



Између два броја

Почела је школска година. Решени су проблеми са Трезором и плате се редовно исплаћују у два дела у предвиђеним роковима. Сигурно је да до проблема са исплатама не би ни дошло да је било боље координације између Министарства просвете, Министарства финансија и Трезора. Надамо се да се ово више неће поновити, али ово је земља у којој се ништа унапред не може знати.

Прво

Последњег дана августа изгласан је у Народној скупштини Закон о основама система образовања и васпитања, као и Закон о уџбеницима. Све је прошло у сенци Закона о информисању и без веће пажње јавности, као да се не ради о важном системском закону. Али, тако је то. Све оно што се тиче образовања, сем ако је у питању неки скандал, туча, мито – јавност много не занима. О овоме смо писали много, па остаје да сачекамо и видимо како ће се Закон показати у пракси.

Она лоша решења у Закону, на која смо указивали, остају да сачекају неког новог министра. Ваљда ће некад неком пасти на памет да послуша глас запослених.

Нова школска година доноси нове бриге за запослене. Србијом кружи нови баук. Баук који се зове рационализација броја запослених.

Наша Влада се обавезала у договору са ММФ да ће смањити број запослених у јавном сектору, то јест у државној управи, локалној самоуправи, правосуђу, образовању и здравству.

С обзиром на то да је та вест отишла у јавност, настала је немишљена лицитација о томе колики је вишак запослених у овим службама и по којем критеријуму ће они бити отпуштани. Запослени су, наравно, оправдано забринуте, а Влада мудро не обелодањује дефинитиван план рационализације.

По свему судећи, главни удар ће бити на државне чиновнике. Сигурно је да је захтев ММФ уобичајен за њихов стил рада. Они то раде са свим земљама у транзицији и условљавају давање кредита испуњавањем одређених услова.

Пре скоро четири године имали смо у здравству и образовању један покушај рационализације, који се, кад је у питању образовање, прилично неславно завршио. Иако

је око 3.500 запослених уз стимулативне отпремнине отишло из образовања, врло брзо се број запослених повећао, што значи да рационализације није ни било.

У овом тренутку Синдикат образовања Србије прихвата чињеницу да у школама Србије, али и на факултетима и високим школама има вишка запослених и спремни смо на озбиљне преговоре с ресорним Министарством око смањења броја запослених.

Наш основни захтев је да се предупреди дивља рационализација утврђивањем неопходних и врло прецизних критеријума и рокова за поступак рационализације. Терет рационализације треба распоредити како на наставнике, тако и на ненаставно особље.

Сматрамо да у случајевима, где је евидентно да је неко остао без часова или одељења, најпре треба видети ко испуњава неки од услова за пензионисање, па тек онда понудити осталима добровољни одлазак из образовног система уз стимулативне отпремнине.

Такође, потребно је видети дали је баш све школе морају да имају секретара, шефа рачуноводства, благајника или се те службе могу организовати као јединствене за више школа.

Посебан и евидентан проблем су мале, тачније, патуљасте школе са пар запослених. Наш је став да гашењем тих школа не би постигли неки значајан финансијски ефекат. Гледајући генерално на рационализацију у јавном сектору, проста рачуница показује да она неће дати неке значајне финансијске ефекте.

Проста рачуница

Уколико се као неки реалан број узме 15.000 запослених, који су вишак у српском јавном сектору, може се извести логичан рачун. Узимајући просечну плату 36.000 динара нето, односно око 50.000 бруто, на годишњем нивоу уштеда државе би била око 10,7 милијарди динара. Међутим, држава би мање приходовала око 4,2 милијарде динара од пореза и доприноса. Такође, за отпремнине тим радницима би требало издвојити око пет милијарди динара, што све говори да у првој години не би било скоро никаквог ефекта, а да не говоримо о томе да би се повећао број пензионера и социјалних случајева.



С друге стране, ако је тачан податак о приближно 300.000 запослених у сивој зони, за које послодавци не уплате ни динара пореза и доприноса држави, невероватно је колико ова држава мало чини да натера послодавца да своје обавезе плате.

Ако узмемо да је просечна нето плата у сивој зони само 20.000 динара нето, долазимо до цифре од 46,6 милијарди динара које држава губи годишње због неплаћања пореза и доприноса.

Па, пошто нам је привреда у колапсу, никаква рационализација броја запослених у јавном сектору неће помоћи овој држави.

Док предајемо овај број у штампу (30. септембар) очекујемо у четвртак, 1. октобра 2009. године састанак свих репрезентативних синдиката образовања са министром просвете др Жарком Обрадовићем.

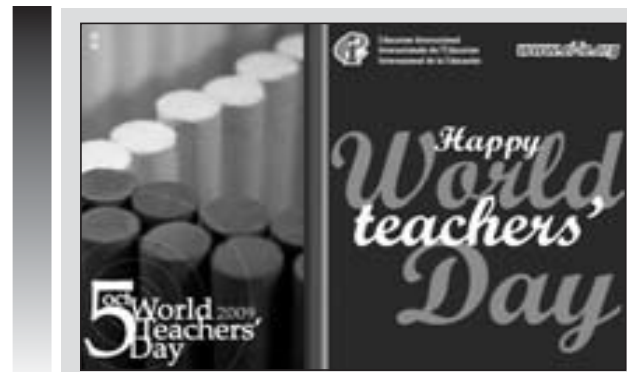
Друго

Друга тема која веома занима наше запослене јесте најважна измена и допуна Закона о пензионерима и инвалидском осигурању. Најављује се наводно повећање старосне границе за жене и изједначавање са мушкарцима.

У овом броју пишемо шире на ову тему и преносимо европско искуство у тој заиста важној области. Сигурно је, ако буде измена помесног Закона, да оне неће ступити на снагу брзо, јер и садашњи Закон ступа на снагу тек 2011. године, када се старосна граница за пензионисање помера за жене на 60 година, а за мушкарце на 65 година.

У овом броју пишемо и о врло успелом семинару за запослене у предшколским установама и о другим занимљивим темама.

Бранислав ПАВЛОВИЋ



*Свим запосленима
у образовању
честитамо
5. октобар -
Светски дан
наставника!*

Ажурирамо базу података

Синдикат образовања Србије је међу првима у Србији, када је реч о синдикатима, имао уређену базу података о чланству и сопственим организацијама.

Са реучлавањем смо почели 2001. године како би утврдили тачан број чланова, евидентирали све наше организације и добили репрезентативност у свим областима образовања.

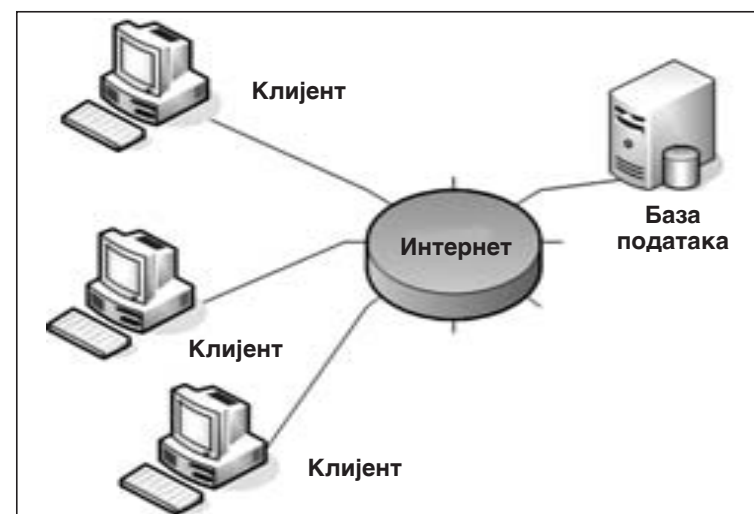
С обзиром на то да је чланство променљива категорија и да се на крају сваке школске године број запослених у установама мења, што из објективних што из субјективних разлога (одлазак у пензију, престанак радног односа, напуштање синдиката итд.), неопходно је стално ажурирање базе података.

У наредних месеци дана Синдикат образовања Србије ће свим установама послати спискове чланова који су у од 2001. до данас овамо попуњавали приступнице и добили чланске карте. У допису ће

бити и приступница нашег синдиката за нове чланове, односно оне који нису на списку.

Поред тога, кренули смо у израду сасвим новог програма за ове потребе, који ће омогућити да се подаци редовно ажурирају тако што ћемо табеле објавити на нашем сајту и дати прецизно упутство за њихово попуњавање. Председници синдикалних организација ће их попуњавати и слати на наше мејлове. Нови програм ће податке аутоматски уписивати у базу података и на тај начин убрзати и упростити процес израде чланских карата, а уједно ћемо имати и реалну слику о чланству.

Програм ће имати и друге важне карактеристике, као што је преглед старосне структуре нашег чланства. Зато су нам сви подаци са приступнице веома важни. Коначно, да не би било неких недоумица, и даље је обавезно попуњавање приступница за све нове чланове, јер су само оне доказ о



Упутство

Обавеза председника синдикалне организације је да тај списак ажурира тако што ће у последњој колони табеле уписати промену код оних који више нису чланови, односно разлог због којег више нису чланови Синдиката образовања Србије (примерице: у пензији, преминуо, напустио школу, исчланио се...). У случају када неки члан напусти школу и пређе у другу у којој нема нашег синдиката, он може наставити да појединачно (преко трезора) плаћа чланарину и тиме ће задржати статус члана.

Тако попуњене спискове, председници синдикалних организација ће послати на адресу **Синдиката образовања Србије, Дечанска 14/6, 11000 Београд**. Поред тога, убудуће ће председник синдикалне организације имати обавезу да сваку промену у чланству у установама одмах пријави Републичком одбору Синдиката образовања Србије. На тај начин ћемо увек имати прецизан податак о броју чланова. Наравно, и даље важи обавеза да се чланство у синдикату потврди потписивањем приступнице са свим траженим подацима. Оригиначне приступнице се потражују од Синдиката образовања Србије код секретара **Миодрага Камперелића** (телефон 011/3238-764).

чланству и критеријум за утврђивање репрезентативности синдиката. **М. К.**

Обавештење

Обавештавамо чланове Синдиката образовања Србије да је потписан Уговор о сарадњи са Педагошким факултетом у Јагодини, којим је омогућено нашим члановима Синдиката попуст 20 одсто на редовну цену школовања, за образовање наставника разредне наставе и васпитача предшколских установа (шести степен стучне спреме), у циљу стицања високог образовања и стручног назива учитеља (седми степен стручне спреме), васпитача за рад у предшколским установама (седми степен стручне спреме) и васпитача за рад у домовима (седми степен стручне спреме).

Факултет се обавезује:

- Да омогући члановима Синдиката упис у другу и трећу (за васпитаче) и трећу и четврту (за

учитеље) годину основних академских студија у школској 2009/2010. години;

- Да за чланове Синдиката организује посебну консултативну наставу, редовне консултације и посебне испитне рокове, по могућности суботом и недељом, а у складу са својом организацијом и распоредом;

- Да износ школарине од 45.000 динара, умањи за 20 одсто за чланове Синдиката, тако да су чланови Синдиката у обавези да на име трошкова школарине уплате износ од 36.000 динара.

Синдикат се обавезује:

- Да своје чланове обавезе да уплате износ школарине на жиро рачун Факултета број: 840 - 1292666 - 93, са позивом на број: 742321 - 04940 у осам једнаких месечних рата по 4.500 динара, и то: прву рату при упису јесењег семестра, и осму рату 2010. годи-

не при овери пролећног семестра.

Уговорне стране су сагласне да се одредбе овог уговора односе на оне чланове Синдиката који уписују другу и трећу (смер васпитач) и трећу и четврту (смер учитељ) годину основних академских студија (дошколовање), као и оне који обнављају (реуписују) другу (смер васпитач) и трећу (смер учитељ) годину основних академских студија у школској 2009/2010. години.

Да би остварили ове погодности чланови Синдиката приликом уписа морају да приложе потврду о чланству коју издаје Републички одбор. Заинтересовани чланови Синдиката за све информације, до краја уписног рока 30. октобра 2009. године, могу да се обраде на телефон 011/3233-229.

СЕКРЕТАР СОС
Миодраг КАМПЕРЕЛИЋ

Синдикати за састанак с премијером поводом рационализације

Представници синдиката запослених у јавним службама затражили су састанак са премијером Србије Мирком Цветковићем поводом најаве рационализације и смањења броја запослених у јавном сектору.

На заједничкој конференцији за новинаре, одржаној 23. септембра, представници синдиката здравства, правосуђа, образовања и полиције оценили су да је неприхватљиво свакодневно лицитирање о вишковима државних службеника, а састанак са премијером Цветковићем затражен је како би добили прецизну информацију о мерима, критеријумима и разлозима најављене рационализације.

“Постоји наводни план у Влади о смањењу броја запослених у државној администрацији и осталим секторима, а нисмо позвани на разговор. Тражимо састанак у Влади, а послали смо допис и Цветковићу, да нам кажу шта намеравају, да ли имају неки план и како мисле све то да реализују”, рекао је наш председник Бранислав Павловић.

Он је најавио да ће уследити протест, ако не дође до таквог састанка и ако се настави “дивљачко отпуштање без реда”, наводећи да су представници синдиката здравства, правосуђа, образовања и полиције потписали Акциони план о заједничком деловању.

“Синдикати јавних служби изражавају своје најдубље огорчење и запрепаштеност односно Владе Србије према овоме проблему који је наступио због аранжмана са ММФ. У решавању тог проблема апсолутно ни у једном тренутку нису консултовани синдикати”, рекао је још председник Павловић и навео да је у тим службама запослено око 440.000 људи, те и да, ако



они не подржавају Владу и ако се не слажу са оним што она ради, тој Влади нема спаса.

“Последњи је тренутак да почнемо разговоре. Ако мора да буде рационализација, да се она обави на један озбиљан начин. То је, уствари, мала уштеда. Рационализација је само велика прича како ће се уштедети паре”, оценио је наш председник.

Према његовој рачуници, држава би уштедела 8,6 милијарди динара када би било отпуштено 15.000 људи, док би иста годишње придовала 46,6 милијарди динара и не би морала да отпушта раднике када би око 300.000 запослених у сивој економији прешло у легалне токове.

Председница синдиката запослених у правосудним органима Славица Живановић оценила је да је недопустиво да један министар прети својим колегама министрима новачним казнама ако до краја године не изврше рационализацију

и додала да председник Србије инсистира на очувању сваког радног места.

Према њеним речима, по подацима Националне службе за запошљавање крајем 2004. године у државној управи је радило мање од 8.000 људи.

“Сада влада полемиче са бројем од 28.000 људи. Убеђена сам да их има и више, јер се не износе подаци о запосленима у агенцијама. Влада прети рационализацијом, а не помиње да би можда било у реду да међу првима оду они који су дошли последњи, односно партијска мазила”, рекла је Живановићева.

На конференцији за новинаре учествовали су и председник Новог синдиката здравства Србије Живорад Мркић, председник Полицијског синдиката Србије Вељко Мијаиловић и Бранислав Николић из Синдиката немедицинских радника.

Р. С. П.

Одржана седница Председништва

Седница Председништва Републичког одбора Синдиката образовања Србије одржана је 25. септембра 2009. године у Београду. На дневном реду су биле теме о рационализацији броја запослених у образовању, одређивање термина наредних састанака и семинара, ажурирање базе података о чланству и покретање иницијативе за преговоре о новом Посебном колективном уговору за студентски стандард.

Говорећи о рационализацији броја запослених у образовању, која је већ почела, председник Павловић је подсетио да Министарство још нема конкретан план и програм рационализације, али да је најавило четири фазе у овом процесу, те и да ће, свакако, почети

разговоре са синдикатима по овом питању. Синдикат образовања Србије ће се, како је председник истакао, залагати за строго поштовање Посебног колективног уговора за основне и средње школе и домове ученика, као и да рационализација обухвати равноправно све запослене у образовању.

Договорено је да седница Одбора делатности високог образовања буде одржана 30. септембра, затим Одбор делатности ученичког и студентског стандарда 9. октобра, а да седница Републичког одбора буде одржана кад и Одбор делатности основних и средњих школа - у другој половини октобра 2009. године.

У наставку седнице је било речи о новом програму, који је изра-

ђен за потребе редовног ажурирања базе података, како о чланству, тако и о установама чији су запослени чланови Синдиката образовања Србије. Нови програм ће омогућити да база података буде редовно ажурирана прецизним подацима о броју чланова Синдиката образовања Србије. У томе ће свакако бити неопходна и помоћ председника синдикалних организација.

На крају седнице договорено је да одмах буде упућен допис Министарству просвете са захтевом за отпочињање преговора о новом посебном колективном уговору за студентски стандард, јер стари истиче у јануару следеће године.

М. КАМПЕРЛИЋ

Није лоше знати

Правилник о раду

Према одредбама Закона о раду, послодавац може донети правилник о раду ако код послодавца није организован синдикат који испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом или ако синдикати нису закључили споразум о удруживању ради закључивања колективног уговора, односно ако учесници у колективном уговору нису постигли сагласност за закључивање колективног уговора. Из наведеног произилази да послодавац може правилник о раду да донесе само ако наступе услови из члана 3. Закона о раду. Међутим, и када је донет правилник о раду, послодавац или репрезентативни синдикат могу да покрену поступак преговарања за закључивање колективног уговора. У том случају, ако се закључи колективни уговор којим се уређују права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада, послодавац ће ставити ван снаге правилник о раду.

Важење колективног уговора

Законом о раду је прописан начин престанка важења колективног уговора. У члану 152. Закона је прописано је да колективни уговор закључен на одређено време престаје да важи истеком времена на које је закључен, с тим што се важење тог колективног уговора може продужити споразумом учесника у његовом закључивању. Колективни уговор закључен на неодређено време престаје да важи споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим колективним уговором. У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана доношења отказа, ако законом није друкчије одређено, с тим што су учесници дужни да база података преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана доношења отказа. Законом је утврђена обавеза учесника колективног уговора да започну преговоре у случају отказа претходно закљученог колективног уговора.

Исплата штете за незаконит отказ

Одредбом члана 191. Закона о раду прописано је да ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева. Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање. Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа. Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов

захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице. Исту одлуку суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа није могућ, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу односно до 36 зарада у складу са ставом 4. овог члана. Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.

Полазећи од наведених одредаба Закона о раду, ако је у судском поступку због незаконитог престанка радног односа утврђена обавеза бившег послодавца да запосленом исплати накнаду штете на име изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду, умањену за износ прихода које је запослени остварио о основу рада по престанку радног односа, послодавац је дужан да изврши и уплату доприноса за обавезно социјално осигурање на исплаћене зараде. По правилу овај вид накнаде се досуђује уз обавезу послодавца да запосленог врати на рад у случају незаконитог престанка радног односа.

На основу члана 191. ст 4. и 5. Закона о раду, суд може, ако утврди да је запосленом незаконито престао радни однос а запослени или послодавац у поступку захтевају да се не досуди враћање запосленог на рад, утврди износ накнаде штете која се одређује у висини највише од 18, односно 36 зарада које би запослени остварио да ради, у зависности да ли је захтев поднео запослени или послодавац. У овом случају досуђује се накнада штете чија висина зависи од времена проведеног у радном односу, година живота и броја издржаваних чланова породице.

Према томе, у наведена два случаја потпуно су различити начини обрачуна, карактер и висина накнаде штете коју послодавац треба да исплати запосленом.

Обрачун отпремнине „технолошком вишку“

При обрачуну отпремнине запосленом који је утврђен као “технолошки” вишак, узима се укупно време које је запослени провео у радном односу, а не само време проведено код послодавца, код кога је запослени утврђен као вишак. Ако је запослени корисник старосне пензије, а запослен је по уговору о раду на неодређено време, не утиче на обавезу послодавца који га утврђује као вишак, да му исплати отпремнину по основу престанка потребе за његовим радом. У складу са чланом 158. Закона о раду, послодавац је дужан да пре отказа

уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог Закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду. Отпремнина не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих десет година проведених у радном односу, и четвртине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу преко десет година проведених у радном односу. Запосленом који је утврђен као вишак, припада право на отпремнину за сваку годину рада коју је провео у радном односу. При обрачуну отпремнине узима се укупно време које је запослени провео у радном односу, а не само време које је провео у радном односу код послодавца код кога је запослени утврђен као вишак.

Закључивање ПКУ код послодавца

Према члану 145. Закона о раду, појединачни колективни уговор закључују репрезентативни синдикат код послодавца и директор. Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката, образује се одбор за преговоре. Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора морају да имају овлашћење својих органа. Да би се приступило закључивању појединачног колективног уговора код послодавца код кога више синдиката испуњава услове репрезентативности, потребно је да синдикати образују одбор за преговоре и да имају овлашћења својих органа. У случају да један од синдиката одбије да учествује у преговорима за закључивање колективног уговора, преговори могу да се воде и да се закључи колективни уговор са синдикатом који прихвати да преговара, ако испуњава услове репрезентативности.

Примена закона у финансирању јавних служби

Законом о платама у државним органима и јавним службама уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе. Одредбе Закона о платама примењују се приликом обрачуна и исплате плата запослених само у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе. Уколико се зараде запослених у установи која послује као јавна служба не финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, не примењују се одредбе Закона о платама у државним органима и јавним службама, већ се примењују одредбе Закона о раду.

Сабрана позитивна искуства

На Златибору је, од 17. до 20. септембра, одржан семинар за запослене у предшколским установама. Учесници су били чланови Одбора делатности предшколских установа Синдиката образовања Србије и председници синдиката из организација наших чланица, а посебан допринос семинару дале су наше колеге из Црне Горе. Поред чланова председништва Синдиката просвете Црне Горе у раду семинара учествовале су и колегинице из дечијих вртића у Црној Гори.

Учесницима семинара су се најпре обратили председник СОС Бранислав Павловић и председник Синдиката просвете Црне Горе Звонко Павићевић. Они су истакли да је ово прва у низу активности



Закључак 1.

Предлог Закона о предшколском васпитању и образовању

а) Учесници семинара поддржавају Предлог Закона о предшколском васпитању и образовању, уз констатацију да неке од битних примедба синдиката из јавне расправе нису уврштене у коначни текст Предлога Закона (од којих су најважније везане за начин финансирања предшколске делатности на нивоу државе и могућност да синдикат предлаже чланове управних одбора предшколских установа).

Учесници семинара и синдикат запослених у предшколским установама ће се залагати да Закон ступи на снагу што пре и да се законске одредбе поштују и примењују у пракси – посебно оне које се односе на нормативе и радне услове запослених.

б) У подзаконским актима и прописима треба да се прецизније регулише положај запослених и да синдикат буде консултован у њиховој изради.

ц) Учесници семинара поддржавају намеру Министарства просвете да се коефицијенти запослених у предшколским установама изједначе са осталим деловима образовног система и да њихово доношење буде усклађено са захтевима синдиката уз уважавање специфичности ове делатности.

д) Синдикат запослених у предшколским установама ће пратити законска решења предшколског васпитања и образовања из суседних на ма блиских земаља и настојати да се добра решења из њих користе у будућим изменама и допунама нашег закона.

које ће уследити после потписивања Споразума о пријатељству и сарадњи између два синдиката образовања. Размена искустава о појединим питањима положаја образовања и запослених користиће свим учесницима у залагању за унапређивање и делатности и запослених.

Семинари Синдиката образовања Србије за запослене у предшколским установама се у континуитету организују већ шесту годину и постали су део редовног оспособљавања чланова синдиката.

Закон најзад у процедури

О првој теми семинара: „Законско регулисање предшколског васпитања и образовања у Србији“ говорила је председница Одбора делатности предшколских установа Синдиката образовања Србије Ђурђица Врбашки. Највећи део општих питања положаја делатности и запослених у предшколским установама регулисан је новим Законом о основама система образовања и васпитања, док је Закон о предшколском васпитању и образовању у форми предлога упућен у скупштинску процедуру. Она је истакла да од 2001. године област предшколског васпитања и образовања ресорно припада Министарству просвете, док су раније за ову област била одговорна три министарства (социјалне заштите, образовања и здравства). Ђурђица Врбашки сматра значајним начин на који се реализује обавезан припремни програм пред полазак деце у школу. Васпитачи су добили могућност да реализују тај програм, сачувана су радна места и признат њихов рад који се финансира са републичког нивоа. Без обзира што синдикати имају замерке на Предлог закона, јер неке битне примедбе из јавне расправе нису усвојене, они сматрају да је веома значајно што се после дугог чекања Предлог закона нашао у скупштинској процедури. Начин, на који је решен положај васпитача – што се тиче норматива, готово је идеалан, само што ће бити тешко остварив у пракси, због могућности

да се одлукама локалне самоуправе од тих норматива одустане.

Финска у Црној Гори

Велинка Чворовић, логопед у дечијој установи у Никшићу, представила је црногорски закон о предшколском васпитању и образовању. То законско решење је у Црној Гори усвојено 2002. године, а измене и допуне су уследиле 2007. Законом у Црној Гори обухваћена су деца узраста од једне до шест година (обавезан полазак у школу). Карактеристично је да тај закон даје могућност васпитања и образовања најмлађих, не само у предшколској установи, већ и у породици, уз ангажовање приватних васпитача. Норма непосредног рада са децом је 30 часова у вртићу и 20 часова у јаслицама. Такође, карактеристично је што васпитачи заједно са учитељима раде у првом разреду основне школе, са децом узраста од шест година (они су запослени у вртићу, а посао обављају у школи). Васпитач реализује естетску групу предмета и ради два часа у једном, а два часа у другом одељењу. Успех оваквог концепта зависи од сарадње учитеља и васпитача. Васпитачи и учитељи истог степена образовања имају исту плату. Узор за овакво решење био је фински модел образовања, који је у Црној Гори веома популаран због одличних резултата финских ђака на PISA тестирања.

У Црној Гори је предшколско васпитање и образовање део јединственог система васпитања и образовања и финансира се из републичког буџета, за разлику од Србије, где се програми, стандарди и нормативи регулишу на републичком нивоу, а финансирање на локалном нивоу.

Светски трендови

За другу тему семинара „Обухват деце предшколским васпитањем и образовањем и утицај на радне услове запослених“ припремљена је презентација са подацима о светским и европским трендовима и ситуацији у Србији. Општи тренд у Европи и свету је

повећање учешћа деце у предшколским установама, па су и циљеви постављени у складу са тим – да најмање трећина деце узраста до три године буде укључена у предшколско васпитање и образовање и намање 90 одсто деце од треће године до поласка у школу. Србија у тим размерама нема са чим да се похвали, јер је укупан обухват деце око трећине, са веома спорим растом. У 2.159 предшколских установа укључено је 178.000 деце о којима брине 20.500 запослених. Потребно је отворити нове установе тамо где има деце, како би се растериле постојеће, у којима постоје листе чекања.

Подаци из Црне Горе су још неповољнији – у предшколско васпитање и образовање укључено је 11.000 деце, што је 20 одсто укупног броја деце тог узраста. У 21 јавној предшколској установи ради 700 васпитача и 150 медицинских сестара. Због великог броја деце у Никшићу и Подгорици, не поштују се нормативи и има знатно више васпитних група него што је нормативима предвиђено, иста-

Закључак 2.

Обухват деце предшколским васпитањем и образовањем

а) Синдикат се залаже за већи обухват деце предшколским васпитањем и образовањем, са циљем да се достигну европски стандарди обухвата деце (33% деце узраста до 3 године и 90% деце узраста од 4 године до поласка у школу). Тиме би се остварили демократски циљеви образовања за сву децу и стварања једнаких шанси за будућност.

б) Синдикат се залаже за отварање нових установа у срединама са бројним листама чекања, јер недостатак просторних капацитета утиче на радне услове запослених (непоштовање норматива, превелик број деце у групама и додатно оптерећење васпитача и свих запослених, што се одражава и на квалитет рада).

ц) Учесници семинара сматрају да је потребно да синдикат ефикасније сарађује са локалном самоуправом преко представника свих структура, како би се обезбедило сигурније и стабилније финансирање предшколске делатности и издвојило више средстава за отварање нових установа и стварање услова за већи обухват деце и запошљавање квалификованих кадрова.

д) За остваривање ових циљева потребно је ојачати синдикат и повећати број чланова, како би могао да остварује већи утицај у срединама у којима нема значајан број чланова.



кла је Славка Бошковић из Подгорице.

Квалитет рада

Највећу заинтересованост учесника семинара изазвала је тема о квалитету рада и стручном усавршавању запослених у предшколским установама. Поред редовног стручног усавршавања, велики је број запослених у Србији који се додатно школују у високим струковним школама и тиме стижу додатно образовање, а да њихов статус и признање тог образовања још није регулисано и не одражава се у неком повећању плата. То образовање запослени, углавном, сами финансирају, уз подршку Синдиката образовања Србије у смањењу школарина, док за редовно стручно усавршавање средстава треба да издвоји установа из сопствених прихода, а локална самоуправа се ретко укључује у овај вид обавезног усавршавања. Колеге из Црне Горе су говорили о бројним едукацијама које се организују ван установа, а користе им у свакодневном раду.

Семинар је био лепа прилика да се упознају колегинице из предшколског васпитања и образовања из Србије и Црне Горе, да се информишу које приручнике користе, како да унапреде даљу сарадњу и између установа.

Заједнички излет на Мокру Гору, вожња Шарганском осмицом и посета Међавнику додатно су учврстили уверење учесника о корисном и лепом дружењу.

Б. ВИШНИЋ



Закључак 3.

Стручно усавршавање

а) Синдикат запослених у предшколским установама залаже се за признавање степена стручне спреме стечених додатним школовањем на струковним и академским студијама на Педагошким факултетима.

б) Додатно образовање треба да се одрази и у повећаним коефицијентима за запослене који су завршили неки од додатних нивоа образовања, у складу са Законом о високом образовању и Бољњским процесом.

ц) Синдикат ће предлоге упутити комисији за Национални оквир квалификација, ради усклађивања коефицијената из претходног са новим системом високог образовања.

д) Синдикат се залаже да обавезно стручно усавршавање запослених буде више усклађено са потребама свакодневног рада у предшколским установама, ради повећања квалитета васпитно – образовног рада са децом. Синдикат се залаже да стручно усавршавање финансира оснивач, односно локална самоуправа, а не предшколска установа из сопствених средстава.

Изградимо будућност

Пети октобар је дан који слави наставнике и њихову централну улогу у вођењу деце, младих и одраслих кроз процес доживотног учења. Ове године, Светски дан наставника ће се фокусирати на улогу наставника у контексту глобалне финансијске и економске кризе и потребу да сада инвестира у наставнике, као средства осигурања опоравка после кризе.

У овим тешким временима, кључно је пронаћи механизме који ће заштитити наставничку професију. Такође, значајно је да се, упркос кризи, осигура да инвестирање у наставнике буде довољно

и одговарајуће у односу на захтеве које се пред њих постављају. Наставници су ти који својим знањем, искусством и предвиђањем могу донети увид у глобална решења.

Придружите нам се у славу! пише у прогласу Интернационале образовања.

Светски дан наставника се обележава широм света сваке године од 1994. када га је установио UNESCO. Циљ овог празника је да се мобилише подршка наставницима и да се обезбеди да они наставе свој рад у складу са потребама будућих генерација.



Одбор делатности високог образовања

У среду, 30. септембра 2009. Године, одржан је састанак Одбора делатности високог образовања Синдиката образовања Србије. Седници је присуствовало девет чланова Одбора, а разматрана је примена Уредбе Владе Републике Србије о захватању средстава из сопствених прихода факултета и високих школа (40%), па Протокол о повећању цене рада за 2009. и предлог за 2010. годину, затим информација о рационализацији запослених у образовању. Чланови Одбора су потом анализирали информацију о најави промене Закона о пензијско-инвалидском осигурању и договорили се о одржавању семинара за високо образовање, али и предложили теме семинара.

Председник Одбора Војкан Јовановић је рекао да факултети одвајају средства у складу са Законом о буџету, иако се споразум још не примењује. По његовим информацијама, само Факултет ликовних уметности је поднео захтев и ослобођен је ове обавезе.

На састанку је договорено да се од ресорног министарства тражи почетак преговора о Протоколу за наредну годину. По неким најавама и у следећој години се очекује да се цена рада не мења, па је потребно на време почети са преговорима.

Рационализација броја запослених у образовању, која је у току, засад се не односи на запослене у високошколским установама. Договорено је да се Синдикат заложи

да, уколико до тога дође, сви корисници буџета буду равноправни у социјалном програму и добровољном раскиду радног односа.

Било је говора и о најавама да ће бити мењан Закон о пензијском и инвалидском осигурању и повећан стаж за жене. У Европи је стаж углавном изједначен за жене и мушкарце, али је сигурно да ће се о изменама овог закона још водити жестока расправа.

На крају, договорено је да се до краја године одржи и семинар за запослене у високошколским установама и да се што пре доставе предлози тема семинара, како би се обезбедили одговарајући предавачи.

МИОДРАГ КАМПЕРЛИЋ

Упоређење плата са другим економским индикаторима

У овом делу се испитује релативна позиција плата наставника у одговарајућим економијама. Плате наставника се упоређују са националним минималним платама и БДП по глави становника, као и са осталим професионалним групама.

Велике разлике

Велике разлике уочљиве су међу земљама у односу на разлике између почетних плата наставника у основним школама и националних минималних плата за земље у којима та разлика постоји. Међу 22 земље које су одговориле, наставници почетници у нижим разредима основне школе у Пољској и Мађарској примају најниже плате у односу на обавезне минималне плате – 25 и 41 одсто, док у Србији, Русији, Турској и на Малти наставници почетници примају плате више него три пута изнад националног минимума (на Малти је то осам пута више). У већини земаља плате наставника почетника су доврстуко веће од националне минималне плате.

Плате и БДП оличење статуса

Упоређење плата наставника и БДП по глави становника даје индикацију статуса наставника у различитим земљама. Упоређење плата наставника са другим професионалним групама даје даље драгоцене информације о улози наставника у одређеном друштву. У већини земаља је БДП по глави становника виши него што су плате наставника – почетника, али нижи него што су плате наставника на крају радне каријере.

Само су у Енглеској и Велсу и Литванији и почетничке и плате на крају радног века ниже него што је БДП *per capita*. С друге стране, наставници и у нижим и вишим разредима основне школе имају више плате него БДП *per capita* у Португалу, Малти, Чешкој, Шпанији, Немачкој и Данској.

Према 40 одсто података из истраживања, наставници су плаћени мање од националног просека, док је 44 одсто испитаника рекло да наставници често имају и додатни посао како би се финансијски одржали.

Према подацима из истраживања, наставници су генерално плаћени више него касирке у супермаркетима и болничарке, али мање него лекари, банкарски службеници и полицајци. Ипак је значајно да у 30 одсто случајева наставници примају мању плату и од медицинских сестара, док у 20 одсто случајева добијају веће плате од лекара.

Развој плата наставника је скроман у поређењу са националним просеком у Ирској. У Мађар-

ској, Грчкој, Србији, Шведској, Пољској и Португалу плате наставника се нису развијале тако динамично у поређењу са осталим професионалним групама са упоредивим квалификацијама и одговорностима. На Малти су се плате наставника повећале знатно више у поређењу са другим запосленима у јавном сектору, али су испод плата запослених у приватном сектору са сличним квалификацијама. Насупрот томе у Србији су плате наставника повећане, али заостају за платама осталих запослених у јавном сектору са упоредивим квалификацијама. На Кипру је изражен циљ синдиката да се плате наставника изједначе са платама осталих запослених у јавном сектору.

На Исланду се плате позитивно развијају захваљујући систему оцењивања, мада није гарантовано стално повећање. Избалансиран развој плата наставника у односу на друге упоредиве професионалне групе реализује се у Аустрији, а позитивно се развијају и у Летонији.

У Белгији, Естонији, Црној Гори и Шпанији није било великих промена у платама наставника.



Закључци

Циљ ове студије био је да се оцене трендови у платама наставника и радни услови са тачке гледишта синдиката образовања. У упитници су примењене четири категорије типичних наставника, што је допринело већој стопи одговора и већем степену упоредивости у анализи.

Када је реч о нивоу плата наставника, оне су у 15 земаља чланица ЕУ (и Исланду), на основу тржишног курса, много више него у новим земљама чланицама ЕУ и земљама Југоисточне и Источне Европе. Наставник почетник у Дан-

ској има највишу плату која је скоро 14 пута већа него најнижа (у Бугарској). Значајан резултат је, мада истраживање иде и изван границе ЕУ (обухватило је Русију, Србију и Албанију), да је највиши и најнижи ниво плата у земљама ЕУ.

Разлике у платама наставника у односу на њихову каријеру показује велике разлике међу земљама, али нема специфичних разлика према географској локацији или групи земаља. Има земаља са великим разликама између почетника и на крају радне каријере међу 15 земаља чланица ЕУ (Аустрија, Холандија, Португал) и међу новим чланицама (Мађарска, Кипар). Земље са малим разликама на различитим степенима радне каријере постоје у различитој групи земаља (Финска, Шкотска, Летонија и Србија).

Интересантно је да многе земље које се сматрају представницима континенталног модела социјалне тржишне економије, генерално карактерисане умереним разликама у приходима, показују највише разлике у платама међу наставницима (Аустрија, Холандија, Француска, Белгија), док англосаксонске земље и нове чланице ЕУ (традиционално посматране

као земље са генерално већим разликама у платама), имају значајно ниже разлике у платама међу наставницима на различитим нивоима њихове каријере.

Разлике у платама су значајно мање када се плате израчунају по стандардима куповне моћи (PPS), због нижих цена и нивоа трошкова у сиромашнијим земљама. Са разликама у платама током каријере, који се такође разликују по земљама, најниже плате наставника на крају радног века су у Русији, а највише у Аустрији, са скоро пет пута већом разликом.

Приредила: Б. ВИШНИЋ

Мере СБ и ММФ противне потребама



Главна порука овогодишњег Светског дана наставника - 5. октобра односи се на излаз из светске финансијске кризе: "Инвестирајмо у наставнике, како би изградиле будућност". А какав је став и понашање влада у односу на образовање и наставнике?

У Варшави је почетком септембра одржан семинар за представнике синдиката образовња из земаља централне и источне Европе са главном темом: "Криза и њен утицај на образовање".

За семинар је Интернационала образовања припремила изванредну анализу о утицају светских финансијских институција на положај образовања у земаљама региона, посебно Међународног монетарног фонда и Светске банке. Поред општих података, за семинар је припремљена и студија случаја појединих земаља: Пољске, Литваније и Србије.

Подаци из четрдесетак земаља прикупљени су од почетка ове године, у периоду када се криза почела осећати и у школама и образовним институцијама, као и почетни ефекти наплате и радне услове наставника.

Земље централне и источне Европе су посебно тешко погођене економском и финансијском кризом. Смањивање буџета за образовање, отпуштање запосленика резултат су смањења јавне потрошње за образовање. За то се владе надају да ће смањити фискалне дефиците, што је, углавном, сет услова за зајмове које одобравају међународне финансијске институције, попут Међународног монетарног фонда (ММФ).

Према одговорима из једног броја земаља, смањење буџета за образовање је општа карактеристика за све. У Србији су првом ревизијом буџета искључене очекиване инвестиције у образовање. У Литванији су од почетка школске године плате наставника смањене за 4,7 одсто; у Чешкој ће се издвајања за образовање у 2010. смањити за пет одсто, што ће укључити и смањење плата наставника, а слично је и у Словачкој, у којој су смањени трошкови у свим секторима, укључујући и образовање. Ру-

мунија је суочена са смањивањем буџета за образовање за 10 одсто, а наставници са смањивањем и кашњењем плата и отпуштањем. Истовремено, претходно повећање плата договорено октобра 2008. није ступило на снагу, док је истраживачима буџет већ смањен за 70 одсто. У Естојини су почетком године минималне плате наставнике повећане, али су потом за тај износ смањене, док су се истовремено смањиле за 20 одсто и надокнаде за здравствену бригу и бригу од деце. Такође, смањени су и планирани трошкови намењени за обнову школских зграда. У Босни и Херцеговини плате запослених су смањене за 10 одсто, као и у Мађарској, у којој су додатних 10 одсто смањени и укупни издаци за образовање. Поред тога, у Мађарској су смањене и надокнаде за незапослене, трошкови програма пензионисања, матерински додатак и пензионе шеме. Слично је и у Пољској, у којој су смањени програми пензионисања, а у средњим школама смањен број одељења страних језика и науке.

У Летонији су плате наставника смањене за 20 одсто, што је значајно више него у осталим деловима јавног сектора. Од септембра је буџет за плате наставника у основним школама смањен за 50,9 одсто. У Хрватској је за шест одсто смањена основна плата у јавном сектору, укључујући и наставнике, а у Македонији се, такође, смањују глобални буџетски трошкови.



У преговоре о зајмовима са ММФ синдикати углавном нису били укључивани, или је то било само формално, као у Летонији. Од сума које су владе појединих земаља добиле као зајам или стэнд бај аранжман са ММФ или од ЕУ се врти у глави (Мађарска 20 милијарди евра, Пољска 15,5 милијарди, Румунија 20 милијарди евра кредита, додатно 12,95 милијарди за стэнд бај аранжман, пет милијарди од Европске комисије, 1,5 од Светске банке... Синдикати су само делимично обавештени о тим аранжманима, не и укључени или консултовани у процесу. У Хрватској и Литванији синдикати су укључени у преговоре са владом који се односе на инвестиције у образовање и економски савет.

Неповољан развој догађаја по образовање очекује се и у наредном периоду. У Србији смањивање броја запослених, поред замрзну-

тих плата, у Чешкој драстично смањење буџета за образовање у наредној години, а у Естонији повећано оптерећење наставника као последица забране запошљавања нових кадрова, док ће у Словачкој смањење пореза имати последице на образовање, због тога шро се финансира из локалних извора.

На основу званичних статистичких података, анализа Светске банке и ММФ, Интернационала образовања је припремила анализу за неке карактеристичне земље: Србију, Пољску и Летонију.

Пољска

Пољска је имала успешну привреду у последњим годинама: шест одсто раст GDP у 2007 и 2008. години, инвестирање у образовање је стабилно; 5,4 одсто GDP 2001. и 5,3 одсто GDP 2006. године. Плате наставника су треће најниже у Европи (2008), док је однос наставника и ученика 1:15 (просек у Европи).

Очекује се умерен пад GDP од 1,5 одсто у 2009. години, а у наредној се очекује раст од 0,8 одсто, док ће незапосленост у 2010. достићи 12 одсто. Планирају да уведу евро 2012. године. На основу кредитне линије са ММФ, доћи ће до смањења обећаних издвајања за образовање (ученици неће добити лаптопове, спортисти терени неће бити изградњени, плате неће бити повећане као што је обећано...).

Летонија

Летонија је пре кризе била економско чудо – имала је велики раст након приступања ЕУ, генерално има високу инфлацију и ослања се на фискални дефицит. Инвестирање у образовање је смањено од 5,7 одсто GDP у 2002. на 5,1 одсто GDP у 2006. години, док су плате наставника четврте најниже у Европи (2008.). Очекује се раст јавног дефицита до 11 одсто у 2020. а наредне смањење GDP за 4,6 одсто. Добила је 7,5 милијарди евра зајмова од ММФ, ЕУ и нордијских земаља. Због условљавања ММФ дошло је до социјалних тензија које су довеле до пада владе фебруара ове године. ММФ захтева фискални дефицит на нивоу до пет одсто, ограничење плата у јавном сектору и страним резервама. Ефекти на образовање су изузетно неповољни – 20 одсто смањење плата, наставници се враћају из мировине јер су пензије смањене, смањује се буџет за плате наставника, потенцијално је могуће отпуштање 10.000 од укупно 35.000 наставника, 33 школе су већ затворене... у земљи се осећају тензије између ММФ и ЕУ због планираног увођења евра.

У следећем броју "Синдикално пера" објавићемо анализу Светске банке, ММФ и Интернационале образовања за Србију.

Б. В.

Са дневником у руци до шездесетпете?

Одговор на ово питање сазнаћемо до краја године, када треба да буду усвојене основе реформе пензионог система. Нешто због захтева ММФ-а, а нешто због тога што држава нема више пара да плаћа толики број пензионера. Боље речено, што све мањи број запослених мора да издвајањем из својих плата обезбеђује бар део трошкова пензија. Највећи део се ипак финансира из буџета, јер су некадашњи пензионери фондови давно потрошени.

Судећи по резултатима реформи пензија широм Европе, све дужи се ради да би се стекао основ за пензију – у неким земљама и до 67 година старости, попут Исланда, Норвешке, а исто највљују и Словенци.

Основ за забринутост запослених у образовању је предлог да и жене раде до 65. године живота. С обзиром на то да жене чине већину запослених у образовању (посебно на нижим нивоима образовања), већ са првим најавима реформе јавила су се и питања: да ли ће се ти предлози заиста усвојити, од када ће се примењивати, као и да ли ће данас заинтересовани у пензију по старом или по новом систему.

Засад је у току реформа којом се сваке календарске године за шест месеци повећава број година са којима се може у пензију и то треба да се заврши до 2012. године. По том закону жене ће право на пензију стицати са 60 година, а мушкарци са 65 година.

Уколико се остваре најаве о изједначавању година старости мушкараца и жена за одлазак у пензију - 65 година, (такође један од показатеља равноправности полова), велики број жена запослених у образовању мораће да са дневником у руци проведу још коју годину. А све то под условом да не буде додатних олакшица које ће им, ипак, омогућити да раније оду у пензију.

Један од аргумената предлагача је да жене живе дуже, да дуже користе пензију и да због тога треба и да раде дуже.

У ту сврху се употребљава статистички податак о проценењом животном веку жена и мушкараца. Наводи се да је процењени животни век жена у Србији 76 година, а мушкараца пет година краћи. Међутим, статистика тим поводом наводи „очекивану дужину живота живорођене деце“, дакле, оних који су се родили 2006. а не оних који су сада у тим приближним год-



инама. Неки подаци указују и да се животни век у Србији смањује.

Када се наши подаци упореде са европским, само у пет земаља жене живе краће него у Србији: у Русији, Молдавији, Украјини, Белорусији и Румунији. У осталим живе много дуже. Тако у најразвијенијим земаљама чак пет и више година дуже него у Србији. Да не говоримо о осталим показатељима, међу којима бруто друштвени

производ земља одражава њено богатство или сиромаштво.

Према подацима фонда ПИО жене су пензију уживале просечно 18 година, а мушкарци 16, с тим да су им пензије (са пуним радним стажом) биле 27 одсто ниже од пензија мушкараца са пуним радним стажом. Чак и оне које се одрадиле пуних 40 година стажа, имају 22 одсто мању пензију од мушкараца. То је последица лошије позиције жена на платној лествици током рада, јер су боље плаћени послови су по правилу резервисани за мушкарце.

Највљује се да ће идуће године бити више пензионера него запослених, а то ниједан фонд и систем не може да издржи. Зато ће у будућности на значају све више добијати додатни пензионери фондови. Јер, ако ће пензије бити све мање, биће потребан и додатни приход не би ли се испуниле оне очекиване године живота, посебно жена.

У листу „Глас осигураника“ објављени су подаци о очекиваном животном веку и старосним границама за пензионисање у тридесетак држава, па можемо да сазнамо са ким ћемо се упоређивати у будућности.

Б. В.

Земља	Очекивани животни век		Старосна граница за пензионисање		Превремена пензија		БДП по становнику USD
	мушкарци	жене	мушкарци	жене	мушкарци	жене	
Албанија	73.4	79.7	65	60	-	-	5.316
Аустрија	76.9	82.6	65	60	62	57.5	33.700
Белорусија	63.1	75.2	60	55	-	-	7.918
Белгија	76.5	82.3	65	64	60	60	32.119
Бугарска	69.5	76.7	63	59.5	-	-	9.032
Хрватска	72.3	79.2	65	60	60	55	13.042
Кипар	76.5	81.6	65	65	63	63	22.699
Чешка	73.4	79.5	61.83	56.33	58.83	53.33	20.538
Данска	76	80.6	65	60	60	60	33.973
Естонија	65.9	76.8	63	60.5	60	57.5	15.478
Финска	76.1	82.4	65	65	62	62	32.153
Француска	77.1	84.1	60	60	-	-	30.386
Немачка	76.5	82.1	65	65	63	63	29.461
Грчка	77.1	81.9	65	60	60	55	23.381
Мађарска	69.2	77.4	62	61	-	-	17.887
Исланд	80.2	83.3	67	67	65	65	36.510
Ирска	76.5	81.4	65	65	-	-	38.505
Италија	77.5	83.5	65	60	-	-	28.529
Луксембург	76.4	83.5	64	63	60	60	25.000
Литванија	75.7	81.6	65	65	60	60	60.228
Малта	77.5	81.4	61	60	-	-	19.189
Молдавија	65.1	72.5	62	57	-	-	2.100
Холандија	77.5	81.9	65	65	-	-	32.684
Норвешка	77.8	82.5	67	67	-	-	41.420
Пољска	71.3	79.8	65	60	-	-	13.487
Португалија	75.0	81.2	65	65	55	55	20.410
Румунија	69.0	76.1	63.25	58.25	58.25	53.30	9.060
Русија	69.0	72.6	60	55	-	-	10.845
Сан Марино	78.4	85.6	65	65	-	-	34.100
Србија	71.7	76.3	63.5	58.5	-	-	7.700
Словачка	70.7	78.5	62	56.75	60	54.75	15.871
Словенија	74.1	81.5	62.5	60.5	58	56.3	22.273
Шпанија	77.7	84.2	65	65	-	-	27.189
Шведска	78.7	83.0	65	65	61	61	32.525
Швајцарска	79.0	84.2	65	64	-	-	35.633
Украјина	62.1	73.8	60	55	-	-	6.848