

Vatroslav Zovko*

Pregledni znanstveni rad
UDK 338.465(497.5):331.215.8
DOI: <https://doi.org/10.25234/pv/24550>
Rad primljen: 27. prosinca 2022.
Rad prihvaćen: 16. ožujka 2023.

DISKRIMINATORNI ASPEKTI POLITIKE PLAĆA U JAVNOM SEKTORU U REPUBLICI HRVATSKOJ, S NAGLASKOM NA POJEDINE KATEGORIJE ZAPOSLENIH U DRŽAVNIM TIJELIMA I JAVNIM SLUŽBAMA – LIJEČNIKA, SVEUČILIŠNIH NASTAVNIKA I SURADNIKA, SUDACA I SUDSKIH SAVJETNIKA

Sažetak: *Politika plaća u javnom sektoru ima za cilj ujednačiti plaće na razini državnih tijela i javnih službi te omogućiti da sustav plaća bude transparentan. U praksi, vladajuće strukture putem politike plaća pokazuju svoje prioritete u upravljanju javnim sektorom te takav pristup učestalo ima diskriminirajuće elemente. Postojećim zakonskim okvirom u javni sektor spadaju zaposleni u javnom sektoru, državna tijela te javne službe. Iako je svim zaposlenicima u javnom sektoru isti poslodavac (Republika Hrvatska) politika plaća ima jasne diskriminatorne elemente jer se ne poštuje načelo jednake plaće za jednaki rad te su evidentne velike varijacije u osnovnoj plaći na istoj razini stručne spreme s obzirom na pripadnost određenoj kategoriji javnog sektora.*

Rad prikazuje sustav određivanja plaća pojedinih kategorija zaposlenih u državnim tijelima i javnim službama te pregled trenutačno važećeg zakonskog okvira. S obzirom na veličinu javnog sektora napravljena je analiza plaća na uzorku plaća liječnika, sveučilišnih nastavnika i suradnika, sudaca i sudskih savjetnika. Kriterij odabira predmetnih radnih mjesta u uzorku je niz zajedničkih karakteristika: neovisnost u odlučivanju i radu koja je određena zakonskim okvirom, jasna hijerarhija napredovanja u struci, financiranje iz proračuna te vanjsko vrednovanje u sustavu napredovanja. Za svaku grupu od navedenih kategorija zaposlenih prikazuju se sličnosti i razlike u sustavu određivanja plaća. U skladu s navedenim, utvrđuje se u kojoj mjeri se poštuje načelo jednake plaće za jednak rad, a kako je to propisano Zakonom o radu (Narodne novine, broj 93/2014,

* Dr. sc. Vatroslav Zovko, redoviti profesor Učiteljskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Savska cesta 77, 10000 Zagreb. E-adresa: vatroslav.zovko@ufzg.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3839-0799>.

127/2017, 98/2019, 151/2022) te koji su potencijalno diskriminatorni elementi u ovakvom sustavu određivanja plaća u javnom sektoru.

Ključne riječi: plaće, visoko obrazovanje, zdravstvo, pravosuđe, diskriminacija, javne službe

1. UVOD

U 2020. godini u državnim tijelima i javnoj upravi bilo je sveukupno 232.160 zaposlenih.¹ Polazište za određivanje plaća u tijelima državne uprave, pravosudnim tijelima i javnim službama jesu Zakon o državnim službenicima² te Zakon o plaćama u javnim službama,³ a koji, osim što određuju pojam osnovne plaće, upućuju na kolektivne ugovore i podzakonske akte kojima se plaće dalje razrađuju ovisno o djelatnosti i radnim mjestima. U podzakonskim aktima uočljivo je da postoje velika odstupanja u parametrima za određivanje osnovne plaće za ista radna mjesta između različitih državnih tijela i javnih službi. Za razliku od zaposlenih u tijelima državne uprave, pravosudnim tijelima i javnim službama, suci su pravosudni dužnosnici kojima se plaća određuje Zakonom o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika⁴ te oni, za razliku od svih ostalih zaposlenih u javnom sektoru, nemaju mogućnost pregovaranja oko radno-materijalnih prava.

U nastavku se daje prikaz sustava određivanja plaća u javnom sektoru u Republici Hrvatskoj, s naglaskom na pojedine kategorije zaposlenih u državnim tijelima i javnim službama. Naime, ukazuje se na specifičnosti radnih mjesta liječnika, sveučilišnih nastavnika i suradnika, sudaca i sudskih savjetnika, kao i njihovih specifičnosti u kontekstu sustava određivanja plaća. Ukazuje se i na potencijalne diskriminatorne elemente te mogućnost kako ih umanjiti.

2. SUSTAV ODREĐIVANJA PLAĆA U JAVNOM SEKTORU U REPUBLICI HRVATSKOJ

2.1. POJAM JAVNOG SEKTORA

Pojam javnoga sektora uređen je važećim Zakonom o Registru zaposlenih u javnom sektoru.⁵ Člankom 3. toga Zakona propisano je značenje pojedinih izraza u tom Zakonu pa je tako propisano da su:

1 Ministarstvo pravosuđa i uprave, Statistički prikaz Ministarstva pravosuđa i uprave, broj 20., Zagreb, 2021., 28.

2 Zakon o državnim službenicima (Narodne novine, broj 92/2005, 140/2005, 142/2006, 77/2007, 107/2007, 27/2008, 34/2011, 49/2011, 150/2011, 34/2012, 38/2013, 37/2013, 1/2015, 138/2015, 102/2015, 61/2017, 70/2019, 98/2019, 141/2022).

3 Zakon o plaćama u javnim službama, Narodne novine, broj 27/2001, 39/2009.

4 Zakon o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika (Narodne novine, broj 10/1999, 25/2000, 1/2001, 30/2001, 59/2001, 114/2001, 116/2001, 64/2002, 153/2002, 154/2002, 17/2004, 8/2006, 142/2006, 34/2007, 134/2007, 146/2008, 155/2008, 39/2009, 155/2009, 14/2011, 154/2011, 12/2012, 143/2012, 100/2014, 147/2014, 120/2016, 16/2019).

5 Zakon o Registru zaposlenih u javnom sektoru (Narodne novine, broj 34/2011).

1. zaposleni u javnom sektoru – državni službenici i namještenici, službenici i namještenici u javnim službama, državni dužnosnici imenovani na dužnost u državnom tijelu ili javnoj službi i pravosudni dužnosnici

2. državna tijela – tijela državne uprave, pravosudna tijela, stručna služba Hrvatskoga sabora, Ured predsjednika Republike Hrvatske, stručna služba i uredi Vlade Republike Hrvatske, stručna služba Ustavnog suda Republike Hrvatske, stručna služba pučkog pravobranitelja, stručna služba pravobranitelja za djecu, stručna služba pravobranitelja za ravnopravnost spolova, stručna služba pravobranitelja za osobe s invaliditetom, Državni ured za reviziju, stručna služba Državnog izbornog povjerenstva i druga tijela koja se osnivaju za obavljanje državne službe

3. javne službe – javne ustanove i druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i javne ustanove kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

2.2. DRŽAVNA UPRAVA

Za obavljanje poslova državne uprave ustrojena su tijela državne uprave, a to su ministarstva i državne upravne organizacije.⁶ Plaće državnih službenika i namještenika određuju se sukladno odredbama članka 108.–112. Zakona o državnim službenicima i namještenicima^{7,8}. Odredbama čl. 108. predmetnog Zakona određeno kr kako osnovnu plaću „čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik, odnosno namještenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža“. Odredbama istog članka određeno je kako se osnovica određuje kolektivnim ugovorom. Odredbama čl. 109. st. 4. toga Zakona određene su četiri kategorije radnih mjesta (od I. do IV. vrste) te pripadajući raspon koeficijenata od 0,50 do 3,50. Odredbama čl. 111. toga Zakona omogućena je isplata dodatka za uspješnost na radu koji može iznositi najviše tri plaće službenika, ali koji nije moguće isplaćivati kao stalni dodatak. Međutim, dosad isplata dodatka za uspješnost na radu nije zaživjela u praksi. Koeficijenti za pojedina radna mjesta određeni su Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi⁹ unutar zakonodavnog okvira, odnosno od I. do IV. vrste radnih mjesta s rasponom koeficijenata od 0,601 za najniže radno mjesto IV. vrste do koeficijenta 3,50 za najviše radno mjesto I. vrste.¹⁰

6 Zakon o sustavu državne uprave (Narodne novine, broj 66/2019) čl. 4. st. 2.

7 Zakon o državnim službenicima i namještenicima (Narodne novine, broj 27/2001).

8 Iako je na snazi Zakon o državnim službenicima (n 2), odredbe čl. 144. tog Zakona upućuju na prethodni Zakon.

9 Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi (Narodne novine, broj 37/2001, 38/2001 – ispravak, 71/2001, 89/2001, 112/2001, 7/2002 – ispravak, 17/2003, 197/2003, 21/2004, 25/2004 – ispravak, 66/2005, 131/2005, 11/2007, 47/2007, 109/2007, 58/2008, 32/2009, 140/2009, 21/2010, 38/2010, 77/2010, 113/2010, 22/2011, 142/2011, 31/2012, 49/2012, 60/2012, 78/2012, 82/2012, 100/2012, 124/2012, 140/2012, 16/2013, 25/2013, 52/2013, 96/2013, 126/2013, 2/2014, 94/2014, 140/2014, 151/2014, 76/2015, 100/2015, 71/2018, 73/2019, 63/2021, 13/2022, 139/2022).

10 Ibid.

2.3. JAVNE SLUŽBE

Zakonom o plaćama u javnim službama (Narodne novine, broj 27/2001, 39/2009) određeno je kako javne službe predstavljaju „javne ustanove i druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i javne ustanove kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.“¹¹ Kao i u slučaju državnih službenika i namještenika, i ovaj Zakon odredbama čl. 4. određuje plaću kao „umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža“. Kategorije radnih mjesta također su podijeljene u četiri vrste pri čemu radna mjesta I. vrste odgovaraju poslovima visoke stručne spreme, radna mjesta II. vrste odgovaraju poslovima više stručne spreme, radna mjesta III. vrste odgovaraju poslovima srednje stručne spreme dok radna mjesta IV. vrste odgovaraju poslovima za koju je potrebna niža stručna sprema ili osnovna škola. Zakonom o osnovici plaće u javnim službama¹² propisan je način određivanja osnovice plaće na način da se osnovica plaće u javnim službama utvrđuje kolektivnim ugovorom zaključenim između Vlade Republike Hrvatske i sindikata javnih službi, a ako kolektivni ugovor nije potpisan do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za narednu godinu, osnovicu plaće u javnim službama određuje Vlada Republike Hrvatske posebnom odlukom. Predmetni Zakon daje mogućnost isplate dodatka za uspješnost na radu kao i u slučaju državnih tijela. Koeficijenti pojedinih radnih mjesta određeni su Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama,¹³ time da je najniži koeficijent određen u vrijednosti 0,582, dok maksimalni propisani koeficijent složenosti poslova iznosi 3,50.

2.4. PRAVOSUĐE

Plaće u sustavu pravosuđa regulirane su Zakonom o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika.¹⁴ Pod pravosudnim dužnosnicima u smislu ovog Zakona podrazumijevaju se suci i predsjednici sudova svih razina te državni odvjetnici također na svim razinama. Za razliku od zaposlenika u tijelima državne uprave i javnim službama, u slučaju pravosudnih dužnosnika sustav plaća razrađen je u rasponu koeficijenata od minimalno 3,54, a koji se odnose na plaće sudaca općinskih, trgovačkih i upravnih sudova te zamjenike općinskih državnih odvjetnika pa do maksimalno 7,86, koji koeficijent se odnosi na plaću predsjednika Vrhovnog suda Republike Hrvatske, odnosno na plaću Glavnog državnog odvjetnika Republike Hrvatske. Odredba-

11 Zakon o plaćama u javnim službama (n 3).

12 Zakon o osnovici plaće u javnim službama, Narodne novine, broj 39/2009, 124/2009.

13 Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (Narodne novine, broj 25/2013, 72/2013, 151/2013, 9/2014, 40/2014, 51/2014, 77/2014, 83/2014 – ispravak, 87/2014, 120/2014, 147/2014, 151/2014, 11/2015, 32/2015, 38/2015, 60/2015, 83/2015, 112/2015, 122/2015, 10/2017, 39/2017, 40/2017 – ispravak, 74/2017, 122/2017, 9/2018, 57/2018, 59/2019, 79/2019, 119/2019, 50/2020, 128/2020, 141/2020, 17/2021, 26/2021, 78/2021, 138/2021, 9/2022, 31/2022, 72/2022, 82/2022, 99/2022).

14 Zakon o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika (n 4).

ma čl. 6. ovog Zakona određeno je kako se plaća za navršene godine staža uvećava za 0,5 % po godini za najviše 20 %. Specifičnost ovog Zakona je i u tome da je njime određena i osnovica u iznosu od 4.710,595 kuna, odnosno 625,20 eura. Sam iznos plaće dobiva se umnoškom osnovice, koeficijenta te dodatka za minuli rad.

Ovaj Zakon se ne odnosi na sudske savjetnike jer su oni kategorizirani kao državni službenici. Njihova plaća određena je Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi.¹⁵ Drugim riječima, plaće sudskih savjetnika posljedica su kolektivnog pregovaranja Vlade Republike Hrvatske sa sindikatima, dok u slučaju pravosudnih dužnosnika plaće određuje isključivo Hrvatski sabor zakonom.

3. RADNA MJESTA LIJEČNIKA, SVEUČILIŠNIH NASTAVNIKA I SURADNIKA, SUDACA I SUDSKIH SAVJETNIKA TE SUSTAV ODREĐIVANJA PLAĆA

Kao što je u prethodnom poglavlju prikazano, radna mjesta u javnom sektoru kategorizirana su u četiri vrste s izuzetkom pravosudnih dužnosnika koji imaju zasebnu kategorizaciju. Prva vrsta radnih mjesta odnosi se na zaposlenike s visokom stručnom spremom, a što se odredbama čl. 14. Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju izjednačilo sa stručnim stupnjem magistra struke, odnosno na osobe koje su završile preddiplomski i diplomski studij, odnosno integrirani diplomski studij sa stečenih najmanje 300 ECTS-a.¹⁶ U skladu s navedenim, u nastavku se daje prikaz sustava napredovanja liječnika, sveučilišnih nastavnika i suradnika, sudaca i sudskih savjetnika.

3.1. LIJEČNICI

Sukladno podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo¹⁷ u Republici Hrvatskoj je 2021. godine bilo zaposleno 15.707 liječnika. Liječnik može samostalno raditi nakon dobivanja odobrenja za samostalan rad liječnika, onako kako je to regulirano odredbama čl. 13. Zakona o liječništvu.¹⁸ Licencu dodjeljuje Hrvatska liječnička komora i to za područje opće medicine ako je liječnik položio stručni ispit, a za područje odgovarajuće specijalizacije ako ima položen specijalistički ispit, a kako je to određeno odredbama čl. 15. Zakona o liječništvu.¹⁹ Pripravnički

15 Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi (n 9).

16 Zakon o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju, pročišćeni tekst zakona (Narodne novine, broj 107/2007, 118/2012) čl. 4.

17 Hrvatski zavod za javno zdravstvo, *Hrvatski zdravstveno-statistički ljetopis za 2021.* – tablični podaci, <https://www.hzjz.hr/hrvatski-zdravstveno-statisticki-ljetopis/hrvatski-zdravstveno-statisticki-ljetopis-za-2021-tablicni-podaci> pristupljeno 21. listopada 2022.

18 Zakon o liječništvu (Narodne novine, broj 121/2003, 117/2008).

19 Ibid. čl. 15.

staž liječnika koji prethodi stručnom ispitu traje najmanje pet mjeseci,²⁰ dok specijalističkom ispitu prethodi specijalističko usavršavanje – specijalizacija u minimalnom trajanju od pet godina.²¹ Nadalje, licenca se dodjeljuje na rok od šest godina nakon čega moraju proći provjeru svoje stručnosti pri Hrvatskoj liječničkoj komori.

Osim napredovanja kroz stručno usavršavanje, liječnici mogu steći i naziv *primarijus*, u skladu s odredbama Pravilnika o mjerilima za priznavanje naziva *primarijus*.²² Uvjeti za priznavanje naziva primarijus jesu deset godina rada u svojstvu specijalista na određenom području specijalizacije, uspješnost u radu te autorstvo znanstvenih i stručnih publikacija. Postupak za priznavanje naziva *primarijus* provodi povjerenstvo koje imenuje ministar zdravstva.

Na temelju stručne spreme, specijalizacije, staža rada u struci (za primarijusa) te ustanovi zaposlenja (bolnica ili izvanbolnička ustanova), liječnicima pripadaju koeficijenti za obračun plaće sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama²³ te Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.²⁴ Koeficijenti za pripadajuća radna mjesta liječnika određeni su odredbama čl. 2. stavak c) „Radna mjesta I. vrste“ Uredbe (Tablica 1.).

Tablica 1. Prikaz koeficijenata radnih mjesta I. vrste za liječnike u zdravstvenim ustanovama

r.br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1	doktor medicine specijalist, uži specijalist dr. sc. u bolnici	2,361
2	doktor medicine specijalist, uži specijalist mr. sc. u bolnici	2,336
3	doktor medicine specijalist, uži specijalist prim. u bolnici	2,317
4	doktor medicine specijalist, uži specijalist u bolnici	2,298
5	doktor medicine specijalist, uži specijalist dr. sc.	2,33
6	doktor medicine specijalist, uži specijalist mr. sc.	2,27
7	doktor medicine specijalist, uži specijalist prim.	2,21
8	doktor medicine specijalist, uži specijalist	2,14
9	doktor medicine specijalist prim. dr. sc. u bolnici,	2,279
10	doktor medicine specijalist prim. mr. sc. u bolnici	2,182
11	doktor medicine specijalist prim. u bolnici	2,085
12	doktor medicine specijalist prim. dr. sc.	2,153
13	doktor medicine specijalist prim. mr. sc.	2,056
14	doktor medicine specijalist prim.	1,969
15	doktor medicine specijalist dr. sc. u bolnici	2,153

20 Pravilnik o pripravničkom stažu doktora medicine (Narodne novine, broj 114/2013, 157/2013, 30/2014, 129/2015, 100/2018) čl. 4.

21 Pravilnik o specijalističkom usavršavanju doktora medicine, (Narodne novine, broj 65/2022) Prilog.

22 Pravilnik o mjerilima za priznavanje naziva primarijus, (Narodne novine, broj 28/2012, 100/2018).

23 Zakon o plaćama u javnim službama (n 3).

24 Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (n 13).

16	doktor medicine specijalist mr. sc. u bolnici	2,056
17	doktor medicine specijalist u bolnici	2,027
18	doktor medicine specijalist dr. sc.	1,988
19	doktor medicine specijalist mr. sc.	1,959
20	doktor medicine specijalist	1,94
21	doktor medicine na specijalizaciji	1,659

Izvor: Pravilnik o specijalističkom usavršavanju doktora medicine (Narodne novine 65/2022)

3.2. NASTAVNICI ZAPOSLENI NA ZNANSTVENO-NASTAVNIM RADNIM MJESTIMA I SURADNICI U SUSTAVU VISOKOG OBRAZOVANJA

U Republici Hrvatskoj u akademskoj godini 2021./2022. bilo je zaposleno sveukupno 12.100 zaposlenika na znanstvenim, nastavnim i znanstveno-nastavnim radnim mjestima. Od toga 7.278 zaposlenika bilo je na radnom mjestu docenta na više.²⁵ Odredbama čl. 37. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti²⁶ uz ostalo je propisano kako se nastavnici na sveučilištu zapošljavaju na znanstveno-nastavna i umjetničko-nastavna radna mjesta, dok se suradnici na visokom učilištu i znanstvenom institutu zapošljavaju na suradnička radna mjesta. Znanstveno-nastavna, odnosno umjetničko-nastavna radna mjesta su docent, izvanredni profesor, redoviti profesor te redoviti profesor u trajnom izboru dok su suradnička radna mjesta asistent i viši asistent. Drugim riječima, asistent i viši asistent ne smiju samostalno voditi nastavu te njihova radna mjesta u biti predstavljaju pripremu za napredovanje u viša zvanja. Na sveučilištima se još zapošljavaju i nastavnici na nastavnim radnim mjestima, na nastavnim radnim mjestima za poučavanje jezika te radnim mjestima u umjetničkom području, međutim ova kategorija radnih mjesta nije predmet analize.

Postupku napredovanja u viša znanstveno-nastavna zvanja prethodi postupak izbora u znanstvena zvanja koji je propisan odredbama Pravilnika o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja.²⁷ Ovaj Pravilnik propisuje prema znanstvenim područjima (prirodne znanosti, biomedicina i zdravstvo, tehničke znanosti, biotehničke znanosti, društvene znanosti, humanističke znanosti te interdisciplinarno područje) nužne uvjete u vidu broja kategoriziranih znanstvenih publikacija za stjecanje određenog znanstvenog zvanja. Znanstvena su radna mjesta znanstveni suradnik, viši znanstveni suradnik, znanstveni savjetnik te znanstveni savjetnik u trajnom izboru. Napredovanje u znanstveno-nastavna zvanja propisano je Odlukom o nužnim uvjetima za ocjenu nastavne i znanstveno-stručne djelatnosti u postupku izbora u znanstveno-nastavna zvanja.²⁸ Predmetnom Odlukom određeni su kriteriji za napredovanje

25 Državni zavod za statistiku, Nastavnici i suradnici u nastavi na visokim učilištima u ak. g. 2021./2022., <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29004> pristupljeno 21. listopada 2022. godine.

26 Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (Narodne novine, broj 119/2022).

27 Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja (Narodne novine, broj 28/2017, 72/2019, 21/2021, 111/2022, 119/2022).

28 Odluka o nužnim uvjetima za ocjenu nastavne i znanstveno-stručne djelatnosti u postupku izbora u znanstveno-nastavna zvanja (Narodne novine, broj 122/2017, 120/2021, 119/2022).

u znanstveno-nastavnim zvanjima i to u vidu nastavnog doprinosa, znanstveno-stručnog doprinosa te institucijskog doprinosa. Drugim riječima, napredovanje u znanstveno-nastavno zvanje prolazi kroz dvije razine kontrole: kontrolu znanstvenosti pri matičnim odborima pri Hrvatskoj agenciji za znanost i visoko obrazovanje prema pojedinom znanstvenom području te kontrolu nastavnog i institucijskog doprinosa pri matičnom sveučilištu. Izbor, osim za redovitog profesora u trajnom izboru, provodi se na razdoblje od pet godina. Ako unutar pet godina zaposlenik ne ostvari uvjete za izbor u više zvanje ili barem za reizbor u postojeće zvanje, automatizmom dolazi do prekida radnog odnosa s poslodavcem.²⁹

Prije ostvarivanja samostalnosti u radu (izbora u zvanje docenta) uobičajeno je da zaposlenik sveučilišta mora proći dvije razine suradničkih radnih mjesta. Suradnička radna mjesta jesu mjesta asistenta i višeg asistenta s kojima se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme. Asistent se zapošljava na rok od šest godina unutar kojeg mora uspješno završiti doktorski studij.³⁰ Viši asistent zapošljava se na rok od četiri godine.

Kao i u slučaju liječnika, plaće su određene sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama³¹ te koeficijentima za obračun plaće određenima Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.³² Za razliku od liječnika, na razini sveučilišta koeficijenti za radna mjesta I. vrste zaposlenika koji sudjeluju u nastavi nisu u toj mjeri razrađeni (Tablica 2.).

Tablica 2. Prikaz koeficijenata radnih mjesta I. vrste nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim i znanstvenim radnim mjestima i suradnika zaposlenih na visokim učilištima i javnim institutima

r.br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1	redoviti profesor – trajni izbor, znanstveni savjetnik	2,958
2	redoviti profesor – prvi izbor, znanstveni savjetnik – prvi izbor	2,425
3	izvanredni profesor, viši znanstveni suradnik	2,037
4	docent, znanstveni suradnik	1,843
5	viši asistent, poslijedoktorand	1,600
6	asistent	1,406

Izvor: Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, čl. 6. b.

3.3. PRAVOSUDNI DUŽNOSNICI I SAVJETNICI

U sklopu sustava pravosuđa 2020. godine djelovalo je sveukupno 66 sudova na kojima je bilo zaposleno 1.675 sudaca te 673 savjetnika i stručnih suradnika.³³ Imenovanje i napredovanje

29 Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (n 26), čl. 42.

30 Ibid. čl. 45.

31 Zakon o plaćama u javnim službama (n 3).

32 Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (n 13).

33 Ministarstvo pravosuđa i uprave, Statistički pregled za 2020. godinu, Zagreb, 2021., 2.–3.

sudaca propisano je odredbama Zakona o državnom sudbenom vijeću.³⁴ Sam postupak imenovanja sudaca provodi Državno sudbeno vijeće. Uobičajeni karijerni put sudaca unutar sustava pravosuđa započinje radom na radnom mjestu suca na prvostupanjnskim redovnim ili specijaliziranim sudovima. Nakon deset godina rada kao pravosudni dužnosnik, sudac se može kandidirati za suca na županijskom sudu. Na Visokom trgovačkom sudu Republike Hrvatske, Visokom kaznenom sudu Republike Hrvatske, Visokom upravnom sudu Republike Hrvatske, odnosno Visokom prekršajnom sudu Republike Hrvatske sudac se može kandidirati nakon dvanaest godina rada kao pravosudni dužnosnik. U slučaju Vrhovnog suda Republike Hrvatske, propisano je kako za suca „može biti imenovana osoba koja je najmanje 15 godina radila kao pravosudni dužnosnik, isto toliko godina bila odvjetnik, javni bilježnik, sveučilišni profesor pravnih znanosti koji ima položen pravosudni ispit i najmanje 15 godina radnog iskustva nakon položenog pravosudnog ispita i ugledni pravnik s položenim pravosudnim ispitom i najmanje 20 godina radnog iskustva, koji se dokazao svojim stručnim radom na određenom pravnom području, kao i stručnim i znanstvenim radovima.“ Kako bi bili imenovani, suci moraju udovoljiti kriterijima koji su propisani Pravilima o vrednovanju kandidata u postupku imenovanja sudaca prvostupanjnskih, županijskih i visokih sudova.³⁵ Ovdje je bitno naglasiti da je sudačka dužnost stalna te će sudac biti razriješen sudačke dužnosti, uz ostalo, i kada navršši sedamdeset godina života, a kako je to određeno odredbama članka 120. Ustava Republike Hrvatske.³⁶

U kontekstu politike plaća posebnu kategoriju zaposlenika u pravosuđu predstavljaju sudski savjetnici, viši sudski savjetnici te viši sudski savjetnici – specijalisti. Sustav napredovanja iz pozicije sudskog savjetnika pa sve do pozicije višeg sudskog savjetnika – specijalista propisan je odredbama čl. 109. Zakona o sudovima.³⁷ Za razliku od sudaca, čija plaća je određena Zakonom o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika,³⁸ plaća sudskih savjetnika određena je Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi³⁹ kojom su koeficijenti određeni prema sličnom principu kao i kod liječnika – u odnosu na specijalizaciju/radno iskustvo i lokaciju (Tablica 3.). Osobito je važno naglasiti kako sudski savjetnici za razliku od asistenata imaju više mogućnosti napredovanja; dok asistenti mogu napredovati samo na radno mjesto višeg asistenta, sudski savjetnici, osim što mogu napredovati na radno mjesto višeg sudskog savjetnika, mogu napredovati kroz hijerarhiju sudova. Kao što je vidljivo iz Tablice 3. plaća sudskih savjetnika razlikuje se u odnosu na to rade li na prvostupanjnskom, županijskom, visokom ili Vrhovnom sudu Republike Hrvatske.

34 Zakon o državnom sudbenom vijeću (Narodne novine, broj 116/2010, 57/2011, 130/2011, 13/2013, 28/2013, 82/2015, 67/2018, 126/2019, 80/2022, 16/2023).

35 Pravila o vrednovanju kandidata u postupku imenovanja sudaca prvostupanjnskih, županijskih i visokih sudova, Narodne novine 132/2022.

36 Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 56/1990, 135/1997, 113/2000, 28/2001, 76/2010, 5/2014).

37 Zakon o sudovima (Narodne novine, broj 28/2013, 33/2015, 82/2015, 82/2016, 67/2018, 126/2019, 130/2020, 21/2022, 60/2022, 16/2023).

38 Zakon o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika (n 4).

39 Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi (n 9).

Tablica 3. Prikaz koeficijenata radnih mjesta I. vrste sudskih savjetnika u tijelima sudbene vlasti

r.br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1	viši sudski savjetnik u Vrhovnom sudu RH	2,910
2	sudski savjetnik u Vrhovnom sudu RH	2,425
3	viši sudski savjetnik u Visokom upravnom sudu RH, Visokom trgovačkom sudu RH, Visokom prekršajnom sudu RH	2,182
4	sudski savjetnik u Visokom upravnom suda RH, Visokom trgovačkom sudu RH, Visokom prekršajnom sudu RH	1,940
5	viši sudski savjetnik u županijskim sudovima	1,843
6	viši sudski savjetnik u općinskim, upravnim i trgovačkim sudovima	1,746
7	sudski savjetnik u županijskim sudovima	1,552
8	sudski savjetnik u općinskim, upravnim i trgovačkim sudovima	1,455

Izvor: Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi, čl. 9 d

4. SLIČNOSTI I RAZLIKE NASTAVNIKA ZAPOSLENIH NA ZNANSTVENO-NASTAVNIM RADNIM MJESTIMA, LIJEČNIKA TE SUDACA

4.1. VAŽNOST RADNIH MJESTA U KONTEKSTU SEKTORA

Svaka organizacija, a tako i sveučilišta, zdravstvene ustanove i sudovi, razvijaju i pružaju svoju uslugu kroz lanac vrijednosti. Lanac vrijednosti „predstavlja skup aktivnosti koje organizacija provodi kako bi proizvela proizvod ili uslugu te ga uspješno plasirala na tržište“.⁴⁰ Lanac vrijednosti dalje se dijeli na temeljne i podražavajuće poslovne procese. Temeljni poslovni procesi direktno su usmjereni na pružanje usluge, u ovom slučaju obrazovanja, zdravstvene usluge odnosno vođenje sudskog postupka, dok podržavajući predstavljaju sve one pomoćne aktivnosti koje su nužne za funkcioniranje organizacije, kao npr. računovodstvo, administracija, tehnički poslovi i dr. U kontekstu temeljnih poslovnih procesa, nastavnici zaposleni na znanstveno-nastavnim radnim mjestima, liječnici i suci predstavljaju strateška radna mjesta koja su karakteristična jer imaju veliku važnost za organizaciju te su vještine za njihovo izvođenje oskudne na tržištu rada.⁴¹ Drugim riječima, bez tih nastavnika, liječnika i sudaca njihovi sektori ne bi mogli postojati.

4.2. SAMOSTALNOST U RADU

U sektoru visokog obrazovanja, zdravstva i pravosuđa princip određivanja statusa i plaća zaposlenika temelji se na zajedničkim karakteristikama. Prvo je uočljiva podjela na zaposle-

⁴⁰ Vatroslav Zovko, *Menadžment – poslovanje u digitalnom svijetu*, (Učiteljski fakultet, Zagreb, 2018) 23.

⁴¹ Steven E Gross i Mandy Rook, *Using a Total Rewards Strategy to Achieve Competitive Advantage*, u: Lance A Berger i Dorothy R Berger, *The Compensation Handbook*, 6th ed., (McGraw-Hill, New York, London, Singapore, 2015) 13.–26.

nike koji su samostalni u odlučivanju pri izvršavanju svojeg posla i one koji nisu samostalni. Tako u sustavu visokog obrazovanja radna mjesta od docenta na više imaju potpunu autonomiju u svojem radu; nastavnik zaposlen na znanstveno-nastavnom radnom mjestu samostalno drži predavanja, upravlja stručnim suradnicima, samostalno provodi provjeru znanja, ima ovlast samostalno mentorirati završne radove, diplomske radove i doktorske disertacije te voditi znanstvena istraživanja. S druge strane, asistenti i viši asistenti uključeni su u nastavne aktivnosti te znanstvena istraživanja pod nadzorom nastavnika zaposlenog na znanstveno-nastavnom radnom mjestu, s time da viši asistenti imaju obvezu pohađanja doktorskog studija na teret ustanove i to sve pod nadzorom mentora.⁴²

U zdravstvenom sektoru liječnici se dijele na liječnike bez položenog stručnog ispita koji je preduvjet za dobivanje licence te liječnike s licencom. Drugim riječima, postupak dobivanja samostalnosti u radu za liječnike kraći je i jednostavniji u odnosu na nastavnike zaposlene na znanstveno-nastavnim radnim mjestima. Ako je riječ o licenci liječnika za specijalizaciju, situacija je složenija jer je preduvjet za dobivanje specijalističke licence specijalizacija u trajanju od pet godina.

U pravosuđu, princip stjecanja autonomije u radu sličan je kao i u sustavu visokog obrazovanja. Pri imenovanju određene osobe sućem, imenovana osoba dobiva samostalnost u radu ekvivalentnu nastavnicima zaposlenima na znanstveno-nastavnom radnom mjestu. Sudski savjetnici, viši sudski savjetnici i viši sudski savjetnici – specijalisti sudjeluju u suđenju i ovlašteni su samostalno provoditi određene sudske postupke, ocjenjivati dokaze i utvrđivati činjenice te na temelju tako provedenog postupka, u pojedinim taksativno navedenim postupcima, podnose sucu nacrt na temelju kojeg sudac donosi odluku. Uz to, sudski savjetnici, viši sudski savjetnici i viši sudski savjetnici – specijalisti ovlašteni su na postupanje i donošenje odluka u pojedinim postupcima kada je to propisano posebnim zakonima, dok u drugostupanjskom postupku i postupku po izvanrednim pravnim lijekovima isti izvještavaju o stanju spisa i pripremaju nacrt odluke.

Samostalnost u radu nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima, liječnika i sudaca određena je i zakonom. U slučaju nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima odredbama čl. 68. Ustava Republike Hrvatske⁴³ određeno je kako se jamči autonomija sveučilišta, dok je odredbama čl. 115. Ustava Republike Hrvatske⁴⁴ određeno kako je sudbena vlast samostalna i neovisna. U slučaju liječnika, samostalnost u radu liječnika nije stavljena na ustavnu razinu već je odredbama čl. 4. Zakona o liječništvu⁴⁵ određeno kako je liječnik pri provođenju dijagnostičko-terapijskih postupaka „samostalan u postupanju sukladno znanstvenim saznanjima i stručno dokazanim metodama koje odgovaraju suvremenom standardu struke“.

4.3. INSTITUCIONALNA PRIPADNOST

U Tablicama 1. – 3., u kojima su prikazani koeficijenti za određivanje plaća određenog radnog mjesta, vidljiva je sličnost u načinu određivanja plaća u sektoru zdravstva te pravosuđu. U

42 Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (n 26) čl. 44.

43 Ustav Republike Hrvatske (n 36).

44 Ibid.

45 Zakon o liječništvu (n 18).

oba sektora, koeficijenti radnih mjesta ne ovise samo o stupnju obrazovanja, već i o ustanovi u kojoj je osoba zaposlena. Tako se plaće liječnika za istu razinu obrazovanja i specijalizacije razlikuje u odnosu na to rade li u bolnici ili ne. Plaće bolničkih liječnika veće su u odnosu na plaće liječnika koji nisu zaposleni u bolnicama (primjerice, domovi zdravlja).

U pravosuđu distinkcija u plaćama ovisno o ustanovi zaposlenja još više je razrađena. Na primjeru Tablice 3., gdje su prikazani koeficijenti plaća sudskih savjetnika, uočljiva je razlika u koeficijentima između plaća za isto radno mjesto ovisno o tome je li riječ o općinskim sudovima, županijskim sudovima, visokim sudovima te Vrhovnom sudu Republike Hrvatske.

U slučaju visokog obrazovanja takva distinkcija ne postoji. Koeficijenti radnih mjesta isključivo ovise o suradničkom radnom mjestu, odnosno o izboru u znanstveno-nastavno zvanje bez obzira na ustanovu zaposlenja.

4.4. SIGURNOST RADNOG MJESTA

Na temelju analize radnih mjesta u sustavima visokog obrazovanja, sektora zdravstva i u pravosuđu uočljivo je kako predmetni sustavi ne pružaju istu razinu sigurnosti radnog mjesta. Iako se ovi sustavi smatraju relativno sigurnim poslodavcima, zaposlenici moraju udovoljiti određenima kriterijima kako bi zadržali svoje radno mjesto. Tako znanstveno-nastavno osoblje na sveučilištima sklapa „uvjetovani“ ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Naime, odredbama čl. 41. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti⁴⁶ jasno je određeno kako se izbor provodi na rok od pet godina, osim u slučaju redovitog profesora u trajnom izboru. Nadalje, odredbama čl. 42. toga Zakona, propisano je da nastavniku, odnosno znanstveniku koji nije reizabran na postojeće radno mjesto, prestaje radni odnos u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.

U slučaju liječnika, odobrenje za samostalan rad vrijedi šest godina, a kako je to propisano Zakonom o liječništvu⁴⁷ te detaljnije razrađeno Pravilnikom o odobrenju za samostalan rad (licenci) Hrvatske liječničke komore.⁴⁸ Zanimljivost je to da navedenim propisima nije određeno što se događa s liječnikom koji nije produljio licencu. Može se zaključiti da takav liječnik više ne može samostalno raditi te da su stoga stvorene pretpostavke za prestanak njegova radnog odnosa, međutim takva bi situacija trebala biti regulirana internim aktima svakog pojedinog poslodavca.

Za razliku od znanstvenika i nastavnika u visokom obrazovanju te liječnika, sucima je zagarantirano radno mjesto na neodređeno vrijeme. Drugim riječima, sudačka dužnost je stalna te pod određenim uvjetima prestaje po sili zakona, a pod drugim određenim uvjetima sudačka dužnost prestaje razrješenjem.⁴⁹

46 Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (n 26).

47 Zakon o liječništvu (n 18).

48 Pravilnik o odobrenju za samostalan rad (licenci) Hrvatske liječničke komore, Hrvatska liječnička komora, 24. prosinca 2019., <https://www.hlk.hr/EasyEdit/UserFiles/Pravilnici/2019-2020/3-pravilnik-o-odobrenju-za-samostalan-rad-licenci-hlk-14122019.pdf> pristupljeno 1. studenog 2022.

49 Zakon o državnom sudbenom vijeću (n 32) čl. 76. i 77.

4.5. ODREĐIVANJE PLAĆE

Radno-materijalna prava nastavnika i liječnika određuju se pri kolektivnom pregovaranju Vlade Republike Hrvatske i sindikalnih središnjica što u konačnici završava potpisivanjem temeljnog kolektivnog ugovora za javne službe. Specifičnosti svakog sektora dalje se razrađuju granskim kolektivnim ugovorima, odnosno Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje te Kolektivnom ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja. U kontekstu plaća, temeljnim kolektivnim ugovorom određuje se osnovica plaće dok se granskim kolektivnim ugovorima određuju dodaci i uvećanja plaće uzimajući u obzir specifičnost svake djelatnosti. U sektoru pravosuđa, sudski savjetnici u sličnoj su situaciji kao i nastavnici zaposleni na znanstveno-nastavnim radnim mjestima i liječnici jer sudski savjetnici spadaju u kategoriju državnih službenika koji također pregovaraju o svojim radno-materijalnim pravima kroz kolektivne pregovore. U slučaju službenika i namještenika u javnim službama, plaća za pojedino radno mjesto utvrđuje se na temelju koeficijenata koje uredbom donosi Vlada.

U slučaju sudaca, situacija je nešto složenija i rigidnija. Naime, osnovica plaće, kao i koeficijenti za pripadajuća radna mjesta sudaca određeni su Zakonom o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika.⁵⁰ Ovakav sustav je složeniji od kolektivnog pregovaranja jer se za promjenu radno-materijalnih prava sudaca mora provesti saborska procedura izglasavanja izmjena Zakona ili donošenje novog zakona o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika što je u pravilu dulja procedura od procedure kolektivnih pregovora.

5. DISKRIMINATORNI ELEMENTI SUSTAVA ODREĐIVANJA PLAĆA NASTAVNIKA ZAPOSLENIH NA ZNANSTVENO-NASTAVNIM RADNIM MJESTIMA, LIJEČNIKA TE SUDACA

5.1. POJAM DISKRIMINACIJE

U Republici Hrvatskoj je od 1. siječnja 2008. godine na snazi Zakon o suzbijanju diskriminacije.⁵¹ Predmetnim Zakonom pod pojmom diskriminacije smatra se „stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1.“⁵² Kao osnove za diskriminaciju Zakon navodi rasu ili etničku pripadnost ili boju kože, spol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolnu orijentaciju.

U kontekstu ovog rada, pretpostavka je da bi svi zaposleni u javnom sektoru, s obzirom na činjenicu da u biti imaju istog poslodavca, trebali imati iste polazišne osnove za određivanje osnovne plaće usklađene sa stupnjem obrazovanja. Usporedbom nastavnika zaposlenih

50 Zakon o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika (n 4).

51 Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, broj 85/2008, 112/2012).

52 Ibid. (čl. 1. st. 2).

na znanstveno-nastavnim radnim mjestima, liječnika te sudaca vidljivo je da se zaposlenici u navedenim sektorima razlikuju s obzirom na sljedeće:

Svi gore navedeni zaposlenici, osim sudaca, mogu se slobodno udruživati u sindikate. Odredbama čl. 60. Ustava Republike Hrvatske⁵³ određeno je kako se u oružanim snagama i redarstvu može ograničiti sindikalno djelovanje. S druge strane, odredbom čl. 90. st 2. Zakona o sudovima propisano je da se suci slobodno udružuju u sudačke udruge radi zaštite neovisnosti i interesa sudaca. Dakle, imaju se pravo udruživati samo u udruge, a ne u sindikate, čime im se onemogućuje kolektivno pregovaranje o radno-materijalnim pravima.

Plaće za ekvivalentnu razinu obrazovanja između visokog obrazovanja, zdravstva i pravosuđa nisu jednake. Plaće zaposlenika u pravosuđu i zdravstvu ovise o ustanovi zaposlenja što u slučaju visokog obrazovanja ne postoji. Sigurnost radnog mjesta sudaca u smislu trajnosti, za razliku od liječnika i nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima.

Iz navedenog slijedi da sustav određivanja plaća u sektorima visokog obrazovanja, zdravstva i pravosuđa ima diskriminatorne elemente s obzirom na članstvo u sindikatu, obrazovanje (s obzirom na vrstu obrazovanja) i društveni položaj (s obzirom na ustanovu zaposlenja).

5.2. USPOREDBA PLAĆA – METODOLOGIJA

5.2.1. TEMELJNE PRETPOSTAVKE

Kako bi se napravila usporedba plaća, napravljen je izračun na temelju važeće osnovice plaće za službenike u trenutku pisanja rada. Kao sljedeća pretpostavka, a s obzirom na to da svim zaposlenicima koji su predmet analize pripada uvećanje plaće za minuli rad u iznosu od 0,5 % po godini staža, uzeto je da usporedni zaposlenici imaju 20 godina radnog staža, odnosno uvećanje osnovne plaće u iznosu od 10 %. Izuzetak su radna mjesta koja nemaju samostalnost, a njihova usporedba s ostalim radnim mjestima napravljena je pod pretpostavkom da viši asistenti, sudski savjetnici na prvostupanjskom sudu i specijalizanti imaju deset godina radnog staža. Pretpostavka od deset godina staža uzeta je kao polazište za analizu ovih radnih mjesta jer u praksi viši asistenti imaju minimalno šest godina staža, specijalizanti pet, dok kod sudskih savjetnika nema pravila te mogu raditi na tim pozicijama do mirovine. Usporedba je napravljena za zaposlenike između sektora na ekvivalentnim radnim mjestima. Pri analizi uzeta su u obzir uvećanja osnovne plaće koja se obračunavaju trajno, a regulirana su kolektivnim ugovorima i sporazumima.

5.2.2. OSNOVICA PLAĆE

Dodatkom I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike⁵⁴ određena je osnovica u iznosu od 6.663,47 kuna odnosno 884,39 eura bruto. Identičan iznos osnovice

53 Ustav Republike Hrvatske (n 36).

54 Dodatak I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike, Narodne novine, broj 127/2022.

određen je i Dodatku I. Temeljnomo kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.⁵⁵ Predmetna osnovica za izračun plaće u analizi odnosi se na plaće zaposlenika u sektorima visokog obrazovanja, zdravstva te plaće sudskih savjetnika. U slučaju sudaca, osnovica plaće određena je Zakonom o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika⁵⁶ u iznosu od 4.710,595 kuna odnosno 625,20 eura.

5.2.3. USPOREDNA RADNA MJESTA

U sustavu znanosti i visokog obrazovanja prva razina radnog mjesta koje ima potpunu autonomiju u radu je razina docenta, u zdravstvu specijalisti te u pravosuđu suci na prvostupanjskim sudovima. Kako na sveučilištima ne postoji stratifikacija radnih mjesta prema vrsti ustanove, za potrebe analize usporedna radna mjesta razvrstana su u tri kategorije na temelju minimalnog radnog staža koji je potrebno ostvariti u struci:

- I. kategorija: docenti, liječnici specijalisti, suci prvostupanjskih sudova
- II. kategorija: izvanredni profesori, subspecijalisti, suci županijskih sudova
- III. kategorija: redoviti profesori, subspecijalisti s primarijatom, suci visokih sudova.

Za redovite profesore u trajnom izboru prema minimalnim godinama radnog staža u struci ekvivalent bi bili suci Vrhovnog suda Republike Hrvatske, dok u sektoru zdravstva ne postoji komparabilno radno mjesto. S obzirom na to da je radno mjesto predsjednika Vrhovnog suda Republike Hrvatske politička kategorija jer ga na prijedlog predsjednika Republike Hrvatske bira Hrvatski sabor, a kako je to određeno odredbama čl. 116. Ustava Republike Hrvatske,⁵⁷ plaće i radna mjesta sudaca Vrhovnog suda Republike Hrvatske nisu predmet analize.

Što se tiče radnih mjesta bez samostalnosti u radu, ekvivalent asistenta bio bi liječnik bez licence dok bi u sustavu pravosuđa usporedno radno mjesto bili vježbenici. Kako vježbenici uglavnom nisu stalno zaposleni unutar sustava pravosuđa, ta radna mjesta nisu obuhvaćena u ovom istraživanju. Analizom su obuhvaćena radna mjesta višeg asistenta, sudskih savjetnika te liječnika – specijalizanta. U ovom kontekstu specijalizantom se može smatrati liječnik bez samostalnosti u radu s obzirom na to da prije specijalističkog ispita ne može imati licencu za samostalan rad unutar specijalizacije. Imajući u vidu činjenicu da viši sudski savjetnici i savjetnici na višim sudovima mogu dolaziti iz reda sudaca, radno mjesto višeg sudskog savjetnika nije obuhvaćeno analizom jer ne postoji usporedno radno mjesto u sektorima visokog obrazovanja i zdravstva. Predmetna radna mjesta bez samostalnosti u radu grupirana su u nultu kategoriju.

Sažeti pregled radnih mjesta u sektorima visokog obrazovanja, zdravstva i pravosuđa zajedno s minimalnim kvalifikacijama i potrebnim godinama radnog staža prikazan je u Tablici 4.

55 Dodatak I. Temeljnomo kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama, Narodne novine, broj 127/2022.

56 Zakon o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika (n 4).

57 Ustav Republike Hrvatske (n 35).

Tablica 4. Prikaz specifičnosti radnih mjesta nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima, suradnika, liječnika, sudskih savjetnika i sudaca

radno mjesto	minimalni staž godine	mogućnost dodatnog rada		Trajanje radnog odnosa	preduvjet za radno mjesto	uvjet za produljenje ugovora
		na radnom mjestu	izvan radnog mjesta			
asistent	0	da/ograničeno	da	određeno vrijeme	-	doktorska disertacija, unutar šest godina
viši asistent	6	da/ograničeno	da	određeno vrijeme	doktorat znanosti	nema, maksimalno trajanje četiri godine
docent	7	da/ograničeno	da	uvjetno neodređeno	zvanje znanstvenog suradnika	pozitivno ocijenjen izbor/reizbor; svakih pet godina
izvanredni profesor	12	da/ograničeno	da	uvjetno neodređeno	zvanje višeg znanstvenog suradnika	pozitivno ocijenjen izbor/reizbor; svakih pet godina
redoviti profesor	17	da/ograničeno	da	uvjetno neodređeno	zvanje znanstvenog savjetnika	pozitivno ocijenjen izbor/reizbor; svakih pet godina
redoviti profesor – trajni izbor	22	da/ograničeno	da	neodređeno	zvanje znanstvenog savjetnika trajni izbor	nema
liječnik – pripravnik	0	ne	ne	određeno vrijeme	-	nema
liječnik s licencom / specijalizant	1	da	da	određeno vrijeme	položen stručni ispit - licenca	uspješno položen specijalistički ispit
specijalist	6	da	da	neodređeno	položen specijalistički ispit	uvjeti za produljenje licence, svakih šest godina
subspecijalist	11	da	da	neodređeno	položen subspecijalistički ispit	uvjeti za produljenje licence, svakih šest godina
(sub)specijalist primarijus	15	da	da	neodređeno	deset godina specijalističkog staža	uvjeti za produljenje licence, svakih šest godina
sudski savjetnik	2	da	da	neodređeno	pravosudni ispit, za Vrhovni sud uvjeti kao za višeg sudskog savjetnika	nema

radno mjesto	minimalni staž godine	mogućnost dodatnog rada		Trajanje radnog odnosa	preduvjet za radno mjesto	uvjet za produljenje ugovora
		na radnom mjestu	izvan radnog mjesta			
viši sudski savjetnik	4	ne	da/ ograničeno	neodređeno	dvije godine kao sudski ili državnoodvjetnički savjetnik, pravosudni dužnosnik, odvjetnik ili javni bilježnik (4 godine ako je riječ o Vrhovnom sudu), odnosno osoba koja je radila na drugim pravnim poslovima nakon položenog pravosudnog ispita najmanje pet godina (osam godina ako je riječ o Vrhovnom sudu)	nema
sudac I. stupanj-skog suda	2	ne	da/ ograničeno	neodređeno	državna škola za pravosudne dužnosnike	nema
sudac županijskog suda	12	ne	da/ ograničeno	neodređeno	deset godina kao pravosudni dužnosnik	nema
sudac visokog suda	14	ne	da/ ograničeno	neodređeno	dvanaest godina kao pravosudni dužnosnik	nema
sudac Vrhovnog suda	17/22	ne	da/ ograničeno	neodređeno	15 godina staža nakon položenog pravosudnog ispita; odnosno 20 godina nakon položenog pravosudnog ispita ako je riječ o pravniku koji nije radio u sustavu pravosuđa ili kao sveučilišni profesor	nema

Izvor: prikaz autora

5.2.4. KOMPARATIVNI PRIKAZ USPOREDNIH RADNIH MJESTA

Komparativni prikaz radnih mjesta grupiran je prema kategorijama zaposlenika bez samostalnosti u radu (kategorija 0) i sa samostalnosti u radu (kategorije I. – III.). U prikazu, osim izračuna osnovne plaće s uvećanjima napravljen je i izračun inkrementalnog uvećanja u relativnom iznosu u odnosu na prethodno radno mjesto kako slijedi:

- viši asistent prethodi docentu koji prethodi izvanrednom profesoru koji prethodi redovitom profesoru
- liječnik specijalizant prethodi liječniku specijalistu koji prethodi liječniku subspecijalisti koji prethodi liječniku subspecijalistu s primarijatom
- sudski savjetnik prethodi prvostupanjskom sucu koji prethodi županijskom sucu koji prethodi sucu visokog suda koji prethodi sucu Vrhovnog suda Republike Hrvatske.

U komparativni prikaz plaća usporednih radnih mjesta nisu uzete u obzir specifične situacije kao npr. specijalisti s magisterijem odnosno doktoratom te suci koji su određeni za postupanje u predmetima kaznenih djela određenih zakonom kojima se uređuje ustrojstvo i nadležnost za suzbijanje korupcije i organiziranog kriminaliteta. Komparativni prikaz usporednih radnih mjesta prikazan je u Tablici 5.

Tablica 5. Usporedba osnovne plaće radnih mjesta nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima, suradnika, liječnika, sudskih savjetnika i sudaca

radno mjesto	koeficijent	osnovica plaće		uvećanje za minuli rad	*uvećanje za znanstveni stupanj dr.sc.	**dodatak prema sporazumu	***uvećanje za odgovornost za život i zdravlje ljudi	osnovna plaća		inkrementalno uvećanje u odnosu na prethodno radno mjesto
		kuna	euro					kuna	euro	
bez samostalnosti u radu										
viši asistent	1,6	6.663,47	884,39	5%	15%	13,73%		14.640,76	1.943,16	0
liječnik – specijalizant	1,659	6.663,47	884,39	5%			16%	11.607,43	1.540,57	0
sudski savjetnik	1,455	6.663,47	884,39	5%				10.180,12	1.351,13	0
samostalnost u radu										
docent	1,843	6.663,47	884,39	10%	15%	13,73%		17.667,38	2.344,86	20,67%
liječnik specijalist	1,969	6.663,47	884,39	10%			16%	16.741,60	2.221,99	44,23%
I. stupanjski sudac	3,54	4.710,60	625,20	10%				18.343,06	2.434,54	80,19%
izvanredni profesor	2,037	6.663,47	884,39	10%	15%	13,73%		19.527,11	2.591,69	10,53%
liječnik subspecijalist	2,298	6.663,47	884,39	10%			16%	19.538,95	2.593,26	16,71%
II. stupanjski sudac	4,55	4.710,60	625,20	10%				23.576,53	3.129,14	28,53%
redoviti profesor	2,425	6.663,47	884,39	10%	15%	13,73%		23.246,56	3.085,35	19,05%
bolnički liječnik sub-specijalist primarijus	2,317	6.663,47	884,39	10%			16%	19.700,50	2.614,71	0,83%
sudac visokog suda	5,7	4.710,60	625,20	10%				29.535,43	3.920,03	25,27%

*Sukladno odredbama čl. 52. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, Narodne novine 53/2022

**Sukladno Sporazumu o dodatku na plaću zaposlenima u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama te ustanovama u znanosti i visokom obrazovanju, Narodne novine 122/2019

***Sukladno odredbama čl. 23. Dodatka II. Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, Narodne novine 92/2019

Izvor: prikaz autora

6. RASPRAVA

U sustavima visokog obrazovanja i zdravstva može se primijetiti trend ujednačenosti osnovne plaće za usporedna radna mjesta. Kako su plaće nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima te liječnika obuhvaćene istim zakonskim okvirom, a to su Zakon o plaćama u javnim službama⁵⁸ i Temeljni kolektivni ugovor za javne službe,⁵⁹ promjene u vidu povećanja osnovice plaće obuhvaćaju oba sektora. Slična situacija odnosi se i na sudske savjetnike koji podliježu odredbama Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike⁶⁰ kojim je osnovica plaće utvrđena u iznosu identičnom osnovici plaće zaposlenika u javnim službama. Iako je osnovna plaća liječnika u I. kategoriji zaposlenika niža za 5,24 %, odnosno za 15,25 % u III. kategoriji zaposlenika u odnosu na komparabilna radna mjesta na sveučilištima, liječnici su u pravilu jako izloženi mogućnosti rada u prekovremenom radu. Uzimajući u obzir da Zakon o radu⁶¹ dopušta 180 radnih sati u prekovremenom radu na godišnjoj razini, tako je potencijalna prosječna plaća liječnika na mjesečnoj razini za 2,84 % veća od plaće nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima u I. kategoriji zaposlenika, odnosno za 8,59 % veća u II. kategoriji. U III. kategoriji zaposlenika, liječnici ni s prekovremenim radom ne mogu dosegnuti razinu osnovne plaće nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima. Pri ovoj usporedbi nije uzeto u obzir da liječnici, za razliku od nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima, učestalo rade u smjenama te subotama, nedjeljama i blagdanima za koje ostvaruju dodatke na plaću, a kako je to određeno odredbama čl. 49. Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.⁶² Uz te dodatke, plaće liječnika mogu značajno premašiti plaće nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima, međutim kako ovi dodaci ne predstavljaju osnovnu plaću te variraju ovisno o vrsti specijalizacije te ustanovi zaposlenja, nisu uzeti u obzir pri usporednoj analizi.

U kontekstu plaća, suci imaju značajno veće plaće u odnosu na nastavnike zaposlene na znanstveno-nastavnim radnim mjestima i liječnike u kategorijama I. – III. Ono što je znakovito, a s obzirom na to da su plaće sudaca regulirane Zakonom, da njihova plaća nije rasla od 2009. godine, dok je kod nastavnika zaposlenih na znanstveno-nastavnim radnim mjestima i liječnika osnovica plaće u odnosu na 2009. godinu narasla za 30,43 % jer je u predmetnom razdoblju osnovica plaće narasla s 5.108,84 kuna na 6.663,47 kuna,⁶³ odnosno sa 678,06 eura na 884,39 eura. Drugim riječima, sustav određivanja plaća sudaca ne pruža fleksibilnost u prilagodbi plaća sudaca inflatornim i statusnim trendovima.

Iz perspektive razvoja karijere, usporedna radna mjesta imaju sličnu strukturu i mehanizam napredovanja. S izuzetkom sudaca Vrhovnog suda Republike Hrvatske, ne postoji mogućnost „preskakanja stepenica“ u hijerarhiji napredovanja. Napredovanje ima jasnu vremensku dinamiku koja proizlazi iz prirode stjecanja uvjeta za napredovanje (npr. trajanje specijalizaci-

58 Zakon o plaćama u javnim službama (n 3).

59 Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine, broj 56/2022).

60 Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Narodne novine, broj 56/2022, 127/2022).

61 Zakon o radu (Narodne novine, broj 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022).

62 Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (Narodne novine, broj 29/2018, 35/2019, 78/2019, 92/2019, 56/2020, 3/2023).

63 Dodatak I. Temeljnog kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama (n 54).

je od pet godina za liječnike, procjena rada u prethodnih pet godina u obnašanju sudačke dužnosti za suce, ograničenje od pet godina koje je nužno provesti u jednom zvanju da bi se napredovalo u više zvanje za znanstveno-nastavno osoblje). Nadalje, ocjena podobnosti kandidata za napredovanje nije u neposrednoj domeni poslodavca, već ocjenu podobnosti daje vanjsko tijelo. Liječnik – specijalizant mora polagati specijalistički ispit pred ispitnom komisijom koju imenuje ministar zdravstva,⁶⁴ nastavnik zaposlen na znanstveno-nastavnom radnom mjestu pri reizboru, odnosno izboru na više radno mjesto mora podastrijeti dokaze o ispunjavanju uvjeta za reizbor/izbor nadležnom matičnom odboru,⁶⁵ dok u postupku napredovanja sudaca njihov rad ocjenjuje sudačko vijeće i Državno sudbeno vijeće.⁶⁶

Zbog ovih razloga postavlja se pitanje nelogičnosti u određivanju osnovne plaće za predmetna usporedna radna mjesta. Ako zaposlenici imaju istog poslodavca, jednako zahtijevan razvoj karijere te samostalnost u odlučivanju (koje za sobom povlači razmjernu odgovornost), tada bi trebali imati i jednako polazište za određivanje osnovne plaće. Drugo pitanje koje se nameće jest, primjerice, pitanje je li posao liječnika koji obavlja operativne zahvate složeniji i odgovorniji od rada suca ili rada docenta. Stav autora je da su predmetni poslovi jednako složeni te kako navodi Richman vezano za usporedbu rada liječnika i sudaca: „Razina ozbiljnosti sudačkih odluka mogla bi se čak usporediti s ozbiljnošću liječničkih uputa.”⁶⁷ Drugim riječima pogrešna prosudba, kako liječnika tako i sudaca, može imati dalekosežne posljedice za pacijenta, odnosno stranke u postupku. Stoga bi osnovna plaća trebala biti jednaka s obzirom na status i zvanje, a daljnja razrada plaće treba bi biti u funkciji specifičnih uvjeta rada što se danas određuje kolektivnim pregovorima između Vlade RH i sindikata u odnosu na zaposlene u visokom obrazovanju i zdravstvu.

Kako je već navedeno, Zakonom o suzbijanju diskriminacije⁶⁸ kao osnove za diskriminaciju navode se i članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj. Predmetne osnove su potencijalni čimbenici diskriminacije jer, primjerice, suci ne mogu biti članovi sindikata, a ne mogu ni sudjelovati u pregovorima oko radno-materijalnih prava. Nadalje, ako govorimo o usporednoj razini obrazovanja i zahtjevima za napredovanje te načinu evaluacije zaposlenika, vidljivo je da postoje razlike ovisno o vrsti studija – izboru struke. Rad u javnom sektoru temelji se na premisi da predmetni poslovi nisu na tržištu te im se zbog visoke razine neizvjesnosti u odlučivanju i neusporedivosti zbog specifičnosti svakog pojedinog posla ne može odrediti tržišna vrijednost.⁶⁹ Što se tiče pitanja razlike u društvenom položaju, autoru nisu poznata istraživanja postoje li razlike u društvenom statusu između liječnika, sudaca i sveučilišnih nastavnika u Republici Hrvatskoj te bi u tom smislu bilo zanimljivo provesti dodatna istraživanja. Ovdje je bitno napomenuti da društveni položaj ne mora proizlaziti iz samog izbora struke već i iz ustanove zaposlenja (npr. razlike u percepciji liječnika specijalista zaposlenog u općoj bolnici i onog zaposlenog u kliničkom bolničkom centru). Zaključno, diskriminatorni element mogao bi se sastojati i u sigurnosti radnog mjesta u smislu trajnosti.

64 Pravilnik o specijalističkom usavršavanju doktora medicine (n 21) čl. 29.

65 Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (n 26) čl. 40. st. 9.

66 Zakon o sudovima (n 37) čl. 97.

67 Barak Richman, "On doctors and judges" (2009) 58(7) Duke Law Journal 1731.–1741.

68 Zakon o suzbijanju diskriminacije (n 50).

69 Arrow K J prema Richman (n 65).

Svi navedeni diskriminatorni elementi ukazuju na postojanje temeljnih razlika već u samom polazištu određivanja radno-materijalnih prava i osnovne plaće. U konačnici, stvarno postojanje diskriminacije u skladu s odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije⁷⁰ može utvrditi jedino sud u eventualnim sudskim postupcima, ako isti budu inicirani od zainteresiranih adresata.

7. ZAKLJUČAK

Iz analize je vidljivo da se pristup politici određivanju plaća u bitnosti razlikuje između plaća liječnika, sveučilišnih nastavnika i suradnika, sudaca i sudskih savjetnika. Za razliku od plaća državnih službenika i namještenika te službenika i namještenika u javnim službama, koje su rezultat pregovora između sindikata i vlade, plaće sudaca rezultat su političke volje Vlade, odnosno saborske većine. Razlog za takav pristup kad je posrijedi određivanje plaća, može se tražiti i u Montesquieuovoj teoriji podjeli vlasti na zakonodavnu, izvršnu i sudsku.⁷¹ U usporedbi s liječnicima i nastavnicima u znanstveno-nastavnim zvanjima, suci su predstavnici sudbene vlasti. Međutim za razliku od članova Hrvatskog sabora i Vlade, njihova radna mjesta nisu posljedica parlamentarnih izbora, već njihov postupak imenovanja ima više sličnosti sa zaposlenima u tijelima državne uprave i u javnim službama.

Uzimajući u obzir sve navedeno, može se zaključiti da pristup određivanju plaća analiziranih skupina ima diskriminatorne elemente na temelju članstva u sindikatima, statusu i obrazovanju. Kako bi se u budućnosti izjednačio pristup u određivanju plaća zaposlenih u javnom sektoru, potrebno je utvrditi jasne zajedničke polazišne kriterije za utvrđivanje plaća sukladno stručnoj spremi i kategoriji radnih mjesta, uvažavajući činjenicu da se cijeli javni sektor, bilo neposredno ili posredno, financira iz državnog proračuna. Samo postojanje diskriminacije u sustavu određivanja plaća analiziranog uzorka može se utvrditi jedino u eventualnim sudskim postupcima vođenim prema takvim zahtjevima. Mogućnost diskriminacije prema različitim osnovama mogla bi se umanjiti pojednostavnjivanjem sustava određivanja plaća za pojedina radna mjesta na nacionalnoj razini. Drugim riječima, bilo bi korisno provesti detaljnu analizu pojedinih radnih mjesta te potom redefinirati koeficijente postojećim ili novim zakonskim okvirom.

⁷⁰ Zakon o suzbijanju diskriminacije (n 50).

⁷¹ Luka Ribarević, „Prikaz: Montesquieu – O duhu zakona“ (2004) 41(4) Politička misao, 173.–177.

BIBLIOGRAFIJA

1. Gross, S E i Rook, M, "Using a Total Rewards Strategy to Achieve Competitive Advantage" u: Berger, L A, Berger, D R (eds.), *The Compensation Handbook, 6th ed.*, (McGraw – Hill, 2015) 13.–26.
2. Ministarstvo pravosuđa i uprave, *Statistički pregled za 2020. godinu* (Zagreb, 2021).
3. Ribarević L, „Prikaz: Montesquieu – O duhu zakona“ (2004) 41(4) *Politička misao*, 173.–177.
4. Richman B, "On doctors and judges" (2009) 58(7) *Duke Law Journal*, 1731.–1741.
5. Zovko V, *Menadžment – poslovanje u digitalnom svijetu* (Učiteljski fakultet, 2018).

PROPISI I DOKUMENTI

1. Dodatak I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike, (Narodne novine, broj 127/2022).
2. Dodatak I. Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama, (Narodne novine, broj 127/2022).
3. Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, (Narodne novine, broj 29/2018, 35/2019, 78/2019, 92/2019, 56/2020, 3/2023).
4. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, (Narodne novine, broj 56/2022, 127/2022).
5. Odluka o nužnim uvjetima za ocjenu nastavne i znanstveno-stručne djelatnosti u postupku izbora u znanstveno-nastavna zvanja, (Narodne novine, broj 122/2017, 120/2021, 119/2022).
6. Pravila o vrednovanju kandidata u postupku imenovanja sudaca prvostupanijskih, županijskih i visokih sudova, (Narodne novine, broj 132/2022).
7. Pravilnik o mjerilima za priznavanje naziva primarijus, (Narodne novine, broj 28/2012, 100/2018).
8. Pravilnik o odobrenju za samostalan rad (licenci) Hrvatske liječničke komore, Hrvatska liječnička komora, 24. prosinca 2019., <https://www.hlk.hr/EasyEdit/UserFiles/Pravilnici/2019-2020/3-pravilnik-o-odobre-nju-za-samostalan-rad-licenci-hlk-14122019.pdf> pristupljeno 1. studenog 2022.
9. Pravilnik o pripravnničkom stažu doktora medicine (Narodne novine, broj 114/2013, 157/2013, 30/2014, 129/2015, 100/2018).
10. Pravilnik o specijalističkom usavršavanju doktora medicine, (Narodne novine, broj 65/2022).
11. Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja, (Narodne novine, broj 28/2017, 72/2019, 21/2021, 111/2022, 119/2022).
12. Sporazum o dodatku na plaću zaposlenima u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama te ustanovama u znanosti i visokom obrazovanju, (Narodne novine, broj 122/2019).
13. Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama, (Narodne novine, broj 56/2022).
14. Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi, (Narodne novine, broj 37/2001, 38/2001 – ispravak, 71/2001, 89/2001, 112/2001, 7/2002 – ispravak, 17/2003, 197/2003, 21/2004, 25/2004 – ispravak, 66/2005, 131/2005, 11/2007, 47/2007, 109/2007, 58/2008, 32/2009, 140/2009, 21/2010, 38/2010, 77/2010, 113/2010, 22/2011, 142/2011, 31/2012, 49/2012, 60/2012, 78/2012, 82/2012, 100/2012, 124/2012, 140/2012, 16/2013, 25/2013, 52/2013, 96/2013, 126/2013, 2/2014, 94/2014, 140/2014, 151/2014, 76/2015, 100/2015, 71/2018, 73/2019, 63/2021, 13/2022, 139/2022).

15. Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (Narodne novine, broj 25/2013, 72/2013, 151/2013, 09/2014, 40/2014, 51/2014, 77/2014, 83/2014 – ispravak, 87/2014, 120/2014, 147/2014, 151/2014, 11/2015, 32/2015, 38/2015, 60/2015, 83/2015, 112/2015, 122/2015, 10/2017, 39/2017, 40/2017 – ispravak, 74/2017, 122/2017, 9/2018, 57/2018, 59/2019, 79/2019, 119/2019, 50/2020, 128/2020, 141/2020, 17/2021, 26/2021, 78/2021, 138/2021, 9/2022, 31/2022, 72/2022, 82/2022, 99/2022).
16. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 56/1990, 135/1997, 113/2000, 28/2001, 76/2010, 5/2014).
17. Zakon o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju, pročišćeni tekst zakona (Narodne novine, broj 107/2007, 118/2012).
18. Zakon o državnim službenicima i namještenicima (Narodne novine, broj 27/2001).
19. Zakon o državnim službenicima (Narodne novine, broj 92/2005, 140/2005, 142/2006, 77/2007, 107/2007, 27/2008, 34/2011, 49/2011, 150/2011, 34/2012, 38/2013, 37/2013, 1/2015, 138/2015, 102/2015, 61/2017, 70/2019, 98/2019, 141/2022).
20. Zakon o državnom sudbenom vijeću (Narodne novine, broj 116/2010, 57/2011, 130/2011, 13/2013, 28/2013, 82/2015, 67/2018, 126/2019, 80/2022, 16/2023).
21. Zakon o liječništvu (Narodne novine, broj 121/2003, 117/2008).
22. Zakon o osnovici plaće u javnim službama (Narodne novine, broj 39/2009, 124/2009).
23. Zakon o plaćama sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika (Narodne novine, broj 10/1999, 25/2000, 1/2001, 30/2001, 59/2001, 114/2001, 116/2001, 64/2002, 153/2002, 154/2002, 17/2004, 8/2006, 142/2006, 34/2007, 134/2007, 146/2008, 155/2008, 39/2009, 155/2009, 14/2011, 154/2011, 12/2012, 143/2012, 100/2014, 147/2014, 120/2016, 16/2019).
24. Zakon o plaćama u javnim službama (Narodne novine, broj 27/2001, 39/2009).
25. Zakon o radu (Narodne novine, broj 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022).
26. Zakon o Registru zaposlenih u javnom sektoru (Narodne novine, broj 34/2011).
27. Zakon o sudovima (Narodne novine, broj 28/2013, 33/2015, 82/2015, 82/2016, 67/2018, 126/2019, 130/2020, 21/2022, 60/2022, 16/2023).
28. Zakon o sustavu državne uprave (Narodne novine, broj 66/2019).
29. Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, broj 85/2008, 112/2012).
30. Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (Narodne novine, broj 119/2022).

MREŽNI IZVORI

1. Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Hrvatski zdravstveno-statistički ljetopis za 2021. – tablični podaci, <https://www.hzjz.hr/hrvatski-zdravstveno-statisticki-ljetopis/hrvatski-zdravstveno-statisticki-ljetopis-za-2021-tablicni-podaci>> pristupljeno 21. listopada 2022.
2. Državni zavod za statistiku, Nastavnici i suradnici u nastavi na visokim učilištima u ak. g. 2021./2022., <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29004>> pristupljeno 21. listopada 2022.

Vatroslav Zovko*

DISCRIMINATORY ASPECTS IN PUBLIC SECTOR SALARY POLICY IN THE REPUBLIC OF CROATIA WITH REFERENCE TO SELECTED CATEGORIES OF EMPLOYEES IN PUBLIC AUTHORITIES AND PUBLIC SERVICES – DOCTORS, UNIVERSITY TEACHERS AND ASSOCIATES, JUDGES AND COURT COUNSELLORS

Summary

Public sector salary policy aims at making the salary system more transparent and keeping it at the same level in different public authorities and services. In practice, governing bodies use salary policy to demonstrate their priorities in managing the entire public sector. Such an approach frequently carries particular discriminatory features. The paper aims at presenting the system of determining the salaries of employees in public authorities and public services and giving an overview of the currently applicable legal framework in this regard. Considering the size of the public sector, a salary analysis was made on a sample of the salaries of university teaching personnel, doctors and judges. The criteria for selecting the jobs in question in the sample are the features common to each profession: independence in decision-making and work as set by the legal framework, a clear hierarchy of advancement in the profession, budget financed salaries and external evaluation related to potential advancement within the system. For each group of the aforesaid categories of employees, the similarities and differences in the salary determination system are shown. Accordingly, the extent to which the principle of equal pay for equal work is respected as stipulated by the provisions of the Labour Law, as well as potentially discriminatory elements in the determining salaries system within the public sector are established.

Keywords: salaries, higher education, health care, judiciary, discrimination, public services



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

* Vatroslav Zovko, PhD, Full Professor, Faculty of Teacher Education, University of Zagreb, Savska cesta 77, 10000 Zagreb, Republic of Croatia. E-mail address: vatroslav.zovko@ufzg.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3839-0799>.