

Porozumienia autonomiczne dotyczące nękania i przemocy w pracy

18 listopada 2009 r. rozpoczęły się w Polsce autonomiczne negocjacje nad wdrożeniem w naszym kraju Europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy.

Zgodnie z Artykułem 138 Traktatu o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej (TWE) Komisja Europejska przed podjęciem działań na polu polityki społecznej ma obowiązek przeprowadzić na ten temat konsultacje ze wspólnotowymi organizacjami pracodawców i związków zawodowych. Pracowników w tym procesie reprezentuje Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ), której aktywnym członkiem jest NSZZ „Solidarność”.

Pierwszymi rezultatami wspólnych ustaleń były europejskie porozumienia dotyczące: urlopów rodzicielskich (1995), pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (1997) oraz pracy na czas określony (1999). Po przekształceniu w dyrektywy wspólnotowe odpowiedzialnością rządów państw członkowskich było zapewnienie prawnych gwarancji stosowania rozwiązań uzgodnionych przez pracodawców i związki zawodowe na poziomie europejskim.

Z początkiem XXI w. europejscy partnerzy społeczni podjęli ryzyko samodzielnego wdrażania rezultatów swych negocjacji. Oznaczało to, że na poziomie krajowym to ich organizacje członkowskie miały wspólnie decydować jak zapewnić skuteczność stosowania danego porozumienia europejskiego. Pierwszą tego typu próbą było opracowanie ram określających zasady wykonywania telepracy – nowej i żywiołowo się rozprzestrzeniającej formie organizacji pracy. Odpowiednie porozumienie w tej sprawie przyjęto w 2002 r. Dla polskich partnerów społecznych jego wdrażanie było pierwszą w historii dialogu społecznego w naszym kraju próbą podjęcia dialogu dwustronnego na poziomie krajowym. Zakończyła się ona sukcesem, gdyż uzgodnione w 2005 r. porozumienie pracodawców i związków zawodowych zostało następnie przez rząd włączone do Kodeksu pracy, stając się obowiązującym prawem.

Kolejne europejskie negocjacje autonomiczne dotyczyły zagrożeń psychospołecznych, stanowiących coraz większy problem ze względu na malejącą odporność pracowników, ale także i personelu zarządzającego, na problemy z dostosowywaniem się do postępujących zmian technologicznych, organizacji pracy i wyzwań globalizacyjnych. Porozumienie z 2004 r. miało za zadanie stworzyć płaszczyznę dla wspólnych działań pozwalających identyfikować i ograniczyć zjawisko stresu w miejscu pracy. Stres został tu uznany za taki sam czynnik ryzyka jak inne zagrożenia zawodowe wskazane w tzw. dyrektywie behapowskiej z 1989 r.

Polscy partnerzy społeczni (z wyjątkiem BCC) przyjęli w 2008 r. wspólną deklarację dotyczącą przeciwdziałania stresowi w miejscu pracy. Zawiera ona zalecenie do podejmowania tej tematyki we wszystkich negocjacjach zbiorowych, tak więc organizacje związkowe mogą się tego domagać od pracodawcy będącego pośrednio członkiem takich organizacji jak KPP, PKPP „Lewiatan”, czy Związek Rzemiosła Polskiego.

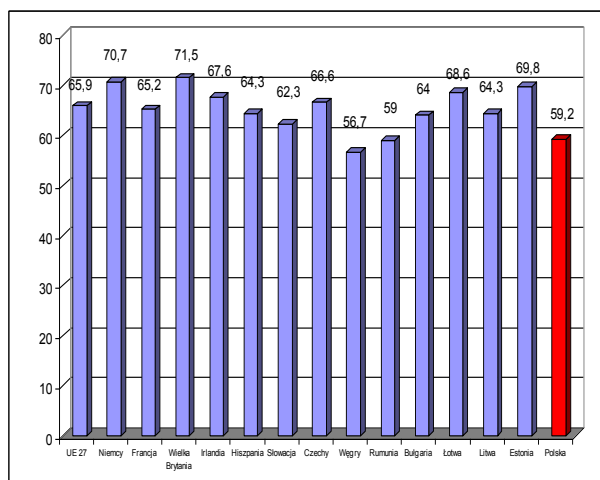
Przemoc w miejscu pracy jest niewątpliwie jednym z czynników stresogennych. Ze względu jednak na specyfikę tego zagadnienia europejscy partnerzy społeczni postanowili zająć się nim oddzielnie. W rezultacie w 2007 r. podpisane zostało porozumienie dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy. Jego celem jest zwiększenie świadomości tego problemu wśród pracodawców i pracowników oraz wyposażenie ich w ramy działań pozwalających na identyfikację oraz zapobieganie narastaniu negatywnych zjawisk.

Do wspólnego wdrożenia porozumienia w Polsce przystąpiły obok „Solidarności” także OPZZ i Forum Związków Zawodowych oraz ze strony pracodawców: KPP, PKPP „Lewiatan” i Związek Rzemiosła Polskiego.

NSZZ „Solidarność” w ramach projektu współfinansowanego przez Komisję Europejską, przeprowadził wcześniej szkolenia promujące porozumienie europejskie oraz zorganizował na ten temat międzynarodową konferencję. Uzgodniono także z pracodawcami polskie tłumaczenie porozumienia. Otworzyło to drzwi do krajowych negocjacji na ten temat. Wciąż nie wiadomo jaki będzie ich rezultat. Przedstawiciele stron zgodzili się, że potrzeba budowania świadomości zagrożenia zjawiskiem przemocy oraz stworzenia wspólnie respektowanych instrumentów do jego zwalczania i ograniczania jest zasadniczym celem przyszłych rozwiązań.

Warto jest pamiętać, że uczestnictwo w dialogu europejskim jest dla związkowców nieodzowne dla skutecznego wpływu na warunki pracy na poziomie krajowym.

Obecnie na poziomie europejskim prowadzone są bardzo trudne negocjacje mające na celu wypracowanie ram do wspólnych działań na rzecz mechanizmów pozwalających pracownikowi rozwijać zdolności utrzymania się na rynku pracy. To będzie bardzo ważne wyzwanie także dla polskich partnerów społecznych.



Wskaźnik zatrudnienia w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2008 r. (Eurostat)

Zapomogi z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej

Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 9a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. Nr 125 poz. 1037 z późn. zm.) dodatkowo wolne od podatku dochodowego są zapomogi inne niż wymienione w pkt. 26, wypłacane z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji, w wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 638 zł.

W związku z licznymi pytaniami kierowanymi do Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" w zakresie udzielania zapomóg – zwracamy uwagę na istotne elementy związane z procedurą przyznawania takich zapomóg.

Osoba, która ubiega się o wypłatę zapomogi składa uzasadniony wniosek do organizacji związkowej. Wniosek może być umotywowany złą sytuacją materialną, koniecznymi wydatkami, np. w okresie zimowym na opał, brakiem regularnych wypłat wynagrodzeń lub brakiem waloryzacji płac w związku ze skutkami kryzysu itp.

Niezbędne jest podjęcie uchwały przez komisję zakładową lub międzyzakładową o możliwości przyznania zapomogi w określonej wysokości w zależności od sytuacji dochodowej osoby wnioskującej. Nowelizacja ustawy w tym zakresie ma zastosowanie do dochodów uzyskanych od dnia 1 stycznia 2009 r.

Unia o bezpieczeństwie pacjentów

Parlament Europejski wezwał Radę UE (na podstawie raportu Amalii Sartori) do rekomendowania działań dotyczących programów z zakresu polityki bezpieczeństwa pacjenta, w tym redukcji zakażeń w szpitalach. Podkreślono istotną rolę lepszej edukacji (promocja szkoleń dla pracowników służby zdrowia), wsparcia dla badań, informacji dla pacjentów, ale także podkreślono rolę wymiany wiedzy między państwami członkowskimi.

W odpowiedzi Rada Unii Europejskiej w dniu 9 czerwca 2009 r. wydała zalecenie w sprawie bezpieczeństwa pacjentów, w tym profilaktyki i kontroli zakażeń związanych z opieką zdrowotną (2009/C 151/01), w którym zaproponowano stworzenie rozwiązań stymulujących kształtowanie polityki i przyszłych działań w państwach członkowskich oraz współpracy między nimi w celu zajęcia się kluczowymi kwestiami dotyczącymi bezpieczeństwa pacjentów, w tym profilaktyką i kontrolą zakażeń związanych z opieką zdrowotną.

Europejski portal „Zdrowie”

Europejski portal zdrowia (oficjalny portal Unii Europejskiej dotyczący zdrowia publicznego) zawiera informacje na temat kwestii związanych ze zdrowiem oraz na temat działań podejmowanych na szczeblu UE i na forum międzynarodowym w dziedzinie zdrowia. Głównym celem tego portalu tematycznego jest udzielanie obywatelom UE wszechstronnych informacji o inicjatywach i programach zdrowotnych realizowanych na szczeblu UE. Portal ma za zadanie pomóc w realizacji celów UE w dziedzinie zdrowia publicznego, wywierając pozytywny wpływ na zachowania społeczne i działając na rzecz trwałej poprawy poziomu zdrowia publicznego w 27 państwach członkowskich UE. Europej-

ski portal „Zdrowie” jest przeznaczony dla wszystkich zainteresowanych kwestiami zdrowotnymi oraz tych, którzy chcą na bieżąco śledzić politykę i decyzje podejmowane na szczeblu europejskim, krajowym i międzynarodowym. Portal jest także cennym źródłem informacji dla osób związanych zawodowo ze służbą zdrowia, pracowników administracji, decydentów oraz wszelkich zainteresowanych podmiotów. Ponieważ portal funkcjonuje zgodnie z uznanymi zasadami dotyczącymi dostępności, dostęp do niego mają wszyscy, również osoby starsze i niepełnosprawne. Korzystający z portalu specjaliści mogą znaleźć na jego stronach dane statystyczne dotyczące zdrowia publicznego.

http://ec.europa.eu/health-eu/europe_for_patients/news/index_pl.htm

Zadania Rzecznika Praw Pacjenta

Prezes Rady Ministrów powołał 2 października 2009 r. **Krystynę Barbarę Kozłowską** na stanowisko Rzecznika Praw Pacjenta.

Do podstawowych zadań Rzecznika należy m.in.:

- prowadzenie postępowań w sprawach praktyk naruszających zbiorowe prawa pacjentów;
- prowadzenia postępowań wyjaśniających w sytuacjach, gdy powyższe wiadomo, co najmniej uprawdopodobniającą naruszenie praw pacjenta, również z własnej inicjatywy;
- realizacja określonych w w/w ustawie zadań w sprawach cywilnych dotyczących naruszenia praw pacjenta;
- opracowywanie i przedkładanie Radzie Ministrów projektów aktów prawnych dotyczących ochrony praw pacjenta;
- występowanie do właściwych organów z wnioskami o podjęcie inicjatywy ustawodawczej w zakresie ochrony praw pacjenta;
- opracowywanie i wydawanie publikacji oraz programów edukacyjnych popularyzujących wiedzę o ochronie praw pacjenta;
- współpraca z organami władzy publicznej w celu zapew-

nienia pacjentom przestrzegania ich praw, w szczególności z ministrem właściwym do spraw zdrowia;

- przedstawianie właściwym organom władzy publicznej, organizacjom i instytucjom oraz samorządom zawodów medycznych ocen i wniosków zmierzających do zapewnienia skutecznej ochrony praw pacjenta;
- współpraca z organizacjami pozarządowymi, społecznymi i zawodowymi, do których celów statutowych należy ochrona praw pacjenta;
- analiza skarg pacjentów w celu określenia zagrożeń i obszarów w systemie ochrony zdrowia wymagających naprawy;
- wykonywanie innych zadań określonych w przepisach prawa lub zleconych przez Prezesa Rady Ministrów.

Kontakt do Biura Rzecznika Praw Pacjenta:
www.bpp.gov.pl lub sekretariat@bpp.gov.pl

Fragment Stanowiska Nr 5 XXIII KZD ws. Sytuacji w służbie zdrowia i bezpieczeństwa zdrowotnego obywateli: **„Pacjent staje się coraz bardziej zagubiony, mając poczucie, że jest zbędnym ogniwem w odhumanizowanym systemie”.**