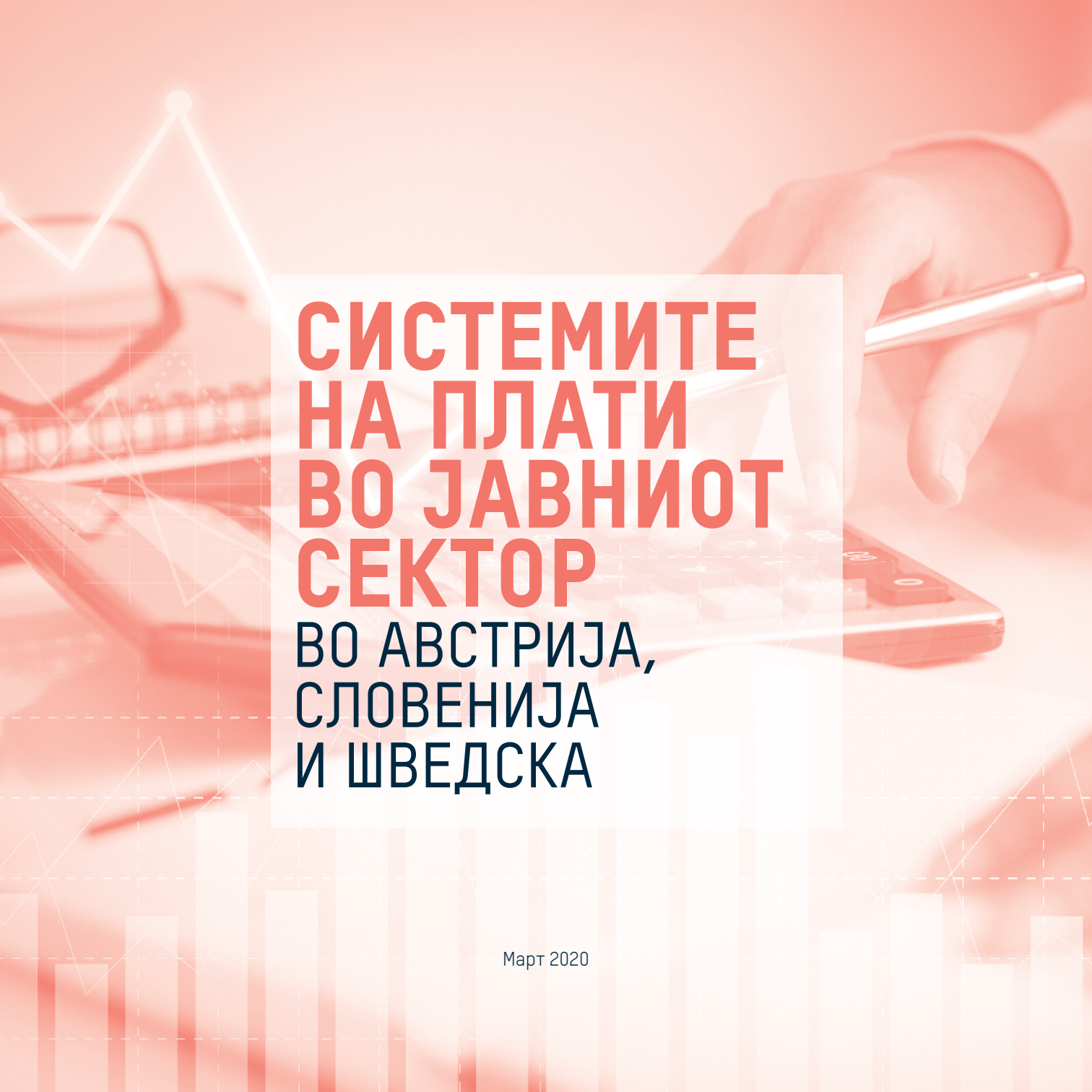


СИСТЕМИТЕ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

ВО АВСТРИЈА,
СЛОВЕНИЈА
И ШВЕДСКА

The background of the slide features a warm, reddish-orange color scheme. It includes faint, stylized line graphs in the upper left and bottom left corners, and a bar chart at the bottom. A hand holding a pen and using a calculator is visible on the right side, partially obscured by the text box.

СИСТЕМИТЕ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

ВО АВСТРИЈА,
СЛОВЕНИЈА
И ШВЕДСКА

Март 2020

Издавач: Центар за управување со промени,
Министерство за труд и социјална политика
За издавачот: Неда Малеска Сачмароска, Центар за управување со промени;
Мила Царовска, Санела Шкриељ, Министерство за труд и социјална политика
Автор: Проф. Др. Силвана Мојсовска
Уредник: Неда Малеска- Сачмароска
Лектура: Марија Ангелова
Дизајн и печатење: КОМА Дизајн студио
Тираж: 36 (Бесплатен/некомерцијален тираж)

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

35:331.2(436)(047.31)
35:331.2(485)(047.31)
35:331.2(497.4)(047.31)

МОЈСОВСКА, Силвана

Споредбена анализа за системите на плати во јавниот сектор во Австрија, Словенија и Шведска / Силвана Мојсовска. - Скопје : Центар за управување со промени, 2020. - 36 стр. : илустр. ; 25 см

Библиографија: стр. 38

ISBN 978-608-4818-68-7

а) Јавна администрација -- Плати -- Австрија -- Истражувања б) Јавна администрација -- Плати -- Шведска -- Истражувања в) Јавна администрација -- Плати -- Словенија -- Истражувања

COBISS.MK-ID 51262725



British Embassy
Skopje



Funded by
UK Government

Оваа публикација е изработена во рамки на проектот „Носење промени – добро управување и ефективност на јавната администрација“ финансиран од Владата на Обединето Кралство, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Британската Влада.

СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ	4
ВОВЕД	6
АВСТРИЈА	8
СЛОВЕНИЈА.....	20
ШВЕДСКА	30
БИБЛИОГРАФИЈА.....	36

РЕЗИМЕ



Оваа споредбена анализа претставува приказ на системите на платите во јавниот сектор во Австрија, Словенија и Шведска. Целта е преку искуствата на избрани земји од ЕУ да се придонесе во дискусијата за реформа на системот на плати во јавниот сектор на Република Северна Македонија. Анализата е изработена во рамките на проектот „Носење промени – добро управување и ефективност во јавната администрација“, финансиран од Британската амбасада во Скопје. Проектот обезбедува поддршка на Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА) на Република Северна Македонија во процесот на трансформација на јавната администрација.

Предмет на анализата се платите во јавниот сектор. Детално се разгледани платите на јавната администрација како суштински дел од јавниот сектор, а направен е осврт и кон т.н. јавен сектор во поширока смисла кој ги опфаќа јавните претпријатија, претпријатијата каде државата има мнозински или малцински удел, јавните институции што не се дел од јавната администрација и компаниите што вршат услуги на принципот јавно-приватно партнерство.

Резултатите од споредбената анализа покажуваат дека анализираниите земји од ЕУ практикуваат различни пристапи при регулирање на платите во јавната администрација/јавниот сектор. Австрија има традиционален, многу скап и до најситни детали регулиран систем

на плати на јавната администрација кој постепено го менува. Шведска практикува широко либерализиран систем кој соодветствува на развиено и високо продуктивно општество. Словенија е помеѓу овие два системи, со јасно поставена регулатива, меѓутоа со флексибилност при имплементацијата на додатоците на платите во јавниот сектор.

Заедничко за сите три земји е што се во континуиран процес на реформи на јавната администрација. Реформите се во насока на намалување на обемот на администрација преку различни решенија за секоја земја, како и подигнување на ефикасноста на пружањето на јавни услуги преку нивна дигитализација и/или пренесување на надлежностите по принципот на јавно-приватно партнерство. Понатаму, трите земји имаат фокус кон истакнување на компетенциите и учиниот како основен елемент при дефинирањето на системот на плати. Платите на административните службеници се секаде достапни како јавна информација, што е суштинско за да може да се мерат ефектите од системот.

Различната поставеност на трите модели е значајно сознание кое упатува дека при реформата на системот на плати во јавната администрација/јавниот сектор клучни се специфичностите на секоја земја. Во македонски услови не може да вирее либерален систем на плати во јавниот сектор, туку решението мора да се бара во соодветна доза на регулирање и флексибилност за наградување на јавните службеници, со цел да се обезбеди оптимален

сооднос на нивниот учинок и задоволството од платите, а притоа да се постигне/одржи висок квалитет на јавните услуги.

Во однос на платите во јавниот сектор во поширока смисла, праксата покажува дека во ниедна од анализираните земји нема регулирање на овој сегмент, туку важат законите кои се однесуваат на приватниот сектор и соодветните секторски закони. Доколку се настојува да се регулираат платите во јавниот сектор во поширока смисла во Република Северна Македонија, неопходно е да постои транспарентност на податоците, детални анализи и последователно, осмислување на соодветен модел.

ВОВЕД



Оваа анализа е изработена како дел од проектот **„Носење промени – добро управување и ефективност во јавната администрација“**, финансиран од Британската амбасада во Скопје, а со цел да го поддржи Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА) на Република Северна Македонија во процесот на трансформација на јавната администрација.

Јавната администрација главно ја сочинуваат министерствата, агенциите и другите тела на извршната власт, како и администрацијата на локално ниво

Во оваа анализа се користат два клучни поими – јавна администрација и јавен сектор. Иако постојат различни дефиниции, јавната администрација главно ја сочинуваат министерствата, агенциите и другите тела на извршната власт, како и администрацијата на локално ниво. Јавната администрација е секогаш дел од јавниот сектор. Во јавниот сектор се вбројуваат и фондовите, школските установи, универзитетите и другите институции кои пружаат јавни услуги. Опфатот на

јавната администрација и јавниот сектор не е прецизно поделен, односно секоја земја одлучува за себе. На пример, во определени земји, школските установи се дел од јавната администрација, а во други не се. Но, и во двата случаи, тие се дел од јавниот сектор. Понатаму, во некои земји, во јавниот сектор се вбројуваат и јавните претпријатија во кои државата има мнозински сопственички удел. Исто така, има

случаи кога јавниот сектор ги опфаќа и претпријатијата во кои државата има малцински удел, како и други полуприватни институции и тела кои даваат јавни услуги. Оттаму, постои и користење на терминот „полуприватен“ сектор во некои земји од ЕУ (на пример Холандија).

Предмет на оваа анализа се платите во јавниот сектор. Анализирани се три земји од ЕУ – Австрија, Словенија и Шведска. Регулативата за плати на Австрија и Шведска се однесува на јавната администрација, додека Словенија има регулатива за платите во јавниот сектор, кој покрај јавната администрација ги опфаќа и фондовите, школските установи, универзитетите и другите институции кои пружаат јавни услуги. Мора да се напомене дека словенечката регулатива експлицитно набројува што е составен дел од јавниот сектор, додека австриската и шведската регулатива се именувани како законски решенија за јавната администрација, а во нивни рамки влегуваат и образовните установи, итн. Ова покажува дека формалниот опфат на јавната администрација и јавниот сектор во овие земји е различен, но суштинскиот е многу сличен. Идејата на оваа анализа е да обезбеди увид во концептот на плаќање на административните и јавните службеници, што е можно и покрај различната терминологија во легислативата.

Ниедна од овие земји со основната регулатива за платите во јавната администрација или јавниот сектор (Словенија) не ги опфаќа другите субјекти од јавниот сектор како што се јавните претпријатија, претпријатијата каде држа-

вата има мнозински или малцински удел, јавните институции што не се дел од јавната администрација и компаниите што вршат услуги на принципот јавно-приватно партнерство. Со цел да се направи осврт и кон овие субјекти, тие во оваа анализа се нарекуваат јавен сектор во поширока смисла. Во јавниот сектор во поширока смисла може да се вбројат и регулаторните тела, иако нивното финансирање најчесто не се врши од буџетот, туку од уплатите на компаниите што дејствуваат на соодветниот пазар. Меѓутоа, регулаторите вршат јавна функција и оттаму, тие се важен сегмент од јавниот сектор.

Во однос на јавниот сектор во поширока смисла, постојат ограничени информации на располагање. Платите и другите прашања поврзани со јавната администрација вообичаено се регулирани со еден законски акт, додека јавниот сектор во поширока смисла е предмет на регулирање во повеќе закони. Во оваа анализа направен е краток осврт на овој сегмент, согласно расположивите податоци.

Оваа анализа треба да послужи како основа за дискусија на системот на плати во јавната администрација/јавниот сектор во Република Северна Македонија. При истражувањето за анализата главно се користени методите на анализа и синтеза на расположливи материјали од соодветната област.

Споредбената анализа има за цел да даде приказ на системите на плати во јавната администрација и јавниот сектор во три избрани земји од ЕУ

АВСТРИЈА



Во продолжение е поместена анализа на платите во јавната администрација во Австрија, со конкретни пресметки на платите на јавната администрација на федерално ниво (заради достапноста на податоците), а воедно се претставени расположливите податоци за јавниот сектор во поширока смисла.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Информациите и податоците за платите во јавната администрација во Австрија претставени во оваа анализа, главно, се систематизирани врз основа на следните документи: 1) Извештај за плати на на-

ционалните административни службеници за целите на член 65¹, кој за секоја членка на ЕУ поодделно се изготвува за потреби на Еуростат, согласно барањата од член 65 и Анекс XI од Кадровската регулатива за службени лица и други службеници на Европската Унија и Евроатом²; и 2) Карактеристики и перформанси на јавната администрација во ЕУ28: Австрија³.

Во анализата е направен осврт на правната рамка и карактеристиките на јавната ад-

Во анализата е направен осврт на правната рамка и карактеристиките на јавната администрација во Австрија, составните компоненти на платите и нагласени се определени специфичности за австрискиот систем

- 1 Weber, Tosstorff, Austria: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 purposes 2015 and 2017
- 2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20170101&from=EN>
- 3 Isabel Egger-Peitler and Markus Holleler, Public Administration characteristics and performance in EU 28: Austria, European Commission, April 2018

министрација во Австрија, составните компоненти на платите и нагласени се определени специфичности за австрискиот систем.

ПРАВНА РАМКА И КАРАКТЕРИСТИКИ НА ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Австрија е централноевропска земја, членка на ЕУ од 1995 година. Функционира како парламентарна демократија и федерална република составена од 9 (девет) региони.

Правната рамка за јавната администрација на федерално ниво се состои од:

- ▶ Закон за јавна администрација (1979 година)
- ▶ Закон за вработување (1948 година)
- ▶ Закон за огласување на слободни работни места (1989 година)
- ▶ Закон за плати (1956 година)

Вработувањата на административните службеници на ниво на региони и општини се регулираат со посебни закони за секој регион. Како последица, постојат значителни разлики во однос на организациската структура и обемот на задачите на административните службеници на федерално, регионално и локално ниво. Од друга страна, дел од административните службеници кои работат на регионално или локално ниво имаат статус на федерални административни службеници (пр. наставниците во основните училишта се финансирани од федерално ниво), што создава дополнителна потешкотија за сеопфатна и длабинска анализа на системот на плати на јавната администрација на трите нивоа.

Вкупниот број на вработени во јавната администрација на трите нивоа на власт – федерално, регионално и локално бил 349173 во 2016 година.⁴

Во Австрија има два типа на вработени во јавниот сектор: административни службеници на кои се применува Законот за јавна администрација и други вработени на кои се применува Законот за вработување. Повеќе од половина вработени во јавната администрација во Австрија спаѓаат во втората категорија.⁵

Во однос на структурата на административните службеници според нивоа на власт во 2015 година, централната власт учествувала со 37.9% во вкупниот број на административни службеници, регионалната власт со 40.7%, а локалната власт со 21.4% во 2016 година.⁶ Оттаму, значењето на законската регулатива на регионално и локално ниво е големо.

Од 1990 година наваму започнат е процес на предавање на надлежноста за определени јавни услуги од јавните институции на приватниот сектор. Ова се врши со целосна или делумна приватизација на определени установи, или преку пренос на определени надлежности од министерствата на агенции. Агенцијата за вработување во јавниот сектор, Федералниот компјутерски центар на Австрија, Статистичкиот завод на Австрија, универзитетите, федералните железници, поштенските и телекомуникациските услуги, неколку музеи и театри, Регулаторот за финансиски пазар и други институции се целосно предадени (аутсорсирани), а процесот е спроведен во консултација со

4 https://www.oef-fentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB_E_final_25022016_barrierefrei.pdf?6wd8aw

5 Ibid.

6 Ibid.

синдикатите на овие институции. Како резултат, бројот на административни службеници на федерално ниво е намален од 300.000 во 1985 година, на околу 133.000 во 2016 година.⁷

Понатаму, од ноември 2013 година во Австрија се применува политичка одлука да не се вра-

ботуваат нови административни службеници според Законот за јавна администрација (освен во исклучителни случаи). Имено, Законот за јавна администрација обезбедува високи плати и висока заштита на админи-

стративните службеници (скоро и не може да бидат отпуштени), што се рефлектира во слаба флексибилност на јавната администрација и високи фискални импликации. Административните службеници вработени според Законот за јавна администрација и по пензионирањето остануваат на товар на централниот буџет зашто оттаму добиваат целосни пензии, додека другите вработени во јавната администрација (според Законот за вработување) имаат ист третман како вработените во приватниот сектор во однос на пензиското осигурување преку задолжителни и приватни пензиски фондови (оваа проблематика е уредена со Законот за општо социјално осигурување).

Со реформата се настојува да се намали учеството на вработените во јавната администрација во вкупното работоспособно население. Ова учество во 2015 година изнесувало 15.1%.⁸ Тоа е, сепак, помало од просекот на земјите од ОЕЦД каде јавната администрација учеству-

вала со 18.1% во вкупното работоспособно население.⁹ До 2030 година се очекува 48% од административните службеници на федерално ниво во Австрија да се пензионираат, што дополнително ќе придонесе за намалување на учеството на јавната администрација во вкупното работоспособно население.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Основниот модел на платите во јавната администрација во Австрија го следи системот на кариера (постапно напредување) што е опишан подолу, иако има случаи на т.н. извршно поставување на високи државни службеници без да се следи постапноста и тие добиваат плати соодветно на позицијата.

Системот на плати во јавната администрација во Австрија не е заснован на учинок. Напредувањето оди по строго дефиниран систем на кариера. Зголемување на платата се добива по автоматизам на секои две години. Мала е мобилноста помеѓу секторите, односно административните службеници најчесто градат кариера во рамките на една јавна институција.

Согласно Законот за плати, бруто-платите во јавната администрација во Австрија се состојат од следните компоненти:

- ▶ Основна плата
- ▶ Додаток по основ на возраст (сениор додаток)
- ▶ Функционален додаток
- ▶ Специјален додаток
- ▶ Детски додаток
- ▶ Додаток за почеток на школската година

7 Administration and the public civil service in EU 27 countries (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/etudes_perspectives/Administration_and_the_Civil_service_in_the_27_EU_Member_states.pdf)

8 Ibid.

9 Ibid.

За добивање на нето-плата, од бруто-платата се одзема следното:

- ▶ Пензиски придонес
- ▶ Придонес за социјално осигурување
- ▶ Плаќања за субвенции за домување
- ▶ Оданочување на детскиот додаток
- ▶ Персонален данок на приход (се пресметува и на платата, и на додатокот)

Овие компоненти се применуваат за платите на административните службеници на трите нивоа на власт. Притоа, австрискиот систем на плати е заснован на детална шема на плати и гарантирано напредување во кариерата на секои две години.

Платите во јавната администрација во Австрија се ревидираат на годишно ниво, земајќи ја предвид инфлацијата, економскиот раст и платите во јавниот сектор. И покрај деталното регулирање на платите на административните службеници во Австрија, сепак постои јаз во платите на мажите и жените кој во 2016 бил 11.9% на федерално ниво. Споредено со приватниот сектор, административните службеници на пониските кариерни нивоа примаат повисоки плати од почетното/средно ниво во приватните фирми, но платите на повисоките/највисоките административни службеници се помали од платите на високите раководни позиции во приватниот сектор.¹⁰

ОСНОВНА КОМПОНЕНТА НА ПЛАТАТА

Основната компонента на платата на административните службеници се определува согласно два елемента:

- ▶ Систем на звања/позиции
- ▶ Систем на бодови (чекори)

10Ibid

Во Австрија постои кариерен систем во јавната администрација кој има 7 нивоа на позиции и 19 чекори во однос на платата. Унапредувањето според наведените 19 чекори се врши автоматски на секои две поминати години во службата. Во табелата 1 се претставени платите според позициите (7) и чекорите (19) во јавната администрација на федерално ниво која брои околу 133.000 службеници.

Највисоката позиција A1 е наменета за лица со универзитетско образование со највисока одговорност, а понатаму позициите се спуштаат и по однос на образование, и по однос на одговорности. Лице кое за првпат се вработува во јавната администрација почнува со позиција согласно нејзиното/неговото образование (пр. A3 – високо образование) и чекор 1 од платата. На секои две години преминува во следен чекор на плата, заклучно со чекорот 19.

Како што може да се забележи од табела 1, колку се оди погоре низ чекорите на платата на хоризонтално ниво разликите во плата помеѓу позициите/нивоата се поголеми. Така, при чекорот 1 (вработување), лицето на највисоката позиција A1 има 1.6 пати повисока плата од лицето на најниската позиција A7. На чекорот 16, оваа разлика е 2.85 пати, односно лицето на нивото A1 добива основна плата од 4996 евра наспроти 1748 евра на позицијата A7. Доколку, пак, се анализира вертикално, платите на првите две највисоки позиции A1 и A2 растат најмногу, додека кај последните две

ТАБЕЛА 1. Месечна основна бруто-плата (7 нивоа и 19 чекори) за административните службеници на федерално ниво во Австрија/состојба на 01.03.2015 (во евра)

Чекори нивоа	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
1	2352.0	1818.0	1630.0	1597.0	1567.0	1536.0	1505.0
2	2437.0	1865.0	1669.0	1626.0	1592.0	1557.0	1520.0
3	2565.0	1912.0	1707.0	1655.0	1619.0	1577.0	1536.0
4	2748.0	1959.0	1745.0	1684.0	1644.0	1598.0	1551.0
5	2932.0	2006.0	1784.0	1713.0	1671.0	1619.0	1568.0
6	3117.0	2054.0	1821.0	1742.0	1697.0	1639.0	1584.0
7	3301.0	2173.0	1866.0	1770.0	1726.0	1660.0	1599.0
8	3486.0	2315.0	1916.0	1800.0	1753.0	1681.0	1615.0
9	3672.0	2455.0	1967.0	1829.0	1780.0	1702.0	1631.0
10	3858.0	2597.0	2018.0	1861.0	1809.0	1723.0	1647.0
11	4043.0	2736.0	2068.0	1891.0	1836.0	1745.0	1663.0
12	4228.0	2889.0	2124.0	1923.0	1865.0	1767.0	1681.0
13	4414.0	3043.0	2186.0	1954.0	1895.0	1789.0	1697.0
14	4599.0	3155.0	2253.0	1986.0	1929.0	1810.0	1714.0
15	4804.0	3253.0	2328.0	2037.0	1983.0	1832.0	1732.0
16	4996.0	3352.0	2404.0	2107.0	2059.0	1856.0	1748.0
17	/	3451.0	2483.0	2177.0	2136.0	1878.0	1765.0
18	/	3636.0	2560.0	2226.0	2188.0	1902.0	1782.0
19	/	3690.0	2638.0	2255.0	2216.0	1925.0	1799.0

Извор: Weber, Tosstorff, Austria: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 purposes 2015/17

позиции нема многу голем пораст од првиот до последниот чекор на платата.

Во табелата 1 не се дадени износите за највисоките чекори на плата кај A1 (17-19) зашто за истите се применува поинаков начин на пресметка. Овие плати се дадени во табелата 4.

Иако постои разлика во статусот на вработените во јавната администрација (административни службеници и вработени според Законот за вработување), нема голема разлика во однос на основната плата. Како што е напоменато погоре, разликите се во однос на осигурувањето и бенефициите после пензионирањето.

ДОДАТОЦИ НА ПЛАТАТА

Според Законот за административни службеници, постојат неколку додатоци на платата, како што е наведено погоре.

- Додатокот по основ на години на служба (сениор додаток) има две форми – помал и поголем сениор додаток. Првиот „сениор“ чекор се добива откако службеникот ќе помине 2 години во последниот (19-от) чекор од платата, а вториот после изминати уште две години. Во практика, дополнителните (сениор) чекори функционираат како и редовните 19, а нивното издвојување е само резултат на тоа што се идентификувани како посебни во законската регулатива. Оттаму, може да се смета дека постојат вкупно 21 чекор на плати во јавната администрација (со 7 нивоа на позиции).
- Функционалниот додаток е додаток на платата кој е директно поврзан со специфичните компетенции кои се потребни за определена позиција и прекувремената работа. Согласно регулативата, во јавната администрација на федерално ниво, секое работно место од позициите A1 до A5 мора да биде класифицирано во определена функционална група. Постојат вкупно 9 функционални групи, а сите се применуваат само кај позицијата/нивото A1, додека кај позициите A2 и A3 има поделба во 8 функционални групи, а кај A4 и A5 во две. Работните места од позициите A6 и A7 не подлежат на ваков додаток зашто за нив не се бараат специфични компетенции.

Функционалниот додаток во секоја група се доделува во 4 функционални чекори. Тие зависат од периодот на служба на административните службеници на федерално ниво и определени се посебно за секоја позиција/ниво (табела 2).

ТАБЕЛА 2. **Години на служба и функционален додаток**

Чекори за функционален додадок	Потребен број на години на служба Ниво/ Позиција A1	Потребен број на години на служба Ниво/ Позиција A2	Потребен број на години на служба Ниво/ Позиција A3 – A7
1	Помалку од 11 години и 6 месеци	Помалку од 16 години и 6 месеци	Помалку од 17 години
2	11 години и 6 месеци	16 години и 6 месеци	17 години
3	23 години и 6 месеци	28 години и 6 месеци	29 години
4	35 години и 6 месеци	40 години и 6 месеци	41 година

Извор: Weber, Tosstorff, Austria: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 purposes 2015/17

Конкретните додатоци во износи според позиции, функционални групи и функционални чекори се прикажани во табелата 3.

ТАБЕЛА 3. Позиции, функционални групи и функционални чекори

Ниво/ Позиција	Функционална група	Функционален додадок по чекори (во евра)			
		1	2	3	4
A1	1	55.0	163.0	304.0	347.0
	2	271.0	434.0	975.0	1624.0
	3	293.0	536.0	1174.0	1943.0
	4	312.0	683.0	1278.0	2049.0
	5	717.0	1259.0	2248.0	3063.0
	6	864.0	1456.0	2464.0	3258.0
A2	1	33.0	55.0	76.0	98.0
	2	55.0	87.0	109.0	163.0
	3	185.0	261.0	379.0	758.0
	4	239.0	325.0	542.0	975.0
	5	293.0	379.0	650.0	1137.0
	6	325.0	434.0	758.0	1278.0
	7	379.0	542.0	867.0	1408.0
	8	764.0	1019.0	1528.0	2139.0
A3	1	33.0	44.0	55.0	65.0
	2	55.0	71.0	87.0	109.0
	3	87.0	130.0	217.0	379.0
	4	119.0	163.0	271.0	434.0
	5	163.0	217.0	325.0	488.0
	6	217.0	271.0	379.0	542.0
	7	271.0	352.0	455.0	596.0
	8	325.0	434.0	542.0	650.0
A4	1	27.0	33.0	39.0	44.0
	2	55.0	87.0	130.0	217.0
A5	1	27.0	33.0	39.0	44.0
	2	39.0	49.0	60.0	71.0

Извор: Weber, Tosstorff, Austria: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 purposes 2015/17

Како што може да се забележи од табелите 1 и 3, основната плата за административните службеници од нивото/позицијата A1 не е дадена за чекорите 17-19 (табела 1), ниту се дадени износите за групите за функционален

додадок 7-9 на ова ниво (табела 3). Ова од причина што највисоките административни службеници на позиција A1 на ниво 17-19 не добиваат основна плата плус додаток по основ на години на служба (сениор додаток) и функционален додаток, туку добиваат фиксна плата и најмногу 13.65% дополнително на таа плата по основ на прекувремена работа. Платите на највисоките административни службеници се дадени во табела 4.

ТАБЕЛА 4. Плати на административните службеници од ниво A1 и функционална група 7-9

Функционална група	Плата во првите 5 години во функционалната група (во евра)	Плата од 6-тата година натаму (во евра)
7	8391.0	8891.0
8	8984.0	9485.0
9	9485.0	10181.0

Извор: Weber, Tosstorff, Austria: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 purposes 2015/17

Како што може да се забележи од табелата 4, платите на административните службеници од нивото A1 кои се во највисоките функционални групи се доста повисоки од другите. Меѓутоа, како што е напоменато погоре, овие службеници немаат право на сениор додаток или дополнителен функционален додаток. Другите додатоци наведени подолу им следуваат и нив.

- Специјалниот додаток се дава на административните службеници секој квартал. Тој може да достигне до 50% од платата во тековниот месец кога се исплаќа

специјалниот додаток и влегува во основата за плаќање на пензиски придонеси. На годишно ниво, административните службеници добиваат најмногу две годишни плати преку специјалниот додаток.

- ▶ Детскиот додаток е право кое го остварува секое лице кое има статус на резидент во Австрија и има деца. Детскиот додаток се состои од неколку елементи: општ детски додаток, дополнителен додаток по дете, додаток за почеток на школската година и грант по дете. Износот на општиот детски додаток се определува врз основа на бројот и годините на децата (табела 5).

ТАБЕЛА 5. Износи на општ детски додаток на административните службеници во Австрија – состојба на 01.07.2014

Години на детето	Износ по дете (евра/месечно)	Дополнителен Додаток по дете	Вкупен износ за две деца
0-2	109.70	6.70	232.80
3-9	117.30	6.70	248.00
10-18	136.20	6.70	285.80
19	158.90	6.70	331.20

Извор: Weber, Tosstorff, Austria: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 purposes 2015/17

Покрај општиот детски додаток, износ од 58.4 евра (податоци од 2015 година) се исплаќа како дополнителен додаток месечно за секое дете. Покрај тоа, административните работници кои имаат право на детски додаток, добиваат и еднократен додаток за почеток на школската година (100 евра по дете) и месечен

грант по дете (15.1 евро). Оттаму, вкупниот додаток кој го добива административен службеник со две деца се движи од 280.8 до 379.2 евра месечно, плус еднократен додаток од 100 евра за почеток на школската година.

Покрај наведените додатоци, австриските административни службеници имаат право на патни трошоци и дневници, додатоци за користење на странски јазик во работата (за користење на хрватски, словенечки и унгарски при работењето, службениците имаат право на надоместок во висина до 85.4 евра месечно), трошоци за работа во друга земја (овие трошоци се состојат од повеќе категории, но најзначаен е функционалниот додаток кој се движи од 185.78 евра месечно за административен службеник на позициите A6 и A7 до 1461.44 евра месечно за амбасадор, кои стануваат дел од платата).

СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ И СИСТЕМ НА ПРЕГОВОРИ ЗА ПЛАТИТЕ ВО ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Во Австрија, платите на административните службеници се предмет на годишни преговори помеѓу Владата и Синдикатот на административните службеници, врз основа на што се определуваат индекси на пораст на додатоците. Договореното помеѓу Владата и Синдикатот на федерално ниво служи како основа за преговорите за плати на административните службеници на регионално и општинско ниво.

ОД БРУТО ДО НЕТО-ПЛАТА (ОДБИТОЦИ ОД ПЛАТА)

Австриската регулатива за плати во јавната администрација подразбира плаќање на:

- ▶ пензиски придонеси во износ од 10.25% (се пресметува од основната плата, плус функционалниот и специјалниот додаток);
- ▶ придонес за социјално осигурување во износ од 6.72% од кои 3.75% ги плаќа вработениот, а 2.97% работодавецот (државата во овој случај);
- ▶ плаќања за субвенции за домување во износ од 1% од платата (без посебниот додаток), од кои 0.5% плаќа вработениот и 0.5% работодавецот;
- ▶ данок на посебниот детски додаток (грант); и
- ▶ персонален данок на приход (се пресметува и на платата и на додатоците). Персоналниот данок на доход е прогресивен, односно не се плаќа ништо за годишна плата до 11.000 евра, за износот од 11.001 до 25.000 се плаќа 5%, за износот од 25.001 до 60.000 евра се плаќа 15%, а над 60.001 евра годишна плата се плаќа персонален данок од 20%.

Покрај наведеното, има и редовно даночно олеснување кое на годишно ниво изнесува 132 евра, како и посебно даночно олеснување за определени трошоци кое изнесува 60 евра.

Постојат различни комбинации на нивоа/позиции и чекори на платите, како што е објаснето погоре. Во пресметката на просечната

плата во јавната администрација во Австрија во Извештајот е земен пример на вработени во федералната администрација на пониска позиција A2 и чекор на плата 9, при што е добиен износ на бруто-месечна плата од 3380 евра за службеник без деца и 3830 евра за службеник со две деца. Нето-износите се 2303 евра и 2793 евра, соодветно. Примерот на пресметката е даден во табела 6.

ТАБЕЛА 6. Пример за просечна месечна бруто и нето-плата, со издатоци за ниво/позиција A2, чекор на плата 9 (во евра)

Категории	Самец	Во брак со две деца
Месечна бруто плата	3380.42	3830.88
Придонеси за пензиско осигурување	346.49	349.69
Придонеси за социјално осигурување	138.60	139.88
Плаќања за субвенции за домување	14.49	14.64
Дел од социјалното осигурување и плаќање за субвенции за домување	153.08	154.52
Данок на доход	577.78	533.51
Нето-плата	2303.06	2793.16

Извор: Weber, Tosstorff, Austria: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 purposes 2015/17

Како што се гледа од табела 6, во примерот месечната бруто-плата на административен службеник на позиција A2, чекор на плата 9 е 3380.42 евра (самец) или 3830.88 евра, споредено со основната плата од 2455.0 евра

определена за таа позиција, согласно табела 1. Во износот од 3380.42 или 3830.88 евра се пресметани сите додатоци кои му следуваат на службеникот согласно објаснувањата дадени погоре. Примерот треба да послужи како илустрација на начинот на пресметка, додека износот на секоја конкретна плата варира во зависност од додатоците кои ги добива службеникот.



Сумирано, од анализата на платите во јавната администрација во Австрија може да се заклучи дека има прилично комплексен систем на плати каде наградувањето е според нивоа, чекори на плати и функционални категории. Притоа, системот на плати на јавната администрација на федерално ниво подразбира различни додатоци кои ја дополнуваат основната плата, меѓутоа доста го оптоваруваат буџетот. Оттаму, Австрија од 2003 година е во процес на реформа на јавната администрација која подразбира вработување во јавната администрација според Законот за вработување/работни односи, а не според Законот за јавна администрација како резултат на што новите вработени немаат статус на административни службеници, што треба да придонесе да се намали обемот на јавната администрација.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР ВО ПОШИРОКА СМИСЛА

Согласно термилошкото објаснување во воведот на оваа анализа, сите институции што вршат јавни услуги, а не се дел од јавната ад-

министрација, фондовите и универзитетите влегуваат во т.н. јавен сектор во поширока смисла. Тука спаѓаат јавните претпријатија, претпријатијата каде државата има мнозински или малцински удел, јавните институции што не се дел од јавната администрација и компаниите што вршат услуги на принципот јавно-приватно партнерство. Во јавниот сектор во поширока смисла може да се вбројат и регулаторните тела, иако нивното финансирање најчесто не се врши од буџетот, туку од уплатите на компаниите што дејствуваат на соодветниот пазар. Меѓутоа, регулаторите вршат јавна функција и оттаму, тие се важен сегмент од јавниот сектор.

Во однос на претпријатијата во јавна сопственост, нивниот број во Австрија е прилично мал. Имено, Австрија е земја со традиција на приватизација на услугите од

општествено значење, така што состојбата во 2016 година, согласно студијата „Најважните јавни претпријатија во Австрија“ упатува дека постојат само неколку компании во целосна државна сопственост (ASFINAG, SCHIG, ÖBB, Austrian Bundesforste и BIG), додека државата има мнозински акции во Verbund (51%) и Австриската пошта (52.85%). Покрај тоа, федералната држава поседува акции и во следните компании - OMV Group (31.5%) и Телеком Австрија групацијата (28.42%).¹¹ Понатаму, во студијата е наведено дека Австрија има силна традиција на политичко именување на членови

11 Dorothea GREILING, Thomas KOSTAL & Gabriel OBERMANN, Major Public Enterprises in Austria, CIRIEC N° 2016/05

Австрија е земја со традиција на приватизација на услугите од општествено значење

на управните и надзорните одбори во претпријатијата во целосна или делумна државна сопственост, меѓутоа нема информации околу системот на определување на платите во овие компании, како на вработените, така и на управувачката структура. Се применуваат законите кои го регулираат работењето на приватните компании и секторските закони.

Понатаму, како што е наведено погоре, реформата на јавната администрација во Австрија опфати приватизација или трансфер на надлежностите за голем дел од јавните услуги од федерално ниво на приватни ентитети или агенции.

Тоа значи дека голем дел од услугите се вршат по принципот на јавно-приватно партнерство. Меѓутоа, нема унифициран систем на плати при вршењето на трансферираните услуги затоа што вработувањата се вршат според Законот за вработување, односно важат истите правила како и кај приватните компании. Исто така, нема унифициран систем на плати во однос на регулаторните тела од различни области.

Реформата на јавната администрација во Австрија опфати приватизација или трансфер на надлежностите за голем дел од јавните услуги од федерално ниво на приватни ентитети или агенции

„Сумирано, во Австрија нема унифициран систем за определување на платите во јавниот сектор во поширока смисла.

Проф. д-р Силвана
Мојсовска | Системите
на плати во јавниот
сектор во Австрија,
Словенија и Шведска

СЛОВЕНИЈА



**Словенија врши
пошироко регулирање
на платите, односно
не ја опфаќа
само јавната
администрација, туку
има поширок опсег
отколку другите
држави**

Во продолжение е поместена анализа на платите во јавниот сектор во Словенија. Како што е истакнато во воведот, Словенија врши пошироко регулирање на платите, односно не ја опфаќа само јавната администрација, туку има поширок опсег отколку другите држави. Сепак, дефиницијата на јавниот сектор во Словенија не ги опфаќа јавните претпријатија, претпријатијата каде државата има мнозински или малцински удел, јавните институции што не се дел од јавната администрација и компаниите што вршат услуги на принципот јавно-приватно партнерство, ниту пак регулаторните тела. Тоа претставува јавен сектор во поширока смисла и во однос на Словенија.

Врз основа на наведеното, словенечката регулатива за платите во јавниот сектор е добра основа за споредба со другите земји зашто пред сè детално ја регулира јавната администрација. На крајот на овој дел, претставени се и расположливите податоци за регулирање на платите во јавниот сектор во поширока смисла во Словенија.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Информациите за платите во јавната администрација во Словенија се систематизирани врз основа на законските акти и други расположливи материјали.

ПРАВНА РАМКА И КАРАКТЕРИСТИКИ НА ЈАВНИОТ СЕКТОР

Словенија е членка на ЕУ од 2004 година. Функционира како парламентарна демократија и унитарна држава.

Согласно Законот за платите во јавниот сектор во Словенија,¹² член 2, овој сектор ги опфаќа: државните институции и локалните власти, јавните агенции, јавните фондови, јавните институти и јавните профитни институти, како и други лица според законот што се индиректни корисници на националниот буџет и локалните буџети. Согласно законот, „јавен службеник е секој вработен кој има договор за вработување во јавниот сектор“.¹²

Понатаму, Законот пропишува дека јавните претпријатија и компаниите во кои државата или општините имаат мнозинска сопственост или доминантно влијание не се сметаат како дел од јавниот сектор.

Правната рамка за јавниот сектор во потесна смисла се состои од:

- ▶ Устав
- ▶ Закон за административни службеници
- ▶ Секторски закони и подзаконски акти
- ▶ Колективни договори
- ▶ Договори за вработување
- ▶ Закон за платите во јавниот сектор (2002)

Во Словенија има два типа на позиции во јавниот сектор: „позиции на службеници (службени лица)“ и „позиции на други јавни службеници“. Постои тренд на конвергенција на статусот на двете категории, меѓутоа остануваат извес-

ни важни разлики: хоризонталното унапредување според бодови се применува само на службениците (службените лица); процесот на селекција и вработување е многу подетално регулиран за службените лица (службениците) кои имаат обврска да полагаат и професионален испит за разлика од другите јавни службеници.

Во Словенија имало 162.658 вработени во јавниот сектор во 2016 година. Околу 33.000 се во централната администрација (со полицијата и армијата), околу 4.900 во локалната администрација, а околу 122.000 се во државните институции во секторите образование, здравство, социјална грижа, култура, наука и истражување. Словенечката јавна администрација на централно ниво чини само 6% од вкупниот број на вработени во земјата, што е под просекот на ЕУ-28 од 6.7%. Со ова, земјата е на деветто место во ЕУ-28 сметано според најмал обем на јавна администрација.¹³

Почнувајќи од 2005 година, во Словенија се применуваше политика на постепено намалување на јавната администрација од „минус 1% годишно“. До 2015 година се постигна намалување од 20% на централната администрација (без полицијата и армијата), главно, како резултат од природниот процес на пензионирање на вработените и нивното незаменување со нови вработени, отколку на отпуштање со отпремнини. Ваквата политика на „природно“

11 Public sector salary system act, ZSPJS-NPB16

12 Ibidem

13 Gregor Vigor and Istok Rakar, Public Administration characteristics and performance in EU 28: Slovenia, European Commission, April 2018

Словенечката јавна администрација на централно ниво чини само 6% од вкупниот број на вработени во земјата

намалување на јавната администрација доведе до негативни појави на недоволно кадар во определени институции, заради што од 2015 година повторно се забележува тренд на раст на јавната администрација.¹⁴

Политиката на намалување на јавната администрација била посебно ригидна за време на финансиската криза (од 2009 година наваму), заради што постигнатите резултати се повиоки од очекуваните минус 1% годишно. И покрај извесното олабавување на политиката од 2015 година наваму, главниот правец во однос на јавната администрација е нејзин мал обем, а зголемување на ефикасноста на јавните услуги преку нивна дигитализација.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Законот за плати во јавниот сектор во Словенија беше донесен во 2002 година. На тој начин, Словенија стана една од ретките земји во светот што вовеле униформен систем на плати за сите јавни службеници. Системот почна да се применува од јуни 2008 година, после 5 години преговарање со синдикатите за колективните договори.

Системот на плати во јавниот сектор во Словенија е комбинација на систем на кариера и учинок. Системот има 65 чекори на плата, а помеѓу секој од нив разликата е 0.4%. Платата за секое работно место (позиција) е дефинирана во колективен договор, освен за највисоките позиции и армиски чиновници кои се определуваат со владина одлука. Повисоко ниво на плата за секое работно место може да се добие врз

основа на успешноста (учинокот) во работењето, врз основа на оценка од страна на раководното лице.

Согласно Законот за плати, бруто-платите во јавниот сектор во Словенија се состојат од следните компоненти:

- ▶ Основна плата
- ▶ Додаток по основ на стаж (0.33% за секоја година на работа)
- ▶ Бонуси по различни основи: посебни околности кои не се вклучени во описот на работното место и основната плата (пр. ноќна смена, работа на празник, услови на пазарот на труд, квалитет на работа, итн.), должина на служба, образование, итн.

За добивање на нето-плата, од бруто-платата се одзема следното:

- ▶ Пензиски придонес
- ▶ Придонес за социјално осигурување
- ▶ Персонален данок на приход (се пресметува и на платата и на додатокот)

Овие компоненти се применуваат за платите на сите службеници во јавниот сектор.

Платите во јавната администрација во Словенија се ревидираат на годишно ниво, земајќи ја предвид инфлацијата и економскиот раст. Споредено со приватниот сектор, јавните службеници на пониските кариерни нивоа примаат повисоки плати од почетното ниво во приватните фирми, исти плати имаат јавните службеници и вработените во приватниот сектор на средно ниво, но платите на повисоките/највисоките административни службеници се пома-

ли од платите на високите раководни позиции во приватниот сектор.¹⁵

ОСНОВНА КОМПОНЕНТА НА ПЛАТАТА

Основната компонента на платата на јавните службеници се определува согласно два елемента:

- ▶ Систем на звања/позиции
- ▶ Систем на нивоа (чекори) на платите

Во Законот за системот на плати во јавниот сектор е пропишано утврдување на каталог на функции, позиции и звања на јавните службеници кој треба да вклучува:

- ▶ реден број на функцијата, позицијата и звањето;
- ▶ код на функцијата и позицијата;
- ▶ име на функцијата и позицијата;
- ▶ тарифна група на позицијата;
- ▶ код на звањето;
- ▶ име на звањето;
- ▶ ниво (чекор) на плата на функцијата, позицијата или звањето без унапредување;
- ▶ највисоко ниво на плата за функцијата, позицијата или звањето со унапредување.

Платите во јавниот сектор во Словенија се систематизирани според позиции во 11 групи (А - К) со 32 подгрупи на позиции и 65 нивоа (чекори) на платите. Во табела 7 се претставени групите и подгрупите на позициите. Позициите и називите на подгрупите од С1 до Ј3 дозволуваат да биде постигнато највисоко ниво на плата на чекорот 57. Платите за овие позиции се определуваат во колективните договори

за секторот, со исклучок на групата С4 (воени лица) која се определува со посебна одлука. Највисоки плати имаат позициите во групите А и Б. Притоа, највисоки плати (ниво 65) имаат претседателот на државата, Парламентот, Врховниот суд, Уставниот суд и премиерот, следат министрите (62-65), судиите (47-51) и градоначалниците (46-59).¹⁶ Другите позиции најмногу може да достигнат до плата на ниво (чекор) 57, како што е истакнато погоре.

Во однос на основната плата, постојат два начина на нејзино зголемување – со премин во повисоко звање на јавните службеници (со што автоматски расте и платата) или со нејзино зголемување во рамките на истата позиција на јавниот службеник. Во случај кога јавниот службеник останува на истата позиција (нема премин во друго звање), може да добие повисока плата за едно или две нивоа на секои три години. Притоа, доколку постои звање над тоа тековното на јавниот службеник, односно постои теоретска можност за унапредување, тогаш покачувањето на платата во рамките на постојното звање може да биде најмногу за пет нивоа на плата. Доколку, пак, не постои можност за унапредување во системот, односно службеникот веќе е на највисоката позиција согласно нејзините/неговите квалификации, тогаш покачувањето на платата во рамките на позицијата може да биде максимум до 10 нивоа на плата (распоредени во временска динамика на покачување на секои три години). Покачувањето на платата преку премин во друго ниво на плата е засновано врз оценка на раководните лица.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Istok Rahar, Slovenian Public Administration - structure, civil service system and public sector salary system, 2016

ТАБЕЛА 7. Групи и подгрупи на позиции во јавниот сектор во Словенија

A Функции на државни тела и локална власт	A1 – Претседател на Републиката и функционери од извршната власт A2 – Функционери од законодавната власт A3 – Функционери од судската власт A4 – Функционери на други државни тела A5 – Функционери од локалната власт
B Управувачки тела на буџетски корисници	B1 – Управители, директори и секретари
C Високи звања во државната и локалната администрација и во другите државни тела	C1 – Високи звања на други државни тела C2 – Високи звања во државната, судската и локалната администрација C3 – Високи полициски службеници C4 – Службеници во армијата C5 – Царински службеници C6 – Инспектори и други службеници со посебни овластувања C7 – Дипломати
D Позиции во областа на образованието	D1 – Универзитетски професори и други универзитетски звања D2 – Предавачи на двегодишни виши школи, наставници во средно и основно образование и други стручни соработници D3 – Воспитувачи и стручни соработници во градинки
E Позиции во областа на здравството	E1 – Лекари и стоматолози E2 – Фармацевтски работници E3 – Сестри и бабици E4 – Други здравствени работници
F Позиции во областа на социјалната работа	F1 – Стручни лица F2 – Соработници
G Позиции во областа на културата и информациите	G1 – Уметници G2 – Други звања во областа на културата и информациите
H Позиции и звања во областа на науката	H1 – Истражувачи H2 – Стручни соработници
I Позиции во јавните агенции, јавните фондови, други јавни институти и јавни профитни институти, како и други буџетски корисници	I 1 – Стручни соработници
J Помошен персонал (се однесува на целиот јавен сектор)	J1 – Стручни соработници J2 – Административен персонал J3 – Друг технички персонал
K Позиции во областа на задолжителното социјално осигурување	K1 – Стручни соработници

Извор: Закон за плати во јавниот сектор во Словенија (2002)

На табела 8 се прикажани износите на основната месечна плата според нивоата (чекорите) на платите во Словенија. Како што е истакнато погоре, разликата помеѓу чекорите на плата е еднаква и изнесува 0.04%. Сепак, имајќи го предвид големиот број чекори, разликата помеѓу највисоката и најниската плата на јавните службеници е 12.3 пати.

ТАБЕЛА 8. Месечна бруто-основна плата за јавните службеници според чекори на плата во Словенија за 2013 година (во евра)

Чекор на плата	Износ	Чекор на плата	Износ	Чекор на плата	Износ
1	440.38	23	1043.68	45	2473.41
2	458.00	24	1085.43	46	2572.34
3	476.31	25	1128.83	47	2675.25
4	495.37	26	1173.99	48	2782.25
5	515.18	27	1220.94	49	2893.54
6	535.80	28	1269.78	50	3009.28
7	557.21	29	1320.58	51	3129.66
8	579.51	30	1373.40	52	3254.84
9	602.70	31	1428.34	53	3385.03
10	626.81	32	1485.46	54	3520.44
11	651.88	33	1544.88	55	3661.25
12	677.95	34	1606.68	56	3807.69
13	705.06	35	1670.94	57	3960.02
14	733.27	36	1737.79	58	4118.41
15	762.60	37	1807.29	59	4283.14
16	793.10	38	1879.59	60	4454.47
17	824.82	39	1954.78	61	4632.64
18	857.83	40	2032.98	62	4817.96
19	892.13	41	2114.29	63	5010.67
20	927.82	42	2198.84	64	5211.10
21	927.82	43	2286.81	65	5419.54
22	1003.54	44	2378.28		

Извор: Istok Rahar, Slovenian Public Administration - structure, civil service system and public sector salary system, 2016

ДОДАТОЦИ НА ПЛАТАТА

Според Законот за плати во јавниот сектор, постојат додатоци на платата во вид на:

- ▶ **Додатоци на платата за учинок (успешност) при:**
 - ▶ Редовна работа (2-5% од годишната основна плата, а конкретната висина се определува со колективен договор и се исплаќа еднаш годишно);
 - ▶ Зголемен обем на работа (најмногу до две основни плати на годишно ниво);
 - ▶ Продажба на стоки и услуги на пазарот (се однесува и определува за специфични позиции).
- ▶ **Бонуси:**
 - ▶ Бонус за позицијата (од 5 до 12% од основната плата);
 - ▶ Бонус за должина на служба (0.33% за секоја година на стаж и дополнително уште 0.10% годишно за жени со навршени 25 години во служба);
 - ▶ Бонус за менторство (се определува со колективен договор);
 - ▶ Додаток за специјализација, магистерска или докторска титула, ако тоа не е предуслов за дадена позиција (се определува со колективен договор);
 - ▶ Бонус за неповолни работни услови (се определува со колективен договор);
 - ▶ Бонус за билингвалност во места каде се користат унгарскиот или италијанскиот јазик при давање на јавни услуги или образование (12-15% од основната плата на наставниците; 3-6% од основ-

- ната плата на други јавни службеници; до 6% од платата на судии, обвинители и државни бранители);
- ▶ Бонус за опасност при работа (се определува со колективен договор);
 - ▶ Бонус за работа надвор од пропишаното работно време – ноќни смени, празници, прекувремена работа, итн. (се определува со колективен договор).

Бонусите можат да достигнат до 36% од основната плата, а во исклучителни случаи и до 50%. Главната критика за словенечкиот систем на плати во јавниот сектор е што бонусите се даваат во голема мерка по автоматизам на голем број јавни службеници, односно многу од нив се оценети дека имаат повисок учинок и добиваат додаток на основната плата. Оценувањето го вршат менаџерите. Притоа, системот на плати во Словенија не пропишува квоти или друг систем на контрола на платите. За време на финансиската криза, заради рестриktivноста на буџетот за плати, практиката на доделување на бонуси била помала, а после повторно почнува да се интензивира, со тенденција на постапно враќање кон буџетот за плати пред кризата.

Висината на бонусот ја определува раководното лице на институцијата. Средствата се распределуваат вообичаено пропорционално (со ист процент на буџетот на плати за сите организациски единици подеднакво), со повремени исклучоци и повисоки суми за некои организациски единици.

ТАБЕЛА 9. Пример за плата на јавен службеник во Словенија

Виш предавач	Евра (нето)
Основна плата	1300
Бонус – докторат на науки	80
Бонус – стаж	50
Учинок	150

Извор: Istok Rahar, Slovenian Public Administration – structure, civil service system and public sector salary system, 2016

Примерот за плата што е даден во табела 9 се однесува на позиција од групата D1 и ниво (чекор на плата во ранг) 34, за која основната нето-плата е 1300 евра. Службеникот има звање на виш предавач на универзитет кој добива бонус по две основи – за образование (докторат на науки) и за стаж, а покрај тоа добива додаток по основ на учинок/успешност. Притоа, треба да се има предвид дека првите три категории се константен дел од месечната плата во примерот, додека четвртата што е поврзана со успешноста не мора да биде постојано дел од платата.

СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ И СИСТЕМ НА ПРЕГОВОРИ ЗА ПЛАТИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Во Словенија, платите на јавните службеници се предмет на преговори помеѓу Владата и Синдикатот на административните службеници, врз основа на што се определуваат додатоките и бонусите. Како што е наведено погоре, Законот за плати во јавниот сектор е донесен

2002 година, а стапил на сила 5 години подоцна заради долгиот процес на преговори за колективните договори, што упатува на важноста на социјалниот дијалог во јавниот сектор во Словенија.

ОД БРУТО ДО НЕТО-ПЛАТА (ОДБИТОЦИ ОД ПЛАТА)

Словенечката регулатива за плати во јавната администрација подразбира плаќање на:

- ▶ Придонеси за социјално и пензиско осигурување во износ од 38.2% од кои 22.1% ги плаќа вработениот, а 16.1% работодавецот (државата во овој случај); и
- ▶ Персонален данок на приход (се пресметува и на платата и на додатоците). Персоналниот данок на доход е прогресивен, со стапки од 16% до 50%. Доход до 8021 евро се оданочува со 16%; од 8021 до 20.400 евра со 27%; од 20.401 до 48.000 со 34%; од 48.001 до 70907 со 39%; а над 70.907 евра годишен доход се плаќа данок од 50%.

Наведените износи покажуваат дека оптоварувањата на платите се доста високи, со тоа што придонесите се плаќаат на основната плата, а данокот на целата плата, вклучително и бонусите.

Сумирано, од анализата на платите во јавниот сектор во Словенија може да се заклучи дека има прилично комплексен систем на плати кој го опфаќа целиот јавен сектор. Наградувањето

е според позиции и нивоа на плати, со доста бонуси на основната плата кои можат да бидат стимул за работа, меѓутоа и оптоварување за буџетот доколку бонусите се даваат по авторитаризам, за што е доста критикуван словенечкиот систем.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР ВО ПОШИРОКА СМИСЛА

Согласно термилошкото објаснување во воведот на оваа анализа, сите институции што вршат јавни услуги, а не се дел од јавната администрација, фондовите и универзитетите влегуваат во т.н. јавен сектор во поширока смисла. Тука спаѓаат јавните претпријатија, претпријатијата каде државата има мнозински или малцински удел, јавните институции што не се дел од јавната администрација и компаниите што вршат услуги на принципот јавно-приватно партнерство. Во јавниот сектор во поширока смисла може да се вбројат и регулаторните тела, иако нивното финансирање најчесто не се врши од буџетот, туку од уплатите на компаниите што дејствуваат на соодветниот пазар. Меѓутоа, регулаторите вршат јавна функција и, оттаму, тие се важен сегмент од јавниот сектор.

Со Законот за плати во јавниот сектор што е дискутиран претходно, Словенија не ги опфаќа претпријатијата во јавна сопственост, што би се вброиле како дел од поширокиот јавен сектор.

Нема информации околу системот на определување на платите во овие компании, како на

вработените, така и на управувачката структура. Се применуваат законите кои го регулираат работењето на приватните компании и секторските закони. Според податоците од расположливите документи, Словенија имала удел во околу 80 компании во 2011 година, по што е пристапено кон приватизација на дел од нив.

За жал, нема понови информации и/или студии за тековната состојба во однос претпријатијата во државна сопственост во Словенија.

Исто така, нема унифициран систем за определување на платите во компаниите што вршат услуги на принципот јавно-приватно партнерство, ниту на регулаторните тела.



Сумирано, во Словенија нема унифициран систем за определување на платите во јавниот сектор во поширока смисла.

Нема унифициран систем за определување на платите во компаниите што вршат услуги на принципот јавно-приватно партнерство, ниту на регулаторните тела

ШВЕДСКА



Во продолжение е поместена анализа на платите во јавната администрација во Шведска, а воедно се претставени расположливите податоци за јавниот сектор во поширока смисла.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Информациите и податоците за платите во јавната администрација во Шведска претставени во оваа анализа, главно, се систематизирани врз основа на следните документи: „Извештај за

плати на националните административни службеници за целите на член 65“¹⁷ кој за секоја членка на ЕУ поодделно се изготвува за потребите на Еуростат, согласно барањата од член 65 и Анекс XI од Кадровската регулатива за службени лица и други службеници на Европската Унија и Евроатом,¹⁸ и „Карактеристики и перформанси на јавната администрација во ЕУ28: Шведска“.¹⁹

**Во анализата е
направен осврт на
правната рамка и
карактеристиките
на јавната
администрација во
Шведска**

Во анализата е направен осврт на правната рамка и karakteristikите на јавната администрација во Шведска, составните компоненти на платите и нагласени се определени специфичности за шведскиот систем.

17 Sweden:
Reporting the
Remuneration
of national civil
servants for
Art.65 Purposes
2015

18 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20170101&from=EN>

19 Helena Wockelberg & Shirin Ahlbäck Öberg, Public Administration characteristics and performance in EU 28: Sweden, European Commission, April 2018

ПРАВНА РАМКА И КАРАКТЕРИСТИКИ НА ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Шведска е скандинавска земја, членка на ЕУ од 1995 година. Функционира како кралство со три нивоа на власт – национална, регионална (составена од 21 регион) и локална.

Државната администрација на Шведска е организирана на две нивоа: владини канцеларии (министерства) и 250 централни владини агенции.

Правната рамка за јавниот сектор на федерално ниво се состои од:

- ▶ Закон за јавна администрација (1994 година), каде се регулираат правата и обврските на административните службеници
- ▶ Закон за вработување во јавниот сектор (1994 година), каде се утврдуваат дисциплинските мерки за административните службеници

Шведските закони не регулираат многу области поврзани со вработувањата во јавниот сектор, со исклучок на одговорностите и дисциплинските постапки. Како и другите области на пазарот на труд во Шведска, постојат секторски колективни договори кои ја дополнуваат регулативата. Постои еден пакет на договори на регионално и општинско ниво, а друг на национално ниво. По однос на прашањата поврзани со јавната служба, вклучително и платите, преговорите со синдикатите во име на Шведската влада ги води Шведската Агенција за владини службеници (SAGE) каде членуваат 250-те владини агенции.

Вкупниот број на вработени во јавниот сектор во Шведска бил 229.400 во 2015 година. Шведските министерства вработуваат мал број на лица, додека владините агенции имаат автономен статус и во повеќето од нив е напуштен формалниот систем на кариера уште во 1990-тите години.

Системите на кариера сè уште се применуваат само во министерствата за надворешни работи, национална одбрана и полиција. Во другите агенции, се користи систем на позиции, при што вработувањата се прават преку огласи во кои се бараат определени вештини и знаења. Суштината на системот на позиции е вработените да се плаќаат според работата што ја вршат, а не според возраст или нивоа.

Во контекст на постапката на јавни вработувања, најсоодветен опис е дека при вработување во јавната администрација се применуваат истите правила како во приватниот сектор. Вработените во јавната администрација немаат посебен формален статус, без разлика што вршат специфична работа. Шведска не вработува јавни службеници според Законот за јавна администрација, што е исклучок во однос на земјите од ЕУ. Оттаму, интересна е за анализа заради своите специфичности.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Не постои централен систем на плати на јавната администрација во Шведска, односно секоја од агенциите кои имаат административни службеници е одговорна за управување со

сопствениот буџет со кој се предвидуваат и плати за персоналот. Вообичаено се склучуваат колективни договори со централната власт кои имаат за цел да се обезбеди дека платите во јавната администрација ќе бидат конкурентни на пазарот на трудот. Сепак, како општа политика, на јавниот сектор не му е дозволено да има највисоки плати во земјата (повисоки од приватниот сектор).

Врз основа на склучените општи колективни договори, во секоја агенција внатре се вршат преговори за конкретните плати по позиции во согласност со квалификациите и искуството на административните службеници. Исто така, платите се засновани и на обемот на работната сила, буџетот, комплексноста, постигнатите резултати, годишните оценувања итн. Секоја агенција, самата определува кога ќе врши промена на платите. Владата одлучува само за платите на повисоките административни службеници (Senior Civil Servants), а такви во 2015 година имало само 360 лица.

Шведска нема воедначени правила за платите, но сепак може да се определат компонентите на плата:

- ▶ Основна плата
- ▶ Фиксни додатоци и други додатоци согласно условите на работа
- ▶ Други додатоци според резултати, бенефиции, итн.

За добивање на нето-плата, од бруто-платата се одбиваат само даноците.

ОСНОВНА КОМПОНЕНТА НА ПЛАТАТА

Како што е наведено погоре, во Шведска нема класичен систем на плати според бодови и позиции, како што се среќаваат во повеќето членки на ЕУ. Сепак, постои т.н. BESTA систем на позиции со слична одговорност каде се врши класифицирање на позициите за статистички цели. Според овој систем може да се направи класифицирање на административните службеници во Шведска согласно барањата на Еуростат, меѓутоа се нагласува дека е многу тешко да се направи воедначување заради поставениот систем на плати кој обезбедува само рамка на платите со колективните договори, додека конкретните плати се дефинираат самостојно во рамките на владините агенции.

ДОДАТОЦИ НА ПЛАТАТА

Постојат додатоци на платата во шведскиот систем, меѓутоа истите не се унифицирани, односно секоја агенција одлучува какви додатоци, во кој износ, и по основ на што ќе ги дава на своите вработени.

СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ И СИСТЕМ НА ПРЕГОВОРИ ЗА ПЛАТИТЕ ВО ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Социјалниот дијалог е суштински при определувањето на платите во јавната администрација во Шведска. Како што е наведено погоре, се склучуваат општи колективни договори помеѓу Владата и синдикатите од јавниот сектор, а потоа во секоја агенција внатре се вршат

переговори за конкретните плати по позиции, во согласност со квалификациите и искуството на административните службеници.

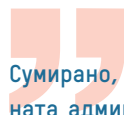
ОД БРУТО ДО НЕТО-ПЛАТА (ОДБИТОЦИ ОД ПЛАТА)

Шведската регулатива подразбира плаќање на социјални и пензиски придонеси од платата, како и плаќање на даноци. Во однос на придонесите за пензија, мора да се нагласи дека во шведскиот систем тие не се одбиваат од бруто-платата, туку одделно ги плаќа работодавачот. За административните службеници постојат два пензиски системи – општ (генерален) пензиски систем во кој секој шведски работодавач плаќа придонеси за секој вработен и втор пензиски систем за вработените во Владата. Со оглед на тоа што придонесите се плаќаат од Владата како работодавач, тие не се дел од бруто-платата на државните службеници и не се сметаат како одбиток за да се пресмета нето-платата. Сличен е системот и за плаќање на придонесите за социјално осигурување кои ги плаќа работодавачот, односно тие не се сметаат како дел од бруто-платата на административните службеници.

Единствен одбиток од бруто-платата се даноците на приход. Постојат два типа на даноци на приход во Шведска и тоа локален и државен данок на приход. Локалниот данок на приход понатаму се дели на два дела – дел кој оди на локално и дел кој оди на регионално ниво.

Шведската Агенција за владини службеници (SAGE) има база на податоци за индивидуал-

ната плата на сите административни службеници. Секоја година се изготвува извештај за платите кој се испраќа на Владата на Шведска и се публикува на веб-страницата на Агенцијата.



Сумирано, од анализата на платите во јавната администрација во Шведска може да се заклучи дека има прилично либерализиран систем на плати кој дава слобода за разлики во платите помеѓу владините тела, врз основа на вештини, квалификации и конкурентност на пазарот на трудот. Ова е развиен систем кој е заснован на висока продуктивност на трудот во јавната администрација и воопшто во општеството.

СИСТЕМ НА ПЛАТИ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР ВО ПОШИРОКА СМИСЛА

Согласно термиолошкото објаснување во воведот на оваа анализа, сите институции што вршат јавни услуги, а не се дел од јавната администрација, фондовите и универзитетите влегуваат во т.н. јавен сектор во поширока смисла. Тука спаѓаат јавните претпријатија, претпријатијата каде државата има мнозински или малцински удел, јавните институции што не се дел од јавната администрација и компаниите што вршат услуги на принципот јавно-приватно партнерство. Во јавниот сектор во поширока смисла може да се вбројат и регулаторните тела, иако нивното

Единствен одбиток од бруто-платата се даноците на приход.

финансирање најчесто не се врши од буџетот, туку од уплатите на компаниите што дејствуваат на соодветниот пазар. Меѓутоа, регулаторите вршат јавна функција и, оттаму, тие се важен сегмент од јавниот сектор.

Како што е објаснето погоре, во Шведска не постои посебна регулатива за регулирање на платите во јавната администрација, односно државата пристапила кон развивање на пристап на унифицирање на правилата за јавниот и приватниот сектор. Оттаму, и кај претпријатијата во државна сопственост се применуваат законите кои го регулираат работењето на приватните компании и секторските закони. Истото важи и за другите субјекти кои се дел од јавниот сектор во поширока смисла на зборот.

Сумирано, во Шведска нема посебен систем за определување на платите во јавниот сектор во поширока смисла.

ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

Споредбената анализа на платите во јавната администрација/јавниот сектор во три избрани членки на ЕУ – Австрија, Словенија и Шведска покажува дека земјите од ЕУ практикуваат многу различни пристапи при регулирање на платите во оваа сфера. Австрија има традиционален и до детали регулиран систем на пресметување на платите на јавната администрација, додека Шведска практикува целосно либерализиран систем. Словенија е помеѓу овие два системи, со јасно поставена регулатива, меѓутоа со можност за флексибилност при имплементацијата на додатоците на платите. Заедничко за сите три земји е што се во континуиран процес на реформи на јавната администрација. Во однос на определувањето на платите во јавниот сектор во поширока смисла, практиката покажува дека во ниедна од овие земји нема регулирање на платите во јавните претпријатија, ниту на другите субјекти кои влегуваат во категоријата јавен сектор во поширока смисла.

Вкрстувањето на наодите од трите земји покажува дека сите имаат тенденција за намалување на јавната администрација, при што се применуваат различни решенија во однос на платите. Ова се најважните сознанија кои би можеле да бидат корисни при дискусијата за реформата на плати во јавната администрација/јавниот сектор во Република Северна Македонија:

- ▶ Австрија има традиционален кариерен систем на плати во јавната администрација, воспоставен од поодамна, доста комплексен, но јасно поставен преку позиции и бодови (чекори) на плати. Овој систем дава доста бенефиции на административните службеници заради што трошокот е голем. Заради тоа, Австрија пристапила кон реформа за намалување на обемот на јавната администрација преку воведување на нова категорија на вработени во јавната администрација кои немаат статус на административни службеници. Пристапот на Австрија не е менување на затекнатиот систем на плати во однос на постојните вработени, туку постепено трансформирање на системот со нов тип на вработувања. Имено, системот е јасен, прецизен и не дава можност за слободна интерпретација и злоупотреби, меѓутоа проблемот за Австрија е што е скап зашто е одамна воспоставен и дава привилегии за административните службеници кои тешко може да се укинат. Последователно, Австрија постепено го менува постојниот систем на плати во јавниот сектор, што упатува на тоа дека поставувањето на скапи системи на плати на јавната администрација не е издржано решение.
- ▶ Словенија е една од ретките земји која има униформно законско решение за платите на сите вработени во јавниот сектор, односно не се ограничува само на потесната јавна администрација. Словечкиот систем е комбинација на систем на кариера и

систем на учинок (успешност) при работа, при што основната плата се дополнува со додаток според учинокот и бонуси. Вредноста на бодовите за основната плата и висината на бонусите се определува главно преку колективни договори, а после се имплементира од страна на јавните институции. Словенечкиот систем дава добра основа за определување на платите и флексибилност во рамките на позициите/звањата за покачување на платите, меѓутоа во практика овој систем резултирал во доделување на бонуси по автоматизам за што треба да се предвиди контролен механизам.

- ▶ Шведска има либерален систем на плати на јавната администрација кој има цел наградувањето и во овој сегмент од општеството да биде според компетенции и на конкурентска основа. Оттаму, нема регулирање на платите, а јавната администрација во голема мерка е трансформирана да функционира преку владини агенции кои имаат свој буџет и самите одлучуваат за платите на вработените. Ова е интересен модел на функционирање на јавната администрација, меѓутоа моделот е главно наменет за општества со добро поставени системи и висока продуктивност на трудот.

Врз основа на наведеното, може да се извлечат следните заклучни согледувања од споредбената анализа кои се важни за Република Северна Македонија:

- ▶ Трите анализирани земји тежнеат кон намалување на обемот на јавната администрација и имаат тенденција голем дел од јавните услуги да ги дигитализираат и/или предадат да ги вршат приватни субјекти на принципот на јавно-приватно партнерство. Тоа го намалува притисокот во однос на платите во јавната администрација.
- ▶ Трите земји имаат фокус кон истакнување на компетенциите и учинокот како основен елемент при дефинирањето на системот на плати. Во сите нив, јавната администрација е атрактивно место за работа за почетници и луѓе кои се на средни позиции, додека раководните позиции во администрацијата се помалку платени отколку раководните позиции во приватниот сектор. Ова упатува дека при реформата на системот на плати во јавната администрација треба да се обезбеди поддршка на системот на кариера преку соодветно плаќање на компетенциите и учинокот.
- ▶ Шведска има широко либерализиран систем на определување на платите во јавниот сектор кој го фаворизира пазарот како основен инструмент на регулирање на платите во јавниот сектор. Австрија, пак, пристапува кон трансформација во полиберален пристап на плати на јавниот сектор кој ги следи трендовите на пазарот на трудот преку вработувања за кои важи законската регулатива за приватните компании. Словенија има доста

регулиран систем заснован на кариера и учинок, со проблеми во имплементацијата на законската регулатива во однос на учинокот (делење на бонуси по автоматизам наместо по заслуга). Во случајот на Република Северна Македонија, согласно карактеристиките на земјата при дефинирање на систем за плати во јавниот сектор најмногу би одговарале елементи од моделот на Словенија (впрочем, на сличен начин е поставен нашиот постојан систем), но, со појасно и попрецизно дефинирање на податоците.

- ▶ Моделите на Австрија и Словенија се засновани на многу висока транспарентност на податоците, додека Шведска практикува систем на поттикнување на конкурентноста. Независно, платите на административните службеници во трите земји се достапни како информација, што е суштинско за да може да мерат ефектите од системот. Во случајот на Република Северна Македонија, неопходна е висока транспарентност на податоците за плати во јавниот сектор, заедно со податоците, која тековно ја нема. Инаку, ниеден систем, колку и да е добро осмислен, нема да функционира и да поттикнува наградување по реален учинок доколку не е транспарентен.
- ▶ Во однос на системот на плати во јавниот сектор во поширока смисла, во сите три земји нема регулирање на овој сегмент, туку важат законите кои се однесуваат на приватниот сектор и соодветните сектор-

ски закони. Доколку се настојува да се регулираат платите во јавниот сектор во поширока смисла во Република Северна Македонија, неопходни се детални анализи и транспарентност на податоците од страна на релевантните субјекти.

Сумирано, споредбената анализа на системите на платите во јавниот сектор во трите избрани земји од ЕУ – Австрија, Словенија и Шведска покажа дека постојат различни системи кои можат да понудат значајно искуство во реформата на системот на плати во јавниот сектор во Република Северна Македонија. Притоа, различната поставеност на трите модели јасно упатува дека мора да се тргне од специфичностите на македонскиот систем на јавната администрација и јавниот сектор. Поточно, во македонски услови не може да функционира шведскиот систем на определување на платите во јавниот сектор, туку решението мора да се бара во соодветната доза на регулирање и флексибилност за наградување на јавните службеници, со цел да се обезбеди оптимален сооднос на нивниот учинок и задоволството од платите. Во однос на јавниот сектор во поширока смисла, ниедна од анализираните земји нема регулатива за платите во овој сегмент, што упатува дека тоа е тешка задача и бара висока транспарентност на податоците, а потоа проследена со длабинска анализа и осмислување на соодветен модел.

Споредбената анализа на системите на платите во јавниот сектор во трите избрани земји од ЕУ – Австрија, Словенија и Шведска покажа дека постојат различни системи кои можат да понудат значајно искуство во реформата на системот на плати во јавниот сектор во Република Северна Македонија

БИБЛИОГРАФИЈА

Administration and the public civil service in EU 27 countries, European Commission, 2018

Dorothea GREILING, Thomas KOSTAL & Gabriel OBERMANN, Major Public Enterprises in Austria, CIRIEC N° 2016/05

Gregor Vigor and Istok Rakar, Public Administration characteristics and performance in EU 28: Slovenia, European Commission, April 2018

Helena Wockelberg & Shirin Ahlbäck Öberg, Public Administration characteristics and performance in EU 28: Sweden, European Commission, April 2018

Isabel Egger-Peitler and Markus Holleler, Public Administration characteristics and performance in EU 28: Austria, European Commission, April 2018

Istok Rahar, Slovenian Public Administration - structure, civil service system and public sector salary system, 2016

Public sector salary system act, ZSPJS-NPB16, Slovenia

Sweden: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 Purposes 2015

Weber, Tosstorff, Austria: Reporting the Remuneration of national civil servants for Art.65 purposes 2015 and 2017

EU Regulation No. 31 (EEC); 11 (EAEC) laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other

Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community, 01.01.2017

д-р Силвана Мојсовска е редовен професор на Економскиот институт при Универзитетот “Св. Кирил и Методиј” – Скопје, Република Северна Македонија. Нејзиниот професионален интерес е во полето на макроекономијата, ЕУ интеграциите, структурните реформи и креирањето на јавни политики во економската сфера. Автор е на бројни научни трудови и студии од овие области. Има широк опус на работа на истражувачки и апликативни проекти посветени на проблеми од јавниот сектор.