Коментари на нацрт Закон за системот на плати во јавниот сектор

Предложениот нацрт Закон за системот на плати во јавниот сектор на кратко кажано содржи одредби кое не само што се спротивни на Уставот на РСМ туку се одраз на еден нестручен и тенденденциозен пристап со кој се негираат уставните права на работниците за учество во определувањето на своите плати преку колективните договори склучени врз основа на социјален дијалог помеѓу нивните синдикати и работодавачите.

Од друга страна изготвувачите на нацрт законот заборавиле дека постои темелна вредност во Уставот на РСМ – почитување на општо прифатените норми од меѓународното право и кога се изработува закон кој навлегува во сите области на општествениот живот, треба да се провери дали истиот е усогласен со прифатените меѓународни договори, меѓународни стандарди или европски/ЕУ стандарди во различните сектори кои ја регулираат оваа материја со цел да не се прекрши некој од нив, ниту го земале во предвид искуството во други земји при регулирањето на материјата за плати во различни сектори на општвествен живот туку по принципот “ист број на кондури мора да одговараат за сите” седнале и направиле нешто што тешко може да се нарече закон.

Сегашните различни системи на плати на вработените во јавен сектор и различните методологии на нивно утврдување произлегуваат од специфичните дејности и услови за работа по области во јавниот сектор, различните финасиски можности на работодавачите и начини на финасирање, различните прифатени меѓународни стандарди или европски/ЕУ стандарди во различните сектори како и различните колективни договори по области засновани на различен исход од преговорите помеѓу синдикатите и работодавачите што е демократска придобивка од Уставот на РСМ.

Тоа значи дека постоењето на различни системи на плати на вработените во јавен сектор и различните методологии на нивно утврдување е целосно во согласност со Уставот на РСМ кој во член 32 го гарантира правото на вработените на **соодветна** заработувачка, а не на еднаква или херархиски подредена заработувачка, како и можноста правата на вработените да се уредуваат и со колективни договори засновани на социјален дијалог без условување да бидат одобрени од некои министерства.

Подетално, во членот 3 точка 13 од нацрт законот под законодавна власт се ставени и регулаторните тела. Ваквата одредба не е во согласност со Уставот на РСМ ниту со материјалните закони и меѓународните стандарди за одредена област во кои регулаторните тела се целосно независни органи како во однос на финасирањето така и во однос на определувањето на платите.

Со членот 6 на нацрт законот се воведува некаковo си начело на еднаквост и зборува за исплата на еднаква плата за иста работа и работа од еднаква вредност. Ова е спротивно на член 32 од Уставот на РСМ кој гарантира **соодветна** заработувачка, а не еднаква плата за сите, имајќи предвид дека секоја работна позиција има своја специфична тежина и бара различни компетенции согласно различните систематизации во институциите.

Од друга страна еднаквоста на граѓаните согласно член 9 од Уставот на РСМ се однесува на еднаквост во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба, **а не на еднаквост во исплатата на плати во јавен сектор**.

Покрај ова начело на еднаквост е начелото на забрана за дискриминација од член 10 од нацрт законот кое спротивно на член 54 став 3 од Уставот на РСМ определува дека нееднаквото плаќање за иста работа или работа од еднаква вредност преставувало дискриминација. Според член 54 став 3 од Уставот на РСМ дискриминација постои само во случај на ограничување на слободите и правата по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имотна или општествена положба, **а не во случај на нееднаквото плаќање за иста работа или работа од еднаква вредност**, што го прави овој член спротивен на Уставот на РСМ.

Со членот 7 од нацрт законот се промовира ново противуставно начелото на некаква херархиска подреденост со кое платите повеќе не се еднакви согласно предходното начело на еднаквост туку се херархиски подредени од највисоко до најниско ниво почнувајќи од Претседателот на државата. Ако во член 23 од нацрт законот е предвидено дека како основ за утврдување на бројот на бодови за плата ќе се земат во предвид критериумите обем и сложеност на работни задачи, компетенции, специфичности на услови за работа, поседување на дополнителни знаења и вештини и компарација со плата во приватен сектор не е јасно како тоа највисоката плата да започне од Претседателот на државата, како тој да има најголем обем и сложеност на работни задачи, најголеми компетенции, знаења и вештини и најлоши услови за работа. Исто така не е јасно како овој член е во согласност со членот 6 од нацрт законот и начелото на еднаквост кога вработените од иста професија и со исти квалификации и звање/ниво во различни институции извршуваат различни работни задачи со различен обем, сложеност и одговорност, и со тоа заслужуваат различна плата.

Од ова се гледа дека одредбите на нацрт законот се контрадикторни самите на себе, а конкретно член 7 имплицира и дека Претседателот на државата е највисок орган па затоа треба да има највисока плата што е спротивно на Уставот на РСМ според кој сите органи од законодавната, извршната и судската власт и претседателот на РСМ се еднакви односно нема највисок или најнизок орган.

Во членот 9 е предвидено начелото на конкурентност на платите со приватниот сектор. Ова начело е во спротивност со начелото на еднаквост на платите од член 6, бидејки во приватниот сектор платите во голем дел од областите се различни за иста работа или работа од еднаква вредност и се повисоки отколку во јавниот сектор. Исто така ова начело е контрадикторно на начелото за херарсиска подреденост од член 7, од причина што голем дел од приватниот сектор има поголема плата од Претседателот на државата па така не е јасно како може платите од една страна да бидат херарсиски подредени на претседателот на државата и еднакви, а од друга страна пазарно конкурентни со приватниот сектор.

Во членот 16 образованието е утврдено како дополнителна компонента на плата што не е во согласност со општиот колективен договор за јавен сектор затоа што е компонента на основна плата.

Во членот 19 од нацрт законот е утврдено дека нивото на работното место се вреднува со бодови, а вредноста на бодот е единствена за сите вработени во јавен сектор и ја утврдува Собранието на предлог на владата со одлука која се донесува заедно со Законот за извршување на буџетот. Со овој член очигледно не се зема во предвид член 32 став 5 од Уставот на РСМ според кој остварувањето на правата на вработените се уредуваат со закон и со колективни договори, а не со одлуки на Собранието. Од друга страна не е јасно каква улога ќе има Законот за извршување на буџетот при донесување на одлуката за вредноста на бодот во однос на државните органи и трговките друштва кои не се финасираат од буџетот на РСМ.

 Во членот 20 од нацрт законот се воведува максимален износ на плата во различните платни подсистеми, а коефициентот за утврдување на тој максимален износ повторно спротивно на член 32 став 5 од Уставот на РСМ го утвдува Собранието на предлог на владата со одлука. Со овој член од нацрт законот се негираат уставните права на работниците за учество во определувањето на своите плати преку колективните договори склучени врз основа на социјален диалог помеѓу нивните синдикати и работодавачите.

Во членот 26 од нацрт законот се регулира начинот на утврдување на платните потсистеми и табелите за плати во платните потсистеми во кој спротивно на член 32 став 5 од Уставот на РСМ склучувањето на колективните договори е условено со позитивно мислење од три министерства на владата. Со овој член колективните договори наместо да бидат израз на она што е договорено помеѓу работничките синдикати и работодавачите, ќе бидат сведени на бескорисни документи кои само ќе ги рефлектираат мислењата од трите министерства во владата. Сведувањето на колективните договори на бескорисни документи го прави и постоењето на синдикатите исто така бескорисно од причина што ќе немаат за што да преговараат со работодавачите.

Од друга страна членот 26 од нацрт законот е спротивен и на меѓународни стандарди или европски/ЕУ стандарди во различните сектори кои бараат независност на одредени државни органи, регулаторни тела или трговски друштва.

Како пример можам да ја наведам ЕУ Регулативата 2018/1139 која е прифатена со Меѓународната спогодба за воспоставување на Европска заедничка воздухопловна област според која се бара целосна независност на регулаторното тело за воздухопловство.

Поради горенаведеното сметам дека овој нацрт закон воопшто не треба да се донесе односно да се задржат постојните различни начини на определување на платите во јавен сектор кои се во целосна согласност со Уставот на РСМ и прифатените меѓународни договори, меѓународни стандарди или европски/ЕУ стандарди од различни области.

Од друга страна потребно е, да се напушти ваков начин на работа на надлежните министерства да се смени нешто во државата само затоа што некои самопрогласени “експерти” од странска фирма ни предложиле некое решение за регулирање на платите во јавен сектор, а не се запознаени ни со нашиот Устав, ни со прифатените меѓународни договори, меѓународни стандарди или европски/ЕУ стандарди од различни области.

Исто така надлежните министерства при изготвување на закони кои се однесуваат на сите области на општествено живеење треба да ја имаат во предвид потребата од различно регулирање на државните органи кои се буџетски корисници во однос на државните органи и институции кои се финасираат од сопствени средства и не трошат пари на државниот буџет односно истите да бидат оставени сами да си ги определуваат платите соодветно на финасиските средства кои сами си ги остваруваат.