

A humánpolitika, munkaügy és a bérszámfejtés kapcsolata a kontrolling és monitoring rendszerrel

Dr. Székely Tamás, Orgware Kft.

A bér- és bérjellegű kiadások a kórházi összes költség kb. 60-65%-át teszik ki, ezért elengedhetetlen a bérfelhasználás terv- és tényadatainak összehasonlítása, az esetleges részletesebb elemzés lehetősége, a források és a felhasználás összevetése végett. Ez a tevékenység sok helyen a kontrolling és monitoring körébe tartozik. Az intézmény, a munkavállaló, a jogszabályok és a törvényi előírások közös kapcsolatrendszerét, a munkavállalás és munkavégzés során keletkezett adatokat a humánpolitika, a munkaügy és a bérszámfejtés együttesen tartalmazzák. Ennek okán – és még egy sor további összefüggés miatt – együttesen van szükség mindhárom feladatkör adataira, integrált személyügyi rendszer keretein belül.

A humánpolitika, munkaügy és a bérszámfejtés alapadatainak nagy része közös függetlenül attól, hogy hol keletkeznek és kerülnek aktualizálásra. Léteznek olyan adatok, amelyek elvileg több helyről is aktualizálhatóak. Célszerű mindhárom alrendszerrel együtt, integrált rendszerként alkalmazni. A továbbiakban ezt a három alapvető feladatot ellátó (és három alrendszerből álló) integrált rendszert személyügynek fogjuk nevezni.

AZ INTEGRÁLT SZEMÉLYÜGYI RENDSZER ALAPELEMEINEK MŰKÖDÉSE

A humánpolitika (HR) – az összekötő kapocs az adott intézményre jellemző álláshelyek (státuszok) és az azokat betöltő (vagy jelölt) természetes személyek között. A HR szinte teljes mértékben ágazatspecifikus, és csak részben intézmény specifikus.

Főbb feladatai az alábbiak:

- A munkahelyek (státuszok) minőségi/mennyiségi leírása.
- A munkavállalók és munkahelyek feltételes és feltétel nélküli összekapcsolódási folyamatának nyilvántartása,
- Alá- fölérendeltségi viszonyok leírása.
- Betöltött és üres státuszok (állások) kezelése.
- Dolgozók felvételének, képzésének, helyettesítésének nyilvántartása és tervezése.
- Előrelépési (karrier) terv elkészítése és kezelése.
- A munkavállalók életút adatainak nyilvántartása.

A munkaügy – az intézmény és a munkavállaló kapcsolatát fogja össze, ugyanakkor a bérszámfejtés, a statisztikák és egy sor egyéb intézményi rendszer alapadathalmaza is.

tikák és egy sor egyéb intézményi rendszer alapadathalmaza is.

Főbb jellemzői:

- Az adott munkavállalóra vonatkozó jogszabályok által meghatározott adatok.
- Leírja a munkavállaló és az intézmény jogi viszonyát (formalizált munkaszerződés).
- Egészségügy esetében legtöbbször közalkalmazotti adathalmaz is, beleértve a besorolási adatokat.
- Specifikusan, csak az egészségügyre jellemző adatok.
- Intézmény specifikus adatok.

A bérszámfejtés ugyan külön meghatározást nem tesz szükségessé, azonban a pusztán számfejtésen kívül nagyon sok egyéb, a kórház gazdálkodása szempontjából meghatározó feladat is idetartozik. Ezek a statisztikák, bérfelhasználás, bérkeret nyilvántartás és gazdálkodás, a költségelemzés/önköltség számításhoz szükséges adatok, melyek csak a munkaügyi adatokkal együttesen értelmezhetőek. A bérszámfejtés egészségügyi ágazati sajátosságait elsősorban a változóbérek felépítésének és fajtáinak igen széles skálája jellemzi, melyek nélkülözhetetlenek a költségelszámoláshoz. A változóbérek azonban nemcsak ágazat – hanem erősen intézmény specifikusak is.

A bérszámfejtésnek négy alapvető adatforrása van:

- A bérszámfejtés alapadathalmaza (a munkaügytől),
- a munkavállalók egyéni adatai (bértörzs),
- a változóbér (teljesítmény) elszámolás,
- TB támogatások (családtámogatás és OEP ellátások).

KRITIKUS PROBLÉMÁK A JELENLEGI HELYZETBEN

A hagyományosan elkülönítetten kezelt bér- és TB számfejtési, valamint munkaügyi és humánpolitikai rendszerek csak összevont, és korlátozott adatokat képesek nyújtani, amely sok esetben nem elégséges a teljesítés és bérfelhasználás elemzése esetében.

A másik probléma, hogy az adatok nagy része több helyen, egymástól elkülönítetten hozzáférhető csak, amely több munkát és ebből következően nagyobb költséget jelent.

Egy példa: Egy adott orvos, vagy ápolónő nemcsak egy költséghelyen végez munkát. Viszont a bérét és pótlékait jelenleg még az esetek túlnyomó többségében egy osztályra,

vagy egy szakfeladatra terhelik. Bonyolítja a helyzetet, hogy egy osztály több szakfeladatra is dolgozik. A példában említett esetre önmagában semmilyen megoldás nincs, hiszen a rendszerben nincsenek meg a feladat megoldásához szükséges elemi adatok.

A hiányzó elemi adatok a részletes munkavégzési adatok, azaz, hogy ki, mikor, hol, mennyit, milyen formában és mely költséghelyen (szakfeladaton) végzett munkát. Belátható, hogy ehhez egyik oldalról szükségesek a munkavállalók adatai, másik oldalról lényegében a munkavégzés összes adata, ami havonta és dolgozónként esetleg több tíz sornyi is lehet. Ennyi adatot a bérszámfejtés közben, manuális adatrögzítéssel feldolgozni szinte lehetetlen.

MEGOLDÁS

Az intézményekben alapvetően szükséges a dolgozók munkaidő-beosztásának elkészítése, amit általában a szakmai osztályokon végeznek. Integrált rendszer esetében ezek az adatok eleve rendelkezésre állnak, naprakész formában. Egy megfelelő modul (pl. beosztástervező, illetve munkaidő-nyilvántartó szoftver) segítségével már elvégezhető a munkaidő beosztás tervezése, valamint a tény munkaidő adatok nyilvántartása is. Munkaidő-nyilvántartást (jelenléti ív) az egyes osztályokon most is végeznek, igaz főleg papíron. Így a munkaidő adatok számítógépes nyilvántartásba történő rögzítése lényegében alig jelent pluszmunkát. Egy jó munkaidő-nyilvántartó rendszer a konkrét változóber és besorolási béradatokat már eleve költséghelyhez kötve tudja feladni a bérszámfejtésnek. A bérszámfejtést követően pedig rendelkezésre fog állni a kontrollinghoz és monitoringhoz szükséges, kellő részletességű bérinformáció.

ÖSSZEFOGLALÁS

A fentiekből következik, hogy ha egy intézményben egy integrált személyügyi információs rendszert alkalmaznak, amely rendelkezik az egészségügyi sajátosságokkal (így a 2003 évi LXXXIV Törvényt) is kezelő munkaidő-nyilvántartással, akkor minőségileg új megközelítés lehetséges. A kontrollinghoz és monitoringhoz szükséges adatok rendelkezésre fognak állni, így a hatékony gazdálkodás egy legfontosabb eleme, az emberi erőforrás gazdálkodás is megvalósítható. Így további problémák is megoldhatók:

- Az esetek többségében nem lehet tervezni bér jellegű kiadásokat (prognosztizálni illetve modellezni) a következő időszakra, a lehetséges változások figyelembevételével. (Pl. KJT, túlóra és többletteljesítés díjazásváltozás stb. változások).
- Jelenleg nagyon sok esetben, nem lehet az egészségügyi (kórházi) szolgáltatásokat és az azokat biztosító dolgozók közötti közvetlen elszámolási illetve számlázási kapcsolatot kiépíteni.
- A munkavállalók adatainak egy részére egy sor további helyen is szükség van (beléptetés, étkeztetés, felvett eszközök stb.), ahol ezek az adatok valamilyen formában a költségekkel kapcsolatban vannak, és integrált rendszer esetén felhasználhatók is.

Alapvető tehát integrált rendszerben gondolkodni. Annak a megválaszolása azonban, hogy mit és hogyan lehet az integrált rendszerből „kihozni” és ehhez milyen további adatokra (alrendszerre) van szükség, a kontrolling és a monitoring feladata. Másképpen fogalmazva: az integrált rendszer lehetőségeit megfelelő szervezési háttér nélkül nem lehet hatékonyan kihasználni. Ennek illusztrálására szolgáljon egy négyezer éves indiai mondás:

„Nem a kardban van az erő, hanem a karban, amelyik forgatja.”

A SZERZŐ BEMUTATÁSA



Dr. Székely Tamás okl. villamosmérnök, a közgazdasági tudományok kandidátusa. 1973-tól dolgozik a számítástechnika területén, mint szervező-programozó. Az egészségüggyel 1978-ban került kapcsolatba, ahol az Egészségügyi Szervezési Tervezési és Információs Központban, majd az Egészségügyi

Minisztérium Gazdasági Igazgatóságán dolgozott, ahol megtervezte és elindította a DolBer rendszert. 1986-ban védte meg kandidátusi értekezését, melynek témája a PC hálózatok hatékony alkalmazása az egészségügyben. 1990-től az ORGWARE Kft. igazgatója, amikor az Egészségügyi Minisztérium vezetősége úgy határozott, hogy egy létrehozandó kft-be helyezik át a fejlesztéssel foglalkozó munkatársakat.