

Dodaci na plate

Dodaci na plate su zvanična gotovinska plaćanja ili naknade u naturi koja se isplaćuju državnim službenicima, iznad iznosa koji primaju kolege u istom platnom razredu. Vrlo često, originalna namena dodataka na plate je da se neki državni službenici ubede da pređu na pozicije koje u drugim okolnostima ne bi prihvatili. Međutim, kada se isplaćuju u javnom sektoru koji inače pruža malo profesionalnih nagrada, kao što su priznanja ili prilike za ubrzano unapređenje, ovi dodaci na zarade čine radna mesta (za koja su vezani) veoma atraktivnim, te državni službenici na kraju žele da pređu na ta radna mesta.

Dodaci na plate uvode poremećaje u sistem zarada i nisu poželjni, naročito kada kao posledicu imaju preusmeravanje retkih znanja i veština odande gde su najpotrebnija. Dodaci na plate putem zvaničnih kanala isplaćuju se na tri osnovna načina:

1. Dodaci na osnovu radnog mesta

Ovi dodaci su najčešće povezani sa poslovima koji podrazumevaju viši stepen rizika od uobičajenog, kao što su poslovi iz delokruga javnog reda i bezbednosti, ili poslovi koji se obavljaju u otežanim uslovima, u planinskim ili teško dostupnim oblastima i određuju se kao procenat osnovne plate. Pored ovoga, državna preduzeća i kontrolni organi često privlače zaposlene iz državne uprave dodacima na platu. Turska agencija za uređenje i nadzor banaka (Banking Regulation and Supervision Agency (BRSA)) je nekoliko godina isplaćivala dodatke službenicima koji su na određeno vreme angažovani iz redova zaposlenih u Centralnoj banci Turske. Kada su, 2001. godine, ovi dodaci ukinuti, gotovo svi službenici su se vratili na svoja originalna radna mesta. Dodaci na osnovu radnog mesta najčešće su nenovčanog karaktera, kao što su: upotreba automobila, stambenog prostora ili telefona što značajno može da poveća nivo ukupne naknade koja se isplaćuje zaposlenom u javnom sektoru. Vrlo često se ovi dodaci isplaćuju višim rukovodiocima, ali to nije uvek slučaj. U Pakistanu, na primer, zaposleni na federalnom i pokrajinskom nivou (Sindh) na svim pozicijama imaju pravo na smeštaj koji obezbeđuje vlada, s tim da kvalitet smeštaja zavisi od hijerarhijskog nivoa. Vojni oficiri takođe dobijaju kuće kada se penzionišu.

Iz okvira u tekstu može se zaključiti da su ova davanja ređa u zemljama OECD-a.

2. Dodaci na osnovu zadataka

Ovi dodaci isplaćuju se pod pretpostavkom da državni službenik radi više nego što se razumno može očekivati od jedne osobe, te je svrha dodataka na osnovu zadataka da ubedi službenika da na sebe privremeno preuzme dodatne poslove. Na primer, u slučaju kada je neko radno mesto upražnjeno, i kada se od supervizora ili rukovodioca očekuje da vrši nadzor i nad nekom drugom jedinicom, može se isplatiti dodatna naknada, na primer dodatak za vreme provedeno na obavljanju dodatnih poslova. U javnom sektoru u kojem politike i procedure u oblasti ljudskih resursa nisu transparentne, period obavljanja ovakvih dodatnih poslova može trajati dosta dugo, tako da dodatak na zaradu postane gotovo redovna pojava.

Konsolidacija plata u OECD-u U zemljama OECD-a osnovna plata u proseku čini gotovo 90% ukupnog paketa zarada državnih službenika.

Država	Učešće osnovne plate u ukupnom iznosu isplaćenih naknada	Država	Učešće osnovne plate u ukupnom iznosu isplaćenih naknada
Australija	Oko 100%	Italija	35-65% od ukupnog iznosa
Austrija	80-90% ukupnog iznosa naknade	Luksemburg	80-100% ukupnog iznosa
Kanada	100% ukupnog iznosa	Holandija	93-100% ukupnog iznosa
Danska	99%	Portugalija	Oko 100%
Finska	65-90%	Španija	30-100% ukupnog iznosa
France	75-95% ukupnog iznosa	Švedska	100% od ukupnog iznosa
Nemačka	70-90% od ukupnog iznosa	Švajcarska	100% od ukupnog iznosa
Grčka	20% od ukupnog iznosa	UK	Oko 100% od ukupnog iznosa
Island	100%	SAD	100% od ukupnog iznosa
Irska	100% od ukupnog iznosa u većini slučajeva		

Indonezija je specifičan primer zemlje u kojoj dodaci na osnovu zadatka imaju značajno učešće u ukupnoj zaradi u većini slučajeva. Ovi dodaci se najčešće finansiraju iz razvojnog budžeta (što takođe čini da su realni troškovi plata državnih službenika u Indoneziji viši nego što se čini na prvi pogled). Državnim službenicima se isplaćuju dodaci na osnovu broja i vrste projekata koje njihova organizacija sprovodi. Službenik koji radi u organizaciji koja sprovodi veliki broj projekata će najverovatnije dobijati više dodataka nego kolega koji radi u organizaciji sa manje projekata. U opšteprihvaćenju terminologiji državne službe Indonezije, agencije se klasifikuju kao 'sušne' ili 'kišne' u zavisnosti od broja projekata finansiranih iz razvojnog budžeta, koji sprovode. Ovi dodaci na bazi zadataka uključuju: naknade za reprezentaciju, dodatke za sastanke, refundacije dozvoljenih troškova, na bazi izveštaja o troškovima korišćenje automobila iz projekta, projektne bonuse, dnevnice.

Jedan ključni efekat ovog složenog sistema dodataka je da je vertikalna kompresija kod velikog broja strukturnih državnih službenika umanjila motivaciju da dalje razvijaju karijeru u državnoj službi, dok je kod svih zaposlenih horizontalna dekompresija dovela do velikih razlika između zaposlenih koji obavljaju iste poslove. Ekstremna horizontalna dekompresija može da ima veliki uticaj na uočeni problem korupcije u državnoj službi u Indoneziji.

3. Dodaci koji se finansiraju iz donatorskih sredstava

Donatori su ponekad 'neregulirani', u situacijama kada vlada ne pruža adekvatnu kontratežu. Ovo može da dovede do velikog i zbunjujućeg broja projekata, koji u jednakoj meri nastaju iz donatorskih interesa kao i iz potreba na terenu. Visoke plate mogu da budu simptom donatorskog takmičenja jer

mogu da se koriste i da bi se »sustigli« drugi donatori koji imaju više uspeha u privlačenju dobrih radnika. Prečesto korišćenje međunarodnih nivoa plata omogućuje donatorima da privuku najbolje ljude, posebno one sa znanjem odgovarajućih jezika. Ovo takođe ubrzava zapošljavanje i širi potencijalni izvor radne snage koji im je na raspolaganju, pošto bi svaki obrazovani građanin želeo da radi za donatore koji dobro plaćaju. Međutim, posledice su takođe dobro poznate. Previsoke plate odvlače kompetentne službenike iz resornih ministarstava i osiromašuje državnu službu za zaposlene sa znanjem stranih jezika. Ovakva situacija može da doprinese stvaranju začaranog kruga jer odvođenje kompetentnih zaposlenih iz ministarstava stvara pritisak na Jedinice za implementaciju projekata i druge enklave van državne službe. Generalno gledano, ova praksa remeti tržište rada, kreirajući inflatorne pritiske i remeteći ravnotežu između plata i veština, pošto poznavanje stranog jezika postaje najlukrativnije. Ovo takođe nosi i neke reputacione rizike po donatore, jer se smatra da ova praksa privlači međunarodni glamur, pre nego lokalni talenat i pothranjuje percepciju favorizacije i neprimerenosti.

Jedan od načina da se spreči da visoke donatorske plate privlače kvalifikovane državne službenike je da se usvoje propisi kojima se uređuje da svi dodaci koji se isplaćuju državnim službenicima moraju biti transparentni i da ni jedan državni službenik ne može da prima dodatke ili bilo kakve druge naknade, bilo u gotovini ili u nenovčane naknade, iz bilo kog izvora uključujući i donatorskog. Da bi se ova pozicija dodatno podržala, vlade bi trebalo da propišu obavezni period "hlađenja" između napuštanja državne službe i prihvatanja ugovora sa donatorom, odnosno pozicije u privatnoj firmi koja je vladin dobavljač.