

ГРУЕСКА, Христина¹

УДК: 331.215.53:341.24
331.215.53:340.13(497.7)
331.215.53(4)

МИНИМАЛНА ПЛАТА ВО ЕВРОПА: КОМПАРАТИВНА СТУДИЈА НА РЕГУЛАТИВНИТЕ СИСТЕМИ

Апстракт

Концептот на минимална плата претставува еден вид стандард за да се осигурат работниците да добиваат правична компензација за нивниот труд, а со тоа и да се спречат неоправданите ниски плати. Тоа е стандард кој е поставен од страна на државите со намена да ги заштитат вработените од експлоатација и да се гарантира основен животен стандард.

Не сите земји имаат воспоставено национална минимална плата, некои ги прифатиле и ги применуваат алтернативните механизми за заштита на работниците. Но, оваа нееднаквост, не само што ја одразува економската разноликост меѓу европските земји, туку и ги нагласува различните пристапи кон политиките за социјална заштита и труд.

Во овој труд се дефинира минималната плата, се анализираат видовите прописи за минимална плата во земјите во Европа и кој е степенот на варијација помеѓу овие регулативи, како и специфичните начините на кои тие се донесуваат.

Клучни зборови: труд, работен однос, социјални политики, колективни договори, европски земји.

GRUESKA Hristina²

UDK: 331.215.53:341.24
331.215.53:340.13(497.7)
331.215.53(4)

MINIMUM WAGE IN EUROPE: A COMPARATIVE STUDY OF REGULATORY SYSTEMS

Abstract

The concept of a minimum wage is a kind of standard to ensure that workers receive fair compensation for their work, thus preventing unjustified low wages. It is a standard set by countries to protect workers from exploitation and to guarantee a basic standard of living.

Not all countries have established a national minimum wage, some have accepted and applied alternative mechanisms for the protection of workers. But this inequality not only reflects the economic diversity between European countries, but also highlights different approaches to social protection and labor policies.

¹Христина Груеска е студент на втор циклус на Правни студии на Правниот факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Северна Македонија. Email: hristina.207663@student.ugd.edu.mk

² Hristina Grueska is an MA student in Legal studies at the Faculty of Law, Goce Delcev University, Stip, North Macedonia. Email: hristina.207663@student.ugd.edu.mk

This paper defines the minimum wage, analyzes the types of minimum wage regulations in European countries and what is the degree of variation between these regulations, as well as the specific ways in which they are enacted.

Keywords: labor, employment, social policies, collective agreements, European countries.

Вовед

Суштинското значење на минималната плата во европски рамки е длабоко испреплетена со системите на социјални човекови права, со цел да се обезбеди пристоен животен стандард за сите вработени.

Платата претставува паричен надоместок за извршената работа, согласно закон, колективен договор, договор за вработување, за извршената работа на работното место. По својата природа таа е право на работникот, како и обврска на работодавачот. Работникот, доколку не му биде исплатена платата, согласно законот или колективен договор, има право на правна заштита.

Правната природа на платата произлегува и од други аспекти како што се: а) за платата се исплаќа одреден износ на социјални плаќања (пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување, вработување итн.); б) во случај на неликвидност на работодавачот (стечај) работникот има право на порамнување по основ на плата од стечајната маса до одреден износ; в) законско суспендирање на плаќањето во случај на правно обврзувачка судска пресуда (на пр. детска алиментација или надоместок за штета на работодавачот направена од работникот; г) законско регулирање на минималната (загарантирана) плата; д) забрана за дискриминација итн. (Мајхошев, 2017)

Пред сè минималната плата може да биде уставно утврдена, а подоцна преку закон, владина уредба или пак декрет, како и дополнително да се уреди со колективни договори. За земјите од Европската Унија како посебен ентитет, Европскиот столб за социјални права игра клучна улога со тоа што го нагласува правото на правични плати со цел зајакнување на заштитата на работниците. Повеќето земји на ЕУ се согласија во однос на прашањето, дали Европската Унија треба да интервенира и да утврди јасна структура на минималната плата и ја поддржа идејата за европската директива за адекватни минимални плати во 2022 година и до крајот на оваа година (2024) да ја воведат во националното законодавство.

Постојат поддржувачи, но и противници во однос на дебатата околу минималната плата, едни сметаат дека таа ја намалува сиромаштијата, други пак тврдат дека таа може да доведе до поголема невработеност. Сепак, правото на минимална плата продолжува да биде клучен аспект на работничките права и економската политика. Важен фактор во обликувањето на минималната плата е социјалниот дијалог, кој се одвива преку преговори и консултации, низ призмата на трипартитност³.

Во европските земји минималната плата значително варира, како одраз на различните економии и трошоците за живот. Па, во овој труд, ќе се направи компаративна анализа на методите и практиките кои европските земји ги користат. Вклучувајќи ја законската анализа, да се истражи како различните земји применуваат законодавство и правни механизми за утврдување на минималната плата. Законската

³ Социјалните партнери: претставници на владата, работодавачите и синдикатите.

и правната страна на уредувањето на минималната плата има големо влијание врз начинот на кој се одржува социоекономската рамка за работниците во секоја земја.

Дефинирање на поимот минимална плата⁴

Терминот минимална плата има многубројни дефиниции, но како најзначајна би ја издвоиле онаа на МОТ. Според Меѓународната организација на трудот *„минималната плата е минимален износ на надоместок кој работодавецот потребно е да ја исплати за работа извршена во одреден период и истата не може да биде намалена со колективен или индивидуален договор.“*⁵ Минималната плата постои во повеќе од деведесет отсто од земјите членки на Меѓународната организација на трудот.

Со донесувањето на Универзалната декларација за човекови права⁶ во 1948 со член 23 се утврдува *„еднаква плата за еднаков труд“*, *„секој работник да има право на правична и поволна плата за себе и за семејството да обезбеди егзистенција“*. Друг важен акт донесен од ООН е Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права⁷, со кој во член 3 (2) како минимум се гарантира правото на наградување на сите вработени (право на минимална плата), (3) право на правична плата и еднаква плата за работа од еднаква вредност без правење разлика на платите меѓу мажите и жените (еднаква плата за еднаква работа), (4) право на пристоен живот на вработените и членовите на нивните семејства, а во членот 7 се укажува на државите да го признаат правото на секого на уживање праведни и поволни услови за работа.

Минималната плата била предмет на дискусија на МОТ од нејзиното формирање во 1919 година. Врз основа на ставот дека *„универзалниот и траен мир може да се постигне само ако се заснова врз социјална правда“*, Уставот на МОТ во 1919 година, во својата Преамбула, повикуваше на итно подобрување на условите за работа, вклучувајќи *„обезбедување соодветна минимална плата за живот“*. Во 1944 година, Декларацијата на МОТ од Филадельфија се осврна на значењето на минималната плата за сите вработени што имаат потреба од таква заштита. Ова беше повторно нагласено во Декларацијата на МОТ за социјална правда за праведна глобализација. МОТ минималната плата ја класифицира како еден од важните меѓународни стандарди на трудот.

Како важни конвенции донесени од страна на МОТ кои се однесуваат на минималната плата се: Конвенција за машинерија за утврдување минимална плата, 1928 г. (бр. 26), надополнета со Препораката бр. 30, Конвенција за заштита на платите од 1949 г. (бр. 95), Конвенција за еднаков надомест на трудот од 1951 г. (бр.100), Конвенција за утврдување минимална плата, 1970 г. (бр. 131), надополнета со Препораката за утврдување минимална плата. Последната од оваа низа ги обврзува земјите членки на МОТ кои ја ратификувале истата да воспостават систем на минимални плати за сите оние работници на кои би можело според условите за работа

⁴ Видете Conventions and Recommendations, <https://www.ilo.org/topics/wages/minimum-wages/how-define-minimum-wage>

⁵ Според Конвенцијата за одредување на минималната плата бр.131 од 1970 и нејзината Препорака бр.135 од 1970.

⁶ Универзалната декларација за човековите права од ООН, достапна на: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (пристапено на: 23.03.2024)

⁷ Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, 1976 од ООН, достапен на: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> (пристапено на: 25.03.2024)

соодветно да се примени. Секоја држава членка на МОТ што ја ратификувале Конвенцијата должни се да воспостават соодветни механизми за утврдување и времено ускладување на минималната плата. (Мајхошев А. , 2022)

Минималната плата е социјална категорија и основен инструмент за решавање, односно ублажување на сиромаштијата. Таа на работникот треба да му обезбеди соодветна социјална и материјална сигурност и животен стандард врз основа на неговиот труд.

Платата ја сочинуваат повеќе компоненти како: основица, годишни бонуси, додатоци, додатоци во натура, плата за продуктивност и работа, надоместоци и премии за нестандартни работни часови или опасна работа. Во одредени земји, како што се Англија, Холандија и Данска присутна е платата според учинок, станува збор кога работниците се плаќаат според сработеното, наместо врз основа на времето кое го поминуваат на работа. Ваквиот вид на плата е присутен во кожарската, чевларската и текстилната индустрија. Минималната плата исто така може да се утврди за час, седмица, месец или друг период.

При определување на износот се прави т.н. индексација на платата, што претставува статистичко-економски метод за одреден временски период, со цел таа да се прилагоди со порастот на цените и трошоците за живот. Усогласувањето на минималната (гарантираната) плата овозможува да се зачува нејзината куповна моќ и реална вредност. Па така, при индексација, параметри кои се земаат предвид се: инфлација, движењето на цените на мало, растот на бруто домашниот производ, растот на продуктивноста на трудот и др. (Мајхошев А. , 2022)

Минимална плата во Република Северна Македонија

Во македонско законодавство со Уставот на РМ, како највисок општ правен акт во државата, експлицитно не се зборува за најниска или минимална плата. Во делот II: Основни слободи и права на човекот и граѓанинот, односно во одделот 2 каде се уредени економските, социјалните и културните права е утврдено правото на соодветна заработувачка, односно, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредува со закон и колективен договор.

Законот за работни односи⁸ според чл. 107 платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон и колективен договор. Оваа одредба преставува еден од најважните основи за утврдување на минималната плата со закон.

Министерот за труд и социјална политика, по претходно мислење од Економско-социјалниот совет, ја објавува висината на минималната плата во бруто износ во „Службен весник на Република Северна Македонија“, во месец март секоја година, која ќе започне да се исплатува со исплатата на платата за месец март во тековната година.

Висината на минималната плата се утврдува со Закон за минимална плата⁹, согласно методологија¹⁰ за усогласување која беше донесена во 2022 година по преговорите меѓу Владата, синдикатите и работодавците. Висината на минималната плата, не може да биде пониска од 57 проценти од висината на просечно исплатената

⁸ ЗРО, Службен весник на РМ бр.62/05

⁹ Закон за минимална плата, Службен весник бр. (11/12)

¹⁰ Според оваа методологија, минималната плата се усогласува со 50 отсто од трошоците за живот и 50 отсто со растот на просечната плата.

нето-плата во Република Северна Македонија за претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика.

Веќе од погоре изнесените податоци може да се извлече заклучок дека Република Северна Македонија спаѓа во земјите кои го прифатиле системот за утврдување на минималната плата преку законска регулатива.

Системи на регулирање на минимална плата во европските земји

Во земјите од Европа најмногу превладуваат два система во регулирање на минималната плата, а тоа се: законското утврдување на минималната плата и утврдување на минималната плата според колективни договори. Првиот систем превладува во европските земји, додека системот на утврдување преку колективни договори е поретко застапен.

Минималната плата, како што погоре беше спомнато, може да биде уставна категорија, при што таа се гарантира за секој работник. Иако уставот нуди гаранција, пониските правни акти се оние кои детално ја утврдуваат.

Во Португалскиот устав¹¹ може да се сретне пошироко дефинирање и гаранција на минималната плата кој на работниците им гарантира, воспоставување и ажурирање на националната минимална плата, обезбедување на соодветни услови за работа, право на награда и правото на одмор.

Од друга страна пак, во Уставот на Сојузна Република Германија¹², во делот кај основните права, членот 12 ја утврдува слободата на избор на професија и заштита од принудна работа, при што е многу потесно е пристапено во однос на гарантирањето на минималната плата.

Во случај на непочитување на одредбите во однос на исплата на минималната плата од страна на работодавачите, но и непочитување на принципот *parata sunt servanda*, од некоја од страните при непочитување на одредбите од склучениот колективен договор, низ земјите како институции кои што се вклучени во спроведувањето на минималната плата се јавуваат: трудов инспекторат, институции за социјална сигурност, работнички судови, финансиска полиција, одредени тела и институции за данок, полиција, граѓански судови, национални совети за економија и труд, комитети за труд и вработување и др.

Овие тела се надлежни за донесување одлуки со кои се изрекуваат различни санкции во однос на исплаќањето на работниците под минимално утврдената плата.

Систем на утврдување на минималната плата преку законска регулатива

Во мнозинството држави¹³ на стариот континент е прифатено законското регулирање на минималната плата. Преку донесувањето на ваков закон, со кој се

¹¹ Устав на Република Португалија, Наслов III – Економски, социјални и културни права и должности, поглавје I – Економски права и должности, член 59, достапно на <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> (пристапено на 25.03.2024)

¹² Das Grundgesetz т.н. Основниот закон е Устав на Сојузна Република Германија, достапен на: <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz> (пристапено на 25.03.2024)

¹³ Тука спаѓаат државите: Албанија, Андора, Белорусија, Белгија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Хрватска, Кипар, Република Чешка, Естонија, Франција, Германија, Грција, Унгарија, Република Ирска, Косово, Латвија, Литванија, Луксембург, Малта, Молдавија, Црна Гора, Холандија, Северна Македонија, Полска, Португалија, Руската Федерација, Сан Марино, Србија, Словачка, Словенија, Шпанија, Украина и Обединетото Кралство.

обезбедува минимална плата, јасно се гледа активната улога на државата. Поточно, државниот интервенционализам, каде таа се јавува како гарантот од можни злоупотреби врз вработените од страна на работодавачите. Земјите кои го имаат прифатено овој систем го применуваат преку различни механизми. Во една група спаѓаат држави кои имаат законски национален минимум кој се однесува на сите вработени лица, односно со донесување на закон од страна на законодавната власт се определува најниската граница на плата под која работодавачот не смее да му ја исплати на работникот. Во оваа група спаѓаат: Република Северна Македонија, Луксембург, Руската Федерација. Износот на минималната плата во нашето законодавство е утврдено со Законот за изменување и дополнување на Законот за минимална плата во Република Северна Македонија, објавен во Службен весник на РМ.¹⁴ Од друга страна, држави кои минималната плата ја установуваат во закон, но понатаму висината ја утврдуваат со акт кој го донесува извршната власт, најчесто е тоа влада, совет на министри и тој акт е во форма на одлука, уредба, декрет и др. Ова е практика во Албанија, Андора, Босна и Херцеговина, Бугарија, Република Чешка, Франција, Германија, Полска, Хрватска, Црна Гора, Шпанија, Шведска... Па така, во Германија минималната плата е утврдена преку Законот за минимална плата (MiLoG)¹⁵, а висината на неа е определена на предлог на Комисија за минимална плата со одлука на Владата. Шпанската Влада, поточно Министерство за труд и социјална економија годишно ја утврдува вредноста на минималната плата со Кралски декрет по период на консултации со најрепрезентативните синдикати и здруженија на работодавачи.¹⁶ Во соседна Република Србија, решение за висина на минималната плата на трудот донесува Владата на Србија (доколку Социјално-економскиот совет не го направи тоа, најкасно до 15 септември тековната година)¹⁷, што е случај и во Романија¹⁸, Црна Гора¹⁹

Законодавствата во некои земји предвидуваат консултации со тела кои играат важна улога во утврдувањето на висината на минималната плата. Тие се среќаваат под називите Совет, Комисија, Комитет за минимални плати, а во некои т.н. Економско-социјални совети кои имаат советодавно-консултативна функција и претставуваат трипартитни тела (кои ги сочинуваат членови, еднакво застапени претставници на Владата, синдикатите и работодавачите). Независно од нивниот назив, цели, задачи и надлежности, функционирањето на овие тела во суштина е исто. Во некои држави правниот основ за нивно формирање е Устав, во други Закон, во трети Спогодба, како и со акт на Влада или ресорно министерство. (Махјошев, 2021) Овие тела можеме да ги сретнеме во: Република Северна Македонија, Словенија, Хрватска, Република Чешка, Унгарија, Франција, Бугарија, Црна Гора, Романија, Руската Федерација, Литванија, Ирска, Португалија, Шпанија. (пр. Во Франција постои Национална комисија за

¹⁴ Законот за минимална плата во Република Северна Македонија (Сл.Весник на РМ број 11/12, 30/14, 180/14, 81/15, 129/15, 132/17 и 140/18, 124/19, 239/19, 41/2022).

¹⁵ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, достапен на, <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/>

¹⁶ Во согласност со чл. 27.1 од Законот за статутот на работниците, пречистен текст одобрен со Кралскиот законодавен декрет 2/2015, од 23 октомври (Реф. [BOE-A-2015-11430](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2015-11430)).

¹⁷ član 112. Zakona o radu ("Sluzbeni glasnik RS", broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autenticno tumacenje.

¹⁸ Articolul 159, Capitolul I Dispoziții generale, Titlul IV Salarizarea, CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (Legea nr. 53/2003), достапен на: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>.

¹⁹ Врз основа на член 80 став 3 од ЗПО („Службен весник на Црна Гора“, бр. 49/08, 59/11, 66/12, 31/14 и 4/18), на предлог на Социјалниот совет на Црна Гора, Владата на Црна Гора донесува Одлука за определување на минимална плата.

колективно преговарање²⁰ на Франција предвидена во Законот за работни односи во кој се утврдува дека Комисијата дава мислење до Владата во однос на висината на минималната плата.)

Систем на утврдување на минималната плата преку колективни договори

На европскиот континент, Австрија, Данска, Финска, Исланд, Италија, Лихтенштајн, Норвешка, Сан Марино, Швајцарија и Шведска се земјите кои немаат определено законски износ или износ утврден со одлука од страна на извршната власт за минимална плата, па во овие случаи државите оставаат на социјалните партнери сами да го определат износот преку колективни договори.²¹ Ова е помала група на држави во споредба со претходната и на некој начин „алтернативен“ механизам во однос на заштита на работниците. Во овој случај социјалните партнери директно се вклучуваат преку колективното договарање во утврдување на минималните плати, а колективниот договор е најважен инструмент и извор на автономното право. Платата и надоместоците од плата како и други примања на вработените се содржани во нормативниот дел на колективниот договор.

Колективното договарање, примарно се појавува на ниво работодавец и синдикат што ги претставува работниците или здружение на работодавачи и синдикат. Што поширокиот опсег на колективно договарање овозможува истото да се применува на различни нивоа: во поединечни фирми, низ цели сектори, па дури и на национално ниво. Вообичаено, преговорите на повисоките нивоа ги утврдуваат основните параметри, како што се вкупните зголемувања на платите, додека поситните детали, како на пример како овие зголемувања се распределени меѓу различните категории работници, се договараат на пониски нивоа. (Doellgast and Benassi, 2020) Најчесто преку донесувањето на колективните договори се утврдуваат гаранции за минимална плата на ниво на сектор, регионално ниво или одредена група вработени.

Во Белгија, најважно е договарањето на секторско ниво. Се склучуваат колективни договори на секторско ниво во рамки на заеднички комитети, каде се утврдени минимални плати за различни професионални сектори, вклучително и скали за минимална плата (правила за категоризација на работниците во различни групи на плати) според различни критериуми. Па, доколку има отсуство на специфична скала во секторот или компанијата, платата треба да одговара во рамки на утврдениот гарантиран просечен минимален месечен приход од страна на Национален совет за труд. Во поединечните договори може да се надминат скалите за минимална плата кои се предвидени.

Во Шведска платите се регулираат исклучиво со колективни договори на „централно“ и „локално“ ниво. „Централниот“ колективен договор ги регулира условите за работниците во одреден сектор или одредена професија, а околу 90 проценти од сите работници се опфатени со такви договори. Локалните колективни договори за плати се комплементарни на централните договори и се договараат во рамките на нив.

Италијанската држава предвидува минималните плати да се фиксирани со национални колективни договори, кои поставуваат минимални стандарди за целата

²⁰ Поглавје VI: Национална комисија за колективно договарање. (членови L136-1 до L136-4) од Законот за работни односи на Франција

²¹ Пред 2015 година Германија спаѓаше во оваа група на држави, пред да го донесат Законот за минимални плати со кој беше регулирана општата минимална плата, како и Кипар кој го напушти определувањето на минималните плати преку колективно договарање, откако беше донесен министерски декрет (на 31 август 2022г.) кој стапи на сила веќе од 1 јануари 2023 година.

категија работници опфатени со соодветниот национален колективен договор (по сектор). Во Уставот на Италија, член 36,²² го утврдува правото на правичен и еднаков надоместок, па улогата на социјалните партнери и законодавецот е поделена. Социјалните партнери преку колективното договарање и утврдување на минималните плати се од суштинско значење во обезбедувањето на правичен надоместок за извршената работа. Додека пак законодавните власти имаат задача да постават стандарди да се испочитуваат истите, со цел да се обезбеди достоинствен животен стандард. Експертизата на социјалните партнери е важна за проценка на вредноста на трудот во различни индустрии и категории на работни места, почитувајќи го принципот на поповолност за вработените (*in favorem laboratoris*). Законодавецот поседува одреден степен на автономија во колективното договарање, до граница на обезбедување како и проширување на примената на колективните договори во целата индустрија.

Колективното договарање служи како еден клучен механизам за воспоставување стандарди за минимална плата. Дозволувајќи им на работниците колективно да преговараат за платите преку синдикатите или претставничките тела, колективното договарање осигурува дека нивоата на минималната плата се поставени на начин што ги одразува и потребите на работниците и економските капацитети на работодавачите. Овој систем промовира правичност преку обезбедување на работниците со посилен глас во одредувањето на нивните плати, а со тоа ја намалува нееднаквоста во приходите и ја подобрува севкупната економска стабилност.

Европската директива (2022/2041) за адекватни минимални плати во ЕУ

Веќе со децении постои дебата околу „унифицирање“ на минималната плата на ниво на Европската Унија. Правото на справедлива минимална плата се среќава во Европскиот столб за социјални права на ЕУ, создаден 2017 година. Повеќето од земјите членки на Европската Унија ја поддржаа идејата за европската Директива на Европскиот парламент и Совет за адекватни минимални плати од 2022 година, која претставува значителен чекор кон хармонизација на минималната плата низ земјите членки.²³

Замислата е земјите членки да мора да ја воведат во националното законодавство до 15 ноември оваа година (2024). Директивата за минимална плата, поттикнува колективно договарање за платите и го зголемува пристапот до заштитена минимална плата за оние работници кои имаат право на минимална плата според националните закони. Според Директивата, земјите членки ќе треба да воспостават рамка за дефинирање на минималната плата според јасни критериуми,²⁴ а од преамбулата може да се види дека таа треба да биде донесена во вид на закон или пак склучен трипартитен договор. Законското определување на минималната плата ќе треба да се ажурира најмалку на секои две години или во земјите со автоматско индексирање, на секои четири години. Тука треба да се земе предвид дека сите земји од ЕУ го немаат прифатено системот на законско утврдување на националната минимална плата. Сепак, Директивата не пропишува специфично ниво на минимална плата за секоја земја.

²² Costituzione della Repubblica Italiana (1947), достапно на: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf (пристапено на: 03.04.2024).

²³ Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, достапна на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32022L2041> (пристапено на: 04.04.2024)

²⁴ Член 4, став 2 од Директивата за минимална плата на ЕУ.

Претставници на работодавачите во државите од ЕУ се против оваа директива и се повикуваат на принципот на супсидијарност, така што ЕУ треба да стои настана во однос на прашањето за утврдување на минималните плати внатре во државите. Од друга страна, синдикатите како претставници на работниците покажуваат поддршка и сметаат дека оваа директива е потребна на работниците. Видливо е дека земјите членки имаат различни плати, па оваа директива би можело да придонесе за помалку платените вработени и да доведе до поголема сигурност, а со тоа да се зголеми продуктивноста и конкурентноста на пазарот на труд. Но и почетокот на оваа година уште не е постигнат договор, поради тоа што Германија, Франција, Грција и Естонија го блокираат процесот, спречувајќи да се постигне квалификувано мнозинство да се усвои конечниот текст.

Заклучок

Важно е да се разбере дека гарантирањето на минималната плата не само што претставува инструмент за заштита и сигурност на вработените од неправедно и ниско платен труд, туку и рефлектира разновидност во пристапите и методите што ги користат земјите во Европа. Додека кај некои земји владее законско утврдување на минималната плата, оставајќи простор на социјалните партнери за утврдување на платите преку колективното договарање, други земји се потпираат на државниот интервенционализам за утврдување на минималната плата.

Се разликуваат два система, а тоа се законското утврдување на минималната плата, кој е далеку распространет и прифатен од европските држави и од друга страна, системот на утврдување минимални плати преку колективното договарање, кој го има во земјите: Австрија, Данска, Финска, Исланд, Италија, Лихтенштајн, Норвешка, Сан Марино, Швајцарија и Шведска. Во утврдувањето на минималната плата клучна улога игра консултирањето, некаде и со одлучувањето помеѓу владите и социјалните партнери, се со цел да се изнајде најповолното решение за вработените (принципот *in favorem laboratoris*).

Во првиот систем поприсутен е државниот интервенционализам и не се остава на социјалните партнери да го имаат последниот збор, иако се разбира истите се консултираат, а некаде се среќава и формирање на трипартитни тела кои имаат советодавно-консултативна улога или соодлучувачка улога во кои се среќава еднаква застапеност на трите страни (државата, работодавачите и синдикати). Во вториот систем пак, се дава предност на социјалните партнери самостојно да утврдуваат минималната плата (најчесто по сектори) преку процесот на колективно договарање и донесување на колективни договори.

Во однос на ЕУ земјите од ЕУ, Директивата за адекватни минимални плати во ЕУ претставува обид да се регулира оваа област поради социјалната нееднаквост и сиромаштијата во многу земји. Меѓутоа, различните системи и големата разлика во платите и методите во земјите не гарантираат униформност на резултатите. Некои сметаат дека оваа област треба да остане во надлежност на државите, додека ЕУ треба да го почитува принципот на супсидијарност.

За да се обезбеди правична и соодветна плата за сите вработени во ЕУ, потребно е да се најдат решенија што ќе балансираат меѓу различните пристапи и потребите на работниците и економиите на земјите. Тоа може да вклучи подобрување на механизмите за консултирање и соодлучување меѓу државите и социјалните партнери, како и промоција на соработка и размена на најдобри практики меѓу земјите

во рамките на ЕУ. Само преку такви напори може да се осигура просперитет и социјална правда за сите работници во Европа.

Користена литература

- Doellgast, V., & Benassi, C. (2020). Collective bargaining. In Handbook of Research on Employee Voice, Second Edition (239-258). Edward Elgar Publishing Ltd. <https://doi.org/10.4337/9781788971188.00022>
- Мајхошев, А. (2021) Индустриски односи – регулатива, теорија и практа. Универзитет Гоце Делчев - Штип.
- Мајхошев, А. (2022) Лексикон на индустриски односи, Универзитет Гоце Делчев – Штип, Правни акти:
- Директива (ЕУ) на Европскиот парламент и Совет од 19 октомври 2022 за адекватни минимални плати во Европската Унија, достапна на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32022L2041>
- Закон за утврдување на статусот на работниците во Шпанија, достапен на: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Законот за минимална плата во Германија, достапен на: <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/>
- Законот за минимална плата во Република Северна Македонија (Сл.Весник на РМ број 11/12, 30/14, 180/14, 81/15, 129/15, 132/17 и 140/18, 124/19, 239/19, 41/2022).
- Конвенцијата за одредување на минималната плата бр.131 од 1970, достапна на: https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C131 и нејзината Препорака бр.135 од 1970, достапна на: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:R135
- Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, 1976 од ООН, достапен на: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Универзалната декларација за човековите права од ООН, достапна на: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Устав на Германија, достапен на: <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz>
- Устав на Италија, достапен на: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf
- Устав на Република Португалија, достапен на: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- Устав на Република Северна Македонија, достапен на: <https://www.slvesnik.com.mk/content/Ustav%20na%20RM%20-%20makedonski%20-%20FINALEN%202011.pdf>