



BILTEN PODRUŽNICE SDSLN-a PRI MVPEI-a

Zagreb, 15. prosinca 2008.

Poštovane kolegice i kolege,

Br. 2

Prošlo je već mjesec dana od prvog broja našega biltena koji je, kako smo informirani, naišao na dobar prijem među vama. U međuvremenu smo obavili nekoliko poslova kako bi naša podružnica bolje i uspješnije funkcionirala. Najprije smo bili na razgovoru s gđom. Majom Vrtarić, državnom tajnicom za ustroj, razvoj i upravljanje. Ona nam je obećala jednu uredsku prostoriju za potrebe Sindikata kao i poveznik (link) na intranet. O tome smo vas obavijestili putem elektroničke pošte. Svjesni smo da do mnogih naših kolega ipak nije dopro naš glas zato ćemo nastaviti s formiranjem proširenog adresara, tražit ćemo prozorčić na intranetu, ali ćemo i nadalje koristiti oglasne ploče. Riješili smo i pitanje blagajnika, dobrim dijelom smo obnovili popis članova naše podružnice, a u procesu je i izrada sindikalnih iskaznica. Pristupilo nam je petnaest novih članova, obavili smo brojne razgovore s kolegicama i kolegama opterećenim raznim problemima, primili smo više pisama u kojima članovi Sindikata iznose svoje prijedloge za unapređenje rada podružnice ili pak pitanja iz domene radno-pravnih sadržaja.

Pred nama je zadatak preuzimanja blagajne i utvrđivanja financijskog stanja podružnice kako bismo uz vašu suglasnost odredili božićnicu koju bismo podijelili u siječnju (oko Sveta tri Kralja). Vjerujemo da će vam i taj skromni iznos dobro doći u ovim kriznim vremenima. Bilo bi potrebno da pokažemo solidarnost s našim članovima i djelatnicima koji su u najtežoj situaciji pa vas pozivamo da nas najžurnije obavijestite ako poznajete takvih primjera u svojoj radnoj sredini. Solidarnost je važan dio našega djelovanja. Ona nas jača i u borbi za vlastita ljudska i radna prava - uvijek kad odgovorno vršimo svoje ljudske i službeničke dužnosti.

U međuvremenu smo bili svjedoci žučnih rasprava između Vlade i udruženih Sindikata oko Državnog proračuna za 2009. godinu. Do raskida Kolektivnog ugovora na sreću nije došlo, no to još ne znači da će nas s naših očuvanih 6 posto povećanja kriza mimoći. Sindikati nisu posustali pod pritiscima te su tako barem donekle prolongirali posljedice poskupljenja životnih troškova. U ovim uvjetima svi smo dužni razvijati socijalnu osjetljivost spram onih koji će najjače trpjeti posljedice krize.

Suočili smo se i s novom transformacijom MVPEI-a koja je brojne kolege zbunila i zabrinula. Drugi pak, vjeruju da je to prelazno razdoblje na koje ćemo se s vremenom svi priučiti. Svjesni smo da većina naših kolega nije zadovoljna svojim položajem i rasporedom. Prigovaraju nadležnima da izbjegavaju svaku vrstu komunikacije sa službenicima, da nema internog natječaja i da ne odgovaraju na žalbe i pritužbe obespravljenih djelatnika. Pojedinci su raspoređeni u druge urede državne uprave uz površna objašnjenja o privremenim posudbama dok se čuje da MVPEI istovremeno zapošljava neke nove ljude. Djelatnici izmjenjuju informacije po kuloarima, frustracija i slab doprinos na poslu te brojna bolovanja radnika samo su posljedica takvoga stanja. Netransparentno je i pitanje službeničkih napredovanja. Dok je jedan broj službenika napredovao iz godine u godinu, dotle su drugi po deset i više godina u istim diplomatskim zvanjima. Pitanje ocjenjivanja djelatnika također trpi od niza nepravilnosti i nedostataka.

Kao što vidimo, u novu godinu ulazimo s novom sistematizacijom i vjerojatno u novim prostorijama, ali s mnogim nagomilanim problemima i neriješenim pitanjima. Pozvani smo na odgovorno ukazivanje na te činjenice jer šutnjom radimo protiv svojih i zajedničkih interesa društva. Istovremeno nam valja upregnuti sve svoje kreativne moći i znanje dajući najbolje od sebe za osobni boljitak i boljitak zemlje u kojoj živimo. Na putu u Europu i naši će pretpostavljeni morati odgovoriti na sva ta pitanja te prilagoditi ponašanje i komunikaciju sa zaposlenicima pozitivnoj stečevini EU-a na što ih obavezuje poglavlje 19 Pregovora o pridruživanju (socijalna politika i zapošljavanje koje se tiče prava iz radnog odnosa). Svi ćemo morati davati više, a dobivat ćemo manje u kriznom razdoblju koje je pred nama, no budemo li solidarni i odgovorni kao radnici i građani, svi ćemo u konačnici profitirati. Ovim putem vam u ime Sindikata i podružnice kao i u svoje osobno ime koji slave od srca želim sretan Božić i svako dobro u Novoj godini!

Tuga Tarle

PLAN AKTIVNOSTI SINDIKALNE PODRUŽNICE MVPEI-a ZA 2009. GODINU - prijedlog

Uspješno funkcioniranje hrvatskog MVPEI-a u okvirima vanjskopolitičke strategije i prioriteta Vlade RH, osim temelja njegova unutarnjeg ustrojstva, znatno ovisi o poštivanju propisa koji reguliraju temeljna radno-pravna pitanja i politiku zapošljavanja.

- „Lisabonska strategija i razvoj društva temeljenog na znanju osnova su politike zapošljavanja i socijalne politike Europske unije izraženi kroz Europsku strategiju za zapošljavanje (o stvaranju novih radnih mjesta), Europsku strategiju za reformu tržišta rada te Socijalnu agendu, osmišljenu kako bi se osigurala da svatko u društvu i u svakoj regiji ima koristi od pogodnosti rasta EU-a.

- Zakonodavni okvir tih politika kojem se Republika Hrvatska kao država kandidatkinja prilagođava u procesu pristupanja Europskoj uniji izražen je u Poglavlju 19. pregovora pod nazivom Socijalna politika i zapošljavanje. Ono obuhvaća:

- **zdravlje i zaštita na radu**
- **socijalna zaštita**
- **socijalna uključenost**
- **osobe s invaliditetom**
- **radno pravo**
- **socijalni dijalog**
- **politika zapošljavanja**
- **Europski socijalni fond (ESF)**
- **Antidiskriminacijska politika**
- **Jednake mogućnosti muškaraca i žena“**

(O čemu se pregovara? Socijalna politika i zapošljavanje – info-brošura MVPEI RH o pregovorima RH o pristupanju EU)

Problemi uspješnog funkcioniranja MVPEI RH su osim nama djelatnicima poznati i široj hrvatskoj javnosti. Nažalost, često u negativnom svjetlu. Skandali koji su posljednjih godina izlazili na površinu (nepotizam, mobbing i druge protuzakonite radnje) dokaz su da su problemi vrlo teški i slojeviti, ali ipak rješivi ako se njihovom rješenju pristupi na temelju hrvatskih zakona i drugih propisa, a naravno i u duhu pravne stečevine EU-a o kojoj RH pregovara u okviru 19. poglavlja.

Tijekom sljedeće godine sindikalna podružnica SDSLN-a planira uz pomoć članova pokrenuti i uspješno rješavati sljedeća radno-pravna pitanja kao i suzbijanje svih nezakonitih radnji:

1. Zapošljavanje u MVPEI RH. Sindikat će tražiti žurnu izradu stručne i dugoročne sistematizacije broja zaposlenika odnosno potpuno eliminiranje zapošljavanja na bazi nepotizma, klijentelizma i kronizma. Nastojat će se iskoristiti pregovore u svrhu preuzimanja pravne stečevine EU-a s tog područja. "Neodgodivo će se tražiti ukidanje raspoređivanja službenika iz drugih tijela uprave na karijerna diplomatska mjesta u DKP-ima kao i zapošljavanje na ugovor na diplomatska mjesta općenito. Takvim načinom angažiranja djelatnika srozava se razina stručnosti diplomatske službe, a direktno je povezano s nepotizmom. Isto tako žurno će se tražiti objavljivanje internog natječaja za popunjavanje radnih mjesta u DKP-ima." U tom pogledu nastojat će se koristiti iskustva i praksa razvijenih država Zapada (članica EU-a i NATO-a; npr. Njemačke, Francuske, V. Britanije, SAD-a, itd.).

2. Napredovanje u službi i postavljanje u položajna zvanja. Tražit će se vrednovanje rada, iskustva i stručnosti te poštivanje propisa o uvjetima za napredovanje u svrhu stvaranja učinkovite službe vanjskih poslova. Bit će potrebna stručna revizija promaknuća i položajnih zvanja kako bi se poništio utjecaj nepotizma, klijentelizma i prijateljskih i društvenih veza.

3. Odnos nadređenih dužnosnika i službenika prema ostalim djelatnicima. Svjedoci smo da postoji cijeli niz problema u odnosu nadređenih prema ostalim djelatnicima. Sindikat će žurno tražiti punu implementaciju propisa u svrhu zaštite djelatnika koji trpe mobbing i sankcioniranje počinitelja. **Sindikat poziva sve djelatnike da bez straha izvijeste sindikalnu podružnicu o slučajevima mobbinga kako bi se moglo pristupiti pojedinačnom i sustavnom rješavanju tog problema koji hrvatskoj službi vanjskih poslova nanosi neprocjenjivu štetu.** Predlažemo da nam djelatnici na jednoj kartici dostave svoj problem mobbinga do pet godina unatrag s osnovnim podacima (odjel, DKP, ime nadređenog, itd.) kako bismo izradili analizu i mogli ih početi rješavati i pojedinačno i kao skupni problem.

Jednako tako pozivamo sve djelatnike da izvijeste sindikalnu podružnicu o svim ostalim uočenim nepravilnostima i protuzakonitim radnjama (pronevjere, zlouporabe ovlasti i položaja itd.).

4. **Ocjenjivanje.** Sindikat će tražiti implementaciju propisa (u prvom redu Pravilnika o ocjenjivanju državnih službenika i namještenika – NN18/02, kao i Zakona o državnim službenicima i namještenicima – NN 27/01) kako bi se otklonila mogućnost da nadređeni ocjenjivanje koriste kao nastavak mobbinga. Isto tako tražit će sankcioniranje višestrukih počinitelja koji nesmetano provode mobbing unatoč brojnim prijavama te primjedbama i ukorima nadležnih službi MVPEI-a.

5. U svrhu suzbijanja mobbinga planira se održati niz ekspertnih predavanja za nadređene službenike (ravnatelje, načelnike, veleposlanike itd.)

6. Za siječanj 2009. godine planira se održati sastanak nove sindikalne povjerenice gđe. Tuge Tarle i svih članova podružnice SDSLN-a u MVPEI RH u odgovarajućem prostoru MVPEI (Trg N. Š. Zrinskog 7-8) na kojem bi razmotrili svu problematiku i detaljno doradili plan rada za 2009. godinu.

7. Sindikalna podružnica posebnu će pažnju posvetiti poboljšanju uvjeta za majke i djecu odnosno mlade obitelji kako posao i karijerni napredak roditelja ne bi bio ugrožen.

8. Pozivamo djelatnike da nam se jave s prijedlozima u vezi sa svim ostalim radno-pravnim pitanjima.

Ovo je samo dio pitanja i tema kojima se podružnica SDSLN-a u MVPEI-u namjerava baviti sljedeće 2009. godine. Vaša potpora i aktivnost bit će temelj naše zajedničke uspješnosti koja će rezultirati stručnom i učinkovitom hrvatskom službom vanjskih poslova odnosno, još uspješnijom hrvatskom vanjskom politikom.

PRIDRUŽITE NAM SE U KREIRANJU PROGRAMA RADA PODRUŽNICE ZA 2009. GODINU

Podružnica SDSLN-a u MVPEI

ŠTO SVE TREBA ZNATI O MOBBINGU?



Preuzeto iz Večernjeg lista, autor mr. sc. Dario Miletić

U nadi da niste dosad imali prilike osjetiti na vlastitoj koži učinke maltretiranja na radnom mjestu, pokušat ćemo vam ukratko opisati ovu sve prisutniju pojavu u našoj radnoj sredini.

Prvi je mobbing opisao 1984. psiholog **Heinz Leymann**. Definirao ga je kao: „**psihološki teror na radnom mjestu**“, odnosi se na neprijateljsku i neetičnu komunikaciju, koja je sustavno usmjerena od strane jednoga ili više pojedinaca prema, uglavnom, jednom pojedincu... Danas se najčešće koristi sljedeća definicija:

„Mobbing je psihičko maltretiranje koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uvjeta, koje mogu uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost“.

udaljenost nadređenog

Leymann (1996.) je mobbizirajuće aktivnosti podijelio u nekoliko kategorija:

- **napadi na mogućnost adekvatnog komuniciranja**, nadređeni i/ili kolege ograničavaju mogućnost izražavanja žrtve, žrtva je uvijek prekidana kada govori, odbijaju se neverbalni kontakti sa žrtvom
- **napadi na mogućnost održavanja socijalnih odnosa** (žrtva je stalno izolirana, nitko joj se ne obraća, žrtvu ne pozivaju na zajedničke sastanke, na izlete ustanove, svečanosti i sl.)
- **napadi na osobnu reputaciju** (izmišljanje priča o privatnom životu žrtve, ismijavanje, vrijeđanje, ponižavanje, davanje ponižavajućih zadataka žrtvi)
- **napadi na kvalitetu rada** (stalne kritike i prigovori te niska ocjena rada, pretjerana kontrola – drukčija nego za ostale radnike, žrtvi se ne daju radni zadaci, niti mogućnost da održi neko predavanje, već se primjerice za takvo predavanje angažira znatno lošiji predavač, oduzimaju joj se sredstva za rad, ne smije

primjerice fotokopirati neki materijal koji joj je potreban i slično, izaziva se šteta na radnom mjestu da bi se za to potom okrivila žrtva, podmeće i falsificira dokumente.)

- **napadi na zdravlje žrtve** (negira joj se godišnji odmor ili slobodni dani, angažira ju se u njeno slobodno vrijeme, poziva ju se s godišnjeg odmora, prijeti joj se likvidacijom....)

vrste mobbinga

Promatrajući tko je zlostavljač a tko žrtva, mobbing možemo podijeliti na vertikalni, kad nadređeni mobbiza podređenog radnika kakav je je prisutan u oko 75 slučajeva i horizontalni kad kolege mobbizaraju kolegu – što se dešava u oko 25 slučajeva.

U odnosu na motive razlikujemo **strateški mobbing** i **emotivni mobbing**.

- Strateški predstavlja dogovor upravljačkog vrha o tome koji su radnici nepoželjni prije početka provođenja organiziranog mobbinga, tako da radnici sami daju otkaz ne tražeći otpremninu, dokup staža za mirovinu ili nešto slično. Važno je pritom toliko uništiti žrtvu da postane neinteresantna konkurenciji.

- Uzroke emotivnog mobbinga možemo tražiti u različitim aspektima ličnosti zlostavljača, ali i žrtve mobbinga. Zlostavljači su često osobe s ozbiljnim poremećajima ličnosti. I u žrtvi mobbinga možemo naći neke karakteristike ličnosti, ali one ne daju zlostavljaču pravo da maltretira žrtvu, već nam služe da shvatimo zašto je upravo taj radnik, a ne neki drugi, izabran. Zlostavljač običava uvjeravati i druge kako je izabrana žrtva štetna za ustanovu, jer je primjerice previše rigidna u poštivanju zakona i pravila, ili zbog istupanja u javnosti.

etape zlostavljanja

- U „fazi ključnoga događaja“ individualizira se žrtva i na nju se usmjerava cjelokupan konflikt. Cilj je zlostavljača uništiti protivnika, a konflikt se ne odnosi samo na posao već i na privatni život.

- Slijedi „ciljani početak mobbinga“ što započinje aktivnostima koji stvaraju kod žrtve osjećaj nelagode. Žrtva postupno shvaća što joj se događa i da je određena da bude meta napada (pojava psihosomatskih simptoma, nesаницe, proživljavanja ili zamišljanja situacija na poslu te svade s nadređenim).

- Potom zakazuje u ustanovi sustav za upravljanje ljudskim resursima. Negiraju se problemi žrtve pa ona počinje odlaziti na bolovanje (što ranijenije činila). Pogoršava se psihičko i fizičko stanje žrtve. (odlazak iz zatrovane sredine, umirovljenje, samoubojstvo).

tko je najčešća žrtva?

- statističke analize pokazuju da su žrtve mobbinga načešće poštenjaci – osobe koje su prijavile nepravilnosti u radu ili nepoštivanje zakona koje su uočile u svojoj ustanovi.

- mlade, tek zaposlene osobe, jer je uvriježeno mišljenje da takvi trebaju štošta pretrpjeti

- starije osobe pred mirovinom

- osobe koje traže neke promjene, (npr. nove instrumente rada, više samostalnosti u radu te fizički invalidi

- mnoge osobe trpe stalno ometanje šefa, ali onog trenutka kad su očajnički izrazile svoje nezadovoljstvo, postaju nepotrebne i suvišne.

samookrivljavanje i osamljenost

Faze koje razlikujemo kod žrtve mobbinga su:

- **početno samookrivljavanje** („ne razumijem što se zbiva“) i osamljenost. Obitelj katkad čak napada žrtvu – što nazivamo dvostrukim mobbingom. Dvostruki mobbing je situacija kad žrtva mobbinga svakodnevno maltretirana na radnom mjestu, gubi potrebnu potporu obitelji i biva izložena njihovim dodatnim napadima, što je još više uništava.

- **osobno obezvrijeđivanje** („nisam na razini te situacije“). Tu dolazi i do pojave tzv. opsesivne ideacije, tj. žrtva stalno i jedino razmišlja o onome što je muči, te promjene ponašanja. Javljaju se i seksualni problemi – žrtva mobbinga nema želje za seksom. Nije rijetko ni pretjerano uzimanje alkohola ili agresivnost prema bližnjima.

Često najvažnija karakteristika ličnosti zlostavljača jest egocentričnost. Riječ je o osobi nesposobnoj za empatiju – osobi koja se ne može uživjeti u probleme i osjećaje drugih. Krivnja je uvijek na drugima, često s paranoidnim karakteristikama.

Idealne žrtve su one osobe koje su odgovorne, motivirane za rad, uredne, savjesne, osjetljive na priznanje i kritiku, s visokim osjećajem za socijalnu pravdu. Njihova reakcija na nepravedno okrivljivanje nije napad već dvojba jesu li dobro obavile posao, a posljedica toga je povećanje napora da zadovolje zlostavljača. Čak i kad je činjenica da su postali žrtve jasna i njima i drugima, uvjerenje da će pravda prije ili poslije doći do izražaja čini ih zakočenima i sprečava da poduzmu akcije.

autoritarni stil upravljanja

Dosadašnja istraživanja pokazuju i karakteristike ustanova u kojima se pojavljuje mobbing: Riječ je o radnim sredinama koje imaju strogu hijerarhijsku strukturu s kulturom karijerizma. Prisutan je autoritarni stil u nadgledanju i upravljanju, loše planiranje i organizacija, nedostatan uključivanje radnika u odlučivanje. Tu su i slabe mogućnosti za profesionalno osposobljavanje i usavršavanje te nedostatak međusobnog poštovanja, a osobito manjak poštivanja kulturalnih razlika. U takvim tvrtkama ili ustanovama prisutan je nedostatak jasnih pravila u radu i pravila ponašanja i pretjerano radno opterećivanje besmislenim radnim zadacima.

kakva je prevencija moguća u radnoj sredini?

Cilj primarne prevencije jest spriječiti pojavu patoloških slučajeva uzrokovanih mobbingom, a da bi se to postiglo, potrebno je: optimizirati radni ambijent i radno vrijeme, aktivirati stalni proces izmjene informacija dvosmjerno – i odozgo prema dolje, i obrnuto. Neophodno je omogućiti svima stručno osposobljavanje i usavršavanje, promovirati kulturu koja daje prednost poštivanju ljudskog dostojanstva obeshrabriti svaki oblik psihološkog nasilja. Stoga valja educirati i informirati sve zaposlene o mobbingu i njegovim posljedicama, a u kolektivne ugovore i u pravilnike o radu ugraditi klauzule koje reguliraju mobbing i navode k moguće dijagnoze

za zdravlje smetnje uzrokovane mobbingom najčešće se postavljaju dijagnoze:

– Poremećaj prilagodbe. Javlja se u oko 92 slučajeva mobbinga. To je oštećenje socijalnog ili radno-akademskog funkcioniranja, a očituje se u anksioznosti i depresivnom raspoloženju. Simptomi obično ne traju dulje od šest mjeseci.

– Posttraumatski stresni poremećaj (PTSP) javlja se u oko osam slučajeva mobbinga. Traumatski događaji proživljavaju se na sljedeći način: nametljiva sjećanja na događaj, ponavljanje uznemirujućih snova o događaju, halucinacije o događaju, stres pri događajima koji podsjećaju na traumatski događaj, nastojanje da se izbjegnju mjesta i osobe koje podsjećaju na traumu, osjećaj besperspektivnosti, ispadi ljutnje, a katkad je prisutna nesposobnost prisjećanja nekog važnog elementa traume.

javno prokazati zlostavljača

Žrtva ne smije popustiti i mora ojačati sebe. Ne smije donositi nagle odluke i ne napustiti radno mjesto. Mora prikupiti informacije i sustavno zapisivati podatke o mobbingu koje će biti važne za budući odštetni zahtjev poput: sve o zlostavljaču – potrebno je znati sve o neprijatelju, sve o radnoj sredini – važno je znati je li mobbing uobičajena strategija za oslobađanje od nepoželjnih zaposlenika u toj ustanovi, sve privatne relevantne informacije i mobbizirajuće aktivnosti (datum, sat, mjesto, događaj, prisutni ljudi), psihofizičke posljedice (kad je bila nesаница, i sl.), posljedice po socijalne odnose (kad je u obitelji izbila svađa zbog posla, i sl.), dijagnosticirati sve psihofizičke i socijalne posljedice u nekoj ustanovi koja se bavi žrtvama mobbinga.

Žrtva treba biti oprezna i ne tražiti informacije od osoba bliskih zlostavljaču. Dobro je kontaktirati i druge koje imaju isti problem ili su ga imale u prošlosti. Ocijeniti postoji li antisindikalno držanje unutar ustanove. Potrebno je i arhivirati sve dokumente, pisma i sl. koji potkrepljuju mobbizirajuće situacije.

Žrtvi su naravno potrebni saveznici, svjedoci i pomoć koji mogu pomoći tipa starijih kolega koji su zaštićeni, sindikata, liječnika, psihologa ili psihijatra – ali i odvjetnik (treba izbjeći odvjetnike koji surađuju sa tvrtkom).

Potrebno je i kreirati klan kontra zlostavljača tako da se o zlostavljanju obavijesti što je moguće više osoba a putem medija učini stvar javnom. No žrtva se može i udaljiti s radnog mjesta. Kada stres i napetost postanu neprihvatljivi, bolje je otići na bolovanje. Čak je dobro i trajno napustiti posao, ako žrtva počinje razmišljati o ubojstvu zlostavljača ili samoubojstvu. **No valja imati na umu da je napuštanje posla u svakom slučaju poraz za žrtvu jer se ona povlači ostavljajući zlostavljača nekažnjenog a to je udarac na**

samopoštovanje žrtve.

samoubojstva zbog problema na poslu

U raznim zemljama postoje kulturološke razlike u pristupu pitanju što je mobbing. Na primjer, u Švedskoj je ponašanje nadređenog koji povišenim glasom i na autoritaran način daje zadatak radniku ocijenjeno kao neprihvatljivo ponašanje i mobbing. (Inače, u Švedskoj 20 samoubojstava ima direktan uzrok u problemima na poslu – Leyman, H., 1996.) U mediteranskim pak zemljama opisano ponašanje će biti manje-više tolerirano. (U Italiji oko 13 samoubojstava ima direktan uzrok u problemima na poslu – Ege, H., 1999.). Prvi put je pojam mobbing uveden u Hrvatskoj godine 2000. na 8. godišnjoj konferenciji hrvatskih psihologa u Zagrebu. U nas još uvijek ne postoji zakon o mobbingu, ali postoji, kao i u drugim europskim državama, nekoliko dobro definiranih članaka različitih zakona na koje se žrtva mobbinga može pozvati pri traženju odštete za narušeno psihofizičko zdravlje.



način sprečavanja mobbinga

Ako imate osjećaj da ste žrtva mobbinga, diskriminacije ili zlostavljanja, pokušajte da učinite sljedeće:

1. Odlučno recite osobi da njeno ponašanje nije za Vas prihvatljivo te da s time smjesta prestane. To je najbolje učiniti u prisutnosti drugih osoba ili PREDSTAVNIKA SINDIKATA.
2. Vodite dnevnik: bilježite datum, vrijeme i događaj sa što više detalja, imena svjedoka, opisom događaja jer se mobbingom smatra ne samo incident već i broj, učestalost i naročito namjera zlostavljanja.
3. Čuvajte kopije pisama, e-maila, faksova, poruka, rješenja, zahtjeva koje šaljete ili dobivate od osobe koja Vas maltretira.
4. Ne vraćajte istom mjerom jer ćete teško dokazati da Vi niste zlostavljač, već zlostavljena osoba te ćete dovesti u nedoumicu osobe kojima ste se obratile za pomoć.
5. Obratite se za pomoć psihologu ustanove (ukoliko je ima), predstavniku sindikata, osobi koja je zadužena za kadrovske poslove u skladu sa kolektivnim ugovorom i zakonom.
6. Obavijestite najbliže udruženje ili savjetovalište za mobbing.
7. Zatražite od nadležnog liječnika očitovanje o razlozima pogoršanja zdravstvenog stanja (posljedica mobbinga-stresa na radnom mjestu).
8. **Obavezno kontaktirajte ovlaštenog predstavnika sindikata. Ukoliko je neophodno on će upoznati sredstava javnog informiranja o vašem slučaju.**

JESTE LI ZNALI?

Državne institucije prednjače po broju prijava zbog šikaniranja na poslu, a na čelu podugačke liste stoji Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija. (Večernji, list, 2004.)

TEMA BROJA

PRIZNAVANJE KVALIFIKACIJA NA RAZINI MAGISTERIJA STEČENIH U INOZEMSTVU

Zamolili smo stručnu suradnicu gđu Ivu Tarle, osobu kvalificiranu i upućenu da nam ovim svojim prilogom približi problematiku priznavanja kvalifikacija na nivou magisterija stečenih u inozemstvu. Napominjemo da gđa. Iva Tarle nije niti u rodbinskoj niti u kakvoj drugoj vezi s povjerenicom podružnice MVPEI-a

„Zašto ste mi priznali diplomu kao magisterij struke? Kako mislite da dobijem 8% dodatka na plaću?“ Ljuti se državna službenica na djelatnicu Agencije za znanost i visoko obrazovanje. No „ljutnja“ je usmjerena na krivo mjesto. Priznanje kvalifikacije na nivou magisterija stečene u inozemstvu po novom, Bolonjskom sustavu obrazovanja priznaje se kao magisterij struke s kojim službenik prema Kolektivnom ugovoru državnih službenika i namještenika¹ ne ostvaruje pravo na dodatak od 8% na plaću. Bez obzira što MVPEI već desetu godina dodjeljuje stipendije za poslijediplomske studije i ugovorno obvezuje stipendiste da kasnije „odrade“ stipendiju tri pune godine u državnoj upravi, nije bilo u stanju riješiti pitanje doplatka na plaću poradi dodatne edukacije djelatnika. Državna uprava treba stručnjake u svojim redovima, a ne može ih platiti. Zašto se svaka dodatna edukacija kao što su dodatni magisteriji, znanje stranih jezika, pa i ostala znanja i iskustva neophodna za obavljanje posla ne stimuliraju, kao što su to riješile susjedne zemlje, članice EU? O čemu se ovdje radi?

Stipendiste MVPEI-a se šalje na, mahom, stručne programe europskih studija ili međunarodnih odnosa na cijenjene institucije kao što je University of Sussex, College of Europe, Central European University, Université Libre de Bruxelles etc. Naziv koji se završetkom njihovih programa magisterija stječe jest Master of Arts of European Studies, LLM ili Master of Business Administration, etc. Kada te diplome Agencija za znanost prizna, naziv u rješenju glasi magistar struke, tj. npr. magistar europskih studija, ili magistar europskog prava. Oni stipendisti kojima se magisterij priznao kao magisterij znanosti, imali su sreće jer je došlo do greške tijekom postupka priznavanja dok procedura još nije bile uvriježena. Magisterij struke nije manje vrijedan od magisterija znanosti, samo su različito usmjereni. Magisteriji struke usko su vezani za izučavanja određenog znanstvenog područja za potrebe posla, kao što su u našem slučaju međunarodni odnosi ili europske integracije, dok je magisterij znanosti rezerviran za proučavanje metodike istraživanja te u većini slučajeva za pripremu za pisanje doktorata. Dakle, Agencija za znanost i visoko obrazovanje s pravom stipendistima MVPEI-a dodjeljuje naziv magisterij struke. Problem nije u načinu priznavanja nego u tome što stipulira Kolektivni ugovor (jer se isključivo njime između vlade i sindikata pojedinih djelatnost dogovaraju dodaci na plaću).

Bolonjska reforma je 2005. godine pretumbala visoko obrazovanje kako bi ga unificirala s obrazovnim sustavima ostatka Europe (i Sjeverne Amerike), i time omogućila mobilnost studenata i radnika i pridružila se europskom cilju stvaranja European Higher Education Area – Europskog prostora visokog obrazovanja. Naši četverogodišnji dodiplomski studiji (s politologije, prava, filozofskog, ekonomije, elektrotehnike...) postali su diplomski studiji, nose naziv magisteriji struke i dobili novu formu tri plus dva – to jest nakon tri godine studija stječe se naziv prvostupnik, a nakon još dvije godine magisterij struke (dok je u nekim područjima kao što je ekonomija iznikao format studija četiri godine plus jedan). Magisterij znanosti se kao takav više ne može steći unutar hrvatskog obrazovnog sustava od kada je na snazi Bologna, jer se nakon stečenog stupnja magisterija struke ili specijalističkog diplomskog studija², studiji samo mogu nastaviti na nivou nekadašnjeg doktora znanosti – sada poslijediplomskog studija koji traje 3 godine. Oni

¹ Članak 44. stavak 5 Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (NN 93/2008)
5) Osnovna plaća uvećat će se:

– ako službenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%,
– ako službenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 15%,
ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem službenik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi.

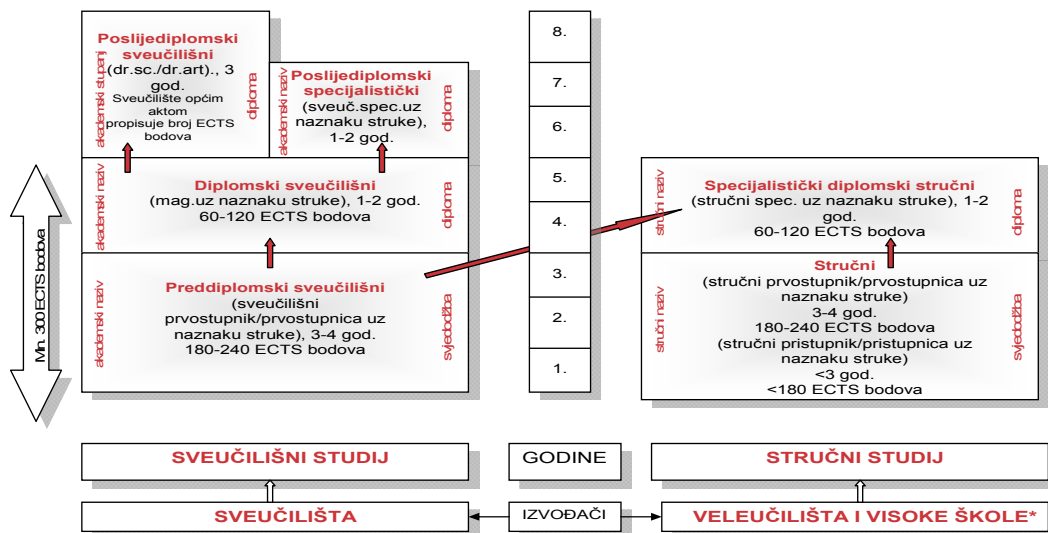
² Pogledaj shemu hrvatskog obrazovanog sustava u dodatku

koju su započeli studij magisterija znanosti prije Bologne, moraju ga dovršiti do 2011., a i dobili su ustupak da do kraja 2008. prošire magisterij znanosti na doktorat. Agencija za znanost i visoko obrazovanje koja se bavi priznavanjem stranih kvalifikacija i davanjem informacija o hrvatskom obrazovnom sustavu kaže da, iako u Hrvatskoj nije moguće steći obrazovni stupanj magisterija znanosti, to ne isključuje da se oni stečeni u inozemstvu ne priznaju. Dakle, članak 44., stavak 5 Kolektivnog ugovora uključuje dodatak na plaću za stupanj obrazovanja koji se, de facto, ne može steći u Hrvatskoj. Nije li to neobično?

Nadalje, stupanjem na snagu Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (NN, 107/2007) termini „znanstveni stupanj magisterija znanosti i znanstveni stupanj doktora znanosti“ iz članka 44. stavka 5 Kolektivnog ugovora postali su nevažeći, jer se u hrvatskom obrazovnom sustavu mogu steći samo akademski naziv, stručni naziv i akademski stupanj³. Dakle, stjecanjem magisterija struke, o kojemu je riječ u ovom članku, jest stjecanje akademskog naziva.

Kako riješiti ovaj problem? Stručnjaci spominju dva moguća rješenja. Prvi je zatražiti harmonizaciju članka 44. stavka 5 u Kolektivnom ugovoru s ostalim navedenim zakonima kojim će se zahtijevati dodatak na plaću za dodatno školovanje na koje poslodavac šalje djelatnike za potrebe posla. Obzirom da su ranije sindikati pokušali izmijeniti ovu odredbu mala je vjerojatnost da će se dogovoriti promjenu teksta gornjeg članka u „magistra struke“ kojim bi se odobrilo 8% na plaću, jer bi to značilo da bi se trebalo isto pravo dati svim starim VSS, odnosno dodiplomskim sveučilišnim studijima, jer su oni temeljem Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (Narodne novine, br. 107/2007) izjednačeni s razinom diplomskih bolonjskih studija (tj. magistrima struke). Druga mogućnost jest ići putem dobre prakse EU članica – npr. Republike Mađarske, i putem sindikata zatražiti da čelnik ministarstva unutarnjom odredbom donese odluku o tome kako će nagrađivati djelatnici za stečeno dodatno obrazovanje, znanje dodatnog stranog jezika, itd.

Vrste studija na visokim učilištima u RH



³ Članak 1. Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju

1) Akademski naziv stječe osoba koja završi preddiplomski sveučilišni studij, diplomski sveučilišni studij i poslijediplomski specijalistički studij.

(2) Stručni naziv stječe osoba koja završi stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij.

(3) Akademski stupanj stječe osoba koja završi poslijediplomski sveučilišni studij.

Što smo pisali državnoj tajnici?

Svima nam je poznato da je tijekom nekoliko proteklih godina broj djelatnika MVPEI RH narastao na više od 1400 zaposlenika o čemu je i ministar g. Gordan Jandroković javno progovorio vezano za najavu reorganizacije službe vanjskih poslova. **Ubrzano zapošljavanje proteklih godina stvorilo je brojne probleme i poteškoće i prouzročilo nezadovoljstvo mnogih djelatnika čija su ljudska i radna prava na ovaj ili onaj način bila zapostavljena.**

Jedan od problema je redovno promicanje diplomatskih službenika temeljem zadovoljavanja uvjeta iz članka 62. Pravilnika o unutarnjem redu MVPEI RH sa ciljem stvaranja stručne i učinkovite hrvatske službe vanjskih poslova. Stoga se i uvjeti za napredovanje nabrojani u tom članku odnose na znanje, stručnost i iskustvo u obavljanju diplomatskih poslova. **Svjedoci smo da se to zaobilazilo i da se, nažalost, još zaobilazi.** To se u prvom redu događalo zbog negativnog odnosa direktno nadređenih prema pojedinim djelatnicima čije su zloupotrebe ovlasti i neprimjereno ponašanje spram podređenih često izmicale kontroli nadležnih.

Imamo brojnih slučajeva da diplomatski službenici nisu promaknuti nijednom u posljednjih 5-10 godina, a pojedinci ni u 12 i više godina uspješnog rada u službi vanjskih poslova u centrali MVPEI RH i DKP-ima dok su drugi u razdoblju od 5 godina ili manje promicani i do tri-četiri puta. Ovdje nije riječ o imenovanjima, već o redovnom službeničkom napredovanju. **Takvo stanje je ponižavajuće za one kojima su njihova ljudska i radna prava u neprestanoj ugrozi unatoč dokazanom znanju, kvalifikacijama i iskustvu, a direktno šteti i ugledu i razvoju hrvatske službe vanjskih poslova.**

Svjedoci smo slučajeva da pojedini diplomatski službenici već godinama imaju položen savjetnički ispit, a da su zbog samovolje svojih nadređenih onemogućeni da budu promaknuti u zvanje savjetnika. S druge strane postoji znatan broj službenika koji su već davno promaknuti u zvanje diplomatskog savjetnika, a da nisu položili savjetnički ispit. Isto tako smo svjedoci da su pojedini diplomati već 10, 12 pa i više godina u zvanju savjetnika iako imaju bogato iskustvo na diplomatskim poslovima i najbolje radne ocjene.

Također moramo ukazati i na problem službenika srednje stručne spreme za koje prema našim pravilnicima nema napredovanja, a dogodilo se da su nekima zbog nemarnosti prilikom sistematizacija prethodnih godina smanjena zvanja što u praksi znači kažnjavanje i smanjene osobnog dohotka.

S druge strane, postoje i službenici u stručnim službama koji su odbili diplomatsko zvanje, jer im je ponuđeno niže od službeničkoga pa su u opasnosti od smanjenja plaće, ali im je ono ipak dano i protiv njihove volje te su sada u neprestanoj opasnosti od negativnih posljedica istoga.

Sve ove činjenice utječu na stvaranje zaključaka kako zakon i pravilnici nikoga ne obavezuju već da napredovanje u zvanju ovisi o privatnim vezama i simpatijama ili političkoj kombinatorici upravljačkog aparata ostavljajući posljedice na poslovnim rezultatima i međuljudskim odnosima djelatnika u MVPEI-u.

Stoga, tražimo da nadležna služba MVPEI RH žurno provede postupak revizije svih promaknuća i sačini popis onih djelatnika koji su sustavno zapostavljani kako bi ove godine temeljem važećih propisa i dokazanih rezultata rada, u prigodi Božića, bili promaknuti u viša zvanja te bi im se tako barem donekle ispravila nepravda koju su godinama podnosili.



Ponedjeljak, 15.12.2008.

SDLSN i SSZSSH prosvjeduju zbog Šukerovih objeda na račun sindikata

(SDLSN/SSZSSH, 15. prosinca 2008.) Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske i Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske prosvjeduju zbog medijskih istupa ministra financija Ivana Šukera u kojima za proračunski deficit okrivljuje sindikate državnih i javnih službi i njihovo odbijanje Vladinog prijedloga o zamrzavanju plaća u 2009. Sindikati podsjećaju ministra Šukera kako je svugdje u svijetu, a tako bi trebalo biti i u Hrvatskoj, **normalno da se ugovori između dviju strana poštuju, posebno ako je riječ o onima između socijalnih partnera.**

Stoga inzistiranje sindikata da se poštuje sporazum o usklađivanju plaća zaposlenih u državnim i javnim službama s plaćama u gospodarstvu ne može i ne smije biti predmetom osude jednoga od socijalnih partnera.

Ovo posebno stoga što se ne radi ni o kakvom realnom povećanju plaća, već isključivo održavanju priključka plaća u državnim i javnim službama s rastom plaća u gospodarstvu.

Ministar Šuker takvim svojim istupima ne samo da pokušava krivnju Vlade za proračunski deficit prebaciti na leđa sindikata i državnih i javnih službenika, nego mu je namjera stvoriti jaz između njihovih sindikata i sindikata u gospodarstvu.

SDLSN i SSZSSH ministru Šukeru poručuju da mu politika „zavadi pa vladaj“ neće proći te da sindikati državnih i javnih službi imaju podršku sindikata u gospodarstvu učlanjenih u sindikalne središnjice kojima pripadaju – NHS i SSSH, kada je u pitanju očuvanje prava iz kolektivnih ugovora, jer dobro znaju koliko sami teško dolaze do zaključivanja kolektivnih ugovora te da oni nikad nisu nerealni kada su u pitanju zaposlenička prava.

BLAGDANSKA PRIČA

Ako imate slobodnog vremena, a volite uživati u prirodi i pejzažima, ovih dana kad brzo padne mrak imate priliku doživjeti jedan posve drugačiji doživljaj prirode.



Na imanju Nade i Zlatka Salaj u Grabovnici nedaleko od Čazme i ove godine zasjat će posebna božićna priča, koja će trajati od 19. prosinca do 6. siječnja 2009. godine.

Na 35 000 m² površine zasvijetlit će 400.000 žaruljica – pretvorivši ovo jedinstveno imanje u jednu od najljepših božićnih čarolija. Poslije povratka iz inozemstva, obitelj Salaj na svom imanju već nekoliko godina privlače tisuće posjetitelje pa je tako i božićna priča postala jedna od atraktivni turistički ponudu kontinentalne Hrvatske. Osim uživanja usjaju i čarolijama bajke, svi posjetitelji mogu se zagrijati domaćim kuhanim vinom, toplim čajem.

Puno više o Božićnoj priči, o najljepšim i najvećima nagradama možete pogledati na stranicama <http://www.salaj.net/>

Svim djelatnicima Ministarstva vanjskih poslova i europskih integracija želimo

SRETAN BOŽIĆ I NOVU GODINU!

POVJERENIŠTVO SINDIKATA MVPEI-A

BOŽIĆNA

Nemojte lomiti noćas samotne hridine gora,
ni gaziti travu stazama rosnih dolina;
nemojte kidati noćas iglaste grančice bora,
ni radom mučiti teškim umorna pleća živina,
nemojte grabiti noćas vodu iz rijeka i mora.

Jer Božjom spiljom su noćas postale hridine brijega,
i rosna trava sva je za Njegove mekane jasje;
i svaki dašak živina samo je, samo za Njega,
i sve su grane za ogrijev Njegovih ručica rasle,
za Njegov kupelj je svaka kapljica vode i snijega.

Rijeke i hridine noćas rast će ko životne klice,
a tihe trave i šume bijele će motriti čete,
i radost božićnu svud će pričati živine i ptice
samo ih nemojte buditi svu noć iz ekstaze svete
jer noćas sva zemlja gleda Njegovo božansko lice.

Rajmundo Kupareo



Zainteresirane potencijalne članove SDLSN-a molimo da ispune pristupnicu za članstvo koju mogu naći na web stranici središnjice: <http://www.sdlsn.hr/index.php/pravna-sluzba/> (LENTA LIJEVO - pod OBRASCI).

Tijekom listopada i studenoga 2008. godine pristupilo nam je petnaest novih članova. Uz dobrodošlicu izražavamo im i zahvalnost na iskazanom povjerenju.

KORISTAN LINK: <http://www.sdlsn.hr/index.php/sindikalni-fond-solidarnosti/>

KONTAKT OSOBE:

TUGA TARLE, povjerenica
posao – 4896 413
Mobitel – 091 925 83 81
ttarle@mvpei.hr, ttarle@yahoo.com,

JANKA DORANIĆ, zamjenica
posao – 4599 232
jdoranic@mvpei.hr

Zahvaljujemo gospodinu Držislavu Škelji, I. tajniku, novom blagajniku povjereništva MVPEI-a na odluci da se prihvati ovog odgovornog posla.

OBRATITE NAM SE S POVJERENJEM!