■ ZAŁOŻENIA USTAWOWE A OCZEKIWANIA PIELEŃNIAREK DOTYCZĄCE UŁATWIEŃ PODCZAS PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

STATUTORY PREMISES VERSUS NURSES' EXPECTATIONS CONCERNING FACILITATIONS DURING THE IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL SKILLS

Joanna Zdanowska, Jolanta Sielska, Maria Danuta Głowacka

Zakład Organizacji i Zarządzania w Opiece Zdrowotnej
Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu

DOI: <http://dx.doi.org/10.20883/pielpol.2016.2>

STRESZCZENIE

Cel. Celem pracy było poznanie opinii pielęgniarek na temat ułatwień uzyskanych od pracodawców z tytułu podjęcia kształcenia; ponadto zbadano, czy istnieją faktyczne potrzeby w tym zakresie, a także czy pielęgniarki mają plany dotyczące dalszej edukacji.

Materiał i metody. Badanie zostało przeprowadzone w 2014 r. wśród 100 pielęgniarek kształcących się na trzecim roku studiów uzupełniających magisterskich kierunku pielęgniarstwo.

Wyniki. Wyniki badania ujawniły, że większość pielęgniarek decyduje się na naukę głównie po to, aby zaspokoić swoje ambicje, rzadziej liczą na wyższe zarobki. Nie wszystkie pielęgniarki potrzebują urlopu szkoleniowego w celu właściwego przygotowania się do zajęć i egzaminów, natomiast według pozostałych wystarczający byłby urlop w wymiarze niższym, niż zakładają przepisy prawa.

Wnioski. Pielęgniarki mimo tego, że nie zawsze mogą liczyć na ułatwienia ze strony pracodawców, widzą potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji, chcą się szkolić i podejmują szkolenie z własnej inicjatywy.

SŁOWA KLUCZOWE: kwalifikacje zawodowe, ułatwienia, oczekiwania.

ABSTRACT

Aim. The aim of the paper was to learn the opinions of nurses about the facilitations obtained from the employer on account of undertaking education and the actual needs in this scope, as well as the plans concerning further education.

Material and methods. The study was carried out in the year 2014 among 100 nurses – third year students of supplementary master's degree studies in the field of study – nursing.

Results. The results of the study revealed that the majority of nurses decided on education mainly in order to fulfil their ambitions; they seldom hoped to receive higher salaries. Not all nurses needed a training leave in order to be appropriately prepared for classes and examinations; nevertheless, among the others a leave in a lesser scope than that determined by the regulations would be sufficient.

Conclusions. The nurses, although they cannot always rely on facilitations on the part of their employers, can see the need for improving their skills; they want to train and undergo training on their own initiative.

KEYWORDS: professional skills, facilitations, expectations.

Wprowadzenie

Zgodnie z założeniami *Kodeksu pracy* (dalej: k.p.) [1] pracodawca ma obowiązek ułatwić pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 94 pkt 6 k.p.). Oznacza to, że pracownikowi, który zdecydował się na zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności, powinien zostać udzielony urlop szkoleniowy lub zwolnienie z części dnia pracy, tak by pracownik mógł punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz odbyć je. Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Wymiar urlopu szkoleniowego określa art. 103 [2] par. 1 k.p. W przypadku osób kształcących się w ra-

mach studiów wyższych wynosi on 21 dni roboczych. Jest on udzielany na ostatnim roku studiów w celu przygotowania pracy dyplomowej oraz przygotowania się i przystąpienia do egzaminu dyplomowego. Warto podkreślić, że przepisy prawa nie przewidują limitu czasu dotyczącego zwolnienia z części dnia pracy. Jest to warunkowane programem obowiązkowych zajęć [2]. Nadto pracodawca fakultatywnie może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe inne świadczenia, w szczególności zwrot opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki oraz zakwaterowanie.

Powyższe udogodnienia pracodawca musi zapewnić pracownikowi jedynie w sytuacji, gdy jest on zatrud-

niony na podstawie umowy o pracę i uzyskać zgodę pracodawcy na udział w danej formie kształcenia lub został przez pracodawcę skierowany. Natomiast w przypadku gdy podjął on naukę bez skierowania, pracodawca może przyznać pracownikowi urlop szkoleniowy oraz inne udogodnienia, lecz nie ma takiego obowiązku ustawowego. Wówczas wymiar urlopu i rodzaj ewentualnych innych ułatwień będą zależały od możliwości finansowych pracodawcy i jego dobrej woli.

Wzajemne prawa i obowiązki stron dotyczące ułatwień podczas podnoszenia kwalifikacji zawodowych powinna określać umowa zawarta na piśmie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (tzw. umowa szkoleniowa). W umowie tej można określić również czas, w jakim pracownik będzie zobowiązany do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu nauki. Warto dodać, że postanowienia niniejszej umowy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne aniżeli przewidziane przez przepisy prawa pracy [3].

W odniesieniu do pielęgniarek obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych nakłada również art. 61 *Ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej* (dalej: u.z.p.p.) [4]. Nadto gwarantuje on prawo do doskonalenia zawodowego w ramach kształcenia podyplomowego. Ustawa wymienia następujące formy tego kształcenia: szkolenie specjalizacyjne (tzw. specjalizację), kurs kwalifikacyjny, kurs specjalistyczny oraz kurs dokształcający.

Pielęgniarki zatrudnione na podstawie umowy o pracę wyżej wskazane kształcenie odbywają na swój wniosek, na podstawie wydanego przez pracodawcę skierowania do organizatora kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych. W przypadku nieuzyskania takiego skierowania lub wykonywania pracy w ramach stosunku cywilnoprawnego kształcenie może być przeprowadzone na podstawie umowy zawartej bezpośrednio z organizatorem kształcenia (art. 61 ust. 3 i 4 u.z.p.p.).

Pielęgniarkom, które uzyskały skierowanie, pracodawca powinien przyznać urlop szkoleniowy w wymiarze do 28 dni roboczych ustalany w zależności od czasu trwania kształcenia (art. 65 ust. 1 u.z.p.p.). Dodatkowo jeśli dany kurs kończy się egzaminem państwowym, pracodawca może przyznać do 6 dni roboczych urlopu (dzieje się tak w przypadku odbywania kursu specjalizacyjnego). W razie potrzeby pracodawca powinien również zwolnić pielęgniarkę uczestniczącą w jednym z wymienionych kursów z części dnia pracy. Zarówno w przypadku urlopu, jak i zwolnienia zachowuje ona prawo do wynagrodzenia (płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy).

Niezależnie od powyższych ułatwień pracodawca – zgodnie z art. 62 ust. 2 u.z.p.p. – może przyznać pielęgniarcie dodatkowe świadczenia, takie jak: zwrot w całości lub części opłaty za naukę, zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia (według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych), a także udzielić dodatkowego urlopu szkoleniowego. Wybór danego przywileju zależy wyłącznie od decyzji pracodawcy [5].

Ustawa (...) o zawodach pielęgniarki i położnej, podobnie jak *Kodeks pracy*, dopuszcza możliwość zawarcia tzw. umowy szkoleniowej. Warto wskazać, że ustawodawca przewidział maksymalny czas, na jaki pracodawca może zobowiązać pielęgniarkę do pozostawania w stosunku pracy – czas ten wynosi 3 lata.

Pielęgniarkom uczestniczącym w którymś z wyżej wymienionych kursów lub innej formie kształcenia bez skierowania wydanego przez pracodawcę może zostać przyznany urlop bezpłatny oraz zwolnienie z części dnia pracy, lecz bez prawa do wynagrodzenia.

Cel, materiał i metody

Celem przeprowadzonego badania było poznanie opinii pielęgniarek na temat:

- ułatwień uzyskanych od pracodawcy z tytułu podjęcia kształcenia,
- faktycznych potrzeb odnośnie form pomocy podczas podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- powodów podjęcia kształcenia w ramach studiów magisterskich uzupełniających,
- planów dalszego kształcenia oraz jego form.

Badanie zostało przeprowadzone w 2014 r. wśród pielęgniarek kształcących się na trzecim roku studiów uzupełniających magisterskich kierunku pielęgniarstwo. Grupę badanych stanowiły wyłącznie kobiety świadczące pracę na podstawie umowy o pracę (90%) oraz umów cywilnoprawnych (10%). Wśród stu respondentek najliczniejszą grupę stanowiły pielęgniarki o 21–30-letnim stażu pracy w zawodzie (43%), 11–20 lat stażu miało 29%, a 1–10 lat przepracowało 20%. Najmniej liczną grupą były pielęgniarki świadczące pracę powyżej 30 lat (8%). W wieku 41–50 lat było 50% badanych, 31–40 lat – 22%, 20–30 lat – 17% i powyżej 50 lat – 11%. Żadna z pielęgniarek nie uzyskała od pracodawcy skierowania na studia.

Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety przygotowany na potrzeby niniejszej pracy. Pielęgniarki zostały powiadomione o anonimowości. Uzyskane wyniki opracowano procentowo i przedstawiono w **tabelach 1–4**.

Wyniki

Przeprowadzone badanie wykazało, że dla ponad połowy pielęgniarek powodem podjęcia studiów magisterskich uzupełniających była chęć zaspokojenia swoich ambicji. Nadzieje na uzyskanie wyższych zarobków wiąże ze skończeniem studiów i uzyskaniem tytułu magistra 27% badanych, a 15% ten tytuł naukowy daje poczucie większego poważania w środowisku zawodowym. Tylko 5% respondentek uznało, że ukończenie studiów pozwoli uniknąć ewentualnej utraty pracy (**Tabela 1**).

Tabela 1. Przyczyny podjęcia studiów magisterskich na kierunku pielęgniarstwo

Table 1. Reasons for masters study in nursing

Podjęłam studia, ponieważ tytuł magistra:/I have started master studies because:	%
zaspokaja moje ambicje/it satisfies my ambitions	53
zapewnia mi wyższe zarobki/it gives me a higher earnings	27
daje mi większe poważanie w środowisku zawodowym/it gives me a greater respectability in the professional environment	15
chroni mnie przed zwolnieniem z pracy/it protects me against lay-off	5

Źródło: opracowanie własne
Source: author's own analysis

Okazało się, że prawie połowie pielęgniarek podnoszących swoje kwalifikacje zawodowe pracodawca nie przyznał żadnych udogodnień (49%). Jedna czwarta mogła skorzystać z urlopu szkoleniowego w wymiarze do 10 dni roboczych w danym roku nauki, a zaledwie 7% uzyskało urlop szkoleniowy w wymiarze od 11 do 21 dni. Nielicznym pielęgniarkom pracodawca zezwolił na wcześniejsze opuszczanie miejsca pracy w celu punktualnego przybywania na zajęcia (6%). Ponadto 13% badanych mogło liczyć na partycypację pracodawcy w kosztach kształcenia (**Tabela 2**).

Tabela 2. Udogodnienia przyznawane pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe przez pracodawców

Table 2. Facilities for employees raising qualifications

Z tytułu podjęcia studiów pracodawca:/Due to studying employer:	%
nie przyznał ani urlopu, ani innych udogodnień/he did not give study leave or other facilities	49
przyznał urlop szkoleniowy w wymiarze od 1 do 10 dni/he has given training leave from 1 to 10 days	25
partycypuje w kosztach kształcenia/he participates in the cost of education	13
przyznał urlop szkoleniowy w wymiarze od 11 do 21 dni/he gave training leave from 11 to 21 days	7
umożliwił wcześniejsze wychodzenie z pracy na zajęcia/he has given the possibility of early exit from work to class	6

Źródło: opracowanie własne
Source: author's own analysis

Zdecydowana większość respondentek (83%) uznała, że w celu właściwego przygotowania się do zajęć i egzaminów potrzebuje urlopu szkoleniowego. Najwięcej z badanych wskazało, że optymalne byłoby 20 dni roboczych (22%) w danym roku nauki. Pozostałym wystarczyłoby odpowiednio 10 i 6 dni roboczych (15%), następnie 14 dni (13%) i aż 30 dni (12%). Spośród respondentek 6% stwierdziło, że potrzebne jest im 26 dni roboczych urlopu szkoleniowego. Natomiast 17% uznało, że taki urlop nie jest im w ogóle potrzebny (**Tabela 3**).

Tabela 3. Oczekiwania pracowników (pielęgniarek) wobec pracodawcy dotyczące wymiaru urlopu szkoleniowego

Table 3. Employees' expectations (nurses) towards the employer concerning the amount of the a training leave

Sądzę, że w celu właściwego przygotowania się do zajęć i egzaminów potrzebuję urlopu szkoleniowego w wymiarze (na dany rok nauki):/In my opinion in order to properly prepare for classes and exams I require training leave:	%
20 dni roboczych/20 working days	22
nie potrzebuję urlopu szkoleniowego/ I don't need training leave	17
6 dni roboczych/6 working days	15
10 dni roboczych/10 working days	15
14 dni roboczych/14 working days	13
30 dni roboczych/30 working days	12
26 dni roboczych/26 working days	6

Źródło: opracowanie własne
Source: author's own analysis

Badanie wykazało, że aż 85% pielęgniarek zamierza kontynuować naukę po ukończeniu studiów uzupełniających magisterskich. Najwięcej z nich ma w planach ukończyć specjalizację (40%), 19% zamierza pogłębiać wiedzę w ramach studiów podyplomowych, 10% – w ramach kursu kwalifikacyjnego, 9% – w ramach kursu specjalistycznego, a 4% – w ramach kursu dokształcającego. Kurs językowy zamierza ukończyć 3%. Tylko 15% badanych nie planuje kontynuować kształcenia (**Tabela 4**).

Tabela 4. Plany pielęgniarek dotyczące kształcenia po zakończeniu studiów magisterskich

Table 4. Nurses training plans after graduation

Po ukończeniu studiów planuję dalsze kształcenie w ramach:/After graduation, I plan to continue education in:	%
specjalizacji/specialization	40
studiów podyplomowych/postgraduate studies	19
nie planuję dalszej edukacji/I do not plan further education	15
kursu kwalifikacyjnego/qualification course	10
kursu specjalistycznego/special course	9
kursu dokształcającego/training course	4
kursu językowego/language course	3

Źródło: opracowanie własne
Source: author's own analysis

Dyskusja

Jakość opieki w podmiotach leczniczych w znacznym stopniu uzależniona jest od odpowiedniego przygotowania personelu medycznego. Jak wynika z badania RN4CAST, przeprowadzonego w 30 losowo wybranych szpitalach w Polsce, mającego na celu m.in. wykazanie, w jaki sposób zasoby kadry pielęgniarskiej oraz dobrostan pielęgniarek kształtują wyniki terapii i jakość opieki nad pacjentem [6], szpitale, w których zarządzający dostrzegli potrzebę doskonalenia personelu, wspierali personel w doskonaleniu, przeznaczali budżet i udzielali urlopów na szkolenia, rzadziej otrzymywały niską ocenę jakości opieki [7]. Badanie wykazało także, że pielęgniarki mają świadomość, iż podnosząc swoje kwalifikacje, gwarantują korzyści pracodawcy, jak również zapewniają bezpieczeństwo pacjentom [8].

Mimo wskazanych wyżej pozytywnych aspektów kierowania pielęgniarek na szkolenia pracodawcy niechętnie to robią. Przepisy prawa nakładają na nich obowiązek udzielenia urlopu szkoleniowego oraz zwalniania z części dnia pracy wyłącznie w sytuacji, gdy pielęgniarka uczestniczy w danej formie kształcenia na podstawie skierowania lub po uzyskaniu od nich zgody. Jak wynika z badania przeprowadzonego na potrzeby niniejszej pracy, żadna z pielęgniarek nie uzyskała skierowania na kształcenie w ramach studiów uzupełniających magisterskich. Jest to o tyle zrozumiałe, że skoro nie udzielając skierowania, pracodawca nie jest ograniczony przepisami prawa i może przyznać pracownikowi ułatwienia według własnej woli i aktualnych możliwości lub odmówić jakiegokolwiek pomocy, to większość wybiera takie właśnie rozwiązanie.

Warto wskazać, że istnieje grupa pracodawców, która dostrzega potrzebę pomocy pracownikom chcącym pogłębiać swoją wiedzę i dysponująca środkami na ten cel. Badanie wykazało, że połowa pielęgniarek mogła liczyć na pomoc w różnych formach ze strony pracodawcy. Najczęściej pracodawca udzielał im urlopu szkoleniowego w wymiarze do 10 dni roboczych w danym roku nauki (25%). Znacznie mniej badanych mogło liczyć na wyższy wymiar tego urlopu (do 21 dni). Niektórzy pracodawcy partycypowali w kosztach ponoszonych przez pielęgniarki z tytułu studiów. Nieliczni zezwolili pielęgniarkom na wcześniejsze opuszczanie miejsca pracy w celu umożliwienia im uczestnictwa w zajęciach (**Tabela 2**). Powyższe wskazuje na to, że ci pracodawcy, którzy są skłonni udzielać urlopu szkoleniowego, nie kierują się postanowieniami *Kodeksu pracy*, lecz przyznają go w wymiarze mniejszym, ale za to w każdym roku nauki. Pozostałe udogodnienia stosowane są dość rzadko.

Rozwiązania dotyczące ułatwień z tytułu kształcenia gwarantowane przez przepisy prawa nie są pozytywnie

oceniane przez samych zainteresowanych. Przeprowadzone badanie ujawniło, że choć w celu właściwego przygotowania się do zajęć i egzaminów większość pielęgniarek potrzebuje urlopu szkoleniowego, to w ich odczuciu wystarczające byłoby, gdyby wynosił on odpowiednio 20, 10 lub 6 dni. Natomiast część pielęgniarek uważa, że taki urlop w ogóle nie jest im potrzebny. Badanie pokazuje tym samym, że możliwość ewentualnego uzyskania dodatkowych świadczeń nie jest argumentem przemawiającym za podjęciem nauki przez pielęgniarki (**Tabela 3**).

Mimo tego, że pielęgniarki nie zawsze mogą liczyć na udzielenie im urlopu szkoleniowego oraz innych udogodnień z tytułu podjęcia studiów, widzą one potrzebę zdobywania i pogłębiania wiedzy oraz umiejętności. Aż 85% wykazało chęć kontynuacji nauki po ukończeniu studiów magisterskich i zdobyciu tytułu magistra. Najwięcej pielęgniarek jest zdecydowanych na odbycie specjalizacji w różnych dziedzinach pielęgniarstwa (40%). Prawie jedna czwarta planuje zostać słuchaczami studiów podyplomowych w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia. Pozostałe wskazywały na kursy: kwalifikacyjny, specjalistyczny i dokształcający. Niektóre z badanych widzą potrzebę ukończenia kursu językowego (3%) (**Tabela 4**). Powyższe dane wskazują, iż pielęgniarki nie chcą kończyć swojej edukacji na poziomie studiów wyższych. Zdecydowana większość widzi potrzebę dalszej edukacji w różnych formach, mimo że nie wiąże się to zazwyczaj ani ze znacznym wzrostem zarobków, ani z ochroną przed utratą pracy. Decyzję o rozpoczęciu lub kontynuowaniu nauki podejmują, kierując się własną ambicją (**Tabela 1**).

Wnioski

1. Pielęgniarki mimo tego, że nie zawsze mogą liczyć na ułatwienia ze strony pracodawców, widzą potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji, chcą się szkolić i podejmują szkolenie z własnej inicjatywy.
2. Większość pielęgniarek podejmuje naukę w różnych formach głównie po to, aby zaspokoić swoje ambicje, rzadziej liczą na wyższe zarobki.
3. Nie wszystkie pielęgniarki potrzebują urlopu szkoleniowego w celu właściwego przygotowania się do zajęć i egzaminów; część pielęgniarek sądzi, że wystarczający byłby urlop w wymiarze niższym, niż zakładają przepisy prawa.

Piśmiennictwo

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.
2. Nowe zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/zmiany-kodeksu-pracy/zmiany-obowiazujace-od-2010-r/-nowe-zasady-podnoszenia-kwalifikacji-zawodowych-przez-pracownikow/> (data dostępu: 1.03.2015).

3. Muszalski M (red.). Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa: C.H. Beck; 2007.
4. Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej. Dz.U. z 2011 r. Nr 174, poz. 1039 ze zm.
5. Karkowska D. Prawo medyczne dla pielęgniarek. Warszawa: Wolters Kluwer; 2013. 336.
6. Przewoźniak L, Kózka M, Cisek M, Gajda K, Brzyski P, Ogarek M, Gabrys T, Brzostek T. Organizacja i zakres badań RN4CAST (Registered Nurse Forecasting) dotyczących planowania zatrudnienia w pielęgniarstwie w Polsce. Zdr Publ Zarz. 2012; 10 (B): 266–276.
7. Brzostek T, Kózka M, Gabrys T, Brzyski P, Ogarek M, Cisek M, Przewoźniak L, Ksykiewicz-Dorota A. Wybrane czynniki determinujące jakość opieki pielęgniarstwiej w szpitalach posiadających oddziały ratunkowe. Wyniki projektu RN4CAST.
8. Kilańska D. Brzemie czepka, czyli pielęgniarki całej Europy łączcie się, <http://www.termedia.pl/Brzemie-czepka-czyli-pielęgniarki-calej-Europy-laczcie-sie,16258.html> (data dostępu: 4.03.2015).

Artykuł przyjęty do redakcji: 31.03.2015

Artykuł przyjęty do publikacji: 15.03.2016

Źródło finansowania: Praca nie jest finansowana z żadnego źródła.

Konflikt interesów: Autorzy deklarują brak konfliktu interesów.

Adres do korespondencji:

Joanna Zdanowska

ul. Mariana Smoluchowskiego 11

60-179 Poznań

tel.: 60 861 22 50

e-mail: jzdano@ump.edu.pl

Zakład Organizacji i Zarządzania w Opiece Zdrowotnej

Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu