



SINDIKAT KLINIČKOG BOLNIČKOG CENTRA ZAGREB
SINDIKAT KBC ZAGREB
Kišpatičeva 12, HR-10000 ZAGREB

UR.BROJ: 170-01-2024

Zagreb, 24. rujna 2024.

MINISTARSTVO ZDRAVSTVA

- Kabinet ministra
kabinet@miz.hr

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOG SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

- Kabinet ministra
kabinet@mrosp.hr

Predmet: **Uredba o postupku, kriterijima i načinu ocjenjivanja učinkovitosti rada zaposlenih u javnim službama**, nacrt u postupku e-savjetovanja (13. - 28. rujna 2024.)

- OPĆI KOMENTAR

Poštovani,

nastavno na nacrt **Uredbe o postupku, kriterijima i načinu ocjenjivanja učinkovitosti rada zaposlenih u javnim službama** koja je trenutno u postupku e-savjetovanja (13. - 28. rujna 2024.) Sindikat Kliničkog bolničkog centra Zagreb objavio je komentare i prijedloge na istu.

Javno smo iznijeli stav da se protivimo uvođenju predmetne Uredbe i postupku ocjenjivanja zaposlenika u sustavu zdravstva i u sustavu socijalne skrbi, a ovim putem prošireni opći stav i razloge protivljenja dajemo u nastavku:

- 1. Uredba o ocjenjivanju djelatnika u suprotnosti je sa nedavno usvojenom Uredbom o nazivu radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova koja proklamira načelo jednakog vrednovanja rada iste složenosti.** Naime, ocjenjivanje uvodi bodovanje, a ono predmnijeva veću plaću za određeni broj djelatnika. Dakle, djelatnici koji rade isti posao – posao iste složenosti mogli bi imati različite plaće zato što su jedni (i to manjina) nagrađeni (po vrlo sumnjivim kriterijima) sa bodovima koji donose povećanje plaće. Time jedna Uredba derogira drugu, pri čemu je načelo jednakosti starije i ima primat u odnosu na načelo kompeticije, pa ovdje zakonodavac samog sebe i sve nas dovodi u apsurdnu situaciju.
- 2. Ocjenjivanje, tj. bodovanje radnika, uvodi na velika vrata duh privatnog sektora u javni, što je za sindikate u državnom i javnom sektoru krajnje neprihvatljivo.** Poznato je da na sreću i zadovoljstvo radnika utječu, ne samo plaća i uvjeti rada, već i dobri međuljudski odnosi, koji, nažalost, nigdje

nisu zadovoljavajući. To da se radnici u privatnim korporacijama međusobno bore za bolju poziciju i plaću, da se takmiče između sebe, i da tu utakmicu koja je često vrlo okrutna i nemilosrdna, privatni poslodavci potiču, to možemo donekle i razumjeti, ali da to država potiče - država koja se mora izdići iznad uskogrudnih privatnih interesa, to je krajnje neshvatljivo. Mišljenja smo, dakle, da bi to ocjenjivanje dodatno narušilo međuljudske odnose u kolektivima (stvarajući zavist među kolegama/icama, podozrenje i sl.), a da pri tome ne znamo je li bi krajnji efekt željene produktivnosti bio išta veći. Uostalom, nama je čovjek važniji od profita!

3. Princip ocjenjivanja po kojem je ograničen broj onih koji su izvrsni i naročito uspješni, koji bi, da se tako izrazimo, dobili ocjenu 5 i 4, ne poznaje ni jedna razina obrazovanja, od najniže do najviše. Po kojim to kriterijima u jednom sustavu može biti samo 5 posto izvrsnih? Možda i može, ali koliko su ti kriteriji kojima se to utvrđuje "izvrsno" objektivni i "znanstveno" utemeljeni? Jer, možda je u nekom kolektivu 6 posto izvrsnih, ali zbog administrativnih ograničenja onih 1 posto će biti "odrezano" kao kolateralne žrtve birokratskog slaboumlja. Poznato je koliko ima nerealnih petica u školskom sustavu, posebno u osnovnoj školi, a sada bi u toj istoj školi samo 5 posto učitelja trebalo dobiti ocjenu izvrstan od ravnatelja koji jedanput ili dvaput dođe na njihov sat?! KBC Zagreb je zdravstveni centar izvrsnosti, zar ne? Ako je samo 5 posto liječnika izvrsno, onda je to žalosno, jer onda to i nije neki naročiti centar izvrsnosti, već zdravstvena ustanova neke osrednjosti.

4. Sumnjamo, s puno osnova, da bi ocjenjivanje radnika od neposredno nadređenih bilo objektivno i pravedno. Poznato je da ono nerijetko nije objektivno ni u školskom sustavu, a kako bi tek bilo tamo gdje su u pitanju odrasli, a ne djeca, i gdje veliku ulogu imaju razni međuljudski odnosi koji su vrlo suptilni i kompleksni. Čovjek se, po svojoj prirodi, da bi opstao i preživio, udružuje s drugima po raznim osnovama: tako se stvaraju razne interesne, u pravilu neformalne grupe, klanovi koji mogu izražavati veliki animozitet prema onima koji nisu njihovi pripadnici. Čovjek se nažalost udružuje i protiv drugog čovjeka. Nije isključeno da bi se u jednom ovakvom sustavu ocjenjivanja "vladajući klan" - šefovi, voditelji, zamjenici i njihovi miljenici (a to je otprilike 5 posto) udružili da bi sebi podijelili petice, a ostalima što ostane...

5. Poznato je da istaknuti članovi sindikata i sindikalni povjerenici nisu baš omiljeni od poslodavca i šefova (koji najčešće nisu članovi sindikata zbog navodnog sukoba interesa). Po prirodi stvari, sindikalni povjerenici i drugi članovi sindikata glasniji su od ostalih radnika u kritici nekih propusta i nepravilnosti u sustavu ili na radnom mjestu, i često ih se tretira kao buntovnike, pa se stoga plašimo, da bi oni mogli biti namjerno loše ocjenjeni od nadređenih, te time kažnjeni zbog "dugog jezika", a i kao opomena drugima. U atmosferi (kojoj su pridonijeli i neki mediji naklonjeni neoliberalnoj agendi), gdje se na sindikalce gleda kao na najveće neradnike, ocjenjivanje tobože dobrog rada, moglo bi se okrenuti i protiv njih samih, tj. članova sindikata. Drugim riječima, bodovanje radnika, gdje se kao kriterij uzima i njihova poslušnost, a onda (čitano između redaka) i podobnost, moglo bi se posredno jako loše odraziti na njihovo sindikalno angažiranje.

6. Ocjenjivanja radnika ne samo da ne doprinosi razvoju demokracije u društvu, već je i perfidno potkopava. Naime, demokracija podrazumijeva pravo građana, a time i radnika na slobodno izražavanje mišljenja, na kritičko promišljanje, pa i kritiku nadređenih. Ocjenjivanje radnika, gdje se kao neformalni kriterij uzima poslušnost nadređenima, doprinosi razvoju autoritarnih obrazaca ponašanja (a složit ćemo se da u kolektivima na odgovornim mjestima ima nemalo malih autokrata, diktatora, koji vrše mobbing nad radnicima)...Uz to, kao da naše društvo ne boluje dovoljno od pohlepe, grabeži, licemjerja, poltronstva, ulizništva, cinkanja i ostalih ružnih oblika ljudskog ponašanja, treba još samo i država, preko ocjenjivanja radnika, da potiče metastaze tih pogubnih osobina.

7. Ocjenjivanje radnika u javnom sektoru, posebno u sektoru zdravstva i socijalne skrbi, gdje kronično nedostaje radne snage, zvuči kao loš vic. Prvo treba utvrditi koliko to u određenom sektoru ili pojedinačnom kolektivu nedostaje radnika, od namještenika sa osnovom školom do službenika sa visokom stručnom spremom ili liječnika specijalista, a tek onda kad to utvrdimo možemo eventualno razgovarati o ocjenjivanju radnika. A sve dotle dok jedan radnik radi za dvoje ili čak troje, dok radi prekovremeno i iznad ljudskih mogućnosti, nehumano je tražiti od poslodavca da ga još i ocjenjuje. Jer, kakva se to poruka šalje radnicima? Poruka: ne radite ni dovoljno ni dobro! Trebate još više raditi! Dokle? Koliko? Mnogi, tj. većina ni nemaju drugog izbora nego raditi i prekovremeno i umjesto drugih kojih naprosto nema, jer se ne javljaju na natječaje za zaposlenje, i oni nemaju drugog izbora: ili dati otkaz (što se sve češće događa) ili ostati raditi u lošim uvjetima, i sada će, eto, ta većina biti ocjenjena od posebno vrijednih rukovoditelja i voditelja (sic!) kao srednja žalost (eto, ona "zadovoljava") dok će manjina biti izdignuta kao naročito uspješna i izvrsna. Prvo bi, dakle, trebalo utvrditi koliki to postotak radnika nedostaje u javnom sektoru, za svaki resor pojedinačno, i onda, sukladno tome, **svim radnicima povećati na kraju kalendarske godine plaću u vidu dodatka za onaj postotak koji je utvrđen kao deficit radne snage.**

8. Ocjenjivanje radnika možda bi i imalo smisla kad ono ne bi išlo samo odozgo prema dolje, već bi se ocjenjivalo i odozdo prema gore, ali to ova Uredba, dakako, ne predviđa. Ona je i sa te strane antidemokratska. Jer u demokratskom sustavu građani biraju svoje zastupnike i vladajući kadar. I predsjednik države ima ograničenje mandata i može ga se opozvati u parlamentu, ali u našim javnim kolektivima nerijetko rukovoditelji vladaju bez ograničenja mandata i radnici kojima se vlada uopće nemaju nikakav utjecaj na njih. Po tome se javni sektor uopće ne razlikuje od privatnog. A upravo bi on trebao prednjačiti u razvoju demokracije u ekonomskoj bazi gdje ljudi provode veliki dio svog dana stvarajući svoju egzistenciju, ali to nažalost nije tako. Postoji velika vjerojatnost da će u upravljačkoj vertikali (koja se sužava prema vrhu), a gdje su svi umreženi i postavljeni jedni od drugih (od vrha naniže) po principu lojalnosti i podobnosti, da će svi jedni druge ocijeniti izvrsnom ocjenom, dok će se prema nižim strukturama, pri dnu piramide, koja na svojim leđima drži sustav, dijeliti niže ocijene...Zašto bi se rukovoditelji bojali svojih podređenih i njihovog vrednovanja ako rade dobro i pošteno? Ako radniku koji je ocijenjen sa "ne zadovoljava" slijedi opomena automatski otkaz, zašto otkaz automatski ne bi slijedio i rukovoditelju koji od radnika dobije takvu ocjenu? Možda se rukovoditelji boje da bi bilo previše takvih ocjena, pa je samim time Vlada kao Rukovoditelj broj 1 takvu mogućnost izostavila? U svakom slučaju, ocjenjivanje odozgo prema dolje može biti primjereno u vojsci i policiji, u strogo zapovjednim hijerarhijskim strukturama, ali u javnom sektoru, u zdravstvu, prosvjeti, socijalu, kulturi, to je nonsens.

9. Povećanje plaće koje slijedi iz ocjena "izvrstan" i "naročito uspješan" nesrazmjerno je šteti koju će prouzročiti samo ocjenjivanje. Naime, dodatak na plaću od 3 posto ne donosi neko zamjetno povećanje plaće, a ostvaruje ga radnik/ica tek nakon 2 godine uzastopnog ocjenjivanja sa ocjenom "izvrstan". Podcrtavamo: tek nakon 2 godine! Ali šteta koju će na psihološkom i emotivnom planu učiniti simboličko izdizanje određenih ljudi kao "izvrstnih" daleko je veća od 3 posto. Ovom prilikom ukazujemo i na nesrazmjer između ocjene "izvrstan" i "uspješan". Tu je jaz prevelik. Službenik koji je ocijenjen ocjenom "izvrstan" stječe 6 bodova, a onaj tko je ocijenjen kao "uspješan" dobiva svega 2 boda. Zar je loše biti uspješan? A kad si uspješan treba ti 6 godina da dobiješ dodatak od 3 posto na plaću (odnosno 12 bodova)...

10. Uredba o vrednovanju dodatno birokratizira ionako birokratizirani javni sektor. To je dodatna "papirologija" za određene službenike, posao koji pretpostavlja preciznu evidenciju, praćenje rada podređenih, rješenja s obrazloženjem, postupak žalbenog procesa i dr., a čemu sve to? Pretpostavljamo da će se mnogi radnici žaliti na rješenje o svom vrednovanju, da će te žalbe pristizati na odgovorno tijelo, koje će tim predmetima biti zatrpano itd...nezadovoljstva će u sustavu biti kao i do sada, samo će ga biti još i više! S druge strane, ocjenjivanje može teško pasti i

samim nadređenima, napose časnim i poštenim šefovima. Oni su ovim prijedlogom stavljeni u vrlo tešku poziciju da izaberu 5 posto najboljih, čime se potencijalno mogu zamjeriti drugima i tako samo navući bijes podređenih na sebe.

11. Sindikati se oštro protive namjeri zakonodavca da radnici ocijenjeni sa ocjenom "ne zadovoljava" odmah dobiju opomenu pred otkaz, odnosno izvanredni otkaz. Ta je kazna drakonska i potpuno suvišna. Naime, zakonodavac je već predvidio Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom za javne službenike i namještenike kad radnik i u kojim situacijama može dobiti izvanredni otkaz. No, očito je nekome u cilju da se ubrza iliti fleksibilizira otpuštanje s posla u javnom sektoru. S jedne strane, ta će se ocjena, za pretpostaviti je, vrlo rijetko koristiti, jer nedostaje ljudi u gotovo svim zanimanjima, ali s druge strane, moguće su zloupotrebe, u smislu da se netko nadređen namjeri iz nekog razloga na određenog radnika, da ga ne podnosi, i da mu želi "napakirati" otkaz, a ne može nikako nego s ocjenom "ne zadovoljava"? Naravno, to nije baš tako jednostavno, ali opet tu veću ulogu igra psihološki moment pritiska - neka se radnik malo boji, neka razmišlja: "bolje da se ne zamjerim, jer nikad ne znaš, mogu dobiti ocjenu *ne zadovoljava*, a time i otkaz..."

Teško je znati koje su prave namjere zakonodavca u vezi ove Uredbe. Možda su one i vrlo dobre. Ali, jednako tako teško se oteti dojmu da Zakon o plaćama službenika i namještenika u javnim službama i državnoj službi kao i predmetna Uredba nema za cilj da velikodušno nagradi najbolje radnike, već da uvede strah i podozrenje u javni sektor, dodatnu podjelu i netrpeljivost, što sve očito nekima treba, ali većini zaposlenih, sigurni smo, to zasigurno ne treba.

A sindikati su uvijek bili i ostali na strani većine radnika, a ne na strani manjine odabranih, ma tko god oni bili i kako se zvali.

S poštovanjem,

Tanja Leontić
Sindikat Kliničkog bolničkog centra Zagreb
Predsjednica



Na znanje:

MATICA HRVATSKIH SINDIKATA

- Sanja Šprem, predsjednica
- Mirela Bojić, dipl.iur., glavna tajnica

MINISTARSTVO ZDRAVSTVA

- Tomislav Dulibić, tomislav.dulibic@miz.hr

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOG SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

- Dražen Opalić Drazen.Opalic@mrosp.h
- Anita Zirdum, Anita.Zirdum@mrosp.hr