



**Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników
Bloku Operacyjnego, Anestezjologii
i Intensywnej Terapii**

Al. Kraśnicka 100, 20-718 Lublin, tel./fax 81 537-46-54

KRS 0000178735, REGON 014880591, NIP 526-25-40-177, PKO BP SA I O. Lublin 82102031470000860200340984

Lublin, dnia 12 października 2015r.

L. Dz. ZK 136 /10/2015

**Zakładowa Organizacja Związkowa
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników
Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii
działająca przy
Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym nr 3 SP ZOZ w Rybniku**

Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii niniejszym pismem przekazuje swoje stanowisko wobec sporu zbiorowego toczącego się w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w Rybniku. Jednocześnie zaznacza, że udziela swojego poparcia Koleżankom z Zakładowej Organizacji Związkowej oraz jest gotowy udzielić wsparcia merytorycznego w rozwiązaniu sporu.

Uznajemy, że działania podejmowane przez Zakładową Organizację Związkową są zgodne z prawem związkowym. Związek Zawodowy od 2008 r. dąży do podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego w grupie zawodowej pielęgniarek operacyjnych i pielęgniarek anestezjologicznych. Podwyżka, w założeniu miała stanowić efekt różnicowania wynagrodzeń pracowniczych w oparciu o kryteria wskazane w art. 78 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wynagrodzenie powinno być ustalone tak, by odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Nie bez znaczenia pozostaje fakt świadczenia pracy w warunkach ogromnego stresu oraz wysoki poziom odpowiedzialności.

Powszechnie wskazuje się, że z uwagi na specyfikę pracy wskazane grupy zawodowe winny być wynagradzane w oparciu o wskazane kryteria. Niestety w większości przypadków wskazany personel traktuje się jak pozostałych pracowników legitymujących się tytułem pielęgniarki czy położnej. A tymczasem są to grupy zawodowe, które muszą posiadać wysokie kwalifikacje do wykonywania pracy, kształcenie trwa wiele lat. Najdobitniejszym przykładem kwalifikacji zawodowych i umiejętności jest fakt, że nie jest możliwe zastąpienie pielęgniarki operacyjnej czy anestezjologicznej przez pracownika z równorzędnym tytułem zawodowym. Specyfika pracy powoduje, że nawet ustawodawca uznał, że są to grupy szczególne i pozostawił uprawnienie do emerytury z uwagi na pracę w szczególnym charakterze.

Spór zbiorowy wszczęty przez Zakładową Organizację Związkową trwa od 2008 r. i od tego czasu pracodawca odmawia uwzględnienia przedmiotowego postulatu chociażby w minimalnym zakresie. Brakuje dobrej woli, woli zrozumienia i woli porozumienia. Zastanawia jedynie czy w przypadku pozostałych grup zawodowych

pracodawca utrzymał we wskazanym okresie takie konsekwentne stanowisko w sprawie podwyższenia wynagrodzeń.

Organizacja Związkowa wykorzystała wszelkie metody pokojowego rozstrzygnięcia sporów zbiorowych. Odbyły się rokowania i mediacje, zakończone podpisaniem protokołów rozbieżności. Wielokrotnie, poza wskazanymi procedurami, związek występował z propozycją polubownego zakończenia tego sporu. Związkowcy okazali się jednak niezwykle wyrozumiali i cierpliwi w dochodzeniu swoich żądań. Przez ponad 7 lat nie były organizowane żadne akcje protestacyjne. Pracownicy oczekiwali, że zgodnie z obietnicami dojdzie do zrozumienia argumentów i zawarcia porozumienia. Tymczasem w 2015 r. Związkowcom zarzuca się nadużycie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z uwagi na upływ znacznego terminu od wszczęcia sporu. Wskazujemy, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wskazuje ani przedawnienia ani wygaśnięcia sporu z uwagi na upływ czasu.

Pracownicy zmęczeni retoryką pracodawców w zakresie możliwości wzrostu wynagrodzeń zasadniczych w grupie instrumentariuszek i pielęgniarek anestezyjologicznych postanowili rozpocząć protest głodowy. Była to inicjatywa oddolna pielęgniarek. Organy Zakładowej organizacji związkowej postanowiły jednak nadać temu sporowi ramy organizacyjne. W ramach odpowiedzialności za członków związku, a jednocześnie zminimalizowania negatywnych skutków dla pacjentów podjął działania, które zabezpieczyły tę akcję przed niekontrolowanym – żywiołowym przebiegiem.

Tymczasem pracodawca powołuje się na jedną z tez orzeczenia Sądu Najwyższego, że tego rodzaju protest jest niewspółmierny do zysków. Powstaje zatem pytanie jak zakładowa organizacja związkowa ma zapobiec akcji samych pracowników, ich decyzjom ujawniającym desperację. Ważne by pracodawca zauważył, że odmowa przyjmowania posiłków stanowi o akcie ostatecznym: pracownicy są w stanie narazić własne zdrowie by wskazać na ich sytuację pracowniczą. Pracownicy sięgnęli na najbardziej drastyczny moralnie sposób protestu. Należałoby zatem spotkać się z pracownikami i wysłuchać ich argumentów. Nie dziwi fakt, że członkowie związku postanowili w taki drastyczny sposób zmanifestować brak zgody na pomijanie argumentów tej grupy zawodowej. Przez 8 lat trwały nieefektywne rozmowy .

Nie można w tym przypadku winy za podjęcie przez pracowników głodówki zrzucić na zarząd związku zawodowego. Związek nie jest w stanie nakazać pracownikom takich działań jak zakazać ich, podobnie jak i pracodawca czy jakkolwiek inny organ. Jest to prawo osobiste człowieka. Odpowiedzialność za zaistniałą sytuację spoczywa na tych osobach, które nie chciały wysłuchać argumentacji pracowników i próbować osiągnąć kompromisowego konsensusu.

Stąd też wnosimy o niezwłoczne podjęcie rozmów z przedstawicielami Zakładowej Organizacji Związkowej w zakresie będącym przedmiotem sporu zbiorowego. Zarząd Krajowy OZZPBOAiIT jest gotowy uczestniczyć w negocjacjach zbiorowych.

Do wiadomości:

1. Pani Bożena Mocha-Dziechciarz – Dyrektor WSzS nr3 w Rybniku
2. Pan Wojciech Saługa - Marszałek Województwa Śląskiego

Za Zarząd

Przewodnicząca

Zarządu Kraju OZZPBOA i IT

Beata Rozner