



Ustawy zdrowotne

Na podstawie art. 122 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Prezydent RP odmówił podpisania ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o zakładach opieki zdrowotnej, ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o pracownikach zakładów opieki zdrowotnej, ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. – Przepisy wprowadzające ustawy z zakresu ochrony zdrowia.

26 listopada br. Prezydent podpisał ustawę z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw, ustawę z dnia 6 listopada 2008 r. o akredytacji w ochronie zdrowia, ustawę z dnia 6 listopada 2008 r. o konsultantach w ochronie zdrowia.

Prezydent Lech Kaczyński w konkluzji swojego wniosku w sprawie ustawy o zoz-ach napisał: „Wystąpienie przeze mnie z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o zakładach opieki zdrowotnej podyktowane jest obawami dotyczącymi kierunku, w jakim zmierza reforma służby zdrowia, a przede wszystkim sposobu wprowadzania nowego modelu zakładów opieki zdrowotnej opartego na zasadach właściwych dla podmiotów komercyjnych. Nie oznaczają to uznania obecnego modelu funkcjonowania zakładów opieki zdrowotnej za jedyny możliwy sposób zarządzania nimi. Ochrona zdrowia jest jednak ostatnią dziedziną życia społecznego, w której mogłyby obowiązywać zasady wolnego rynku, gdzie nie można wykluczyć sytuacji, iż zdrowie stałoby się swoistego rodzaju towarem, a pacjent postrzegany byłby jako potencjalne źródło zysku.”

Przedstawiona do podpisu ustawa o pracownikach zakładów opieki zdrowotnej nie zyskała akceptacji Prezydenta RP z następujących powodów:

1) wprowadzenia, co do zasady dla wszystkich pracowników zakładów opieki zdrowotnej jednej normy czasu pracy, co w praktyce oznacza podwyższenie tych norm dla znacznej grupy pracowników, bez wskazania racjonalnych argumentów przemawiających za takim rozwiązaniem oraz związanego z ujednoliceniem tychże norm braku zagwarantowania pracownikom adekwatnego do zwiększenia norm czasu pracy – podwyższenia wynagrodzenia za pracę

2) wadliwości i nieprecyzyjności przepisów ustawy dotyczących uregulowań związanych z czasem pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej. Pełna treść wniosków znajduje się na stronie: www.prezydent.pl/x.node?id=22543136 □

Warto inwestować w pracownika

Z każdej złotówki zainwestowanej w pracowników polscy przedsiębiorcy otrzymują 2,37 zł, podczas gdy w Stanach Zjednoczonych 1,57 zł, a w Europie tylko 1,17 zł – wynika z badań Pricewaterhouse&Coopers (dane pochodzą z analizy Saratoga HC Benchmarking).

Badanie HC Benchmarking przeprowadzone jest według tej samej metodologii Instytutu Saratoga w ponad 16 tys. firm na świecie i mierzy ponad 300 wskaźników. W Polsce w 2007 roku przebadano po raz pierwszy 37 przedsiębiorstw z różnych branż, o różnej wielkości zatrudnienia i różnych obrotach.

Wyniki badania można zestawiać nie tylko według krajów, co może być przydatne do obserwowania ogólnych trendów, ale w ramach próby krajowej, co pozwala na budowanie strategii personalnej na podstawie twardych wskaźników.

Okazuje się, że koszt rekrutacji jednego pracownika w Polsce wynosi 1,63 tys. zł, w Rosji 2,04 tys. zł, w Wielkiej Brytanii 5,5 tys. zł, a w USA 7,6 tys. zł. Jak powiedział Paweł Dziechciarz z P&C, związane jest to m.in. z mniej lub bardziej kosztownymi technikami rekrutacji oraz rodzajem obsadzanych stanowisk, jakie aktualnie dominują w różnych krajach.

O ile koszt rekrutacji w Polsce należy do najniższych, o tyle szkolenia mamy najdroższe – wydajemy o ponad 100 proc. więcej na szkolenie jednego pracownika niż firmy europejskie i prawie o 40 proc. więcej niż firmy amerykańskie. Co więcej, polski pracownik szkoli się przez 30 godzin w ciągu roku, podczas gdy jego amerykański kolega tylko 23,5 godziny, a brytyjski 20,5 godz. Według P. Dziechciarza na różnicę kosztów szkolenia wpływa m.in. to, że polskie firmy dużo rzadziej korzystają ze szkoleń wewnętrznych, czy z e-learningu. □

Wynagrodzenia

Co może się zmienić w dziedzinie wynagradzania pracowników w najbliższych latach w Polsce? Zastanawiali się eksperci podczas II Kongresu „Wynagrodzenia i Benefity”, zorganizowanego 18 i 19 września w Warszawie przez Informedia.

– Czekamy nas jeszcze wiele zmian – przewiduje Kazimierz Sedlak, właściciel portalu wynagrodzenia.pl i firmy doradczej Sedlak & Sedlak. – Ogólnym trendem jest dążenie do standardów europejskich. O ile wysokość wynagrodzeń na części stanowisk jest już podobna, o tyle jednak Polska ma najgorsze relacje wynagrodzeń między różnymi szczeblami zarządzania. Szczególnie dotyczy to relacji pomiędzy szczeblami starszy specjalista-kierownik, gdzie różnica wynosi aż 74 proc. W większości krajów UE różnica ta wynosi ok. 30 proc. Dane te wskazują, że tendencją

będzie dążenie do większej harmonii w poziomach wynagrodzeń

– Na rynku wynagrodzeń nie dzieje się nic rewolucyjnego – pocieszał dyrektorów personalnych Dariusz Dmowski z firmy Mercer. – Po prostu doświadczamy efektów zmian sprzed kilku lat, gdy rynek pracodawcy zmienił się w rynek pracownika. Mercer analizuje rynek tzw. Europy Środkowo-Wschodniej, czyli, od Bałkanów po Uzbekistan, i w tamtych krajach podwyżki wynagrodzeń są jeszcze wyższe, a problemy z pracownikami jeszcze większe.

Dariusz Dmowski za wart odnotowania uznał fakt, że w Polsce relatywnie taniej są benefity, czyli przywileje pozapłacowe. Oznacza to, że ich koszt w płacy całkowitej procentowo spada, bo wzrasta wynagrodzenie gotówkowe. Inwestycja w benefit jest tańsza niż w wynagrodzenie gotówkowe. □

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

2 grudnia br. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych wspólnie z Akademią Leona Koźmińskiego zorganizował w Warszawie konferencję na temat „Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy”.

Celem konferencji było zwrócenie uwagi na problem związany z przetwarzaniem danych pracowników, w tym członków zakładowych organizacji związkowych. Jednym z istotniejszych wniosków konferencji, do którego doszli w swoich wystąpieniach Pani dr Dominika Dörre-Nowak oraz Pan mec. Grzegorz Orłowski

było zwrócenie uwagi na kontrowersyjny problem imiennej listy osób należących do związku zawodowego, jak również osób, których obrony podjęła się organizacja związkowa. Niezgodne z ustawą o ochronie danych osobowych jest żądanie przedstawienia wykazu pracowników podlegających ochronie w formie listy imiennej (nie dotyczy osób chronionych). Sąd Najwyższy popełnia błąd nie dostrzegając związku pomiędzy ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (art. 27 ust. 1 ustawy) a ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – mówili. □

NOWY PORTAL FUNDUSZY EUROPEJSKICH

<http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/Strony/glowna.aspx>
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego uruchomiło nowy Portal Funduszy Europejskich. Możesz znaleźć na nim następujące zakładki i bloki tematyczne:

- nabór wniosków
- szkolenia i konferencje
- dokumenty i wytyczne
- analizy, raporty i podsumowania

Zmiany w programach operacyjnych	
2004-2006	2007-2013
Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR)	16 Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO)
Sektorowy Program Operacyjny Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw (SPO WKP)	Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (PO IG)
Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL)	Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL)
Sektorowy Program Operacyjny Transport (SPO T)	Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko (PO IiŚ)
Program Operacyjny Pomoc Techniczna 2004-2006 (PO PT)	Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej (PO RPW)
Sektorowy Program Operacyjny Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich (SPO ROL)	Program Operacyjny Pomoc Techniczna 2007-2013 (PO PT)
Sektorowy Program Operacyjny Rybołówstwo i Przetwórstwo Ryb (SPO Ryby)	Program Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW)
	Programu Operacyjnego Zrównoważony rozwój sektora rybołówstwa i nadbrzeżnych obszarów rybackich

Tabela pochodzi z nowego Portalu Fundusze Europejskie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.

<http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/Strony/glowna.aspx>

FORUM PRAWNIKÓW ZWIĄZKOWYCH

17-18 grudnia br. Biuro Ekspertek Komisji Krajowej organizuje Forum Prawników Związkowych na temat przygotowanych przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy projektów: indywidualnego i zbiorowego kodeksu pracy, ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w związku z Orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r. (sygn. akt K 23/07).

SKOLENIA W OCHRONIE ZDROWIA

20-21 listopada br. odbyło się w Gdańsku szkolenie pilotażowe zorganizowane przez Biuro Szkoleń we współpracy z Biurem Ekspertkim, na temat obecnych oraz projektowanych możliwości prawnych przekształcania zakładów opieki zdrowotnej i roli związków zawodowych w kształtowaniu stosunków pracowniczych w trakcie i po przekształceniu. W następnym cyklu szkoleniowym uczestniczyć będą członkowie Związku, reprezentujący ochronę zdrowia z poszczególnych zarządów regionów. Inicjatorem szkoleń był Sekretariat Ochrony Zdrowia NSZZ „S”.

NOWOŚCI W FIRMACH

Nowością w dziedzinie tzw. benefitów są np. świadczenia w zakresie opieki nad dziećmi (firmy chcą w ten sposób przyciągnąć do pracy młode mamy). Rok wcześniej wg Mercer'a stosowało je kilka firm, a obecnie jest ich już kilkanaście. Kazimierz Sedlak nazywa inwestycję w przedszkola mianem benefitów sytuacyjnych. – Na przykład kilka lat temu w Dolinie Krzemowej modne stały się benefity w postaci robienia zakupów, czy prania. To odpowiedź na potrzeby zatrudnionych.

DEKLARACJA PRZEDSIĘBIORSTW I FLEXICURITY

20 – 22 listopada 2008 r. odbyło się w Madrycie, organizowane przez USO (hiszpański związek zawodowy), międzynarodowe seminarium poświęcone dwóm zagadnieniom znajdującym się obecnie w centrum zainteresowania partnerów społecznych na poziomie europejskim.

Warto podkreślić, że zaproszeni prelegenci reprezentowali różne środowiska, dzięki czemu dyskusja nie była prowadzona tylko z jednego punktu widzenia. Wśród osób występujących pojawili się zatem przedstawiciele nauki (m.in. z Uniwersytetu w Madrycie), środowisk rządowych (reprezentowane było Ministerstwo Pracy), związków zawodowych (zarówno hiszpańskich jak i europejskich federacji), a także, co ciekawe, pracodawców (swoją referat wygłosił przedstawiciel zakładów Mercedes-Benz).

Zgodnie z tytułem konferencji rozważania koncentrowały się przede wszystkim na kwestiach związanych z jednej strony delokalizacją przedsiębiorstw, a z drugiej na modelu rynku pracy określanym mianem flexicurity.

Część poświęcona delokalizacji była o tyle interesująca, iż większość referatów przedstawiała punkt widzenia na to zjawisko, jaki prezentuje kraj, z którego zakłady pracy są przenoszone. Polska należy zaś ciągle do państw, które częściej są beneficjentami decyzji koncernów o zmianie miejsca funkcjonowania. **Trzeba jednakże mieć świadomość, iż jednocześnie w bliższej lub dalszej perspektywie również Polska może zostać postrzegana jako kraj „ze zbyt wysokimi kosztami pracy”, a w konsekwencji także u nas pojawi się zjawisko zamykania zakładów przenoszonych w inne części świata.** Tym samym spostrzeżenia osób badających opisywane zjawisko w Hiszpanii mogą stać się cennym materiałem również dla polskich związków zawodowych. Co ciekawe sami gospodarze przyznawali, że jeszcze dwadzieścia lat temu to oni byli w sytuacji ściągania do siebie zagranicznych inwestorów (co jeszcze bardziej pozwala dostrzec analogie pomiędzy naszymi krajami), teraz zaś znaleźli się w sytuacji odwrotnej.

Jednym z ważniejszych spostrzeżeń jest zwrócenie uwagi na fakt, iż najtrudniejsze dla przedsiębiorstwa są pierwsze przenosiny. Natomiast podjęcie decyzji o następnych jest niewątpliwie łatwiejsze (decyduje o tym choćby zdobyte wcześniej w tym zakresie doświadczenie). Warto mieć powyższe na uwadze.

W tej części wypowiedział się także przedstawiciel zakładów Mercedes-Benz, który prezentował stosowane narzędzia mające na celu uniknięcie redukcji zatrudnienia w obliczu obecnej sytuacji ekonomicznej, z drugiej zaś zapewnienie pracownikom możliwości ciągłego rozwoju. Co istotne podkreślał on nacisk, jaki firma kładzie na podnoszenie kwalifikacji pracowników, poprzez zapewnianie im licznych szkoleń.

W części poświęconej flexicurity szczególny nacisk został położony na fakt, że nie ma jednego, uniwersalnego schematu tego modelu (w największym skrócie flexicurity to model, zgodnie z którym następuje większa elastyczność rynku pracy przy jednoczesnym zwiększeniu zabezpieczenia socjalnego; celem jest powstanie sytuacji, w której z jednej strony stosunkowo łatwo zwolnić pracownika, jednakże również łatwo ma on możliwości podjęcia innej pracy, np. dzięki posiadaniu wszechstronnych kompetencji, stąd też nacisk na ustawiczne kształcenie). Warto wspomnieć, że model ten najlepiej funkcjonuje w Danii, jednakże w czasie debaty zwracano uwagę, że przyjęte w tym kraju rozwiązania sprawdzają się w stosunkowo niewielkiej gospodarce, a ponadto są to rozwiązania bardzo kosztowne.

Reasumując seminarium należy uznać za bardzo ciekawe merytorycznie. Jak już zostało to podkreślone, z punktu widzenia sytuacji Polski szczególnie pożyteczne mogą okazać się doświadczenia Hiszpanii w radzeniu sobie z różnymi etapami, jakie przechodzi państwo, a w szczególności jego rynek pracy w dobie globalizacji.

UZWIĄZKOWIENIE FIRM

Zwrot z inwestycji w kapitał ludzki jest tym wyższy, im wyższe jest uzwiązkowienie firmy, wynika z badań prowadzonych w Europie Zachodniej. (Źródło: „Personel i zarządzanie”, listopad 2008, Paweł Berkowski)

plan kafeteryjny – określone korzyści (gratyfikacje) nie są przypisane do danego stanowiska pracy. Pracownik sam komponuje listę przywilejów, które uważa za najbardziej dla niego atrakcyjne. Jedynym ograniczeniem jest w tym wypadku wartość przywilejów.