Mechanizm podwyżkowy w sektorze ochrony zdrowia jest wadliwy

Kategoria: Felietony
Opublikowano: piątek, 13, styczeń 2023 09:12
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 5028

Za kilka miesięcy podmioty lecznicze zmierzą się z koniecznością podwyższenia wynagrodzeń dla pracowników. Mechanizm ustalania pensji zasadniczych w ochronie zdrowia jest z założenia wadliwy. Jest i będzie źródłem konfliktów.

Samonapędzające się podwyżki

Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny stanowi iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej stanowi stosunek sumy wynagrodzeń osobowych brutto, honorariów wypłaconych niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę, wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym okresie; po wyeliminowaniu osób wykonujących pracę nakładczą oraz zatrudnionych za granicą.

Co to w praktyce oznacza?

Po pierwsze najniższe wynagrodzenia zasadnicze pracowników ochrony zdrowia wyliczane są w oparciu o wysokości przeciętnego wynagrodzenia w całej gospodarce, do którego wliczają się również inne niż wynagrodzenie zasadnicze składniki wynagrodzenia, czy tzw. 13-tki wypłacane w sferze budżetowej, a stawki wynagrodzeń napędzają wysokie stawki wynagrodzeń w niektórych branżach.

Po drugie tak skonstruowany mechanizm powoduje, że gdyby teoretycznie w całej gospodarce płace rok do roku nie zmieniały się, to pracownicy podmiotów leczniczych i tak otrzymywaliby rok w rok podwyżki. Z OSR do ostatniej zmiany ustawy wynika, że regulacje płacowe obejmują 460 tys. osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych, co stanowi ok. 2,75% pracujących. Tak duża grupa pracowników, powoduje, że podwyżki jakie otrzymują w lipcu każdego roku wpływają na wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce za rok, w którym podwyżki zostały przyznane.

Różnice w wynagrodzeniach pomiędzy grupami będą rosnąć

Źródłem konfliktu na linii pracodawca-pracownik jest oczywiście kwestia zakwalifikowania pracownika do określonej grupy, co wprost przekłada się na wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a w konsekwencji naliczanie innych dodatków do wynagrodzeń. Problem nie tylko sam się nie rozwiąże ale z biegiem lat będzie się pogłębiał.

Dla przykładu w przypadku pielęgniarek mamy trzy różne współczynniki pracy: 0,94; 1,02 i 1,29.

Załóżmy hipotetycznie, że za 2022 r. przeciętne wynagrodzenie wyniesie 7 tys. zł, za 2023 - 8 tys. zł, a za 2024 - 9 tys. Przy takim założeniu wynagrodzenie w poszczególnych grupach w kolejnych latach wyniesie:

Phoca PDF

Kategoria: Felietony
Opublikowano: piątek, 13, styczeń 2023 09:12
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 5028

Zatem przy przyjętym mechanizmie różnica (przy przyjętych wartościach) tylko na wynagrodzeniu zasadniczym w 2025 r. pomiędzy grupą 0,94 a 1,29 wyniesie 3150 zł.

Przy takich warunkach nie trudno o konflikt zarówno na linii pracodawca-pracownik, jaki i pomiędzy samymi pracownikami.

Bałagan pojęciowy i brak powiązania z innymi przepisami

Siatka płac w sektorze ochrony zdrowia oparta jest o podział na 10 grup zawodowych. Problem w tym, że siatka ta nie przystaje ani do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami, ani do przepisów tzw. rozporządzeń koszykowych określających minimalne standardy zatrudnienia dla podmiotów realizujących świadczenia opieki zdrowotnej finansowane ze środków publicznych.

W ustawie o sposobie ustalania minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w podmiotach leczniczych o kwalifikacji wspomnianych już wcześniej pielęgniarek do danej grupy decyduje wymagane na danym stanowisku wykształcenie (posiadany tytuł zawodowy + posiadanie lub brak specjalizacji). Wymagane nie wiadomo przez kogo, bo ustawa już tego nie precyzuje. Doświadczenie i zajmowane stanowisko pracy nie mają znaczenia.

We wspomnianym rozporządzeniu w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych wymagania odnoszą się do posiadania kompetencji formalnych, posiadanego doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku pracy.

Dla przykładu w rozporządzeniu w sprawie wymagań mamy pielęgniarkę oddziałową.

Jest to stanowisko funkcyjne, wymagające posiadania wysokich kwalifikacji i umiejętności zarządczych. Dla ustawodawcy najwyraźniej nie ma jednak znaczenia ani zakres odpowiedzialności ani posiadane doświadczenie. Zgodnie z siatką płac przyjęta w ustawie o sposobie ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w podmiotach leczniczych osoba zajmująca takie stanowisko może być potencjalnie zakwalifikowana do każdej z trzech grup płacowych dedykowanych pielęgniarkom.

Nie jest też jasne jaka jest relacja przepisów ustawy o sposobie ustalania wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych z przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi zasad równego traktowania, w szczególności w sferze płacowej.

Część stanowisk niedoszacowana, część przeszacowana

Abstrahując od metodologii przyjętej dla wyliczania stawek minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w podmiotach leczniczych, przyjęte współczynniki dla poszczególnych grup mogą budzić zdumienie.

Zgodnie z obowiązującą siatką płac minimalne wynagrodzenie zasadnicze lekarza ze specjalizacją zostało ustalone na poziomie 8210,67 zł, a pielęgniarki z tytułem magistra ze specjalizacją 7304,66 zł. Nikomu nie ujmując, ale różnica 900 zł pomiędzy wymienionymi stanowiskami pracy biorąc pod uwagę nie tylko

Phoca PDF

zakres odpowiedzialności ale również warunki i tryb uzyskania kwalifikacji zawodowych jest niedorzeczna.

W ostatniej, 10 grupie zawodowej, mamy pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem poniżej średniego. Od 1 lipca 2022 r. wynagrodzenie takiego pracownika wynosi 3680,64 zł. Na 1 lipca 2022 minimalne wynagrodzenie w gospodarce wyniosło 3010 zł. Dlaczego ustawodawca zdecydował pracownikom bez kwalifikacji (są to przykładowo: salowy, noszowy czy fasowacz) ustalić wynagrodzenie na poziomie o 22% wyższym niż minimalne wynagrodzenie w gospodarce nie wiadomo. W lipcu 2023 można spodziewać się, że minimalne wynagrodzenie zasadnicze tych osób przekroczy 4100 zł (więcej na temat szacowanej wysokości wynagrodzeń w podmiotach leczniczych w 2023 można przeczytać tutaj).

Wskaźniki oderwane od wskaźników wynagrodzeń w sektorze publicznym

Nie bez kozery wskazałam obecną i prognozowaną wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika działalności podstawowej w podmiocie leczniczym z najniższymi kwalifikacjami.

Dla porównania, zgodnie z obowiązującymi przepisami od 1 września 2022 r. minimalne wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela początkującego z tytułem zawodowym magistra z przygotowaniem pedagogicznym wynosi 3424 zł. Od 1 stycznia 2022 r. praca geodety powiatowego została wyceniona na 2850 zł, a od 10 czerwca 2022 minimalne wynagrodzenie zasadnicze młodszego wychowawcy w OHP (wymagane wykształcenie wyższe na kierunku w zakresie pedagogiki, psychologii lub według wymagań określonych dla nauczycieli) zostało ustalone na poziomie 3060 zł.

Phoca PDF