



# OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH ZARZĄD KRAJOWY

---

Warszawa, dnia 20 grudnia 2017r.

ZK/1312/VII/2017

Pani  
Józefa Szczurek-Żelazko  
Sekretarz Stanu w Ministerstwie  
Zdrowia

*Szanowna Pani Minister*

**dot. uwagi i zastrzeżenia dotyczące projektu „Strategii na rzecz rozwoju pielęgniarstwa i położnictwa w Polsce”**

W związku z przekazaniem do Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych projektu dokumentu pn. „Strategia na rzecz rozwoju pielęgniarstwa i położnictwa w Polsce” w imieniu naszej organizacji związkowej zgłaszam następujące uwagi i zastrzeżenia :

Przypominamy, że Pan Minister Zdrowia pod koniec kwietnia 2017r. informując o powołaniu Zespołu ds. opracowania Strategii na rzecz rozwoju pielęgniarstwa i położnictwa w Polsce deklarował, że ten **kompleksowy dokument pozwoli zdiagnozować i docelowo rozwiązać wszystkie problemy środowiska pielęgniarek i położnych w Polsce.** W naszej ocenie opracowany projekt nie spełnia niestety w/w założenia.

1/ Na podstawie praktycznych obserwacji uważamy, że najważniejsze dla pozytywnych efektów Strategii są dwa obszary (oznaczone w Strategii jako pkt. IV i V) :

**Obszar IV - Normy zatrudnienia** tj. określenie liczby pielęgniarek i położnych oraz ich kwalifikacji w poszczególnych zakresach świadczeń (rozporządzenia „koszykowe”), w tym :

- wypracowanie zapisów dotyczących zapewnienia odpowiedniej obsady pielęgniarskiej na dyżurze/zmianie gwarantującej optymalną opiekę pielęgniarską i bezpieczeństwo pacjenta oraz
- wprowadzenie w życie projektu rozporządzenia w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego z 2015 r., (wskaźniki 0,6 i 0,7 oraz kwalifikacje) z uwzględnieniem *vacatio legis* do 2021r.
- przygotowanie systemu premiowania świadczeniodawców za spełnianie norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych wyższych niż określone w obowiązujących przepisach prawa.

---

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Zarząd Krajowy z siedzibą w Warszawie

ul. Podwale 11 lok. 311 | 00-252 Warszawa tel. (022) 504 42 67 | 504 42 69 | fax. (022) 504 42 54 | e-mail: [biuro@ozzpi.com.pl](mailto:biuro@ozzpi.com.pl) | [www.ozzpi.com.pl](http://www.ozzpi.com.pl)

NIP: 888-20-68-724 | REGON: 910234133

Niestety brak jest w Strategii stanowczych zapisów gwarantujących wprowadzenie wymogu kontraktowania świadczeń przez NFZ w zależności od wykazania przez świadczeniodawców zatrudniania określonej liczby pielęgniarek i położnych. Bez określenia tych wymogów jako elementu kontraktowania świadczeń medycznych nigdy nie nastąpi realna poprawa warunków pracy.

**Obszar V - Warunki pracy, wynagrodzenia i prestiż zawodów pielęgniarek i położnych.** W tym obszarze Strategia wskazuje na następujące działania :

- przeprowadzenie pilotażu standaryzacji opieki pielęgniarskiej w 16 podmiotach leczniczych w ramach projektu pozakonkursowego „Rozwój kompetencji pielęgniarskich” (ICNP, dokumentacja elektroniczna, zdarzenia niepożądane);
- podejmowanie działań związanych z wypracowaniem formuły dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla pielęgniarek i położnych (cel długoterminowy);
- ustalenie ścieżki awansu zawodowego pielęgniarek i położnych (m. in. taryfikator kwalifikacyjny);
- zapewnienie szkoleń dla zarządzającej kadry pielęgniarskiej, w tym finansowanych ze środków europejskich;
- prowadzenie kampanii w mediach ukazującej pozytywny wizerunek i różnorodność pracy pielęgniarki i położnej;
- podejmowanie działań mających na celu stworzenie mechanizmów dających możliwość pielęgniarkom i położnym zabezpieczenia potrzeb mieszkaniowych na preferencyjnych zasadach (np. w ramach programu mieszkanie +).

**Czyli Strategia nie przewiduje żadnego działania dotyczącego poprawy i ustabilizowania warunków wynagradzania grupy zawodowej pielęgniarek i położnych! Jest to bardzo istotny błąd!**

Wprawdzie Strategia (s. 55-57) stwierdza, że jednym z obecnie najważniejszych z punktu widzenia przedstawicieli środowiska zawodowego pielęgniarek i położnych kwestii **jest wynagrodzenie za pracę.** Strategia wskazuje, że czynnikiem zniechęcającym do kształcenia w zawodzie pielęgniarki lub położnej bądź podejmowania zatrudnienia w tych zawodach **jest poziom zarobków, który w ocenie społecznej uważany jest za zbyt niski.** Strategia diagnozuje, że w związku z powyższym, w celu podniesienia swoich wynagrodzeń pielęgniarki i położne podejmują zatrudnienie w kilku podmiotach lub w jednym podmiocie w ramach różnych stosunków prawnych i takie działania, z uwagi na zjawisko przemęczenia zawodowego Strategia uznaje za mogące zagrażać nie tylko bezpieczeństwu samych pielęgniarek i położnych, ale również pacjentów.

---

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Zarząd Krajowy z siedzibą w Warszawie

ul. Podwale 11 lok. 311 | 00-252 Warszawa tel. (022) 504 42 67 | 504 42 69 | fax. (022) 504 42 54 | e-mail: [biuro@ozzpip.com.pl](mailto:biuro@ozzpip.com.pl) | [www.ozzpip.com.pl](http://www.ozzpip.com.pl)

NIP: 888-20-68-724 | REGON: 910234133

Strategia stwierdza również, że kształtowanie poziomu wynagrodzeń w danym podmiocie jest elementem zarządzania, pozostaje w istotnej zależności od kondycji ekonomicznej podmiotu, dostępnej wielkości nakładów finansowych, realiów lokalnego rynku pracy, a bazuje na wewnątrzzakładowych rozwiązaniach organizacyjnych i regulaminowych.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych pyta się zatem jaki cel i jakie działania ma zamiar wprowadzić Strategia w zakresie określenia docelowego (pożądanego) poziomu gwarantowanych wynagrodzeń pielęgniarek i położnych. W naszej ocenie przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia w Zespole unikali tego tematu. **Strategia diagnozuje w sposób trafny problem, ale nie przewiduje żadnych zapisów dotyczących kierunku zmian legislacyjnych w celu trwałego podwyższenia wynagrodzeń pielęgniarek i położnych.** Czy w ocenie Ministerstwa Zdrowia efekt docelowy został już w tej kwestii osiągnięty? Czy poziom wynagrodzeń pielęgniarek i położnych jest w przekonaniu Ministerstwa Zdrowia uregulowany już w sposób właściwy w ustawie z dnia 08-06-2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2017r. poz. 1473)? Przecież ustawa ta nie dość, że nie spełnia nawet części postulatów pielęgniarek i położnych dotyczących docelowych poziomów gwarantowanych wynagrodzeń zasadniczych oraz nie dość, że wydłuża w sposób nieakceptowany przez środowisko termin wejścia w życie przepisów docelowych (odracza to na kilka lat) to jeszcze zawiera ogromną liczbę wątpliwości interpretacyjnych, które już wywołują masowe kontrole Państwowej Inspekcji Pracy. Ustawa dyskryminuje pielęgniarki i położne w zakresie przypisania ich do poszczególnych grup zawodowych, w konsekwencji zaniżając przypisane im współczynniki pracy. Ustawa zawiera również zapis wywołujący wzburzenie całej naszej grupy zawodowej tj. posłużenie się na potrzeby jej realizacji środkami przekazywanymi przez NFZ jako realizacja Porozumienia z 23-09-2015r. (podwyżka 4 x 400,-zł. brutto brutto). W konsekwencji ustawa ta nie ma praktycznie żadnego wpływu na wzrost wynagrodzeń bowiem pracodawcy rzekomą podwyżkę realizują środkami, które już pielęgniarki i położne otrzymały. Jest to jedynie przekładanie tych samych środków z jednej kieszeni do drugiej.

Zespół nie odbył żadnej merytorycznej dyskusji nad poziomem docelowym wynagrodzeń pielęgniarek i położnych. Nie rozstrzygnięto jaki to powinien być gwarantowany minimalny poziom wynagrodzeń, z jakim zawodem specjalistycznym powinien być porównywany oraz jakie powinny być zachowane relacje pomiędzy poziomem wynagrodzeń pielęgniarek i położnych, a wzrostem PKB, wzrostem inflacji, wzrostem średniego poziomu wynagrodzeń publikowanego przez GUS czy też średnim wynagrodzeniem grupy zawodowej lekarzy lub choćby rezydentów, których wynagrodzenia określa Minister Zdrowia.

**Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, jako organizacja związkowa reprezentująca interesy pracownicze oczekuje dopisania do Strategii działania (i powinno to być działanie pierwsze i najważniejsze w tym obszarze), które umożliwi w określonej perspektywie czasu osiągnąć cel tj. wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych do poziomu, który umożliwi im**

rezygnację z podejmowania zatrudnienia w kilku podmiotach lub w jednym podmiocie w ramach różnych stosunków prawnych, a tym samym realnie ograniczy powszechne zjawisko przemęczenia zawodowego.

OZZPiP wielokrotnie na różnych forach prezentował swoje stanowisko w kwestii wynagrodzeń naszej grupy zawodowej. Jesteśmy przygotowani do rozmów w tej kwestii i otwarci na różne rozwiązania, ale bez wpisania do Strategii działań związanych z poprawą warunków wynagradzania nie uda się osiągnąć zakładanego celu uatrakcyjnienia wykonywania zawodu.

Dodatkowo OZZPiP przypomina, że to właśnie związek zawodowy był inicjatorem wprowadzenia do Strategii określenia dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla pielęgniarek i położnych. Wniosek ten znalazł co do zasady zrozumienie wśród członków Zespołu i został uwzględniony w Strategii (s. 58-59). Otwarta jest formuła tego urlopu i określenie warunków jego przyznania. Niezrozumiałe jest jednak dla nas wskazanie, że jest to tylko cel długoterminowy z odroczonym terminem na wdrożenie dopiero od III kwartał 2019r. Jest to chyba omyłka dlatego prosimy o zweryfikowanie terminu realizacji w/w celu najpóźniej na II kwartał 2018r.

2/ Konieczna jest redakcyjna zmiana treści dokumentu. Nikt chyba nie ma żadnych wątpliwości, że Strategia musi odnosić się najpierw do roli i kompetencji pielęgniarek i położnych. Rozpatrywanie roli i ewentualnych kompetencji dotyczących zawodu pomocniczego dla pielęgniarek i położnych jakim ma być w założeniu zawód „opiekuna medycznego” powinno być przeniesione do końcowej części dokumentu. Opracowywany dokument ma dotyczyć pielęgniarek i położnych, a dopiero w końcowych jego fragmentach jest ewentualnie właściwe miejsce dla opisu zawodów pomocniczych.

3/ Zgłaszamy ogólny zarzut **braku w całym dokumencie terminów końcowych osiągnięcia zakładanych celów.** Wprawdzie na s. 9 jest uwaga ogólna zakładająca osiągnięcie założonych celów w perspektywie 5-letniej, 10-letniej i 15-letniej, ale brakuje przypisania terminów zakończenia realizacji poszczególnych założeń szczegółowych. W naszej ocenie niektóre cele – z uwagi na wagę problemów – winny być zrealizowane w znacznie krótszym terminie niż perspektywa 5 lat. Strategia powinna zatem podzielić działania na ciągłe lub jednorazowe, natomiast cele na tyle atrakcyjne i osiągalne, żeby środowisko pielęgniarek i położnych uznało, że faktycznie dąży się do uatrakcyjnienia zawodów, a wprowadzana zmiana ma mieć charakter trwały. Proponujemy, aby wszędzie tam gdzie w Strategii pojawia się czas realizacji : od (...) była jednocześnie przypisana data zakończenia realizacji celu : do (...). Bez tego nie będzie można ocenić efektów Strategii. Jednocześnie, jeżeli cele nie zostaną zrealizowane w założonym terminie będzie to stanowiło sygnał, że trzeba zmienić Strategię bo nie ma założonych efektów. Strategia powinna zawierać oprócz listy działań szczegółowy harmonogram ich realizacji tak by określić rozpoczęcie i zakończenie przedsięwzięć oraz umożliwić weryfikację celów i terminów. Cele powinny być mierzalne tj. powinny zostać określone wskaźniki (mierniki) np. niedoskonały, przybliżony, niepełny.

---

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Zarząd Krajowy z siedzibą w Warszawie

ul. Podwale 11 lok. 311 | 00-252 Warszawa tel. (022) 504 42 67 | 504 42 69 | fax. (022) 504 42 54 | e-mail: [biuro@ozzpip.com.pl](mailto:biuro@ozzpip.com.pl) | [www.ozzpip.com.pl](http://www.ozzpip.com.pl)

NIP: 888-20-68-724 | REGON: 910234133

4/ Konsekwencją wprowadzenia harmonogramu realizacji powinien być wprowadzony system monitorowania i oceny osiągania celów strategii (wykonanie w procentach) i raportowanie tego Ministrowi Zdrowia.

5/ Warunki pracy - w związku z założeniami wprowadzenia elektronicznej dokumentacji pielęgniarek i położnych konieczne należy uwzględnić w Strategii środki finansowe na dostosowanie stanowisk pracy umożliwiających prowadzenie dokumentacji medycznej w wersji elektronicznej. Konieczna jest adaptacja na poszczególnych Oddziałach stanowisk pracy komputerowych zgodnymi z wymogami BHP. Są to jednorazowe nakłady finansowe, które muszą być poniesione jeżeli elektroniczna dokumentacja ma stanowić ułatwienie dla pielęgniarek i położnych w świadczeniu pracy.

Oprócz w/w kwestii dodatkowo OZZPiP naniósł jeszcze inne poprawki do Strategii w formie Rejestru zmian, które przedkładałam w załączeniu.

Wnoszę o uwzględnienie zgłoszonych uwag i zastrzeżeń.

*Z wyrazami szacunku*

Przewodnicząca  
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego  
Pielęgniarek i Położnych  
*Krystyna Ptak*  
Krystyna Ptak

Otrzymują : 1/ Adresat  
2/ Pani Ewa Majsterek (elektronicznie) – Dep. Pielęgniarek i Położnych MZ  
3/ a/a

Załączniki: 1 – uwagi do strategii na rzecz rozwoju pielęgniarstwa i położnictwa w Polsce.

