



Fot. Archiwum

Oczekiwania i możliwości

Problem wynagrodzeń w służbie zdrowia to od zawsze źródło napięcia pomiędzy środowiskami pracownikami, pracodawcami i rządzącymi. Jest kilka powodów, dla których oczekiwania i możliwości stron tego konfliktu stale się rozmiągają.

Niewątpliwą przyczyną problemu jest utrzymujące się od dawna niedofinansowanie polskiego systemu ochrony zdrowia z jednoczesną ambicją zapewnienia obywatelom opieki zdrowotnej na najwyższym poziomie światowym. Niecałe 3000 zł rocznie (wliczając w to środki prywatne obywateli przeznaczone na zdrowie) to poziom finansowania zdecydowanie nieadekwatny do potrzeb. Niewątpliwym wpływem na sposób postrzegania wysokości płac w placówkach służby zdrowia ma także obserwowany w ciągu wielu ostatnich lat nieustanny rozwój polskiej gospodarki z jednoczesnym ciągłym wzrostem wysokości wynagrodzeń w przedsiębiorstwach poza sektorem ochrony zdrowia.

wynagrodzenia minimalnego) zdarzają się pracownicy zarabiający sześciokrotność średniego wynagrodzenia w gospodarce lub nawet więcej. Napięcia zastrzegają także podwyżki wynagrodzeń wybranych grup zawodowych.

W opisanej sytuacji istnieje potrzeba z jednej strony zabezpieczenia odpowiednich środków na wzrost wynagrodzeń, z drugiej zaś uporządkowania struktury płac w wielu zakładach. To pierwsze zadanie można zrealizować po pierwsze poprzez podnoszenie nakładów na ochronę zdrowia (Wieloletni Plan Finansowy przyjęty przez rząd zapowiada systematyczny wzrost publicznych wydatków na zdrowie), a po drugie przez adekwatną do kosztów wycenę świadczeń zdrowotnych (Agencja Oceny Technologii Medycznych i Taryfikacji rozpoczęła weryfikację obowiązujących wycen już w ubiegłym roku, w bieżącym i następnych działania to będzie prowadzone na szeroką skalę). Drugie zadanie wymaga z jednej strony określenia minimalnych progów wynagrodzeń

„Niezadowolenie wielu środowisk budzi brak regulacji płac w służbie zdrowia, a w konsekwencji ogromne dysproporcje wynagrodzeń pomiędzy różnymi grupami zawodowymi, a nawet wewnątrz nich”

Na oczekiwania pracowników wpływa także otwartość Polski na Europę i świat, praktycznie nieograniczona swoboda podróżowania, liczne doświadczenia wielu Polaków pracujących za granicą, a w przypadku niektórych zawodów (lekarze, pielęgniarki) automatyczne uznawanie ich kwalifikacji we wszystkich krajach Unii Europejskiej, bardzo ułatwiające podejmowanie pracy w zamożniejszych krajach. Z drugiej strony właściciele placówek medycznych (oraz organy tworzące), a także odpowiedzialni za system ochrony zdrowia (minister zdrowia i Narodowy Fundusz Zdrowia) stawiają przed zarządzającymi coraz wyższe wymagania i nie akceptują dalszego zadłużania zakładów (w ciągu ostatniego roku suma zadłużenia szpitali nawet nieznacznie spadła).

Od wielu lat dodatkowe niezadowolenie wielu środowisk pracowniczych budzi zupełny brak regulacji dotyczących płac w służbie zdrowia, a w konsekwencji ogromne dysproporcje wynagrodzeń pomiędzy różnymi grupami zawodowymi, a nawet wewnątrz nich. Na tle raczej niskich płac (w tym w wielu przypadkach na poziomie zdecydowanie nieakceptowalnym, na granicy

dla poszczególnych grup pracowniczych w służbie zdrowia, poniżej których wynagrodzenia nie mogą być ustalone (Sejm rozpoczął właśnie prace nad projektem ustawy przygotowanym przez ministra zdrowia, który określa minimalne wynagrodzenia zasadnicze w dziewięciu grupach zawodowych i sposób dochodzenia do nich), z drugiej zaś bardziej sprawiedliwego ustalenia zakładowych „siatek płac”, tak aby różnice w zarobkach były społecznie akceptowalne (wydaje się, że to zadanie powinno być realizowane poprzez porozumienia zarządzających placówkami medycznymi z pracownikami i powinny dotyczyć także „pracowników” zatrudnionych w trybie umów cywilnoprawnych).

Porozumienie wszystkich ze wszystkimi w opisywanym zakresie jest na pewno bardzo trudne. Warto jednak dostrzec, że zwiększające się możliwości systemu oraz pojedynczych podmiotów z jednej strony, określenie nieprzekraczalnych poziomów minimalnych wynagrodzeń, a także odpowiedzialna współpraca w zakresie ustalenia proporcji płac różnych grup pracowniczych z drugiej – dają szansę na możliwy do przyjęcia kompromis. ■