

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

223

Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców



pod redakcją

Małgorzaty Gablety

Agaty Pietroń-Pyszczek



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2011

Recenzenci: Henryk Bieniok, Kazimierz Jaremczuk, Stefan Lachiewicz,
Zbigniew Malara, Aleksy Pochtowski, Anna Rakowska, Agnieszka Sitko-Lutek,
Agata Stachowicz-Stanusch, Lidia Zbiegień-Maciąg

Redaktor Wydawnictwa: Małgorzata Grzybowska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia publikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej
Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2011

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-155-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	11
------------	----

Część 1. Interesy pracobiorców – ich różnorodność i zmienność

Stefan Lachiewicz , Oddziaływanie zmian w polskim systemie gospodarczym na relacje: kadra kierownicza – pracownicy przedsiębiorstw	15
Adam Dzikowski , Podejście antropologiczne w rozpoznawaniu interesów pracobiorców	22
Małgorzata Striker , Współczesny rynek pracy a oczekiwania pokolenia Y wobec zatrudnienia – wyniki badań empirycznych.....	30
Magdalena Dunikowska , Pracownicy jako interesariusze w procesach fuzji i przejęć przedsiębiorstw	39
Bernadette Jonda , Sytuacja pracowników administracji gminnych wobec zmieniających się wymagań. Wybrane wyniki z badań porównawczych w polskich i niemieckich urzędach gminnych	48
Agnieszka Bera , Dysfunkcje partycypacji w środowisku <i>contact center</i>	58
Monika Król-Stępień , Wizerunek przedsiębiorców świadczących usługi publiczne – w świetle ustawy o przejrzystości.....	66
Danuta Kunecka , Interesy pracowników medycznych na tle restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze zdrowia.....	73

Część 2. Pracodawcy wobec respektowania interesów pracobiorców

Jacek Bendkowski , Przesłanki rozwoju zaufania w środowisku wirtualnym	83
Łukasz Skowron , Indeks ISMP jako nowoczesna metoda pomiaru poziomu satysfakcji i motywacji pracowników	90
Barbara Chomątowska , Promocja zdrowia w miejscu pracy	99
Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Szkolenie jako element wspierający pracowników w wieku powyżej 50 lat w świetle projektu <i>Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+</i>	107
Anna Lipka , Jakość działań stymulujących zaangażowanie pracobiorców....	117
Katarzyna Wojtaszczyk , Respektowanie interesów pracowników warunkiem budowania silnej marki pracodawcy	126
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Kontrakt psychologiczny w organizacji – w poszukiwaniu nowej równowagi	135
Joanna Cewińska , Pracodawcy wobec badań opinii zatrudnionych	147

Agata Borowska-Pietrzak , Rola motywacji niematerialnej w kształtowaniu zaangażowania pracowników	154
Michał Kapias , Odpowiedzialność społeczna jako sposób realizacji personalistycznej koncepcji pracy ludzkiej	163

Część 3. Równowaga praca – życie interesem współczesnego pracobiorcy

Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Praca zawodowa w systemie wartości jednostki w kontekście kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.....	173
Wanda Kopertyńska , Równowaga praca zawodowa a życie prywatne pracowników – doświadczenia badawcze z przedsiębiorstw	183
Alicja Smolbik-Jęczmień , Wpływ rozwoju kariery zawodowej pracownika na zachowanie równowagi między pracą a życiem.....	191
Grażyna Bartkowiak , Dobrostan pracowników, poziom „zdrowia organizacji” a ich zadowolenie z pracy i zaangażowanie w osiąganie celów organizacji	199
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Wybrane aspekty wypalenia zawodowego w pracy menedżera	211

Część 4. Harmonizowanie interesów pracodawcy i pracobiorców – aspekt narzędziowy i podmiotowy

Janusz Strużyna , Miopia zarządzania zasobami ludzkimi na tle ewolucji polskich organizacji	221
Tomasz Kawka , Rola funkcji personalnej w kontekście zmieniającej się organizacji	234
Urszula Skurczyńska-Sikora , Kompetencje organizacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi	244
Agnieszka Izabela Baruk , Budowanie organizacji sprzyjającej ludziom w kontekście oczekiwań potencjalnych pracowników	252
Henryk Bieniok , Inteligencja emocjonalna menedżera	261
Anna Balcerek-Wieszala , Badanie opinii pracowników jako narzędzie doskonalenia zarządzania zasobami ludzkimi	271
Magdalena Czupryńska , Kultura organizacyjna i polityka personalna w kontekście realizacji interesów pracowników hotelu	282
Liliana Mierzwińska , Kształtowanie zaangażowania pracowników IT w strategii personalnej przedsiębiorstwa X.....	291
Stanisław Nowosielski , Orientacja na pracownika jako klienta wewnętrznego w organizacji	298

Część 5. W poszukiwaniu wspólnoty interesów w organizacji

Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna, Analiza i ocena wykorzystania technik manipulacji i indoktrynacji w szkoleniach wprowadzających do pracy.....	313
Dagmara Lewicka, Wkład funkcji personalnej we wspieranie innowacyjności przedsiębiorstwa – analiza czynnikowa.....	322
Anna Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek, Kultura organizacyjna przedsiębiorstw informatycznych w Polsce.....	334
Malorzata Król, Samoocena zaangażowania pracowników tymczasowych..	341
Anna Pietruszka-Ortyl, Dzielenie się wiedzą wśród profesjonalistów jako determinanta ich kreatywności	350
Małgorzata Trenkner, Kształtowanie środowiska sprzyjającego kreatywności pracowników w przedsiębiorstwach zorientowanych projąkociowo...	359

Summaries

Stefan Lachiewicz, Influence of changes in Polish economic system on relationships between managers and workers of enterprises	21
Adam Dzikowski, Anthropological approach in recognising the employers' interests	29
Małgorzata Striker, Modern labour market and expectations of Generation Y to employment – the results of research	38
Magdalena Dunikowska, Employees as stakeholders in mergers and acquisitions	47
Bernadette Jonda, The situation of administrative staff in communes in the light of changing terms and conditions: selected results of comparison studies in Polish and German communes.....	57
Agnieszka Bera, Dysfunction of participation in the Contact Center environment.....	65
Monika Król-Stępień, The image of public service companies – in view of the law on transparency	72
Danuta Kunecka, Medical professionals' interests in relation to structural changes in the health care sector	79
Jacek Bendkowski, Conditions for development of trust in virtual environment.....	89
Skowron Łukasz, ISMP index as the modern method of employee satisfaction and motivation measurement.....	98
Barbara Chomałowska, Health promotion in workplace.....	106

Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Training as a support for workers aged over 50 years in the light of the project <i>Equalising Opportunities on the Labour Market for People Aged 50+</i>	116
Anna Lipka , Quality of actions stimulating employees' commitment	125
Katarzyna Wojtaszczyk , Meeting the employees' needs in the process of strengthening employer brand image	134
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Psychological contract in the organization – to find a new balance	146
Joanna Cewińska , Employers towards employees' opinions – the results of empirical research	153
Agata Borowska-Pietrzak , Importance of nonmaterial motivation in creating employees commitment	162
Michał Kapias , Social responsibility as a way of realization of the personalistic conception of human work	170
Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Work in an individual system of values in organizational culture context	182
Wanda Kopertyńska , Employees' work-life balance – practice experiences.	190
Alicja Smolbik-Jęczmień , The impact of development of professional on the maintenance of work-life balance	198
Grażyna Bartkowiak , Employees well-being, job satisfaction, “organizational health” and workers' engagement in organizational goals	210
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Selected burnout aspects in manager's work	217
Janusz Strużyna , Myopia human resource management on the background of the evolution of polish organizations	233
Tomasz Kawka , Significance of HRM in a context of organizational changes	243
Urszula Skurzyńska-Sikora , Organization competences in the human resources management	251
Agnieszka Izabela Baruk , Building an organization favourable for people in the context of potential employees' expectations	260
Henryk Bieniok , Emotional intelligence of a manager	270
Anna Balcerek-Wieszala , Employees opinion survey as a tool of human resources management improvement	281
Magdalena Czupryńska , Organizational culture and personnel policy in the context of hotel employees' interests	290
Liliana Mierzwińska , Shaping the organizational commitment of the IT employees in the personnel strategy of “X” enterprise	297
Stanisław Nowosielski , Internal customer relationship in the company	309
Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna , Analysis and evaluation of manipulation and indoctrination processes during induction courses	321

Dagmara Lewicka , Influence of personnel function in supporting innovative enterprise – analysis of factors	333
Agnieszka Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek , Organizational culture of information technology companies in Poland.....	340
Małgorzata Król , Self-evaluation of the temporary workers' commitment...	349
Anna Pietruszka-Ortyl , Knowledge sharing among professionals as a determinant of their creativity	358
Małgorzata Trenkner , Developing an environment conducive to creativity of employees in quality-oriented enterprises.....	366

Danuta Kunecka

Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie

INTERESY PRACOWNIKÓW MEDYCZNYCH NA TLE RESTRUKTURYZACJI ZATRUDNIENIA W SEKTORZE ZDROWIA

Streszczenie: Obserwowana w ostatnich latach restrukturyzacja zatrudnienia w sektorze zdrowia w Polsce, polegająca na zmianie formy pracy pracowników medycznych (lekarzy i pielęgniarek/pielęgniarzy) mającej na celu przede wszystkim wzrost efektywności systemu opieki zdrowotnej, może sprzyjać pewnym nadużyciom. Dlatego zmianom tym powinna towarzyszyć szczególna troska o zachowanie równowagi w godzeniu interesów zarówno pracodawców, jak i pracobiorców. Za cel opracowania przyjęto zbadanie, czy ma to miejsce w praktyce. Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego zebranego wśród przedstawicieli zawodów medycznych sformułowano następujący wniosek: restrukturyzacja zatrudnienia w sektorze zdrowia, polegająca na zmianie formy zatrudnienia, może sprzyjać nierespektowaniu (lub respektowaniu w stopniu niezadowalającym) interesów pracowników medycznych.

Słowa kluczowe: zawody medyczne, formy zatrudnienia.

1. Wstęp

Restrukturyzacja zatrudnienia w sektorze zdrowia, która dokonała się w ostatnich latach, miała na celu przede wszystkim wzrost efektywności świadczonych usług, co w odniesieniu do przedstawicieli zawodów medycznych przejawiało się głównie zmianą formy zatrudnienia. W miejsce wcześniejszej umowy o pracę pojawiały się formy elastycznego zatrudnienia pracownika, niejednokrotnie obciążone ograniczoną dobrowolnością lub zupełnym jej brakiem w ich wyborach wśród pracowników medycznych [Kunecka 2010, s. 40-42]. W konsekwencji może to przynieść pogorszenie wcześniejszych warunków zatrudnienia. Niezachowanie równowagi w pogodzeniu interesów pracodawców i pracowników może prowadzić do obniżenia satysfakcji zawodowej kadry medycznej, a tym samym spowodować spadek jakości świadczonych usług oraz efektywności pracy. W dobie coraz dotkliwiej odczuwanego niedoboru kadry medycznej, przy systematycznie rosnącym na nią zapotrzebowaniu, może to świadczyć jedynie o braku elementarnych umiejętności kadry zarzą-

działającej. Podstawowymi kategoriami, związanymi z zabezpieczeniem interesów pracowniczych, są:

- środowisko pracy,
- wyposażenie,
- bezpieczeństwo,
- ład organizacyjny.

Uwaga badawcza autorki niniejszego opracowania została jednak skupiona na elemencie zasadniczym z uwagi na siłę jego oddziaływania na pracownika w całym okresie zatrudnienia, mianowicie „dobrowolności” wyboru formy zatrudnienia, co przyczyniło się do sformułowania celu opracowania.

2. Cel pracy, materiał i metody

Celem pracy było zbadanie, czy w dobie restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze zdrowia zostaje zachowana równowaga pomiędzy zabezpieczaniem interesów pracodawców i pracowników, na przykładzie „dobrowolności” decyzji o wyborze formy zatrudnienia obu stron, a także analiza konsekwencji tych decyzji dla pracowników.

Grupę badawczą stanowiło łącznie 285 osób, wśród których lekarze stanowili 37,5% ogółu badanych (107 osób), pielęgniarki/pielęgniarze zaś 62,5% ogółu badanych (178 osób). W większości były to osoby zatrudnione w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (wśród lekarzy 77% badanych, wśród pielęgniarek 74% badanych), co odzwierciedla tendencję zbliżoną do wyników uzyskiwanych w całym sektorze. W znacznej większości były to osoby zatrudnione w dużych zakładach opieki zdrowotnej (zatrudniających powyżej 300 pracowników) (ok. 69% lekarzy oraz 59% pielęgniarek), w specjalnościach zabiegowych (wśród lekarzy 74,3%, wśród pielęgniarek 60,7% badanych). Ze względu na sposób realizacji badania (badanie przeprowadzono wśród uczestników instytucjonalnych form kształcenia podyplomowego w zawodach medycznych) wszyscy uczestnicy badania legitymowali się wyższym wykształceniem. Były to osoby posiadające doświadczenie zawodowe co najmniej 10-letnie (w grupie lekarzy 60%, w grupie pielęgniarek 64% badanych), osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę stanowiły: wśród lekarzy 28,6%, wśród pielęgniarek prawie 54% badanych. Wyniki te różnią się od wyników uzyskiwanych w tym zakresie w kraju w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych (w Polsce 30% osób pracujących dotyczą „elastyczne” formy zatrudnienia) [Maciejewska 2011]. Ponadto, wbrew obiegowej opinii o przedstawicielach zawodów medycznych, badani w większości byli zatrudnieni tylko w jednym miejscu (wśród lekarzy 94,3%, wśród pielęgniarek 87,6% badanych). W Polsce w więcej niż jednym miejscu pracy zatrudnionych jest 7,3% ogółu pracujących, co pozwala uznać, iż wśród lekarzy ta tendencja jest utrzymana, natomiast dość znacząco przekroczono ten pułap w grupie zawodowej pielęgniarskiej.

Analizy statystyczne materiału badawczego wykonano za pomocą arkusza kalkulacyjnego Microsoft Excel. Zebrany materiał badawczy w analizie opisano liczebnościami i odpowiadającymi im odsetkami (rozkład procentowy udzielonych odpowiedzi, wyrażony w liczbach bezwzględnych – „N” wielkości próby oraz wartościach procentowych).

3. Wyniki i wnioski

Ze względu na decydujące znaczenie, jakie odgrywa w późniejszym okresie zatrudnienia oraz kształtowaniu się poczucia zadowolenia z wykonywanej pracy, badanych zapytano o możliwość współdecydowania w wyborze formy zatrudnienia. Rozkład procentowy udzielonych przez badanych odpowiedzi ilustruje tab. 1.

Tabela 1. Dobrowolność wyboru formy zatrudnienia w opinii badanych

Grupa badanych		N	%
Opinie pielęgniarek na temat dobrowolności wyboru formy zatrudnienia przez:	pielęgniarki	64	35,9
	lekarzy	162	91,0
	własnej	46	25,8
Opinie lekarzy na temat dobrowolności wyboru formy zatrudnienia przez:	pielęgniarki	47	43,9
	lekarzy	70	65,4
	własnej	37	34,5

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki przedstawione w tabeli wskazują, iż pracownicy stosunkowo rzadko mają wpływ na wybór formy zatrudnienia. Wśród badanych lekarzy na wybór swojej formy zatrudnienia wpływ miało 34,5% ogółu badanych, co potwierdza ogólną tendencję w całym sektorze, gdzie już 30% zatrudnionych obejmują inne formy zatrudnienia [Gozdowska 2011], wśród pielęgniarek 25,8% ogółu badanych w tej grupie zawodowej. Niezależnie jednak od tego, kto wyrażał opinię, należałoby uznać, iż pielęgniarki mają mniejszą możliwość, w porównaniu z grupą lekarzy, wyboru formy zatrudnienia. Dobrowolność wyboru w kwestii formy zatrudnienia w zawodach medycznych jest dość często tematem dyskusji, również publicznych, tych środowisk, właśnie z uwagi na ten negatywny wpływ narzucania jej pracownikom w obu grupach zawodowych [Prezes NFZ... 2011; Watoła 2011; Sikora 2011].

Kwestie dobrowolności wyboru formy zatrudnienia w dużej mierze determinują w późniejszym czasie, poza samą formą zatrudnienia, poczucie bezpieczeństwa pracowników. Dlatego zapytano badanych o opinię w zakresie wpływu obecnej formy zatrudnienia na wybrane czynniki. Uzyskane wyniki przedstawiono w tab. 2.

Tabela 2. Wpływ obecnej formy zatrudnienia na ocenę w zakresie wybranych czynników w opinii badanych

Czynnik	Pielęgniarki		Lekarze	
	N	%	N	%
Zadowolenie z warunków pracy	110	61,8	55	51,4
Niezadowolenie z warunków pracy	40	22,5	18	16,8
Kolizje godzin pracy z zobowiązaniami pozazawodowymi	48	27,0	37	34,6
Wpływ na zdrowie	74	41,6	56	52,3
Narażenie zdrowia i bezpieczeństwa pracy	42	23,6	15	14,0
Brak czasu, by pracę dobrze wykonywać	44	24,7	34	31,7
Inne	5	2,8	3	2,8

Uwaga: ponieważ respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednego czynnika, odsetek udzielonych odpowiedzi nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z danych przedstawionych w tab. 2, zarówno pielęgniarki, jak i lekarze uważają, iż forma zatrudnienia determinuje w znacznym stopniu poczucie zadowolenia z warunków pracy w późniejszym czasie (uznało tak 61,8% badanych pielęgniarek/pielęgniarzy oraz 51,4% badanych lekarzy). W obu grupach badani wyrażali opinię, iż obecna forma zatrudnienia ma wpływ na zdrowie pracownika (uznało tak 41,6% badanych w grupie pielęgniarskiej oraz aż średnio co drugi badany w grupie lekarskiej – 52,3%).

Ponadto badanych zapytano o potencjalnie negatywne oddziaływanie obecnej formy zatrudnienia na grupę czynników z nią związanych. Wyniki uzyskane w grupie badanych ilustruje tab. 3.

Tabela 3. Negatywny wpływ obecnej formy zatrudnienia w opinii badanych

Przykład negatywnego wpływu obecnej formy zatrudnienia	Pielęgniarki		Lekarze	
	N	%	N	%
Brak aspektów negatywnych	47	26,4	24	22,4
Większa rotacja pracowników	51	28,6	43	40,2
Obniżenie standardów bezpieczeństwa socjalnego	45	25,3	27	25,2
Większe poczucie niepewności	55	30,9	27	25,2
Warunek dużej dyspozycyjności	50	28,1	37	34,6
Oslabienie związków pracownika z firmą	21	11,8	18	16,8
Ograniczenie swobody (np. rodzinnej)	53	29,7	40	37,4
Mniejsza efektywność pracy	31	17,4	15	14,0
Brak pomocy w rozwiązywaniu trudności związanych z pracą	30	16,8	24	22,4
Inne	0	0	0	0

Uwaga: ponieważ respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednego czynnika, odsetek udzielonych odpowiedzi nie sumuje się do 100.

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z danych zawartych w tab. 3, średnio co czwarta badana pielęgniarka/pielęgniarz oraz co piąty lekarz nie dostrzegają negatywnych aspektów obecnej formy zatrudnienia. Pozostałe osoby (zarówno w grupie pielęgniarskiej, jak i lekarskiej), wskazując na negatywne oddziaływanie obecnej formy zatrudnienia, podkreślały przede wszystkim: większą rotację pracowników, niepewność zatrudnienia, wymaganie większej dyspozycyjności oraz ograniczenie swobody pracownika (np. rodzinnej). Dlatego też bezpieczeństwo zatrudnienia staje się istotnym elementem z punktu widzenia godzenia sfery zawodowej z życiem rodzinnym. Nie dziwi zatem fakt, iż strategia społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, obejmująca budowanie jego relacji z interesariuszami, zyskuje coraz więcej zwolenników. Istnieje potrzeba zwrócenia szczególnej uwagi na interesariuszy wewnętrznych, jakimi są w ramach sektora publicznej służby zdrowia pracownicy zakładów opieki zdrowotnej [Burda-Świerż 2010, s. 49].

Opierając się na materiale badawczym zebrany wśród przedstawicieli zawodów medycznych, sformułowano następujący wniosek: restrukturyzacja zatrudnienia w sektorze zdrowia, polegająca na zmianie formy zatrudnienia, nader często może sprzyjać nierespektowaniu, lub respektowaniu w stopniu niezadowalającym, interesów pracowników medycznych.

4. Podsumowanie

Ze względu na stosunkowo niewielką próbę badawczą, która służyła jako źródło informacji, należy uznać, iż badanie to ma charakter głównie przyczynkowy i może stanowić podstawę dalszych prac badawczych w analizowanym temacie. Jednak zgromadzony materiał pozwala uwypuklić ogromną rolę, jaką odgrywa w procesie zatrudnienia możliwość dobrowolnego wyboru – współdecydowania pracowników medycznych przy wyborze formy zatrudnienia. Ze względu na społeczne konsekwencje w makroskali zjawisk towarzyszących zmianie formy zatrudnienia należy podkreślić również ryzyko z nimi związane, przejawiające się pogorszeniem warunków pracy oraz ograniczoną możliwością organizowania się pracowników i podejmowania działań na rzecz ich poprawy z uwagi na rozluźnione więzi pomiędzy pracownikami [Grzegorzczuk 2011]. Dlatego też w prawie pracy, także wspólnotowym, uwypukla się rolę przedstawicielstw pracowniczych, a więc przede wszystkim związków zawodowych, które mają wspierać ochronę pracujących w formach nietypowych przed przejawami dyskryminacji. Mają też czuwać, aby była zachowana, w miarę możliwości, swoboda przepływu pracowników od form typowych do nietypowych i odwrotnie [Wratny 2008, s. 32]. Ogromna rola w tym zakresie w zawodach medycznych przypada przedstawicielom samorządów zawodowych zarówno grupy lekarskiej, jak i pielęgniarskiej. Przyszłość poszczególnych elastycznych rozwiązań zależy w dużym stopniu od ich znajomości, umiejętności oceny przydatności, świadomości zmian, jakie przyniesie firmie i pracownikom zastosowanie wybranego modelu, świadomości korzyści i zagrożeń oraz znajomości procedur ich

wdrażania przez wszystkie strony je zawierające, ale przede wszystkim musi się opierać na świadomym jej wyborze przez obie strony: zarówno pracodawców, jak i pracowników [*Dotychczasowe i perspektywiczne...* 2010, s. 141].

Literatura

- Burda-Świerż K., *Spoleczna odpowiedzialność zakładu opieki zdrowotnej. Kreowanie nowoczesnej polityki personalnej*, [w:] *Ekonomiczno-organizacyjne problemy zarządzania jednostkami służby zdrowia*, red. I. Rudawska, E. Urbańczyk, PSZW, Bydgoszcz 2010.
- Dotychczasowe i perspektywiczne wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia w podlaskich przedsiębiorstwach*, red. L. Machol-Zajda, D. Głogosz, WSE i IPiSS, Białystok-Warszawa 2010.
- Gozdowska A., *Lekarze rezygnują z etatów*, http://www.pulsmedycyny.com.pl/index/archiwum/8303,lekarze_rezygnuj%C4%85,etat%C3%B3w.html [dostęp 25.09.2011].
- Grzegorzczak J., *Koniec etatu – współczesny rynek pracy*, „Obywatel” 2010, nr 2, <http://www.ozzip.pl/publicystyka/spoleczenstwo/1081-koniec-etatu-wspoczesny-rynek-pracy> [dostęp 25.09.2011].
- Kunecka D., *Analiza sektora publicznej służby zdrowia w kontekście idei flexicurity*, niepublikowana dysertacja MBA, ZPSB, Szczecin 2010.
- Maciejewska M., *Mamo bądź flexi! Elastyczność i ucisk kobiet*, http://www.rozgwiazda.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=127:mamo-bd-flexi-elastyczno-i-ucisk-kobiet&catid=46:ubostwo-i-prekariat&Itemid=121 [dostęp 25.09.2011].
- Prezes NRL – zmuszanie do pracy na kontrakcie jest bezprawne*, *Gazeta Wyborcza/Rynek zdrowia*, <http://www.rynekzdrowia.pl/Prawo/Prezes-NRL-zmuszanie-do-pracy-na-kontrakcie-jest-bezprawne,18676,2.html> [dostęp 25.09.2011].
- Sikora D., *Pielęgniarki protestują przeciwko zmuszaniu ich do przechodzenia z etatów na kontrakty*, http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/441921,pielęgniarki_protestuja_przeciwko_zmuszaniu_ich_do_przechodzenia_z_etatow_na_kontrakty.html,2 [dostęp 25.09.11].
- Watoła J., *Lekarze poddają się presji, ponieważ boją się o pracę*, http://katowice.gazeta.pl/katowice/1,35062,7971211,Lekarze_poddaja_sie_presji_poniewaz_boja_sie_o_prace.html [dostęp 25.09.11].
- Wratny J., *Elastyczne formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, [w:] *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, WSE, Białystok 2008.

MEDICAL PROFESSIONALS' INTERESTS IN RELATION TO STRUCTURAL CHANGES IN THE HEALTH CARE SECTOR

Summary: Recently observed change in the employment structure of health care sector in Poland, based on the change in the form of work of medical professionals (doctors and nurses) aimed at more than anything an increase of efficiency of health care sector, might foster abuses. Therefore changes should be accompanied by particular care for preserving the balance between interests of both employees and employers. The aim of following paper is to check if this is what really happens. Based on research material gathered among representatives of medical professions, following conclusion has been formulated: changes in the employment structure of health care sector, based on the changes in the form of employment often lead to interests of medical employees not being respected to satisfying extent.

Keywords: medical professions, forms of employment.