

И ПОРЕД СВЕГА, ОСТАЛИ ДОСЛЕДНИ

Нацрт закона о запосленима у јавним службама није добио позитивно мишљење на СЕС-у захваљујући УГС НЕЗАВИСНОСТ

На састанку Социјално-економског савета Србије (СЕС), разматрана је и тачка дневног реда која се односила на давање мишљења о Нацрту Закона о запосленима у јавним службама. Након уводне речи председавајућег, председника Савеза самосталних синдиката Србије (СССС), који је истакао да је председништво СССС донело одлуку да подржи Нацрт закона, реч је добио проф. др Зоран Стојиљковић, председник УГС НЕЗАВИСНОСТ. Он је похвалио преговарачку спремност министра Бранка Ружића, а затим указао да је Закон кроз директне разговоре, јавну расправу и рад у оквиру радних група значајно побољшан, али да без обзира на то култура као јавна делатност себе не препознаје у њему, а просвета има значајне начелне примедбе које ће детаљније образложити председник ГСПРС НЕЗАВИСНОСТ. Из тих разлога УГС НЕЗАВИСНОСТ не може подржати Нацрт закона.

Након ове дискусије председавајући је дао реч председнику ГСПРС НЕЗАВИСНОСТ који је указао да је реформа плата у јавним службама део реформског процеса јавног сектора који се показао као нужан и неопходан због потребе уређења система и вредновања рада у областима од примарног значаја за свако друштво (здравство, просвета, социјална заштита и др.), а којима се одражава и ниво уређења и ефикасности државе, што Нацрт овог закона нема за циљ. Закон о раду, као системски закон у области радних односа, препознаје специфичност радних односа у јавним службама имајући у виду да у члану 2. прописује да се његове одредбе примењују и на запослене у државним органима и јавним службама, ако законом није другачије одређено, а законима јавних служби је то све детаљније разрађено и доведено до функционалности. Примена Закона о раду на запослене у јавним службама није показала да постоји потреба да се на другачији начин уреди поједини институти радног права запослених у образовању. Закон о раду не обавезује на транспарентност, али Закон о доступности информација од јавног значаја обавезује на транспарентност, што је од кључног значаја за рад јавних служби. Други циљ Закона је успостављање система мерења и вредновања резултата рада појединца, како би се укинула ионако минимална надокнада за његов рад.

Због свега наведеног, нема потребе за уређењем радних односа у јавним службама путем тзв. „препознавања њихових специфичности“ у односу на основни пропис о раду, који треба да прати и адекватно уређење плата, кроз доношење закона којим ће се уредити радни односи и плате у јавним службама и који треба да уважи специфичности рада у јавним службама кроз регулисање појединих института који нису препознати у Закону о раду или кроз дефинисање појединих права и обавеза запослених на другачији начин. Овај Закон није успео да понуди предлоге за уређење радноправних института на начин да њихова примена одговара свим јавним службама, али и да препозна особености радних односа које су својствене само неким јавним службама. Из тих разлога се не може сматрати законом јавних служби већ конкретне јавне службе. Одредбе посебних закона којима се уређује рад јавне службе на другачији начин, који одговара природи послова коју та јавна служба врши остају и даље предмет уређења тих закона (стручно усавршавање, професионално напредовање, стицање лиценце за рад, особености избора органа управљања и улога органа руковођења, рад на одређено време својствен тој јавној служби, особен конкурсни поступак због специфичних услова за стицање стручних звања запослених и сл), што потврђује и изнету тезу да нам овакав закон није потребан.

Тачно је да је доношење овог Закона предвиђено чланом 39. став 3. Закона о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС, бр. 18/16 и 108/16), којим се прописује обавеза да се до 1. јануара 2018. године донесе закон којим ће на

целовит начин бити уређени сви аспекти радноправног статуса запослених у јавним службама, агенцијама, полицији, судству итд. Након анализе комплетних законских решења оличених у овом Закону и увида у његову сувишност, предлажемо измене и допуне Закона о систему плата и промену члана 39. став 3. у коме би се дефинисала непотребност овог Закона. Треба имати у виду да запослени у образовању у континуитету указују на незадовољство материјалним положајем, а посебно неравноправним положајем у односу на друге буџетске кориснике. Након дуготрајног штрајка 2014. и 2015. године, потписан је **Споразум о решавању спорних питања у образовању** 18.02.2015. године којим се у члану 3. Влада РС поред осталог обавезала да ће донети посебан закон којим ће се поправити материјални положај запослених у образовању. Нада запослених у образовању, оличена у платним разредима, са којом су живели последњих низ година полако се гаси управо понуђеним законским решењима. Овај Закон не само да не исправља неравноправан положај запослених у образовању, већ конзервира постојећу неравноправност и још више нарушава стечени положај запослених и мења успостављени однос између носиоца делатности, што се види кроз предлог вредновања радних места у образовању. Питамо се зашто се форма Закона у овом облику односи само на запослене у образовању, здравству, социјалној заштити и култури, а не на све буџетске кориснике. Кроз дијалог на нивоу радних група, тимова на нивоу Социјално-економског савета и јавну расправу, представници Владе РС су говорили да се раде посебни закони за остале буџетске кориснике који ће бити транспарентни и упоредиви са Законом о запосленима у јавним службама. Питамо се где су. Тврдимо да сет закона о систему плата као и сам Закон о запосленима у јавним службама, није прихватљив за запослене у образовању јер не желимо још лошија решења од постојећих.

Потреба за доношењем овог Закона није превазилажење проблема које у пракси изазива примена различитих правних прописа о радноправном положају запослених у јавним службама, већ је то још један од правних прописа и регулативе у низу који ће само да погорша радно-правни статус запослених. Општи прописи о раду се примењују на већину аспеката радно-правног статуса запослених у овим јавним службама, њихова примена је искључена само у сегменту који се односи на плате и друга примања запослених у јавним службама које се уређују посебним законом у овој области. Законско уређење радно-правног статуса запослених у јавним службама на овај начин омогућиће стварање једног заокруженог система са јасном тенденцијом ка увођењу флексибилности и прекарног рада у јавне службе.

Да је Закон непотребан и да уводи забуну у радноправне односе, доказ је и то што је Законом о раду који се примењује и на запослене у јавним службама осим у случајевима у којим законима јавне службе није другачије одређено, као једно од основних права запослених наведено право на одговарајућу зараду. Једна од основних обавеза послодавца је да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Посебан део Закона о раду, под називом „Зарада, накнада зараде и друга примања”, детаљно уређује питање зарада. У члану 104. став 2. Закона наводи се да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Овим одредбама Закона о раду се омогућава да се квалитетан рад и висок ниво одговорности према радним обавезама додатно награде чиме се подстиче конкурентност и квалитет рада генерално. Осим зарада и питања зарада за обављени рад и време проведено на раду, Закон о раду у овом делу уређује и минималну зараду, накнаду зараде, накнаду трошкова, друга примања, обрачун зараде и накнаде зараде, евиденцију зараде и накнаде зараде и заштита зараде и накнаде зараде, што у неким изузетним случајевима дефинишу и закони јавних служби и колективни уговори.

Закон о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 108/16), који се приказује као „системски закон“ усвојен је под притиском запослених у образовању, а све у циљу побољшања материјалног положаја запослених у образовању Србије. Кључни проблеми у том моменту и сада су: неуједначености, нетранспарентности, некоректност представника власти према образовању и коначно неправедности таквог система. Неминовна је промена таквог система, али не по цену доношења новог, још неповољнијег за образовање. Постојање посебних правних решења која су важила за поједине делове јавног сектора, водило је ка могућности олаке измене тих правила у интересу искључиво оне групе на коју се односе, без сагледавања целине јавног сектора, што је у последњој деценији посебно нанело штету запосленима у образовању. То је последично довело до разлика у висини плата за послове који се обављају под истим или сличним условима, у зависности од дела јавног сектора у којем се ти послови врше. У сегменту плата и других примања запослених у јавним службама, овај Закон, се не доноси са сврхом успостављања уједначеног система финансирања плата корисника буџетских средстава, кроз уважавање специфичности које са собом носи делатност јавне службе као услуге која служи потребама грађана.

Овај Закон омогућава и флексибилност запошљавања на начин да се лицу које „поседује претходно радно искуство и знања одређеног квалитета“, одреди коефицијент који је до два платна разреда већи у односу на платни разред платне групе у коју је његово радно место сврстано. На овај начин Закон стимулише запошљавање лица која својим специфичним знањима и искуством могу допринети побољшању квалитета рада у делатности јавне службе или, јасније речено, политизацију система образовања.

Прелазним и завршним одредабама прописано је привремено задржавање постојеће плате за оне запослене чија би основна плата применом овог Закона била мања од затечене плате која је утврђена у складу са системским законом о платама. Није, међутим, предвиђено повећање плата у образовању које сада има најниже плате, што је непримерно образовној структури. На овај начин се у сегменту плата, као дела радно-правног статуса запослених, комплетира процес започете дискриминације образовања међу јавним службама и међу буџетским корисницима.

Нацрт закона о запосленима у јавним службама суспендује бројна права која су запослени у установама образовања и васпитања у дугогодишњој борби остварили. Након свега наведеног показало се да су наше сумње у праве намере предлагача оправдане те смо мишљења да Закон треба повући, јер је непотребан, сувишан и дерогира стечена права запослених. Остајемо чрсто на становишту да је за просвету немогуће било каквим козметичким интервенцијама учинити овакву регулативу прихватљивом и подстицајном за унапређење образовног система.

ГСПРС НЕЗАВИСНОСТ СМАТРА ДА ЈЕ ЗАКОН НЕПОТРЕБАН, НЕРИМЕЊИВ, ДИСКРИМИНАТОРСКИ, ДЕРОГИРА ВЕЋ СТЕЧЕНА ПРАВА И ТРЕБА ГА ПОВУЋИ ИЗ ПРОЦЕДУРЕ.

У Београду, 17.11.2017.г.

За ГСПРС НЕЗАВИСНОСТ
проф. др Томислав Живановић, председник