека приходите собрани во 2009 г. беа за седум проценти поголеми од оние во 2008 г. Приходите на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување се зголемија за десет проценти, приходите на Агенцијата за вработување се зголемија за три проценти, додека пак приходите на Фондот за здравство незначително се намалија.¹⁵ Постои веројатност и за намалување на даночното затајување.

4.5 | Непостоење прописи за минимална плата

Според Saget (2008), прописите за минимална плата влијаат на флексибилноста на платата, како и на целокупната флексибилност на пазарот на трудот. Оттука, голема е важноста на националната политика во оваа област.

Како што е споменато, Поранешна Југословенска Република Македонија нема законски утврдена минимална плата на национално ниво. Наместо тоа, постои законски утврден минимален праг за плаќање на социјалното осигурување, со што се нуди само безбедносна мрежа за иднината на работниците во однос на пензиите и се обезбедуваат некои минимални придонеси за социјалните фондови. Освен тоа, со Законот за исплата на плати се утврдува дека просечната плата на ниво на работодавач не може да биде пониска од 50 проценти од просечната бруто-плата во гранката. Се очекува на тој начин да се заштити животниот стандард на работниците, но до одредено ниво. (видете Оддел 3.3.) Како што беше кажано од УНДП (2006), ваков систем „изгледа дека не им помага ниту на фирмите ниту на работниците и води кон неефикасност“ (УНДП 2006, стр. 60).

Иако нема законски утврдена минимална плата во приватниот сектор, таква плата може да се утврди во колективен договор на ниво на гранка, како што е реализирано во секторите за кожа и текстил. Минималните плати во овие две гранки се утврдени на малку под 50 проценти од просечната нето-плата во соодветните гранки. Сепак, со оглед на тоа што одредбите од колективните договори се применливи само за страните на тој договор, минималните плати и рамките за плата не се обврзувачки за сите компании во гранката.

Минималната плата во јавниот сектор се утврдува со договор меѓу страните коишто го потпишале колективниот договор на ниво на гранка. Овие договори донекаде предизвикуваат забуни затоа што утврдуваат најниска плата за најмалку комплицираното работно место, но ја утврдуваат и минималната плата за гранката. Како резултат на тоа, работниците со фактор на комплексност 1 и оние со фактор 1,2 би добивале иста плата – односно, минимална плата – и покрај разликите во комплексноста и типот на работата што ја извршуваат. Наместо да се утврдат најниски и минимални плати, социјалните партнери би можеле да преговараат само за минималната плата со цел прогресијата на плата да биде посоодветна и правична во однос на должностите на работниците.

Во 2006 г. беше утврдена минималната нето-плата за јавниот сектор на 5.040 денари на месечно ниво, што претставуваше 37 проценти од просечната нето-плата во економијата. Стапката за минимална плата се зголеми за 10 проценти во 2007 и 2008 г., паралелно со општото зголемување на платите во јавната администрација. Нема одредби за автоматско ревидирање

¹⁵ А можно објаснување за намалените приходи за здравствено осигурување во услови на зголемување на другите социјални придонеси е тоа што пред реформата, одбегнувањето на плаќањето на здравственото осигурување беше помалку застапено затоа што тие плаќања беа поврзувани со директна услуга, за разлика од пензиското осигурување и осигурувањето во случај на невработеност чишто придобивки се реализираат во иднина.

на минималните плати како одговор на развојот на цените, затоа што минималната плата се договара и се објавува во договор меѓу страните потписнички. Минималните плати во некои гранки од јавниот сектор (основно и средно образование, култура и детска заштита) повторно се зголемија во јули 2009 г. (ова се примени на јунските плати), паралелно со зголемената најниска плата (видете Оддел 4).

Воспоставувањето на законски утврдена минимална плата неколку пати беше на агендата на Економско-социјалниот совет и беше на преден план во јавните дебати. Сепак, социјалните партнери имаат поинакви гледишта на ова прашање. Синдикатите поддржуваат воспоставување на законски утврдена минимална плата на национално ниво, додека пак, организациите на работодавачи сметаат дека минималните плати треба да се утврдат со колективни договори на ниво на гранка и/или работодавач. Сепак, Економско-социјалниот совет не се состанал од мај 2008 г. и оттаму, нема никаков напредок во оваа област.

Земјата ја има ратификувано Конвенцијата за одредување на минимална плата од 1970 г. (бр. 131), првично, како дел од поранешна Југославија. Иако националните органи доставија до МОТ информации за механизми за одредување плати во земјата, како и за утврдување минимална плата, МОТ бара дополнителни информации за методите што се користат за одредување на минималните плати и покрај непостоењето на законски утврдена минимална плата на национално ниво.

Аргументите за и против воведувањето на минимална плата се предмет на дискусии и треба да го земат предвид и конкретниот контекст на националниот пазар на трудот.

Минималните плати имаат позитивна улога затоа што претставуваат праг за плати којшто може да спречи опаѓање на платите и големо опаѓање на вкупната побарувачка. Како такви, може да се сметаат за автоматски стабилизатор и се поврзуваат со намалувањето на нивото на сиромаштија, нееднаквоста во платите и ниските примања (МОТ, 2009а и б). Исто така, може да бидат од важност за продуктивноста и не се утврдени – особено каде што редовно и постепено се прилагодуваат – негативни ефекти кај вработеноста (Vaughan-Whitehead 2010). Тоа е причина повеќе зошто во последните години има сè поголем интерес за минималната плата (Vaughan-Whitehead, 2010; ILO, 2009b). Од друга страна, Rutkowski (2008) тврди дека земја што се соочува со висока невработеност и вработеност во неформалниот сектор, како што е Поранешна Југословенска Република Македонија, не треба да избрзува со законско утврдување на минималната плата. Со оглед на високата стапка на невработеност и високата стапка на неформално вработување кај младата популација во земјата, висока минимална плата на пример би можела да постави бариери во создавање на фирми што би вработувале млади луѓе (УНДП, 2006 г.). Врз основа на истиот вид аргументи, иако првично утврдена на „соодветно“ ниво, може да се очекува минималната плата лесно да се зголемува во предизборниот период или од други политички мотивирани причини и со тоа, на крај, да поттикне неформално вработување и затворање на работните места за веќе ранливите категории на работници.

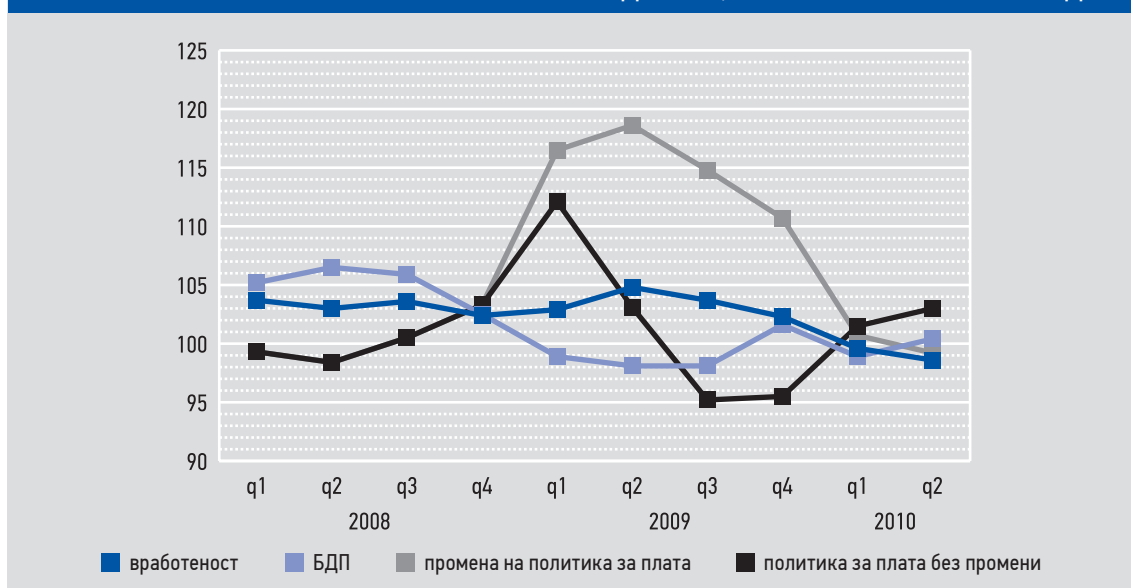
Ова се аргументи за и против законски утврдена минимална плата на национално ниво. Меѓутоа, со сигурност може да се каже дека земјата ќе има корист од поконцизни и рационални прописи за минимална плата и преговори, без „индиректни“ минимални прагови ниту за платите (утврдени во Законот за исплата на плати) ниту за придонеси за социјално осигурување (утврдени во Законот за придонеси за задолжително социјално осигурување).

5 | Економската криза и политики за нејзин одговор

Во овој дел се објаснува неодамнешниот економски развој во земјата од 2008 до првата половина на 2010 г., и потоа се разгледуваат националните политики на дејствување.

Релативно високиот пораст на БДП започна во 2007 г. и продолжи низ 2008 г., но значително се намали во последното тримесечје од минатата година кога светската економска криза ја зафати националната економија (видете слика 2.9). Иако земјата не пострада директно од светската финансиска криза, влијанието се почувствува индиректно преку трговијата, инвестициите и дознаките. Слично како и во соседните земји, и во 27-те земји-членки на ЕУ, падот на БДП во 2008 и 2009 г. беше релативно скромно.

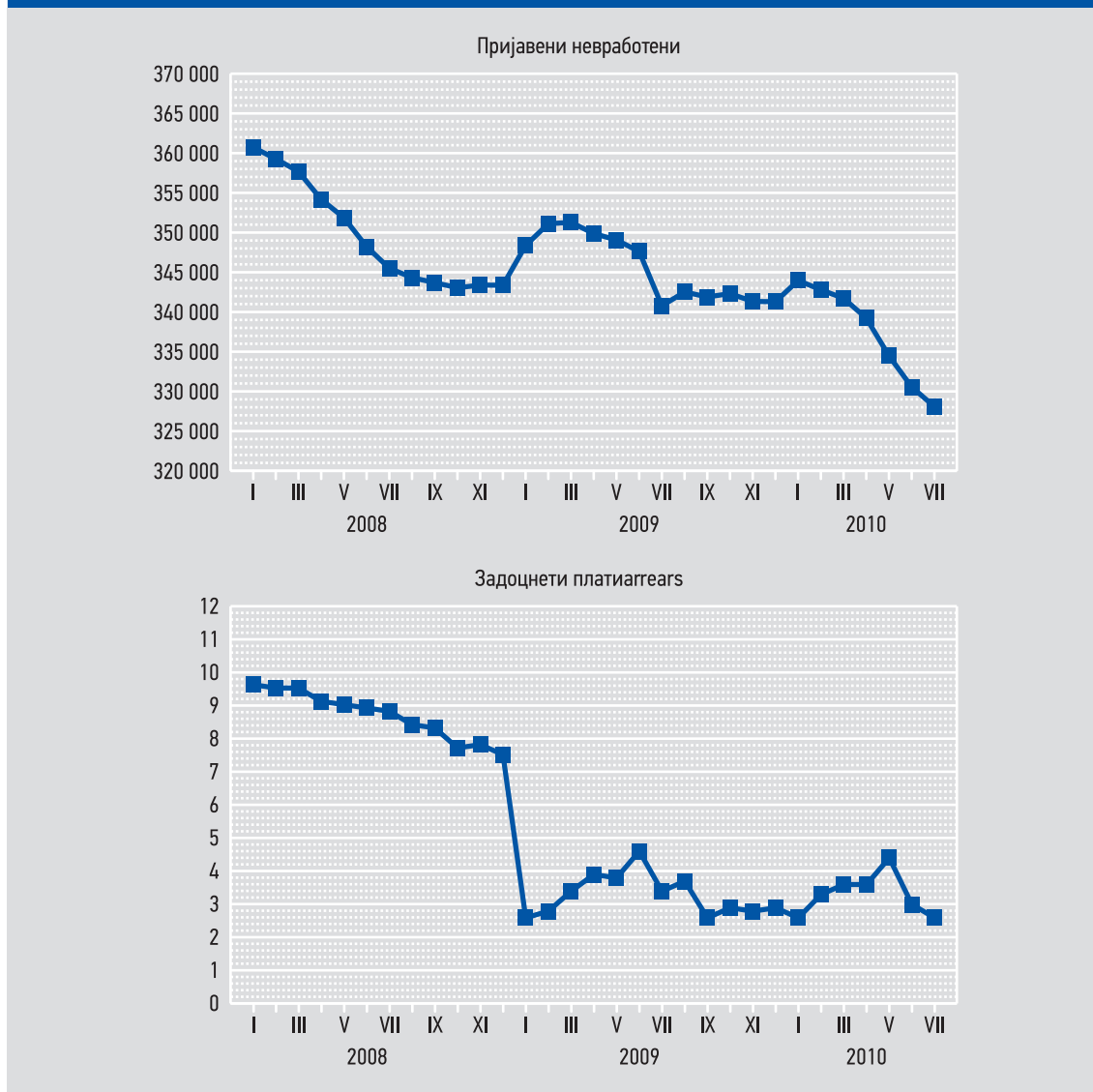
СЛИКА 2.9 | ТРИМЕСЕЧНИ ИНДЕКСИ ЗА БДП, ВРАБОТЕНОСТ И РЕАЛНА БРУТО-ПЛАТА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2008- 2010 Г. (1-ВО ПОЛУГОДИЕ)



Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоци од АРС, анкетите за национални сметки и вработеност и плати, различни години

Податоците покажуваат дека намаленото домашно производство влијаело на успешноста на пазарот на трудот со временско задоцнување. Податоците од АРС за 2009 г. покажуваат дека вработеноста (за лице над 15 години) продолжила да расте по релативно брза стапка во 2009 г. – пораст од 3,4 проценти во споредба со 2008 г. Стапката на вработеност се зголемила за 1,1 процентен поен, иако остана на ниско ниво од 38,4 проценти (43,3 проценти за возрасната група од 15 до 64 години). Истовремено, стапката на невработеност во 2009 г. се намалила за 1,6 процентни поени на 32,2 проценти. Овие позитивни трендови беа подеднакво присутни во сите категории работници, вклучувајќи ги и ранливите категории. Меѓутоа, во првата половина од 2010 г., се забележа опаѓање на пазарот на трудот кога вработеноста опадна за 0,9 проценти, во споредба со првата половина од 2009 г. Истовремено, бројот на невработени лица се зголеми за 1,2 проценти. Податоците од Агенцијата за вработување покажуваат мал пораст во бројот на пријавени невработени лица на почетокот на 2009 и 2010 г. (Слика 2.10). Во текот на рецесијата, се зголеми појавата на заостанати плати, но сепак е пониска во споредба со нивоата пред реформите.

СЛИКА 2.10 | ПРИЈАВЕНИ НЕВРАБОТЕНИ ЛИЦА И ЗАОСТАНАТИ ПЛАТИ ВО ТЕКОТ НА РЕЦЕСИЈАТА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА



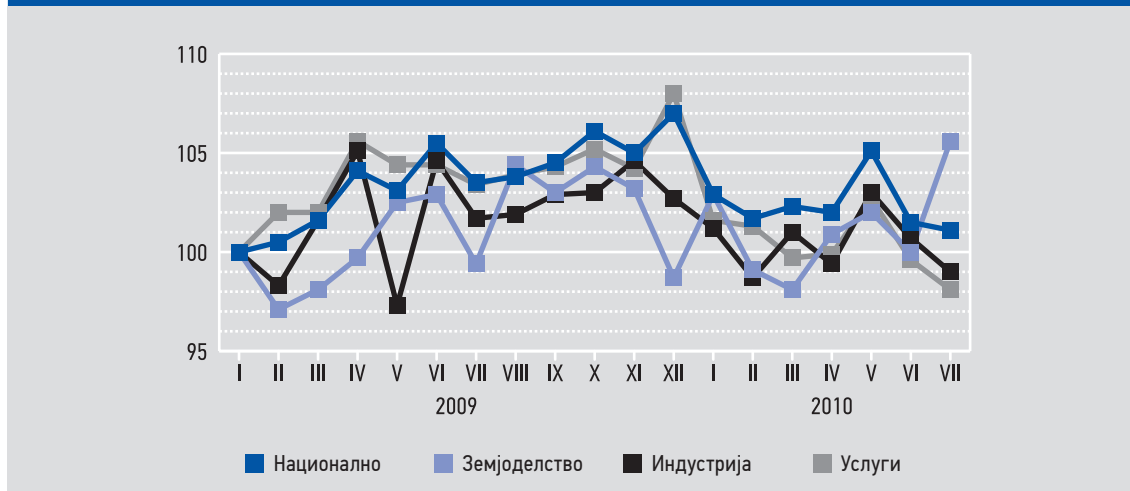
Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоци од Агенцијата за вработување и ДЗС, различни години.

Покрај доста високата годишна просечна стапка на инфлација од 8,3 проценти во 2008 г., просечната реална бруто- и нето-плата се зголеми за 0,4 проценти односно 2 проценти, што упатува дека платите брзо се приспособуваат на инфлацијата.

Реформата од 2009 г. во областа на даноците на плата, којашто вклучува намалување на стапките на социјалното осигурување и интегрирање на претходно неоданочуваните надоместоци на плата, доведоа до методолошко зголемување на платите во јануари 2009 г. (претставено со линијата што ја означува промената во политиката на Слика 2.9.). Особено, бруто- и нето-платата реално се зголемија во 2009 г. за 15 проценти, односно 25 проценти. Поголемиот пораст на нето-платата во споредба со порастот на бруто-платата се должи на вклучувањето на надоместоците за хранарина и патните трошоци во нето-платата, како и намалувањето на стапките на придонесите за социјално осигурување. Иако немаше промена на политиката во 2009 г., реалните бруто- и нето-плати се зголемија за 12 проценти во првото тримесечје од 2009 г. во споредба со истото тримесечје во 2008 г. Во 2010 г., реалниот пораст на бруто-платата влезе во негативна зона, како последица на приспособувањата на пазарот на трудот, дополнителното намалување на стапките

на придонесите за социјално осигурување од јануари 2010 г. и позитивната стапка на инфлација. Сепак, ревидираниот реален пораст на просечната бруто-плата кон промените во политиката бележи нагорен тренд од четвртото тримесечје во 2009 г. до првото полугодие од 2010 г. (Слика 2.9.).

СЛИКА 2.11 | ИНДЕКС НА РЕАЛНАТА БРУТО-ПЛАТА, ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2009-2010 (ЈАН.2009=100)



Извор: Пресметки на авторот врз основа на податоците од ДЗС, различни години.

На Слика 2.11 може да се забележи дека, и покрај одредени месечни варијации, се бележи нагорен тренд кај реалната бруто-плата во 2009 г., со исклучок на земјоделството.¹⁶ Намалувањето – односно, флукуацијата на платите во индустријата може да се поврзе со одлуката на неколку претпријатија за намалување на платите на работниците за 20 проценти (видете Оддел 4.3.). Зголемувањето на националната просечна плата може да се должи и на методолошките недостатоци, бидејќи доколку претпријатијата што се несолвентни и/или се соочуваат со ниска продуктивност, не исплатат плати во одреден месец, тоа ќе доведе до зголемување на просечната плата во гранката и во стопанството.

Политики како одговор на кризата

Владата објави или спроведуваше четири стимулативни пакети за поддршка на економската активност, при што со спроведување на последниот се започна пред една година. Во делот на политиката за плати, се спроведоа следните мерки:

- замрзнување на платите во јавниот сектор, како што е објаснето во Оддел 4.2.;
- намалување на придонесите за социјално осигурување (иако оваа мерка, заедно со пошироката реформа во однос на платите, не може да се смета за одговор на кризата, бидејќи подготовките започнаа во почетокот на 2008 г.);
- зголемување на најниската плата во некои колективни договори на ниво на гранка во јавниот сектор;
- воспоставување на фонд на земјоделско земјиште, преку кој ќе се распределува земјиште на квалификувани невработени поединци (пријавени невработени лица во руралните средини), најавено со четвртиот пакет со антикризни мерки.

16

Во април и јуни, економијата се соочи со дефлација од 0,5, односно 1,7 проценти.

Непостоењето посуштинска политика за плати како одговор на кризата може да се објасни со веќе планираната и спроведена реформа на платите, позитивниот резултат на пазарот на трудот и недостиг на свест кај креаторите на политики за потребата од потенцијалните позитивни ефекти на дополнителните политички мерки.

За жал, нема ефективно колективно договарање за време на рецесијата, поради несогласувањата поврзани со репрезентативноста на организациите на работодавачи и на вработени, со што се попречува еден од најважните механизми за постигнување договор на сите страни за справување со кризата. За време на кризата постоел интензивен дијалог меѓу владата и работодавачите за економските изгледи и достапните политички можности. Меѓутоа, искуствата од останатите земји покажуваат дека трипартитните институции (а не само консултациите) се најефикасни при утврдувањето соодветни мерки за решавање на кризата (МОТ, 2009 г.); и дека централизираните преговори со сеопфатна агенда се многу подобри и поуспешни во заштитата на ранливите групи, кои ретко се организираат.

Во некои претпријатија, постои „концесиско договарање“ меѓу работниците и раководството, но тие се концентрираат главно на „одбранбени“ стратегии, како што е намалување на трошоците за работната сила преку намалување плати, со цел да се одржат работните места на краток рок. Меѓутоа, претпријатијата може да имаат долгорочни придобивки од примена на проактивни стратегии насочени кон зголемување на продуктивноста преку подобрување на производниот процес, работната организација и иновациите.

6 | Заклучоци и импликации на политиката

Во ова поглавје се дава детална анализа на развојот на платите и националните механизми за утврдување на платата од 1990 до 2010 г., како и најновите трендови и политики како одговор на рецесијата. Во рамки на анализата, утврдени се неколку области за подобрување.

Подигањето на свеста кај креаторите на политиките за релативната важност на политиката за плати како политичка алатка во период на рецесија (како и во период на раст) е од клучно значење. Во таа насока, треба да се охрабруваат јавни дискусии и дебати за политиката за плати.

Слично, треба да се зајакне социјалниот дијалог на бипартитно ниво - на ниво на гранка и претпријатие – и на трипартитно ниво - преку Економско-социјалниот совет. Предноста на трипартитниот дијалог, особено во период на рецесија, е обезбедување на посеопфатна агенда на преговори, како и обезбедување заштита за ранливите, неорганизираните групи на работници (вклучувајќи ги и оние со нетипични договори за вработување). Од друга страна, бипартитните преговори може да се реализираат во пократок временски период и притоа да се земат предвид специфичностите на гранката или претпријатието. Но, важно е дека тие се засноваат на проактивни стратегии што носат долгорочни придобивки за двете страни и општеството, наместо едноставно краткорочно намалување на трошоците за работната сила.

Подобрениот социјален дијалог може да придонесе кон дополнително разјаснување на механизмите за утврдување плата што се неефективни и даваат слаби резултати. Иако повеќето колективни договори предвидуваат некаково индексирање, претпријатијата и работниците треба да го земат предвид зајакнувањето на врска меѓу платите и продуктивноста.

Транспарентноста на процесот за договарање плати би се зголемила доколку има повеќе достапни податоци за платите и колективните договори. Проблеми може да се појават доколку една од страните потписнички не го поднесе колективниот договор до Министерството за труд и социјална политика во рокот предвиден со закон, така што Министерството не може да обезбеди такви информации. Исто така, Министерството има обврска - што не секогаш ја почитува - за одржување база на податоци за колективните договори на ниво на претпријатие и овозможување нивна достапност.

Понатаму, Законот за исплата на плати треба постепено да се укине, бидејќи главната причина за негово првично воведување – спречување на спиралата плата-инфлација – веќе не е применлива. Понатаму, изнесоме аргументи дека Законот всушност не ги заштитува работниците (вклучувајќи ги оние од приватниот сектор) и дека други механизми за избегнување на падот на платите и осигурување праг за платите, како што е утврдувањето минимална плата на ниво на гранка или на национално ниво може да бидат поефективни.

Во ова поглавје се наведуваат аргументи за и против воведувањето на законски утврдена минимална плата, што треба дополнително да се разгледува и дискутира во рамки на националното трипартитно тело. Како што наведува МОТ, механизмите за одредување на минималните плати треба да се разјаснат и да се направат поефективни, на пример со постепено укинување на „индиректните“ прагови за минимална просечна плата. Треба да се организира дебата за воведувањето на национална минимална плата.

Од аспект на родовата еднаквост, Владата може да преземе различни мерки за намалување на родовиот јаз во примањата. Треба да се извршат измени во националното законодавство, со цел да се овозможи соодветна примена на принципот за еднакви плаќања за работа со еднаква вредност.

Неопходни се подобрувања со цел да се воспостави поефективен систем на плати во јавната администрација. Треба да се прошири полето на примена на Законот за државни службеници, за да се обезбеди дополнителен простор за посебните одлики на одредени институции, позиции и должности на работните места. Понатаму, постои потреба за поопшта рамка во одредувањето на платата во целиот јавен сектор, којашто не е поставена од страна на Владата и покрај постојаните барања на Министерството за труд и социјална политика. Владата треба да размисли за воведување механизам за редовно ревидирање на платите на вработените во јавниот сектор, којшто ќе се ревидира на годишно ниво во зависност од ИПЦ/БДП. На тој начин би се намалил просторот за политичко манипулирање и ќе се зголеми можноста за предвидување на движењата кај платите.

Со цел да се привлече и задржи доброквалификуван раководен персонал, Владата треба да има предвид – посеопфатна анализа на јавниот систем на плати – дополнително декомпримирање на платежната скала. Понатаму, системот за наградување во поглед на работното искуство треба да се измени од наградување на целокупното искуство на работникот на наградување на неговото или нејзиното искуство во јавната администрација. Разликата меѓу платите на државните службеници треба да се заснова на нивната изведба, а не на времетраењето на службата.

Потребни се голем број чекори за политиката за плати во Поранешна Југословенска Република Македонија да биде поефективна.

Социјалните партнери треба да ги разгледаат и проценат горенаведените импликации од политиката, во насока на воспоставување построкутуриран механизам за утврдување плати што ќе биде од корист за работниците и за работодавачите, како и за општеството во целина.

Референци

Angel-Urdinola, D.F. 2008. *Can the Introduction of a Minimum Wage in FYR Macedonia Decrease the Gender Wage Gap?* SP Discussion Paper, No. 0837, Dec. (Washington, D.C., World Bank).

———. Macias, V. 2008. *FYR Macedonia Labour Market Profile 2004–2007*, World Bank Policy Note (Washington D.C., World Bank).

Boeri, T. 2001. *Transition with Labour Supply*, IZA Discussion Paper, No. 257. (Bonn, Institute for the Study of Labour).

Bristow, J. 2007. *Harmonization of the Bases of Personal Income Tax and Social Insurance Contributions*, Strategy Paper (Washington, D.C., International Monetary Fund).

Commission of the European Communities (EC). 2009. *The former Yugoslav Republic of Macedonia 2009 Progress Report*, Commission Staff Working Document, (Brussels).

Domadenik, P.; Lizal, L.; Pahor, M. 2003. *Effect of Enterprise Break-ups on Performance: Case of The former Yugoslav Republic of Macedonia*, CERGE-EI Working Paper, No. 216 (Prague, CERGE-EI).

Hay Group. 2006. *Consulting Services for a Survey of Public and Private Sector Salaries in the Republic of Macedonia*.

International Labour Office (ILO)., 2009a. *Protecting People, Promoting Jobs: A Survey of Employment and Social Protection Policy Responses to the Global Economic Crises*, ILO report to the G20 Leaders' Summit, Pittsburgh, 24–25 Sept. 2009 (Geneva).

———. 2009b., *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, (Geneva).

———. 2009c. *Individual Direct Request made by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) to the former Yugoslav Republic of Macedonia concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), (ratification: 1991). See APPLIS database available at <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN> (Geneva).*

———. Council of Europe (CoE). 2006. *Employment Policy Review: “The former Yugoslav Republic of Macedonia”* (Geneva).

Jackman, R. 2007. *UNDP Employment Programmes: Mid-term Evaluation*, Mimeo.

Klingmair, R.; Schneider, F. 2005. *Shadow Economies around the World: What Do We Really Know?* IZA Discussion Paper No. 1043 (Bonn, Institute for the Study of Labour).

Leibfritz, W. 2008. *Increasing Employment in FYR Macedonia – The Role of Labour Taxation*, World Bank, Mimeo.

Lehman, H. 2009. Background Report to the Chapter VIII of the *EU Convergence Report: Economic and Social Consequences of Accession to the EU*, UNDP. Available at [http://www.undp.org.mk/content/Publications/EU%20Convergence%20Study%20ENG\(2\).pdf](http://www.undp.org.mk/content/Publications/EU%20Convergence%20Study%20ENG(2).pdf).

Mojsoska, N. 2005. *Public Employment, Education and Labour Markets in Macedonia* (Skopje, Nam Press)

Rutkowski, J. 2008. *Technical Note – Minimum Wage: A Summary of Effects*, World Bank Macedonia Labour and Employment Project.

Saget, C. (2008). “Fixing Minimum Wage Levels in Developing Countries: Common Failures and Remedies”. in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 1, pp. 25–42.

Schneider, F. 2007. “Shadow Economies and Corruption All Over the World: New Estimates for 145 Countries”, in *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, No. 2007-9.

United Nations Development Programme (UNDP). 2006. *Blue Ribbon Report for Macedonia*.

Vaughan-Whitehead, D. 2010. *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.

Verhoeven, M.; Carcillo, S.; El-Said, M.; Murphy, P. L.; and Najdov, E. 2007. *Options for Short-Term Expenditure Rationalization: Addressing Spending Inefficiencies*. International Monetary Fund, Fiscal Affairs Department.

World Bank (WB). 2003. *FYR Macedonia Country Economic Memorandum: Tackling Unemployment* (Washington D.C.).

———. 2007. *Poverty Assessment Paper for the Republic of Macedonia*, mimeo.

———. 2008. *Labour Costs and Labour Taxes in the Western Balkans* (Washington D.C.).

Анекс 1 | Извори и методолошки објаснувања на показателите за плата

Постојат два главни извора за податоците за платите: анкетата за претпријатија Труд 1, за вработените и платите и анкетата за работна сила (APC). Во рамки на анкетата за претпријатија се прибираат податоци за бруто- и нето-платите, со јасна дефиниција и разграничување меѓу двете. Меѓутоа, став на авторот е дека постојат одредени методолошки проблеми со податоците (видете во продолжение). Државниот завод за статистика не препорачува користење на податоците за плата од APC од неколку причини, како што се различните перцепции на испитаниците во однос на дефинирањето на платите (на пример, вработените и лицата со неформален статус пријавуваат нето-плата, додека самовработените лица пријавуваат бруто-плата) и потешкотијата во утврдувањето разлика меѓу платата и дополнителните парични надоместоци, во форма на надоместоци за хранарина и патни трошоци, додатоци на плата итн.

Во однос на зачестеноста на податоците, податоците за претпријатијата се собираат на месечно и годишно ниво. Месечните извештаи на ДЗС содржат податоци единствено за просечните нето- или бруто-плати на национално и секторско ниво (вкупно 15 сектори). Не содржат податоци за просечната плата по род, старосна категорија, образование, звање итн. Тука се јавуваат методолошки проблеми поради фактот што пресметките се однесуваат само на собраните (одговорени) прашалници за платите. Понатаму, се земаат предвид само исплатените плати, што лажно ја покачуваат платата во месеците кога фирмите не исплаќаат плати на вработените, особено поради фактот што доцнењето во исплата на плати почесто се јавува кај фирмите што плаќаат пониски плати. Исто така, се намалува просечната плата во месеците кога овие претпријатија им ја исплаќаат на работниците, покрај тековната плата, и претходната плата што не била навремено исплатена.

Годишната публикација Вработени и нето-плати содржи податоци за нето-платите, на национално ниво и по сектор, како и податоци за најниската и највисоката реална плата по сектори и односот меѓу нив. Овој извор на податоци не содржи анализа на информациите по род, возраст, образование или други карактеристики на работникот. Обезбедува пресметана просечна плата и ги зема предвид и неодговорените прашања.

Анкетата за претпријатија (на месечно и на годишно ниво) се заснова на репрезентативен примерок на сите фирми со различни форми на сопственост и за сите вработени, не вклучувајќи ги поединечните земјоделци, самовработените лица и работниците со договори што произлегуваат од граѓанското право. Покрива околу 70 проценти од вработените во секоја гранка од Националната

класификација на дејности. Според оваа анкета, нето-платата се состои од вкупните нето-плаќања што ги добиваат вработените (вклучувајќи ја и прекувремената работа), надоместокот за годишен одмор, надоместокот за празниците одредени со закон, платеното отсуство до седум дена, надоместокот за платено отсуство заради повисоко образование или квалификации и боледувањето до 21 ден. Податоците се собираат во апсолутни цифри и се објавуваат како индекси. Потоа, номиналните индекси се приспособуваат кон индексот на потрошувачки цени (ИПЦ) со цел да се пресметаат и објават реалните стапки на пораст.

Бруто-платата се дефинира како нето-плата зголемена за персоналниот данок на приход и задолжителните придонеси за социјално осигурување.

Имајќи предвид дека надоместоците за хранарина и патни трошоци не се сметаат за дел од нето- или бруто-платата до 2009 г., трошоците за работната сила беа повисоки од бруто-платата. Има и одредени нископродуктивни сектори во економијата (на пример, текстилната и кожарската индустрија) каде што двата типа надоместоци беа со ист износ како и нето-платата, поради фактот што не се оданочуваа до одредено ниво. Ваквата ситуација се измени во 2009 г., кога надоместоците за хранарина и патни трошоци беа вградени во нето-платата.

Во ова поглавје, податоците од анкетата за претпријатија се користат само во поопшта анализа (на пример, за развој на плати, единица трошок за работна сила итн.) и за распределба на платата по сектор. Подеталната анализа на трендовите кај платата и распределбата на платата се заснова на податоците од АРС, но е ограничена на вработените, исклучувајќи ги работодавачите и самовработените со цел да се избегнат проблеми поврзани со поделбата на нето- и бруто-плата. Изворите на податоци се наведени под секоја табела или слика.

Анекс 2 | Ставови на социјалните партнери за главните проблеми од политиката за плати

Авторот направи интервју со претставниците од двете организации на вработени: Конфедерацијата на слободни синдикати и Сојузот на синдикати на Македонија, како и со претставници од двете организации на работодавачи: Организацијата на работодавачи на Македонија и Конфедерацијата на работодавачи на Македонија.

Ставовите на Конфедерацијата на слободни синдикати, којашто ги застапува главно вработените во јавната администрација, се како што следува:

Минимална плата – Треба законски да се регулира на национално ниво.

Колективни договори и преговори – Постои потреба од повторни преговори за ОКД за јавниот сектор, којшто „престана да важи“ во јануари 2009 г. Преговорите требаше да започнат во октомври 2008 г., по донесувањето на измените на Законот за работни односи. МТСП треба да ги регистрира и да води евиденција не само за општите и гранкови колективни договори, туку и договорите на ниво на работодавач. Тоа е со цел да се воведат транспарентност во системот на плати. Иако колективните договори на ниво на гранка беа предмет на ревизија, со цел да се имплементираат измените во законодавството што се однесуваат на воведување на системот за бруто-плата и сите додатоци на плата се ревидираат и беа изразени како процент од бруто-платата, тоа не беше случај со додатоците за работни искуство (0,5 проценти од основната плата).

Реформа на бруто-плата – Реформата беше генерално позитивна, но не беше секаде соодветно спроведена; на пример, постојат неправилности во некои јавни претпријатија во однос на третманот на надоместоците за хранарина и патни трошоци.

Плати во плик – Ова не е проблем во јавната администрација.

Сојуз на синдикати на Македонија:

Минимална плата – Треба законски да се регулира на национално ниво. Би прифатиле и утврдување и регулирање на минималната плата на национално ниво преку општи колективни договори, иако тоа може да биде проблем, бидејќи нема да важи за страните што не се потписнички. Покрај законски утврдената минимална плата на национално ниво, тие поддржуваат и преговори и воспоставување минимална плата на ниво на гранка, преку колективни договори на ниво на гранка што не може да се воспостават како минимална плата пониска од платата утврдена со закон и/или ОКД.

Колективни договори и преговори – Колективните договори треба да бидат попрецизни, со цел да се избегнат различни толкувања. МТСП не треба само да ги регистрира колективните договори, туку и да ја контролира нивната содржина. Исто така, постои потреба од контрола врз спроведувањето на договорите. Во суштина, треба да се подобри капацитетот на МТСП во областа на социјалниот дијалог и колективните договори. Двата основни суда и стопанскиот суд имаат став дека колективните договори не се под нивна надлежност. Сојузот го поддржува ставот дека со колективните договори на ниво на гранка треба подетално да се дефинира системот на плати за секое работно место и на тој начин да се избегне дискреционо одлучување.

Тие изразуваат загриженост дека нема колективни договори за одредени гранки од различни причини, како на пример, непостоење на синдикати и/или организации на работодавачи или непостоење интерес за колективно договарање.

Реформа на бруто-плата – Синдикатот упатува на влошување во работните услови (на пример, обезбедување на ладни оброци за вработените, наместо готвени јадења, како претходно), намалување на примањата во нископлатените сектори (делумно вградување на надоместоците за хранарина и патни трошоци во платите) итн.

Плати во плик – Овој случај се јавува онаму каде што нема прописи или прописите не се доволно јасни и/или прецизни. Тоа се однесува на бонусите што не се регулирани (и оттаму се забранети) со Законот за работни односи. Тие може да се пропишат во колективните договори на ниво на гранка или работодавач, но доколку не постојат такви, треба да се исплаќаат како плати во плик.

Организација на работодавачи на Македонија

Минимална плата – Треба да се воспостави со колективните договори на ниво на гранка или работодавач, со цел да се земат предвид тековните економски околности во гранката или кај работодавачот. Во спротивно, отворањето на работни места, особено во нивоата со ниски примања, може да се стави под ризик и да се влоши позицијата на кандидатите за влез на пазарот на трудот.

Колективни договори и преговори – Во суштина, сметаат дека колективното договарање е ефективно. Во тој поглед, не изразуваат загриженост што нема одлука за утврдување минимална плата во повеќето гранки преку заеднички договор меѓу социјалните партнери, по спроведувањето на преговори.

Реформа на бруто-плата – Нивниот став е дека реформата е успешна и дека покрај олеснувањето на административниот товар, таа придонесе кон намалување на трошоците за работна сила и оттаму отвори простор за работодавачите да ги зголемат (нето) платите на работниците, како мотивирачки фактор.

Плати во плик – Постојат случаи на исплата на плати во плик, но нема информации за раширеноста на таа појава. Тие веруваат дека дополнителните подобрувања во деловната средина (особено развојот на владеење на правото) и зголемениот број ефективни државни контроли значително ќе ја намали појавата на неплаќање данок и другите форми на незаконско однесување.

Конфедерација на работодавачи на Македонија

Минимална плата – Треба да се договори на ниво на гранка или работодавач, наместо на национално ниво, бидејќи првите подобро ги претставуваат тековните финансиски и поопшти услови во гранката/претпријатието. Исто така, го поддржуваат воспоставувањето на јасни механизми за одредување на минималната плата.

Колективни договори и преговори – Оваа организација на работодавачи не е член на Економско-социјалниот совет. Тие ги поздравуваат измените во Законот за работни односи (во поглед на парламентарната процедура) во однос на воспоставувањето на јасни и подобри критериуми за репрезентативност и веруваат дека ќе ги исполнат критериумите и ќе станат социјален партнер со мандат за договарање. Во моментот, имаат постигнато неформален договор со Сојузот на синдикати на Македонија и Унијата на независни синдикати на Македонија во неколку гранки.

Реформа на бруто-плата – Имаат генерално позитивна оценка за реформата, бидејќи отвора простор за сите претпријатија – наместо претходното имплицитно субвенционирање на неуспешните фирми. Меѓутоа се наведува дека моменталната екс-анте контрола на платните налози од Управата за јавни приходи треба да се трансформира во екс-пост контрола заснована на ризик, со цел да се намали административниот товар за фирмите, како и да се изгради систем на доверба меѓу претпријатијата и државните институции.

Плати во плик – Постојат одредени нерегулирани области што овозможуваат простор за исплата на плати во плик. Платите во плик се појава и во нископлатените сектори и во (главно мултинационални) големи успешни претпријатија, каде што дополнителните исплати се вршат преку договори за самостојно вршење на услуга и/или на нерезидентни сметки во странство. Во однос на последното, тие го поддржуваат данокот на задржана добивка што странските претпријатија го плаќаат со префрлањето на (дел од) добивката во странство.



Заклучоци од подрегионалната Конференција на МОТ на високо ниво: Влијанието на финансиската и економската криза: Утврдување на платите и политики на дејствување¹ (Сараево, 5-6 ноември 2009 година)

1. Подрегионалната Конференција на високо ниво за „Влијанието на финансиската и економската криза: Утврдување на платите и политики на дејствување“ беше организирана од страна на МОТ преку нејзината подрегионална канцеларија за Централна и Источна Европа и се одржа во Сараево на 5-6 ноември 2009 година. Конференцијата беше одговор на барањето од 8-от Европски регионален состанок што се одржа во Лисабон од 9-13 февруари 2009 година за поголема техничка помош во однос на прашањата за платите. На конференцијата учествуваа трипартитни делегации од Албанија, Босна и Херцеговина, ПЈР Македонија, Косово², Црна Гора и Србија, како и набљудувачи од Меѓународната организација на работодавачи, Меѓународната конфедерација на синдикати и други меѓународни организации.
2. Се нагласи значењето на Глобалниот пакт за работни места³ на МОТ при предложување политики за ублажување на влијанието на кризата. Глобалниот пакт за работни места

1 Содржината на овој документ беше дискутирана на подрегионалната Конференција на МОТ на високо ниво.

2 Содржината на овој документ беше дискутирана на подрегионалната Конференција на МОТ на високо ниво.

3 Заздравување од кризата: Глобален пакт за работни места, Женева, Канцеларија на МОТ, 2009. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_101_engl.pdf

- предупредува на закана од дефлациона спирала на платите и цените и посочува на социјалниот дијалог, колективното договарање и минималните плати како средства за спротивставување на дефлацијата на платите.
3. На Конференцијата се зборуваше за влијанието на кризата на платите и политиките за дејствување во однос на платите врз основа на извештаи од десет експерти за плати. Учесниците утврдија дека кризата влошила некои слабости во механизмите за утврдување плати и ја нагласија потребата од владите, во консултација со социјалните партнери, да преземат фундаментални реформи за платите.
 4. Тековната криза го покажа значењето на договорени решенија во секоја земја за да се излезе од кризата. Владите треба да имаат поактивна улога во стимулирање и промовирање на трипартитен социјален дијалог, и заедно со социјалните партнери поефективно да развиваат одговори за кризата, соодветни на специфичните проблеми и потреби на соодветните земји.
 5. Учесниците ги истакнаа недоволно развиените уредувања за плати. Исто така, го истакнаа фактот дека политиките за плата треба да бидат поистакнати на агендата за создавање политики со оглед на нивните многубројни ефекти и на работниците и на работодавачите, и фактот дека политиката за плати останува во главниот фокус на колективното договарање и трипартитниот социјален дијалог. Во оваа насока, беше истакната важноста да се има прецизни, соодветни и независни податоци за платите со цел да се овозможи развој на таквите политики. Исто така, платите се само дел од интегрирана, сеопфатна рамка за политика која треба да ги опфати и областите кои не се однесуваат на плати, како оданочувањето, придонесите за социјално осигурување, итн.
 6. Учесниците утврдија дека високата стапка на економска активност надвор од правната рамка негативно влијае на целта на уредувањата за пазарот на трудот и нивната ефективност. Па затоа, треба да се преземат мерки за намалување на неформалната економија.
 7. Потребни се законски одредби во областа на платите - на пример, за да се избегнат дискриминаторни практики за плати и неисплатени и/или непријавени плати - како и нивна ефективна имплементација и спроведување. Имплементацијата може да се поддржи со подигнување на свеста и кај работниците и кај работодавачите, со обуки и ширење информации за постоечкото законодавство, како и со зголемување на капацитетот на трудовата инспекција.
 8. Учесниците се согласија дека има потреба од минимална плата како праг за плата за да се заштитат најранливите категории работници, особено во контекст на економската криза. Учесниците утврдија дека минималните плати во моментот не ја остваруваат својата улога во подрегионот, бидејќи сè уште се под нивото на средствата за егзистенција во некои земји. Во некои земји сè уште нема воспоставено механизми за утврдување минимална плата. Учесниците се согласија дека минималната плата треба да се утврди и прилагоди, во согласност со утврденото во Конвенцијата бр. 131 (1970), според релевантните социјални и економски фактори, односно потребите на работниците и нивните семејства и трошоците за живот, како и прашањата за продуктивност и одржување на вработеноста, итн. Паралелно, преку консултации и преговори со социјалните партнери треба да се отстранат бројни ограничувања коишто во моментот додаваат дополнителен притисок на минималната плата за да може минималната плата ефективно да си ја одигра својата социјална и економска улога. Пример би можел да претставува отстранувањето на автоматската врска меѓу минималната плата и платните стапки во јавниот сектор, и врската меѓу минималната плата и социјалните бенефиции. Ваквите реформи би овозможиле поголем простор за колективното договарање.
 9. Учесниците, исто така, се согласија дека платите треба подобро да се поврзат со продуктивноста. Продуктивноста би можела повеќе да се зема предвид при преговорите за плата. Може да се преговара и за шеми за делба на профит и плаќање поврзано со успешноста во работењето.
 10. Учесниците се согласија за потребата од владите, во консултации со социјалните партнери, да развијат погодна правна и институционална рамка во секоја земја со цел да се зајакне

колективното договарање. Исто така, се согласија дека е значајно да се подобри капацитетот на преговорите за политики за плати, како и пристапот до значајни и независни информации и податоци за плати.

11. Земјите од подрегионот не се исклучок од глобалната ситуација и жените се помалку платени од мажите за работи со еднаква вредност. Политиките за плати треба да го земат предвид родовиот јаз кај заработувачката.
12. Учесниците ја поздравува навременоста на трипартитната конференција на високо ниво. Побараа од Канцеларијата да продолжи да го следи економското и социјалното влијание на кризата и да обезбеди понатамошни експертски совети, техничка помош и обуки за различни аспекти на политиките за плати, коишто беа истакнати на Конференцијата.