



Ldz.3.12/13-1

Szanowny Pan

Leszek Zając

Zastępca Głównego Inspektora Pracy

Warszawa

Szanowny Panie Inspektorze,

Jako Stowarzyszenie jesteśmy jak najdalej od pełnienia roli kolejnego związku zawodowego w PIP, jednak zagadnienie ocen bieżących/cząstkowych jest na tyle ważne dla każdego z inspektorów pracy, których środowisko reprezentujemy, iż pozwalam sobie w ślad za wystąpieniem na naradzie we Wrocławiu przesłać uwagi natury ogólnej.

Liczymy na ich uwzględnienie w pracach zespołu.

1. Jest oczywiste, że nikt obecny na naradzie we Wrocławiu nie negował potrzeby bieżącego oceniania pracy pracowników PIP, w tym inspektorów pracy.
2. Problemem nie jest więc samo bieżące ocenianie, lecz jego zakres, a przede wszystkim proponowana forma - zbyt skomplikowana i w wielu punktach nieprecyzyjna. Najkrócej ten stan określić można słowem „przeregulowanie”
3. Kryteria proponowanej oceny są nadmiernie sformalizowane i czasochłonne. Według naszych szacunków, roczny koszt przeprowadzenia ocen w proponowanej formie i trybie wiąże się z koniecznością poświęcenia znacznego zasobu czasu pracy nadinspektorów i zastępców oip – i stanowi równowartość około **1.000.000 zł**. Można założyć, że ta grupa najbardziej wykwalifikowanych pracowników przeprowadzi przy tym w skali roku ok. **300** kontroli mniej. Przy uwzględnieniu czasu pracy inspektorów, którzy 4 razy w roku w procedurze tej powinni uczestniczyć – założyć można zmniejszenie liczby przeprowadzonych przez tę grupę kontroli na nie mniej niż **1000** w skali roku. **Są to koszty nadmierne w odniesieniu do uzyskanych korzyści.**

4. Założyć można, że efektem tej kosztownej i czasochłonnej procedury będą w ogromnej większości oceny średnie, a więc nie dojdzie do dyferencjacji pracowników, której skutkiem mają być z jednej strony awanse i nagrody, zaś z drugiej strony działania naprawcze. Przełożeni będą wystawiać pracownikom średnie noty, aby uniknąć dodatkowej pracy, ponieważ w przypadku tych najwyższych i najniższych będą musieli pisać uzasadnienie i ryzykować wywołanie konfliktu, co dodatkowo oderwie ich od pracy merytorycznej. Dane z ocen przeprowadzanych w innych urzędach wskazują, że owo „uśrednienie” zwiększa się z każdym kolejnym cyklem ocen, i trudno założyć że w przypadku PIP będzie inaczej.
5. Jako przykład takiego mechanizmu i rozkładu ocen podać można oceny dokonywane w służbie cywilnej, gdzie na objętych oceną **87 tys. osób zaledwie 0,4 %**, zostało zweryfikowanych negatywnie (przy czym część z tych osób skorzystało z drogi odwoławczej). Inne przykłady: w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim przeprowadzono 228 ocen. Dwie były negatywne, a dziewięć najwyższych. W Lubelskim Urzędzie Wojewódzkim na 128 ocen jedna była negatywna, a 28 powyżej oczekiwań. W Zachodniopomorskim Urzędzie Wojewódzkim sprawdzono 117 pracowników. Tylko jeden otrzymał negatywną ocenę, zaledwie siedmiu najwyższą. W Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim oceniono 156 osób, dwie otrzymały oceny negatywne, trzy najwyższe. Podobnie było w ministerstwach: w resorcie zdrowia zweryfikowano 128 osób, z tego tylko jedna ocena była negatywna, a 28 na najwyższym poziomie. W Ministerstwie Gospodarki w ubiegłym roku oceniano 246 pracowników, z tego dwóch zweryfikowano negatywnie, a 48 otrzymało najwyższą ocenę*. Zapewne takie same wnioski wynikają z akcji ocen okresowych przeprowadzanych w PIP
6. Proponowany tryb oceny ma charakter wyłącznie **ewaluacyjny**. Należy uwzględnić w szerszym zakresie ocenę swojej pracy dokonywaną przez zainteresowanego pracownika. Powinna to być równie ważna część arkusza oceny, jak ocena dokonywana przez nip. **Jest to element obecny we wszystkich nowoczesnych systemach zarządzania potencjałem społecznym. Jeżeli ocena ma spełniać cel motywacyjny i pełnić ważną rolę w zarządzaniu instytucją – musi ten element uwzględnić.**
7. Jeżeli podchodzimy do sprawy poważnie, a nie formalnie - to należy przewidzieć **odpowiedni czas na dokonywanie ocen**. Tu nie może być mowy o pośpiechu. Przede wszystkim musi być czas na konkretną rozmowę z pracownikiem, przed sporządzeniem arkusza oceny, według jednolitego schematu, a nie tylko czas na podpisanie arkusza.
8. **Ocena bieżąca ma być przede wszystkim wskazówką dla pracownika, w jakim kierunku powinien podwyższać on swoje kwalifikacje oraz jakie są słabe punkty jego pracy.**
9. Nie można zarzucać komuś złego wykonywania pracy, jeśli zasady oceny są nieprecyzyjne. A dodatkowo cele i kryteria nie są określone jednoznacznie i można je realizować w różny sposób.
10. System powinien przewidzieć ciągłe szkolenia osób przeprowadzających ocenę zarówno w obrębie OIP jak i całej instytucji. Jest to warunkiem koniecznym dla standaryzacji i porównywalności ocen w różnych jednostkach organizacyjnych. **A te właśnie cechy ocena musi posiadać**, aby nie pojawiły się masowo skargi na nierówne traktowanie. **Oczywiście nie mówimy o obiektywizmie takich ocen**, bo ten postulat jest praktycznie niemożliwy do osiągnięcia. Jaskrawym zaprzeczeniem tego postulatu jest dopuszczenie przez projekt

możliwości arbitralnego wskazania przez oipa ilości kontroli do oceny – tu powinny bezwzględnie obowiązywać jednolite kryteria, a zmiana liczby kontroli do oceny może wynikać jedynie z jednoznacznie określonej w Zarządzeniu zasady.

11. Z przyjętego przez PIP podręcznika ILO „Inspekcja Pracy. Przewodnik po profesji” Wolfganga von Richthofena (2002/2004) wynika ważne i jak najbardziej godne uwzględnienia ostrzeżenie co do ocen wewnętrznych: **„Kierownictwo inspektoratu pracy powinno samo się dyscyplinować i nie wymagać bez końca specjalnych raportów i wypełniania ankiet przez inspektorów, co często uważane jest za marnowanie czasu. Kierownictwo powinno w miarę możliwości prowadzić swoje działania monitoringowe i oceny wykorzystując i zestawiając dane, które jednostki terenowe zbierają rutynowo i uważają za użyteczne dla celów zarządzania lokalnego”**.
12. **Sprawa „etyki”, odpowiedzialności itp. -jak rozumiem z przebiegu narady we Wrocławiu - w sposób definitywny została wyłączona z zakresu oceny bieżącej.**
13. Warto byłoby rozważyć uzupełnienie procedury kontroli bieżącej o obowiązek uczestniczenia w kontroli prowadzonej przez inspektora przez jego koordynatora („hospitacja”). W oparciu o wytworzone dokumenty nie można tak naprawdę ocenić fachowości, rzetelności inspektora, czy jego pozytywnych czy negatywnych zachowań w czasie kontroli. Mogło by to dotyczyć np. 1 kontroli na ½ roku lub rok. Pozwoliło by to nadać procedurze wymiar profilaktyczny i prorozwojowy. Elementem dodatkowym było by niejako zmuszenie nadinspektorów do udania się w teren i przy dokonywaniu oceny nie skupianiu się na rzeczach łatwych – czyli formie i treści dokumentów pokontrolnych, do czego ocena bieżąca niestety ma się sprowadzać.
14. **„Kodeks etyki”, nie oceniając jego treści – zdaniem SIPRP powinien być efektem jednomyślności pracodawcy i pracowników, i jako podstawowy element polityki Urzędu powinien być przyjęty i podpisany uroczyście przez obie strony tj. Głównego Inspektora Pracy i wszystkie związki zawodowe działające w PIP.**

Reasumując: postulujemy gruntowne uproszczenie proponowanej procedury (najlepiej do przysłowiowej jednej strony), a także uściślenie i uczynienia obiektywnymi kryteriów oceny oraz określenie dłuższych niż kwartał okresów podlegających ocenie i właściwego uwzględnienia elementu samooceny inspektora.

z poważaniem,

PREZES ZG SIPRP

Leszek Rymarowicz

Kraków, 3 grudnia 2013 r.

**Dane wg artykułu z Gazety Prawnej z 8.03.2013 r.: „Oceny urzędników wciąż na niby”*

STOWARZYSZENIE INSPEKTORÓW PRACY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

31-011 KRAKÓW, PLAC SZCZEPANSKI 5 (P.O.BOX), WWW.SIPRP.PL; E-MAIL: SIPRP@ONET.PL
