

СЛЯПО ЕДИНСТВО ИЛИ ОСЪЗНАТО ЗАЧИТАНЕ НА РАЗЛИЧИЯТА?

Л. Киров

Единството на съсловната организация е термин, с който някои злоупотребяват, а други го интерпретират неправилно, което води до парадоксален ефект – влошава състоянието на съсловието и обслужва повече интереса на различни опоненти или евентуални противници.

Години наред интересите на общопрактикуващите лекари (ОПЛ) в преговорите по НРД се „защитават“ от екип, в който ОПЛ бяха нищожна част или липсваха. През последните 3-4 години бяха допуснати за участие, но на неустановено експертно ниво и без достатъчно пълномощия, за да изискват и подписват постигнати окончателно споразумения.

НРД се подписва „en bloque“ за първична извънболнична медицинска помощ (ПИМП), специализирана извънболнична медицинска помощ (СИМП) и болнична помощ (БП). Някой ще каже: „Такъв е законът“. Да, но той е създаден такъв не случайно. Този начин на подписване и договаряне поставя големите групи изпълнители на медицинска помощ (ИМП) в зависимости, които пречат за постигането на по-добри резултати при договаряне. Наша е грешката, че не сме направили необходимите постъпки да бъде променен, защото формулиран по този начин и подкрепен с неправилното ни разбиране за единство, създава предпоставки за:

- ▶ неравнопоставеност при защита на интересите на отделните големи групи – ПИМП, СИМП, БП. Проблемът няма да се реши дори с квотно представяне, докато няма официализирана самостоятелност на действията и вземането на решения. (Не изброявам Спешна помощ, колегите в РИОКОЗ и др., тъй като те нямат отношение към казуса НРД, но по принцип трябва да имат своето представителство в съсловната организация на лекарите.);

- ▶ напрежение и конфликти;
- ▶ състояние на подчиненост и зависимост пред различни институции, както и вътре в съсловието;
- ▶ размиване на отговорността (което води до демагогия);
- ▶ обезверяване и апатия;
- ▶ загуба на самосъзнание и ангажимент към собствения си положение (разчитаме друг да ни обгрижи или друг да ни е виновен).

Например, за да се съобразим с т.нар. „единство“, ако условията, договорени за ПИМП са добри, а за БП – лоши, то договор не се подписва. Ако за БП са добри, а за ПИМП – лоши – подписва се. Това е така, защото „мнозинството“, ако не е получило нещо и за себе си, винаги пренебрегва интереса на малцинството. Лекарският събор, в сегашния му вид, създава условия за неравнопоставеност при гласуването на решения и липса на възможност за защита на интересите на по-малките групи професионалисти. Такава е практиката през годините и е пример как единството се интерпретира погрешно и може да се употреби като мотив за принуда.

СИМП не е посочена в горния пример, тъй като е с недобре дефиниран състав като професионална група. Въпреки това, начинът на конфигуриране на СИМП я поставя в определена зависимост. Над половината от лекарите, работещи в СИМП, са на основен трудов договор в БП и за тях работата в СИМП е допълнителен източник на доходи и професионална реализация, което предполага действие по типа на „каквото вземем е добре дошло“ и води до намален обем работа за всички лекари в СИМП, както и намалени възможности за по-високо възнаграждение, особено за тези специалисти, които работят само там и разчитат единствено

на работата си в СИМП, като източник на доходи и реализация. Конфликтът на интереси е налице и „единството“ е някак нереално. Що се отнася до специалистите, които работят и в БП, и в СИМП едновременно, допълнителните доходи са винаги „добре дошли“, но могат да бъдат жертвани в името на основните, ако се наложи. Ако не друго, то тази ситуация обуславя дилема, колебание или нереални искания. Ето защо, характеристиките на групата са неясни, а интересите са различно мотивирани.

Ако приемем необходимостта от осъзнаване на различията и самоопределение, към коя група биха се определили болничните лекари, които отработват само няколко часа в СИМП? Като такива в СИМП или в БП! Кое е основното? На кое от двете формирования разчитат, кое им е по-скъпо и близко до сърцето? С кое от двете биха се разделили, ако се наложи? В коя посока биха дали цялата си съзидателна сила и време, за да го развият и защитят ефективно? Дуализмът е неприемлив, тъй като не е гравитен и очевидно е в ущърб на лекарите, които разчитат само на работата си в СИМП и отдават професионалната си дейност изцяло там.

Когато на по-многобройната група ѝ е „зле“, тя прави така, че и на по-малобройната да ѝ е „зле“ – действие, за което Законът създава благоприятни условия, тъй като НРД се подписва общо за всички. Чисто човешки и по български. Защо се случва така?

Законът е средството, но причината е в липсата на уважение и уважение към различните интереси на отделните групи. Привидният, „официален“ мотив е съобразяване с „единството на съсловието“. Резултатът: по-малобройната група бива лишена винаги от по-добра възможност, дори да е на лице, в името на „единството“. Колко удобно и „справедливо“. Дали наистина е така? И дали наистина е добре за съсловието като цяло?

Тази неправилна интерпретация и употреба на „единството“ като мотив се допълва от внушавания *страх* от „разединение“. Какъв е смисловият товар на тази дума, освен емоционалната обгаденост на антипода, подсилващ страха? До каква промяна към по-лошо за всички би довело т.нар. разединение? Макар и неочакван, отговорът е – до нищо лошо. Защото в канона на „единството“ тези, за които условията са неизгодни в един нов НРД, ще продължат да работят по старите, също недобри, но все пак познати правила, ако не се подпише договор. Докато тези, за които (хипотетично) има постигнати по-добри условия, няма да могат да се възползват от подобрието (НРД се подписва за всички) и ще работят също по старите правила, пропускайки шанса за стъпка напред. Естествено, нито едната, нито другата група ще бъде доволна. Но докато първата е недоволна от опонентите, втората е разочарована от вътресъсловните отношения. И така не правим крачка напред, защото ни се иска да скочим и с двата крака заедно.

Ето как неправилното ни разбиране за „единство“, улеснява постигането на изброените по-горе ефекти: напрежение и конфликти, състояние на подчиненост, зависимост и т.н. „Единството“ в случая ни прави единни в пътя надолу, дори ни подтиква да се бутаме едни други, за да затънем без изключения, вместо да бъдем единни в начина, по който защитаваме различията си и да се подкрепяме, когато е необходимо.

Къде грешим?

Ако някоя група е постигнала по-добра среда или условия от друга, веднага бива обявена за „разединител“,

„отцепник“ или определена със сходни по смисъл понятия. Последващата реакция е насочване на отрицанието към тази група хора или отделен индивид, порицание, дори отхвърляне, опити да се пречи на реализацията на постигнатото. Това обаче се прилага успешно, само когато голямата група е недоволна.

В обратния случай (по-малката група е недоволна от постигнатото), неблагоприятното ѝ просто бива игнорирано. Всъщност, този тип поведение е истинският път към „разцеплението“ в съсловието (между групите).

Ето примери за още погрешни съждения, свързани с казаното: „Кои са те (отделните групи или експерти), за да правят или да постигнат точно това (в случай на успех)? Защо не ние, които сме овластени (отнася се за управленските органи)? Или пък, защо да не е направено за нас (отнася се за несполучилата група), а за тях? С какво право искат да правят или да приемат подобрения за тях, след като няма такива, постигнати за нас? Та това е „разединение“, дори „предателство“, което ще направи голямата общност по-слаба“. Дали наистина е така?

Защо не приемем, че няма нищо нередно в това в даден момент, за някоя от групите да има по-добри условия от тези, валидни за нашата? Защо не приемем, че маловажното или без значение за нас е от изключителна важност за другите и за това те се борят усилено за него? Нека не го пренебрегваме. И ако не можем да бъдем полезни, поне да не им пречим.

Не е ли по-правилно вместо да хабим енергия за порицание, отрицание и др., да си зададем въпроса: как е постигнато подобрението, не може ли да се случи същото и с нас, как да го направим? Опитавме ли? Потрудохме ли се достатъчно? Защо гледахме отстрана, дори отвисоко? Нека поемем отговорност, да вложим усилия и труд. Ако не върви, защо просто не попитаме „успелите“, защото те не са ни враг, а част от нашата голяма общност и в този смисъл са първия в списъка ни „естествен“ съюзник?

Необходимо е да се загърбят чисто човешките емоции: завист, неудовлетвореност, нахърнено самочувствие, като се приемат различията с прагматизма на хладния разум. И трите групи (ПИМП, СИМП и БП) като вид, цел и среда на дейност са твърде различни. Нормално е да имат и различни интереси. И е естествено най-добрата защита чрез изработване на стратегия и тактика, водене на преговори и разписване на договори да се извършва от представителите и структурите на съответните големи групи. По този начин ще поемат отговорност, плюсове и минуси и ще добият с времето качеството да ценят и защитават постигнатото.

Управителните органи на съсловната организация са твърде малобройни и нерепрезентативни като състав, за да защитят интереса на всички. При сегашната структура на БЛС, 15 члена на УС на БЛС, са овластени да представляват около 28 000 лекари (преговарят по НРД с правото да вземат окончателно решение и подписват НРД; експертните групи на по-ниско ниво нямат това право). В условията на реформирана система на здравеопазване, проблемите и интересите на различните професионални групи са твърде разнородни и едва ли един екип от 15 души, без да има равнопоставеност в представителството на отделните групи, би могъл да води обективни и ефективни политики в интерес на всички. Това е обяснимо, тъй като през периода от 1990 г. до сега, структурата на БЛС, начинът на формиране на представителство и органи на управление е непроменена, в сравнение със системата на здравеопазване, чиято структура и начин на функциониране бе изцяло реформирана. В този смисъл, струк-

турата на съсловната организация не отговаря на коренната промяна в системата на здравеопазване – появата на професионални групи с напълно различни характеристики и интереси (ПИМП, СИМП, БП), което изисква съответно представителство и правомощия за защита на техните интереси.

Една по-различна гледна точка

Да приемем положително факта, че те (другите, различните) могат да го направят и да си кажем – ние също бихме могли. Нека да опитаме съобразно нашите специфични интереси, проблемите и различията с останалите, да изградим стратегия и тактика за развитието на нашата „определеност“. Ако срещнем затруднение, вече има от кого да потърсим съвет, защото, въпреки различията, моделът за намиране на решение е почти универсален и макар различни и самостоятелни, ние сме част от голямата общност като среда, в която имаме възможността да се подкрепяме и съществуваме.

Дали това е възможно? Да, ако осъзнаем и приемем различията си, ако обективно се самоопределим (напр. ПИМП, СИМП и БП, а защо не и Спешна помощ и още една голяма група на лекари, които работят в администрацията и др.), като всяка група заеме съответстващото ѝ в условия на автономност място и заработи пълноценно в защита на своите интереси.

Размиването на отговорността води до демагогия. Демагогията до разочарование, напрежение, озлобление и конфликти. Всичко това до антипода на обединението – абсолютното разединение. Колкото и парадоксално да звучи, ползвайки идеологията на зле интерпретираното „обединение“, стигаме до разединение и дори по-лошо – до разпад и самоунищожение.

За да бъде силна съсловната организация, трябва да развием и направим продуктивни силните страни на всяка една група, на всеки индивид, а слабите страни да изгубят значение. За целта членовете на трите основни групи в съсловието (ПИМП, СИМП и БП) трябва да намерят точен отговор на въпросите: кои са всъщност, какво искат, реално и полезно ли е то. Да осъзнаят факта, че могат да бъдат силни, когато решават проблеми и отстояват интересите си самостоятелно, като вземат решение за съгласие или несъгласие самостоятелно, а не в зависимост една от друга. Защото всяка група най-добре познава проблемите си и се очаква да намери най-доброто им решение. Тази самостоятелност, която някои наричат „липса на единство или разединение“ е всъщност *истинското, гравидно единство*, което създава среда на взаимопомощ и сътрудничество в една голяма, но реформирана за целта, организация, като елиминира емоциите, налага прагматизма, защитава и създава по-добри условия.

Ключът към развитието и просперитета на цялото съсловие е в *гравидното единство, което е осъзнаване на различията между отделните професионални групи чрез ясно и точно самоопределение, уважение и зачитане на тези различия, с последваща защита на груповия интерес и при необходимост – взаимопомощ между различните групи, основана на взаимния респект и чувството за принадлежност към голямата общност (съсловната организация).*

Когато става дума за общ интерес, трябва да действат като един. Ако има конфликт на интереси в гилдията, трябва да се стремим към възможно решение вътре в организацията без егоизъм, без завист или принуда. И нека не забравяме, че отнемат свободата на този, който не умее да я ползва.

