



## Stanowisko<sup>1</sup>

### Komisji ds. Ochrony Zdrowia Związku Województw RP

z dnia 20 stycznia 2023 roku

#### w sprawie zarządzania Wojewódzkimi Ośrodkami Medycyny Pracy

Komisja ds. Ochrony Zdrowia Związku Województw RP wnioskuje o zmianę zapisu art. 15 ust. 2 Ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 437), dotyczącego kwalifikacji wymaganych na stanowisku dyrektora wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy (dalej: womp), zgodnie, z którym „kierownikiem wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy jest lekarz specjalista w dziedzinie medycyny pracy lub medycyny przemysłowej”.

W myśl art. 46 ust. 1 Ustawy w z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2022 r., poz. 633 ze zm.) kierownikiem podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą może być osoba, która posiada wykształcenie wyższe, posiada wiedzę i doświadczenie dające rękojmię prawidłowego wykonywania obowiązków kierownika oraz posiada, co najmniej pięcioletni staż pracy na stanowisku kierowniczym albo ukończone studia podyplomowe na kierunku zarządzanie i co najmniej trzyletni staż pracy. Oznacza to, że praktycznie każdym podmiotem leczniczym, niezależnie od profilu jego funkcjonowania zarządzać może osoba nieposiadająca wykształcenia medycznego, a wysokiej klasy menedżer, posiadający niezbędną wiedzę oraz wymagane doświadczenie w obszarze zarządzania. Jedynie w przypadku wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy zapisami cytowanej powyżej Ustawy o służbie medycyny pracy – określone zostały szczególne, dodatkowe wymagania, dotyczące kwalifikacji osoby na stanowisku dyrektora. Wynikają one zapewne z zadań, jakie nałożone zostały na Wojewódzkie Ośrodki Medycyny Pracy, których rola w systemie ochrony zdrowia pracowników jest wyjątkowa. Między innymi WOMP-y pełnią funkcję nadzorującą nad podstawowymi jednostkami służby medycyny pracy, prowadzą działalność szkoleniową, kontrolną, realizują takie zadania administracyjne jak: prowadzenie rejestrów lekarzy i rejestrów działalności lekarzy, pielęgniarek i psychologów służby medycyny pracy. Te przesłanki zapewne determinują wymagania, jakie stawiane są w myśl przedmiotowej ustawy, wobec dyrektora takiego ośrodka.

W ostatnich latach Wojewódzkie ośrodki Medycyny Pracy zostały zmuszone do rozszerzenia działalności komercyjnej o badania profilaktyczne, a więc tym samym konkurują z jednostkami, które nadzorują, co jest sytuacją nieprawidłową. Problem z obsadą stanowisk lekarzy jako Dyrektorów WOMP-u może być związany także jest związany z ich niskim wynagrodzeniem na danym stanowisku oraz rezygnacją z prowadzenia innej działalności medycznej

Służba Medycyny Pracy wymaga w Polsce zreformowania, a jednostki szczebla wojewódzkiego, przy braku zaplecza naukowego i kadrowego w Uniwersytetach Medycznych powinny być zarządzane przez lekarza

specjalistę i nie powinny uczestniczyć w grze rynkowej podmiotów medycznych.

Pragniemy zauważyć, że wykształcenie medyczne nie wydaje się stanowić gwarancji prawidłowego i profesjonalnego zarządzania podmiotem leczniczym, niezależnie od profilu jego działalności. Gwarantem tym są raczej kompetencje tzw. menedżerskie, tj. umiejętności obejmujące szeroko pojęte zarządzanie – organizacją, zasobami ludzkimi, planowanie strategiczne czy podejmowanie decyzji, zapewniające efektywne funkcjonowanie podmiotu i prowadzące do osiągnięcia celu, jakim jest zagwarantowanie pacjentom szerokiej dostępności do profesjonalnej opieki medycznej. Oczywiście teza powyższa nie podważa faktu, że wielu lekarzy, osób o wykształceniu medycznym taką wiedzę oraz doświadczenie posiada i wykorzystuje do zarządzania jednostkami ochrony zdrowia na wysokim, profesjonalnym poziomie. Niemniej jednak warto zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 49 cyt. Ustawy o działalności leczniczej, w podmiocie leczniczym, w którym kierownik nie jest lekarzem wymagane jest przeprowadzenie konkursu na zastępcę kierownika, a ten – zgodnie z zapisami 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 (Dz. U. Dz. U. 2011 r., Nr 151 poz. 896 ze zm.) posiadać musi tytuł zawodowy lekarza, lekarza dentystry i tytuł specjalisty lub specjalizację II stopnia w dziedzinie medycyny.

A zatem, każdemu zarządzającemu podmiotem leczniczym menedżerowi zagwarantowana została pomoc, poprzez ustawowy wymóg utworzenia stanowiska zastępcy dyrektora, który dzięki swojej wiedzy oraz wykształceniu ma stanowić wsparcie w zarządzaniu w stricte medycznym obszarze działalności jednostki ochrony zdrowia.

Najistotniejszym argumentem przemawiającym za potrzebą rezygnacji z ustawowego wymogu zarządzania womp przez lekarza medycyny pracy jest dramatyczny niedobór tychże specjalistów na rynku pracy. Wg danych z Map potrzeb zdrowotnych w 2020 r. w Polsce było 2 690 (pracujących) lekarzy – specjalistów medycyny pracy, co oznacza 7 lekarzy przypadających na 100 tys. ludności. Wg konsultanta krajowego rekomendowany wskaźnik wynosi 14,1 lekarza medycyny pracy na 100 tys. mieszkańców, co oznacza, że w Polsce powinno być jeszcze raz tylu specjalistów, ilu jest obecnie. Medycyna pracy była 4. dziedziną pod względem wartości różnicy rekomendowanej przez konsultanta krajowego wartości wskaźnika liczby lekarzy na 100 tys. ludności, pozostałe dziedziny to: choroby wewnętrzne (gdzie brakuje 37 na 100 tys. mieszkańców), medycyna rodzinna (16), psychiatria (9,9). W dziedzinie tej (również po chorobach wewnętrznych, medycynie rodzinnej oraz psychiatrii) widoczna była największa suma potrzebnych miejsc specjalizacyjnych do zmniejszenia różnicy pomiędzy lekarzami specjalistami osiagającymi wiek emerytalny, a lekarzami uzyskującymi tytuł specjalisty i miejsc specjalizacyjnych oszacowanych na podstawie zapotrzebowania zgłoszonego przez konsultantów krajowych.

W 2020 r. średni wiek lekarza medycyny pracy wynosił 61,69 lat. Ponad połowa z pracujących w 2020 r. specjalistów w tej dziedzinie (52% z 2 690 lekarzy) była w wieku emerytalnym. W ciągu 6 lat, 377 lekarzy (z 2 690) osiągnie wiek emerytalny, natomiast jedynie 207 ukończy w tym czasie szkolenie specjalizacyjne. Oznacza to, że do roku 2025 szacowane są braki na poziomie ok. 170 specjalistów medycyny pracy, w stosunku do liczby lekarzy pracujących w 2020 r., co i tak – jak wskazano powyżej – jest liczbą o połowę za małą. Zatem, zgodnie ze statystykami, a także potrzebami zgłoszonymi przez konsultantów krajowych, medycyna pracy stanowi obecnie jedną z dziedzin z największymi deficytami kadry lekarskiej w naszym kraju.


Wobec tak dramatycznego deficytu lekarzy medycyny pracy konieczność obsadzenia stanowiska dyrektora womp przez osobę o tej specjalizacji (lub jeszcze rzadszej – medycyny przemysłowej) stanowi już od jakiegoś czasu nie lada wyzwanie, wkrótce zaś stać się może zadaniem niewykonalnym. Już w chwili obecnej każdy specjalista jest na wagę złota, co powoduje, że ogromnym wyzwaniem staje się znalezienie lekarza, który chciałby się podjąć zarządzania podmiotem leczniczym, a wraz ze spadkiem liczby lekarzy i narastającym ich deficytem problem ten będzie się jedynie pogłębiał.

Z drugiej zaś strony trudno się oprzeć wrażeniu, że zatrudnienie wykwalifikowanego lekarza z tytułem specjalisty na stanowisku menedżerskim stanowi marnowanie cennych zasobów. Objęcie posady dyrektora jednostki ochrony zdrowia to ogromna odpowiedzialność, wymagająca olbrzymiego nakładu czasu oraz zaangażowania, co znacznie ogranicza możliwości wykonywania podstawowego wyuczonego zawodu, będącego jednocześnie cennym i niezwykle potrzebnym powołaniem – tj. udzielania świadczeń zdrowotnych pacjentom.

Stąd też – w ocenie Komisji, należy spodziewać się pogłębienia się już występujących trudności z obsadzeniem stanowisk dyrektorów wojewódzkich ośrodków medycyny pracy. To z kolei doprowadzić może do sytuacji, w której – w perspektywie kilku lat – ośrodki te zostaną w ogóle pozbawione szansy na profesjonalne zarządzanie, obciążając tym samym samorządy województw, odpowiedzialne na ich utworzenie i utrzymanie, zaś pozbawione jednego z niezbędnych do tego narzędzi.

Wymóg zarządzania wojewódzkim ośrodkiem medycyny pracy przez lekarza, a zwłaszcza – lekarza w dziedzinie tak obecnie deficytowej, jak medycyna pracy (lub jeszcze rzadszej – medycynie przemysłowej) nie jest korzystnym rozwiązaniem, nie znajduje uzasadnienia w praktyce i zdaje się być wymogiem w coraz większym stopniu oderwanym od współczesnych realiów, zwłaszcza w kontekście „topniejących” z każdym rokiem zasobów kadrowych w ochronie zdrowia.

Wobec powyższych argumentów, Komisja wnioskuje o podjęcia działań, mających na celu zmianę zapisu Ustawy o służbie medycyny pracy i zrównanie wymogów dotyczących kwalifikacji wymaganych na stanowisku dyrektora tego rodzaju ośrodka z wymogami dotyczącymi osób na stanowiskach dyrektorów wszystkich pozostałych podmiotów leczniczych. W przeciwnym razie za kilka lat ośrodki te zostaną pozbawione szansy na profesjonalne zarządzanie przez osoby posiadające niezbędne kompetencje. Alternatywą jest zapewne zreformowanie systemu medycyny pracy i zwiększenie nakładów na ten obszar połączone z wyłączeniem medycyny pracy z działalności konkurencyjnej w obszarze ochrony zdrowia.



Roman Kolek

Przewodniczący Komisji  
ds. Ochrony Zdrowia  
Związku Województw RP