

Jak radzić sobie ze związkami zawodowymi funkcjonującymi w podmiocie leczniczym?

Kategoria: Polityka Zdrowotna

Opublikowano: piątek, 21, marzec 2014 23:00

Rafał Rudka

Odsłony: 1962

Na pytanie postawione w tytule nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Wszystko zależy od lokalnej sytuacji w konkretnym podmiocie leczniczym. Zwykle jest tak, choć to nie jest reguła, że tam, gdzie jest w miarę stabilna sytuacja finansowa szpitala, związki zawodowe są umiarkowane w swoich roszczeniach. W podmiotach, w których sytuacja finansowa jest bardzo zła, jest konieczność głębokiej restrukturyzacji, co przeważnie wiąże się z redukcją zatrudnienia i/lub zmniejszenia wynagrodzeń lub jest chęć przekształcenia spoz w spółkę, przeważnie działania związków zawodowych radykalizują się.

Na pewno nie można nie uwzględniać roli i udziału związków zawodowych w planach restrukturyzacji, nawet, jeżeli są to bardzo radykalne działania powodujące znaczne redukcje zatrudnienia. Brak wiedzy na temat tego, co jest planowane i jakie są zamiary oraz jaki cel ma być osiągnięty, powodują, że powstają różnego rodzaju domysły i plotki, które powodują narastanie frustracji i radykalnych żądań, zwykle niemożliwych do spełnienia w tej sytuacji finansowej podmiotu leczniczego.

Radziłbym rzetelnie informować o tym, co i dlaczego oraz jaki efekt chcemy uzyskać dzięki restrukturyzacji, której, jeżeli nie przeprowadzimy, pogorszymy jeszcze bardziej sytuację finansową podmiotu, a tym samym i osób w nim zatrudnianych.

Często wymaga to wielokrotnych spotkań i dyskusji, które wydawałoby się, że nie dają efektu. Jednak takie partnerskie podejście stosowane przez zarząd podmiotu leczniczego w stosunku do związków pracowniczych lub grup pracowników, powoduje „zmiękczenie radykalizmu” oraz „zmęczenie” i przeważnie daje efekt w postaci zgody na program lub choćby zmianę postawy związków z „jesteśmy przeciw” na „nie jesteśmy za” albo „nie aprobujemy tych działań, ale będziemy je obserwować”.

Często takie spotkania prowadzą do tego, że związki „utargują” (wynegocjują) zmniejszenie restrykcyjności planu restrukturyzacji, np. przez skrócenie czasu, gdy wynagrodzenia będą obniżone, lub procent obniżki wynagrodzeń, ale w ogóle nie zablokują realizacji planu. Zarządowi zwykle jest potrzebny odpowiedni okres czasu, by wprowadzić zmiany, które zaczną przynosić efekty. Ten czas trzeba nieraz sobie „kupić”, ustępując w jakiejś części z przyjętych wskaźników, by móc w ogóle przeprowadzić restrukturyzację.

W starciu zarządzający-związki zawodowe lub pracownicy, to zarządzający jest w trudniejszej sytuacji. Gdyż nawet najbardziej popierający zarządzającego podmiot sprawujący nadzór (JST) nie doprowadzi do lokautu, tylko dokona zmiany zarządzającego, by uspokoić nastroje i realizować ten sam, lub zmieniony program restrukturyzacji.

Źródło: materiał powstał w ramach projektu "Innowacyjna i sprawna administracja" współfinansowanego ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, a realizowanego przez Związek Powiatów Polskich; autor: Janusz Atłachowicz