

Lubliniec 23.11.2022r

Starostwo Powiatowe

Rada Powiatu

w Lublińcu

W imieniu Zarządu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Lublińcu (zw. dalej OZZPiP ZOZ przy SPZOZ w Lublińcu), zwracamy się z prośbą o publiczne odczytanie naszego stanowiska podczas Rady Powiatu w dniu 23.11.2022r.

Szanowni państwo, przed przystąpieniem do głosowania dotyczącego podjęcie uchwały w sprawie zatwierdzenia programu naprawczego Samodzielnego Publicznego Zespołu Opieki Zdrowotnej w Lublińcu z siedzibą w Lublińcu przy ul. Sobieskiego 9. jeszcze raz zwracamy się z prośbą o przemyślenie podejmowanej decyzji.

Mimo zalecanego dialogu nadal związki zawodowe zostają pomijane w konsultacjach nad „Programem Naprawczym SPZOZ w Lublińcu”.

Sztandarowy punkt „kierunków rozwoju i restrukturyzacji działalności szpitala” zawarty w punkcie 7.2. PROGRAMU NAPRAWCZEGO SP ZOZ W LUBLIŃCU dotyczący optymalizacja polityki kadrowej:.

Wprowadzić zmiany warunków pracy i płacy poprzez dostosowanie współczynników pracy określonych w Ustawie o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw do kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Zmiana współczynnika pracy nastąpi z wartości: 1,29 na 1,02 (magister pielęgniarstwa/położnictwa z specjalizacją); 1,02 na 0,94 (magister pielęgniarstwa/położnictwa); 1,17 (porozumienie Pracodawcy i OZZPiPZOZ przy SP ZOZ w Lublińcu z dnia 09.07.2020r.) odpowiednio zgodnie w wymaganych kwalifikacjach na współczynnik 1,02 oraz 0,94. Szacowana kwota zaoszczędzonych środków wynosi ok. 70 tysięcy miesięcznie. Okres realizacji: I kwartał 2023r.

.....

Działania w zakresie poprawy polityki zatrudnienia mają na celu optymalizację struktury zatrudnienia, optymalizację kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników oraz zmierzają do poprawy satysfakcji z pracy personelu.

Po otrzymaniu zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy, w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe, przedstawiliśmy propozycję rozwiązania idąc na kompromis w kwestii obniżenia wynagrodzenia zasadniczego wobec części kadry pielęgniarskiej i położniczej. Nasza propozycja zmniejszałaby rzeczywiste koszty o ok. 40 000 zł miesięcznie.

Podkreślenia wymaga fakt, iż jesteśmy zdecydowanymi orędownikami nieobniżania obecnie obowiązujących w zakładzie pracy wynagrodzeń zasadniczych. ***Wychodząc jednak naprzeciw potrzebom Pracodawcy, nie zapominając jednocześnie o interesie reprezentowanych przez nas osób, tj. chcąc najzwyczajniej zapobiec zwolnieniom wieloletnich pracowników – także spoza kadry zarządzającej (tj. ww. pielęgniarek funkcyjnych), do rozważenia pozostawiamy ewentualnie formę rekompensaty faktycznie poniesionej przez nich straty wiążącej się z planowanym obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego. Mogłaby się ona odbyć np. poprzez zagwarantowanie stałego miesięcznego dodatku do wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości dla pielęgniarek/położnych zmianowych (np. 300 zł) i utrzymania współczynników pracy^{1,29} dla pielęgniarek /położnych jednozmianowych posiadających specjalizację oraz wyższe wykształcenie na poziomie magisterskim , stanowczo postulujemy utrzymanie wynegocjowanych przez OZZPiP współczynników pracy dla pielęgniarek wymienionych w § 1 ust. 8 porozumienia z dnia 9 lipca 2020 r.....Nie wyobrażamy sobie bowiem zdegradowania tych 42 osób poprzez zaprzestanie uznawania ich wyższego wykształcenia za wymagane, a co za tym idzie – obniżenia wynagrodzenia.***

Zaproponowane przez Pracodawcę rozwiązanie stwarza realną możliwość „masowych” odejść Pielęgniarek i Położnych ze Szpitala co może prowadzić do jeszcze większego dramatu – konieczności zamykania oddziałów z powodu braku pielęgniarek i położnych, które w obliczu takiego potraktowania mogą nie przyjąć nowych warunków zatrudnienia ze względu na ich niekorzystny indywidualny wymiar (tj. obniżenie wynagrodzenia). To z kolei bez wątpienia tylko pogorszyłoby i tak trudną sytuację ekonomiczną placówki. Nie bez znaczenia w tym kontekście zdają się bowiem m.in. koszty odpraw pieniężnych dla pracowników, których stosunki pracy ze Szpitalem uległyby rozwiązaniu w wyniku nieprzyjęcia nowych, krzywdzących warunków wynagradzania uzasadnianych przyczynami ekonomicznymi – tj. bardzo trudną sytuacją Pracodawcy, a więc

wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co w pełni uzasadnia roszczenie o odprawę pieniężną (w tym przypadku pokażną – mając na uwadze przeciętny staż zatrudnienia osób z grupy objętej zamiarem wypowiedzeń). Nie sposób nie wspomnieć tutaj, że aby być konkurencyjnym na rynku pracy i pozyskać ewentualnych pracowników do obsadzenia wakatów po wykwalifikowanym personelu (konieczność podyktowana ww. obowiązkiem spełnienia norm zatrudnienia - aktualne niedobory pielęgniarские w wysokości około 20 etatów), który niejako zmuszono do odejścia z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, trzeba będzie zaoferować kwoty z pewnością nie niższe niż obecnie należne pracownikom, których mają dotyczyć owe planowane przez Pracodawcę wypowiedzenia. Nie ma co bowiem liczyć na tak liczne zgłoszenia (gotowości do podjęcia pracy) ze strony pielęgniarek bez wyższego wykształcenia (a więc z wynagrodzeniem co najmniej na poziomie wynikającym z ustawowo przypisanego tym osobom współczynnika pracy 0,94), jako że są to w większości koleżanki i koledzy zbliżający się raczej do emerytury, niż szukający nowej pracy. Śmiemy twierdzić, że pracownicy z wyższym wykształceniem w ogóle nie będą zainteresowani zatrudnieniem w tut. Szpitalu, skoro w okolicznych podmiotach posiadane przez nich kwalifikacje są odpowiednio wynagradzane (a tutaj, gdyby wdrożyć plan Pracodawcy, miałyby być bagatelizowane w kontekście wpływu na wysokość wynagrodzenia).

Przeprowadzając rozeznanie wśród pracowników wymienionych na liście przedstawionej przez Pana Dyrektora w dniu 21.10.2022r wszyscy deklarują nieprzyjęcie niekorzystnych warunków i możliwość podjęcia pracy w innym miejscu .

Brak starań w zatrzymaniu kapitału ludzkiego w powiatowym szpitalu , będzie skutkował zamykaniem kolejnych oddziałów a w efekcie brak dostępu przez mieszkańców powiatu do podstawowego zabezpieczenia medycznego – szpitalnego w naszym powiecie.

Jako strona społeczna deklarujemy pełną gotowość wsparcia Pracodawcy w działaniach zmierzających do pozyskania pełnego finansowania podwyżek ze środków publicznych (/przez NFZ). Zresztą władze krajowe OZZPiP czynią to stale od momentu opiniowania projektu aktu prawnego. Zgłaszały odpowiednie poprawki m.in. do projektu ostatniej nowelizacji ustawy.

Z poważaniem

Za Zarząd,