

Vyššie príplatky aj pre štátnych zamestnancov

(STV Jednotka, 19:00; Správy RTVS; 25/01/2018; Matúš Baňovič; Zaradenie: z domova)

Viliam Stankay, moderátor: "Príplatky za prácu v noci, cez víkend a sviatky sa zrejme budú týkať aj zamestnancov v štátnej a verejnej správe, pozmeňovací návrh novely Zákonníka práce predložil poslanec Erik Tomáš, novela doteraz počítala s príplatkami len v súkromnej sfére. Asociácia nemocníc upozorňuje, že už pôvodný návrh môže byť pre niektoré nemocnice likvidačný. Od prvého mája tohto roka vzrastú nočné príplatky na tridsať percent minimálnej mzdy, od mája budúceho roka sa zvýšia na celkových štyridsať percent. Pri rizikovej práci budú nočné príplatky od mája budúceho roka spolu vo výške päťdesiat percent, príplatky za štátne sviatky sa zvýšia na päťdesiat percent priemernej mzdy zamestnanca od mája tohto roka, od budúceho roka by mali byť vo výške sto percent. No a napokon príplatky za víkendy sa rozdelia na sobotu a nedeľu, za sobotu dostane zamestnanec v budúcom roku päťdesiat percent minimálnej mzdy, za odpracovanú nedeľu sto percent."

Matúš Baňovič, redaktor: "... sa dotýka približne tristopäťdesiat tisíc ľudí, ktorí pracujú na rôznych miestach v štátnej a verejnej správe, novela zákonníka doteraz hovorila o zmenách len pre súkromné firmy. Podľa Erika Tomáša jeho pozmeňujúci návrh nebude mať dosah na štátny rozpočet, peniaze pôjdu práve od súkromníkov, ktorí ich zaplatia na odvodoch."

Erik Tomáš, poslanec NR SR (Smer-SD): "Považujem za logické a správne, ak štát ukladá takúto povinnosť súkromným spoločnostiam, aby sa rovnako tak postaral aj o svojich zamestnancov, prípadne zamestnancov pracujúcich v samospráve."

Miroslav Beblavý, poslanec NR SR (nezaradený): "Z hľadiska tohto opatrenia, no ťažko ho môžem ja kritizovať, kde my sme ho prví a najviac tlačili práve v okamihu, keď ten zákon vládna koalícia ohlásila, tak my sme boli prví, ktorí povedali, že jednoducho verejní zamestnanci budú znevýhodnení a že jednoducho to nie je voči nim fér, ak opatrovateľka alebo vychovávateľ alebo aj mestský policajt budú mať oveľa menšie príplatky ako súkromný sektor."

Matúš Baňovič: "Zvýšenie príplatkov by tak mali pocítiť napríklad zdravotné sestry, zamestnanci domovov sociálnych služieb či šoféri. Týmto pozmeňujúcim návrhom sa však môže zvýšiť administratívna záťaž personalistov v štátnej a verejnej správe. Teraz majú zamestnanci príplatky na základe dvoch rôznych zákonov podľa toho, či pracujú v štátnej alebo vo verejnej správe."

Martina Némethová, hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov SR: "Teraz vlastne je situácia, že bude sa vlastne vypočítavať, čo je pre nich výhodnejšie, či tie príplatky podľa zákonov, na základe ktorých sú zamestnávajúci alebo podľa Zákonníka práce."

Matúš Baňovič: "Pôvodné zvyšovanie príplatkov dlhodobo kritizuje Asociácia nemocníc Slovenska, tvrdí, že v niektorých prípadoch môže mať novela pre zdravotnícke zariadenia až likvidačný charakter."

Igor Pramuk, viceprezident Asociácie nemocníc Slovenska (telefonát): "Pôvodný návrh, ktorý bol zo sociálneho balíčka, znamená dopad pre nemocnice združené v Asociácii nemocníc Slovenska, ktorých je sedemdesiatšesť, znamená dopad tridsaťtri miliónov eur."

Matúš Baňovič: "Požadujú preto kompenzácie zo strany zdravotných poisťovní. Zákon je v parlamente už v druhom čítaní, poslanci budú o zmenách v príplatkoch definitívne hlasovať na parlamentnej schôdzi, ktorá sa začne na budúci týždeň."

Erik Tomáš chce zvyšovať príplatky. Poslanci budú diskutovať o novele Zákonníka práce

(aktualne.sk; 25/01/2018; TASR ; Zaradenie: aktualne.sk)

<https://aktualne.atlas.sk/slovensko/politika/erik-tomas-chce-zvysovat-priplatky-poslanci-budu-diskutovat-novele-zakonnika-prace.html>

BRATISLAVA - Zvýšenie príplatkov za nočnú prácu, sviatkov, ako aj zavedenie príplatkov za víkend by sa malo dotknúť aj zamestnancov v štátnej a verejnej službe. Garantovať minimálnu výšku príplatkov má týmto zamestnancom pozmeňujúci návrh Erika Tomáša (Smer-SD), ktorý vo štvrtok informoval, že ho plánuje v parlamente predložiť k novele Zákonníka práce.

Zvýšenie príplatkov by tak mali pocítiť napríklad zdravotné sestry, zamestnanci domovov sociálnych služieb, šoféri, tvrdí Erik Tomáš. Foto archív Zdroj -NMH/Michal Šebeňa

Právna norma je už v parlamente v druhom čítaní. Po dohode tripartity na určitých zmenách ďalšie zmeny v zákonníku avizoval vo štvrtok aj poslanec Tomáš. Cieľom jeho pozmeňujúceho návrhu je, aby sa rovnaké pravidlá zvyšovania príplatkov vzťahovali aj na zamestnancov štátnej a verejnej služby.

Sviatky, víkendy, nočné...

"Jednoducho, aby vyššie príplatky za prácu v noci, počas sviatkov a víkendov mali aj zamestnanci vo verejnej a štátnej službe. Považujem za logické a správne, ak štát ukladá takúto povinnosť súkromným spoločnostiam, aby sa rovnako postaral aj o svojich zamestnancov, prípadne zamestnancov v štátnej správe," priblížil Tomáš.

Veľké rozdiely

Zvýšenie príplatkov by tak mali pocítiť napríklad zdravotné sestry, zamestnanci domovov sociálnych služieb, šoféri. "Súčasný systém príplatkov je už nejakým spôsobom nastavený. Väčšina týchto príplatkov už funguje. Problém je však v tom, že sú veľké rozdiely vo výške, výpočte a dokonca aj v zákonoch, ktoré tieto príplatky zamestnancom priznávajú," vysvetlil dôvod zmien Tomáš.

Poslanci budú o novele Zákonníka práce diskutovať už na nadchádzajúcej schôdzi, ktorá štartuje 30. januára tohto roka. Prostredníctvom pozmeňujúceho návrhu sa majú otvoriť dva zákony, a to zákon o štátnej službe a zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov za výkon práce vo verejnom sektore, a to tak, aby garantoval týmto zamestnancom rovnakú výšku týchto príplatkov ako pre iných zamestnancov.

"Jednoducho povedané, napríklad personalista v nejakej inštitúcii alebo v nejakom orgáne bude musieť presne prepočítať, či sú pre daného zamestnanca výhodnejšie príplatky podľa už v súčasnosti platného zákona alebo podľa nového Zákonníka práce, a priznať tomuto

zamestnancovi výhodnejšiu možnosť," vysvetlil Tomáš.

O pozmeňujúcom návrhu diskutoval aj s rezortom práce, ako aj s Úradom vlády, rezortom financií, ale posúdili ho aj odbory legislatívy. Opatrenie by malo mať podľa Tomáša minimálny finančný vplyv na štátny rozpočet, ako aj rozpočty samospráv.

Tripartita

O zmenách v príplatkoch rokovala minulý týždeň aj tripartita. Dohodla sa na rozložení účinnosti novely Zákonníka práce. Znamená to, že prvé zvýšenie príplatkov za nočnú prácu zamestnanci pocítia od 1. mája tohto roka, ďalšie zvýšenie príde od 1. mája 2019. Oproti pôvodne predloženej novele sa nemení návrh na zvýšenie príplatku za sviatok z 50 % na 100 %.

Pozmení sa aj zvyšovanie príplatku za víkendovú prácu. Poslanci vládneho Smeru-SD pôvodne navrhovali, aby bol vo výške 100 % sumy minimálnej mzdy v eurách za hodinu. Riešením je, že od 1. mája tohto roka bude príplatočok za prácu v sobotu 25 % a od budúceho roka bude na úrovni 50 %. Taktiež si budú môcť zamestnávateľia pri niektorých príplatkoch uplatniť aj výnimky v rámci tzv. derogačnej klauzuly.

Bývalá ministerská sestra Tatiana Hřindová: Mój odchod nie je truc
(hnonline.sk; 25/01/2018; Monika Toporcerová ; Zaradenie: Mediweb)

<https://mediweb.hnonline.sk/rozhovory/byvala-ministerska-sestra-tatiana-hřindova-moj-odchod-nie-je-truc>

- Po 16 mesiacoch pôsobenia na ministerstve zdravotníctva opustila vedúci post na odbore ošetrovateľstva. T. Hřindová otvorene hovorí o dôvodoch tohto kroku aj o vzťahu s Tomášom Druckerom.

Prečo ste sa po dlhoročnej praxi sestry dali na úradnícku prácu?

Moja predstava o úlohe ministerskej sestry bola konkrétnejšia než to, čo ma stretlo na ministerstve. Mala som predstavu, že ministerská sestra bude môcť kreovať podmienky poskytovania ošetrovateľskej praxe a bude súčasťou kreatívnych tímov, ktoré budú hľadať riešenia problémov. Na ministerstve ma stretla tvrdá úradnícka práca a ja som si zrazu uvedomila, že väčšou časťou mojej práce je odpovedanie na listy, a nie hľadanie návrhov na riešenie problémov. Bolo to pre mňa prekvapujúce zistenie. Táto funkcia pre mňa bola zaujímavou predovšetkým kvôli tomu, že mám pocit, že som v súčasnosti na vrchole svojich odborných a tiež osobnostných síl. Aj rodinná situácia je taká, že sa naozaj môžem venovať rozvoju ošetrovateľstva. Na druhej strane som si na ministerstve zdravotníctva uvedomila, že na to, aby došlo k zmene v oblasti poskytovania ošetrovateľskej starostlivosti, je potrebná aj systémová zmena. Jednoducho som si uvedomila, že napriek vlastnej angažovanosti nedokážem z pozície ministerskej sestry prekročiť niektoré hranice.

V čom konkrétne? Komora sestier v tejto súvislosti spomínala podnety ohľadne odbornej spôsobilosti vedúcich pracovníkov, ktoré sa neriešili.

Začali sme v rámci celej Slovenskej republiky plošnú kontrolu, či naše manažérky ošetrovateľstva v zdravotníckych zariadeniach splňajú odbornú spôsobilosť na výkon tejto

funkcie, a taktiež, ako je nastavené manažovanie ošetrovateľskej starostlivosti v jednotlivých zariadeniach. Postupne sme zisťovali, že máme na vedúcich pozíciách ľudí, ktorí nespĺňajú odbornú spôsobilosť podľa Nariadenia vlády SR č. 296 z roku 2010. Napriek tomu, že sme na túto skutočnosť upozorňovali a žiadali sme vyslať signál do terénu, že je potrebné urobiť výmeny na pozíciách, ak sestra nespĺňa odbornú spôsobilosť na riadenie a organizáciu ošetrovateľskej starostlivosti. Z pozície ministerskej sestry som to nemohla dosiahnuť. Bolo to mimo mojej pôsobnosti.

Prekvapili vás tieto zistenia?

Neprekvapilo ma to. Človek v realite predsa vidí, že tieto posty sú často obsadzované človekom, ktorý "vyhovuje". Aj preto sa nedarí zmeny v ošetrovateľstve presadzovať v praxi. Ak je na pozícii človek, ktorý je zaviazaný, alebo je v nejakom vzťahu k tým, ktorí ho na túto pozíciu nominovali, tak nepôjde do konfliktu.

V decembri ste oznámili odchod z tejto funkcie s tým, že išlo o rozhodnutie, ktoré ste dlho zvažovali. Čo bolo poslednou kvapkou, ktorá rozhodla?

Krízový moment nastal, keď mi na stôl prišiel list z Nemecka, na ktorý som mala odpovedať. List opisoval spôsob starostlivosti o dlhodobo chorého v Nemecku, ako je možné vybaviť domov postel' pre imobilného pacienta skôr, než je prepustený z nemocnice, ako príbuzný nemusí ísť na úrad, pretože veľa vecí sa dá vyriešiť priamo počas hospitalizácie, a ako lekár a sestra prichádzajú k pacientovi domov. V závere bola otázka, kedy sa toto stane realitou na Slovensku. A mne napadla jediná odpoveď – nikdy. Vtedy som si uvedomila, že to je čas, keď potrebujem odísť, aby som neprepadla syndrómu vyhorenia, aby som nestratila nádej, že veci sa mení dajú a aby som pre slovenské sestry neurobila viac škody ako úžitku.

Hovoríme o negatívach, ale za rok a pol sa predsa len podarili nejaké kroky v prospech sestier, či nie?

Napriek tomu, čo som povedala predtým, svoje pôsobenie na ministerstve zdravotníctva hodnotím ako veľmi pozitívnu skúsenosť. Stretla som sa s množstvom zanietených a odborne pripravených sestier z praxe, ktoré cítia potrebu zmeny a sú ochotné obetovať čas, cestovanie, peniaze a vedomosti na to, aby spolupracovali v rámci pracovných skupín. Podarilo sa zlepšiť komunikáciu medzi sestrami, aby si vymieňali odborné skúsenosti naprieč odbornosťou, ale aj Slovenskom. Som presvedčená o tom, že moje pôsobenie podnietilo, že o ošetrovateľstve sa na ministerstve zdravotníctva rozpráva oveľa viac a s oveľa väčšou vážnosťou ako dosiaľ, a to je pozitívne. Tiež musím podotknúť, že nemám nejakú nepríjemnú skúsenosť s mojím nadriadeným alebo s kolegami v práci. Rozumeli sme si, dalo sa s nimi diskutovať, problém nastal vo fáze presadenia potrebných zmien.

S čím konkrétne ste spokojná?

Pozitívom je zmena financovania ošetrovateľskej starostlivosti v sociálnych službách, aj keď finančné ohodnotenie sestier teraz asi nie je až také výrazné. Ale tá hlavná zmena je v tom, že nebudeme platiť ošetrovateľskú starostlivosť, ktorá zabezpečuje ošetrovanie dekubitov, ale budeme platiť ošetrovateľskú starostlivosť, ktorá zabezpečí prevenciu, aby dekubity nevznikli. To je kvalitatívny a filozoficky zmenený pohľad na poskytovanie ošetrovateľskej starostlivosti. Taktiež som veľmi hrdá na to, že sa nám podarilo pripraviť do štandardných

diagnosticko-terapeutických procesov desať ošetrovateľských štandardov, na ktorých pracovali kolegyne z praxe, a myslím si, že sa zhostili svojej úlohy veľmi dobre a kvalitne. Čiže pozitívne prvky tu sú. No keď som začala porovnávať môj vklad a zisk z toho, čo môžem pre sestry dosiahnuť, tak som nadobudla dojem, že posuny sú malé a mňa to stojí veľmi veľa síl.

Máte ohlasy sestier priamo z terénu. Čo je pre nich najväčší problém?

Pri prvých kontaktoch a rozhovoroch so sestrami sa to väčšinou týka mzdového ohodnotenia, že sú nedocenené. No keď sa problému venujeme hlbšie, tak sa ukáže, že sestram chýba úcta a akceptovanie. Chýba im uznanie, že sú súčasťou zdravotnej starostlivosti, že sa bez nich nedá poskytovať zdravotná starostlivosť a že systém si váži ich prácu. Všetky tie diskusie o vzdelávaní sestier, skúsenosti z obdobia, keď sa sestram hovorilo: "ak sa vám nepáči, môžete odísť", a súčasná tendencia zamieňať sestry za zdravotníckych asistentov, to všetko pôsobí na moje kolegyne výrazne devalvačne. Cítia sa nedocenené a neakceptované, prežívajú pocit a možno až istotu, že napriek snahe nedokážu ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú vplyv na fungovanie systému. Zoberte si bežnú situáciu na oddelení, keď príde pacient na príjem. O tom, kde bude pacient umiestnený a na ktoré lôžko, rozhoduje lekár. Ja si však myslím, že túto zodpovednosť by mala prevziať sestra, pretože čím vyššia je miera závislosti pacienta, tým intenzívnejšia ošetrovateľská starostlivosť je potrebná, a práve to je dôvod, prečo by uloženie pacienta na lôžko mal lekár prekonzultovať so sestrou. Sestra je tá, ktorá musí prísť k pacientovi s vysokou závislosťou oveľa častejšie. Žiaľ, pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti na Slovensku chýba partnerský prístup, sestra naďalej v praxi ostala výrazne podriadená lekárovi napriek tomu, že sa zmenilo vzdelávanie, spoločenský systém, ale aj požiadavky pacientov. Systém je naďalej výrazne medicínsky. Ak vnímame zdravotnícke služby ako službu pacientom, tak je našou povinnosťou začať meniť a kreovať tento systém na multidisciplinárny a proklientsky orientovaný.

Ako by to malo vyzerať?

Sestry svojím vzdelaním dostali priestor na to, aby zabezpečovali ošetrovateľskú starostlivosť autonómne. No často sa stretávam s tým, že sa im vyčíta, že majú vysokoškolské vzdelanie a robia vždy po starom. Ak sa im nevytvoria podmienky na realizáciu ošetrovateľského procesu, tak nemôžu poskytovať ošetrovateľský proces v plnom rozsahu. Ak na oddelení nie je dostatok personálu, ak nie je vyhovujúce a dostatočné technické zabezpečenie, ak nie je podpora z vedenia pre zavádzanie inovatívnych prístupov, tak to jednoducho žiadna zo sestier nedokáže zmeniť. A dovoľm si tvrdiť, že našim pacientom chýba ošetrovateľstvo. Som hrdá na to, že Slovenská republika má kvalitnú medicínsku starostlivosť, robíme transplantácie, terapeutické výkony na svetovej úrovni, máme lieky, ktoré sú svetovo dostupné. Ale to, čo zlyháva a po čom pacienti volajú, je osobný prístup, dostatok času na pacienta, aby sa mu niekto venoval, aby mal vytvorené prostredie, aby sa niekto o neho zaujímal ako o človeka. Toto je ošetrovateľstvo! Sestra vidí pacienta v biopsychosociálnom rozsahu, ona je tam na to, aby mu zabezpečila tento komfort. Aby sa ošetrovateľstvo v Slovenskej republike mohlo rozvíjať, musí najprv nastať jeho uznanie v odbornej obci. Je zbytočné bojovať proti novým trendom, múdrejšie je hľadať implementáciu inovatívnych zmien do systému tak, aby priniesli čo najväčší úžitok všetkým.

Je to u nás reálne? Sestier je málo, na oddeleniach sú často hraničné počty a stačí, keď jedna vypadne pre chorobu, a už je problém...

Preto hovorím, že to musí byť systémová zmena. Naša republika naďalej funguje pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti v nezmenenom systéme už mnohé desaťročia. Maximum zdravotnej starostlivosti je v ústavnej zdravotnej starostlivosti, no celá Európa podporuje komunitné služby zdravotnej starostlivosti. Ak by sa začala podporovať komunitná starostlivosť, znižoval by sa tlak na lôžka. Dnes máme hospitalizovaných aj takých pacientov, ktorí by mohli byť doma, ale pre stabilizáciu ich stavu musia mať zabezpečenú starostlivosť a podporu. Akoby sme sa báli komunitnej ošetrovateľskej starostlivosti. Jediná komunitná služba, ktorá u nás ako-tak funguje, je ADOS, ale to je ďalší balík problémov, pretože tak ako pri postoji lekár – sestra, aj z pohľadu poisťovní je ADOS v submisívnejšom postavení. Dosiaľ sa im nepodarilo vyrokovať platby za služby, ktoré by umožňovali realizovať aj preventívne stratégie pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti pacientovi, ale tiež úplne triviálnu vec, akou je preplácanie cestovných nákladov spojených s jazdou k pacientom. Robia veľký objem nadlimitných výkonov, ktoré im nie sú uhrádzané. Počas môjho pôsobenia na ministerstve som riešila jeden prípad dieťaťa, ktoré bolo po terapeutickom zákroku na umelej pľúcnej ventilácii a matka ho chcela mať doma, no nevedela u nás nájsť ADOS-ku, ktorá by poskytovala starostlivosť o takto postihnuté dieťa. U nás sa od ADOS prevažne očakáva, resp. sú najčastejšie hradené výkony súvisiace s ošetrovaním dekubitov, ale to nie je úloha agentúr. Úloha ADOS je poskytovať ošetrovateľskú starostlivosť pacientom v ich prirodzenom prostredí. To je priestor na diskusiu so zdravotnými poisťovňami, ako si vedia predstaviť modely financovania ADOS, ktoré by priniesli efektivitu a rozvoj tejto služby. Nehovoriac o tom, že máme sieť zdravotníckych zariadení a hoci je v súčasnosti od pacientov veľká požiadavka na služby ADOS, odpoveď VŠZP znela, že sieť je naplnená.

Ako sa to dá zmeniť? Krok za krokom?

Je naivné myslieť si, že systém poskytovania zdravotnej starostlivosti sa zmení jedným rozhodnutím alebo jedným legislatívnym predpisom. Je to proces, v ktorom jednotlivé segmenty na seba nadväzujú. Na jednej strane náš systém ešte neprijal ošetrovateľstvo ako partnera medicíny. To je vážny problém, lekári naďalej zotrvávajú vo svojom prioritnom postavení. Často som sa pri rokovaní stretla s tvrdením, že plná zodpovednosť za pacienta je na lekárovi. Nespochybnujem to, ale dovoľm si tvrdiť, že len z hľadiska etiky, pretože právna zodpovednosť je už v súčasnosti legislatívne nastavená tak, že sestra plne nesie vlastnú zodpovednosť za výkon ošetrovateľských intervencií. Musí byť pripravená prevziať túto zodpovednosť. My, slovenské sestry, sme však profesionálne málo sebavedomé. To je rozdiel medzi nami a západnou Európou. Sme veľmi submisívne, stačí málo a už sa bojíme, už sa schovávame, stiahneme sa.

Akoby s tým spoločnosť automaticky počítala. Prečo?

Vie sa, že sestry nebudú robiť problémy, nebudú sa búriť, napriek tomu, že repcú, zase prídu do práce, nevedia byť jednotné. To je jedna oblasť. A druhá oblasť je slabá politická podpora pre sestry. Sestry nie sú v parlamente, no paradoxom je, že všetky rozhodnutia, ktoré sa dejú, dejú sa v parlamente. Vždy čakáme, že nás niekto podporí, ideálne by pre nás bolo, keby lekári vybavili všetko namiesto nás, čo však nie je reálne. Aj my sestry musíme otvorene vystúpiť, prevziať zodpovednosť a hovoriť o problémoch, ktoré sa týkajú našej profesie. Možno sa to generáciami zmení a možno bude viac sestier v politike, budeme viac angažované aj v spoločenskom živote, pretože to vyplýva z roly sestry, lebo jednou z nich je úloha sestry – advokátka pacienta. Všetci občania Slovenskej republiky sú potenciálnymi

pacientmi a ak sestra nemá vytvorené podmienky na prácu, tak sú to zároveň zlé podmienky aj pre pacienta. Študentom rada hovorím, že sestra počas svojej služby prežije hoci aj 24 hodín zavesená v prievane, no ak nie sú vhodné postele, ak sú nedostatočné antidekubitárne pomôcky, tak je to väčší problém pre pacienta ako pre sestru.

Aká základná kompetencia vám na ministerstve chýbala?

Chýbala mi akceptácia môjho odborného názoru. Pre prijatie rozhodnutia bol často kľúčovým názor politika alebo odborníka v inom odbore ako ošetrovatelstvo. Druhá vec, ktorá mi veľmi chýbala, bola medzisekciová spolupráca. Jednou z mojich úloh bola príprava legislatívnych materiálov. Mala som predstavu, že mojou úlohou bude pripraviť materiál z hľadiska odbornosti a pri tvorbe textu materiálu budem spolupracovať s legislatívou. No na ministerstve takáto spolupráca nebola a právnik/legislatívec ako keby už len v závere zhodnotil, či text spĺňa podmienky legislatívy. Bolo to pre mňa veľmi frustrujúce. Takto vlastne každý pracoval sám na svojej agende. Hoci sa agendy vzájomne ovplyvňovali, chýbalo prepojenie.

Nemáte ťažké srdce na ministra Druckera?

Nie.

Ako sa vám s nim spolupracovalo?

Vnímam pána ministra ako veľmi seriózneho, veľmi zdatného a manažérsky pripraveného človeka. Nemám s ním nepríjemnú skúsenosť. To, čo mi z jeho strany chýbalo, bola väčšia možnosť kontaktu a diskusie o problémoch. Mala som pocit, že mám malý priestor na vysvetlenie dôvodov, prečo chcem niečo presadiť, ktorý mohol vzniknúť v dôsledku jeho pracovnej vyťaženia, nie z dôvodu jeho nezáujmu. Všetci, s ktorými som sa na ministerstve zdravotníctva stretla, na mňa urobili dobrý dojem a nemám pocit krivdy, že by na mňa niekto útočil. Keď som prišla na ministerstvo, tak ma kolegyňa, ktorá tam pracuje už dlhšie, privítala vetou: "Prišla som sa pozrieť na človeka, ktorý vyrieši všetky problémy sestier." Najväčším problémom však je, že sa sestrami dlhé obdobie nikto nezaoberal, až problémy súvisiace s poskytovaním ošetrovateľskej starostlivosti narástli do veľkých rozmerov.

Uvedomovali ste si, že sú od vás takéto veľké očakávania?

Sčasti áno, ale verila som v to, že budem mať väčšiu podporu a že sa riešenia skutočne začnú hľadať. Možno je to moja naivita a v systéme sa nedajú robiť také rýchle kroky. Ďalšia kolegyňa mi povedala – ak si myslíš, že dokážeš niečo zmeniť, tak si rozbiješ nos. Odvetila som jej, že zmeny sa robiť dajú, lebo keď sa menia časti, začne sa meniť aj celý systém. A keď zistím, že sa nič nedá meniť, vtedy odidem. Tak som doma. Nechcela by som, aby môj odchod vyznel ako truc. Vecne som zhodnotila vlastné možnosti a to, čo vlastne chcem. Je to moje osobné rozhodnutie, moje ambície sa nenaplnili, ale napriek tomu si myslím, že to, čo som tam urobila, určitým spôsobom ovplyvnilo ošetrovatelstvo na Slovensku. Bola som si vedomá toho, že keď zotrviem na ministerstve zdravotníctva, tak očakávané výsledky v teréne nebudú môcť prísť tak rýchlo a ja budem pod výrazným tlakom z jednej aj z druhej strany s minimálnou možnosťou ovplyvňovať zmeny, a to nebude dobré. Podľa môjho názoru je dôležité dať sestram informáciu, že význam pozície v rámci riadenia ošetrovateľstva sa naplňa až reálnym využívaním právomocí vyplývajúcich z funkcie, napríklad z pozície námestníčky

pre ošetrovatel'stvo alebo z pozície vedúcich sestier. Realita je však taká, že kolegyne v praxi často nedokážu naplniť tieto právomoci práve preto, že im to nie je umožnené. Možno aj moje rozhodnutie odísť je signálom pre ostatné kolegyne, aby si uvedomili, že nestačí len pomenovanie námestníčka, ale je potrebné obsahovo naplniť túto funkciu.

Vrátili ste sa do Michaloviec, kde teraz pôsobíte?

Momentálne som na úrade práce, potrebujem si trochu vydýchnuť a uvidím, ako sa mi vyprofilujú pracovné ponuky, v ktorých by som mohla uplatniť svoje skúsenosti. Venujem sa vzdelávaniu sestier, mám manažérske skúsenosti, viem si predstaviť aj prácu v rámci poskytovania dlhodobých služieb.

Minister už avizoval, že hľadá novú ministerskú sestru. Má táto funkcia podľa vás praktický význam?

Má to zmysel a čím dlhšie som mimo ministerstva, tým viac si uvedomujem, že je to kľúčová pozícia pre sestry. Ministerská sestra môže svojím pôsobením výrazne ovplyvňovať čiastkové veci. Všetko potrebuje svoj čas, ak to pôsobenie bude dlhodobejšie, tak sa určite nájdu aj možnosti na zmenu. Keď som prišla na ministerstvo, bolo to, ako keď šliapete vo vysokom snehu a prvé kroky sú veľmi ťažké. Bolo by dobré, ak by na túto pozíciu nastúpila kolegyňa, ktorá by pokračovala v mojich začatých krokoch. Tým, že sa 10 rokov nevenovala ošetrovatel'stvu žiadna pozornosť, sestrám sa nakopilo veľa problémov, ktoré sa nedajú vyriešiť z večera do rána, je nevyhnutné trvalo na ne upozorňovať a hľadať riešenia. Veľmi si vážim rozhodnutie pána ministra, že vytvoril pozíciu ministerskej sestry a že dal aspoň jasnú informáciu, že problém so sestrami existuje. Na porovnanie, jeho predchodcovia tvrdili, že nemáme so sestrami vôbec žiadny problém a že nám ani nechýbajú.

Koľko sestier nám vlastne chýba? Komora uvádza číslo 12 000. Je to relevantný údaj?

Viac ako tento údaj ma trápi to, že do systému neprichádzajú nové sestry. Zamestnávateľa avizujú, že nie sú schopní naplniť personálne normatívy, pretože neexistujú sestry v teréne, a tam nastáva problém. Či chceme alebo nechceme, konkurencia na pracovnom trhu existuje aj na Slovensku. Analýzy ukazujú, že na ošetrovatel'stvo sa hlási relatívne dosť študentov, ale po ukončení štúdia nenastupujú do praxe. Je to jasná informácia, že prax nemá podmienky, ktoré by boli zaujímavé pre potenciálnych zamestnancov. Pre mňa bol zaujímavý údaj, že v Rakúsku robí opatrovatel'ky 6 000 slovenských sestier. Mali by sme si položiť otázku, prečo odchádzajú do Rakúska. Odpoveďou je mzdové zvýhodnenie, pracujú úplne v iných podmienkach, majú úplne inú zodpovednosť. Malo by to byť cieľom ministerstva zdravotníctva, ale aj manažmentu nemocníc, aby vytvárali podmienky, na základe ktorých by sestry chceli v nemocniciach zostať. Z doterajších skúseností nemám dojem, že manažmenty nemocníc už sú nastavené tak, aby chceli zamestnancom vytvárať optimálne pracovné podmienky. Ak sa nesprávate k ľuďom seriózne, potom voči vám nemajú pocit záväzku, lojálnosti a hľadajú si iné možnosti.

Myslíte si, že je reálne dostať sestry spoza hraníc späť na Slovensko?

Určitú časť áno. Ak odíde do zahraničia mladá osoba, už sa nevráti, pretože si tam založí rodinu. Ale tie sestry, ktoré majú rodiny na Slovensku, majú tendenciu vracať sa späť. Ak začneme pracovať na tom, aby sme zatraktívili toto povolanie, aby sme pridali sestrám na

mzdách, aby sme vytvorili vhodné podmienky, aby mali dostatok pomôcok, aby mali právomoc rozhodovať o určitých kompetenciách, tak si myslím, že je tu možnosť, aby sa sestry vrátili. Pýtala som sa kolegyň, ktoré sú v zahraničí, prečo odišli. Na začiatku rozhodnutia je vždy finančná motivácia. Keď som sa ich pýtala, či by sa vrátili, ich odpoveď je áno, ale očakávajú zmenu podmienok na výkon praxe. Keď sa pýtam ďalej, čo konkrétne im prekáža, hovoria o kultúre organizácie, spôsobe komunikácie, slušnom prístupe, o "nevrčaní", o jasne stanovenej zodpovednosti.

V parlamente máme dnes desať lekárov a teraz k nim pribudne sestra z Košíc, Elena Červeňáková z OĽaNO. Myslíte si, že sa bude v parlamente viac hovoriť o sestrách?

Jedna poslankyňa nedokáže zmeniť systém, ale napriek tomu mám veľkú nádej, pretože v súčasnosti sa už politici dokážu a chcú rozprávať so sestrami. Môže teda pre sestry viac lobovať v parlamente, môže byť súčasťou výborov a pracovných skupín. Z tohto dôvodu si myslím, že sestra v parlamente je veľký úspech, môže sa oprieť o sestry v teréne a mať tak relevantné informácie. Teraz záleží na sestrách, ako podporia svoju kolegyňu, aby presadzovala ich záujmy v rámci rozhodnutí na najvyššej úrovni štátu.

Aký je váš názor na povinné vysokoškolské vzdelanie sestier?

Myslím si, že ak chceme o sebe hovoriť, že sme európskou krajinou, tak sestra má mať adekvátne vzdelanie, ako je to inde v európskych krajinách. Prístupové rokovania pri vstupe do EÚ jasne hovorili o tom, že budeme rozvíjať ošetrovatelstvo, aby sme dosiahli úroveň zdravotníckych služieb tak, ako to je v zahraničí. Myslím hlavne na rozvoj autonómie výkonu ošetrovateľskej praxe. Hlavným argumentom, ktorý používajú zástancovia stredoškolského vzdelávania sestier, je kvalita sestier, ktoré s týmto vzdelaním dosiaľ poskytujú ošetrovateľskú starostlivosť a sú plne odborne spôsobilé. Ak sa však globálne pozrieme na podmienky prijímacích konaní a výstupné výsledky študentov, musím povedať, že sa zmenila úroveň. Keď som nastupovala na štúdium na strednej zdravotníckej škole, bola som vyznamenaná, a napriek tomu som musela robiť prijímacie skúšky. V súčasnosti zdravotnícke školy prijímajú žiakov s oveľa horším priemerom. Ak chceme hovoriť o skvalitňovaní ošetrovateľskej starostlivosti, čo znamená aj zdravotnej starostlivosti, tak by sme v nej mali chcieť kvalitných ľudí, schopných kritického myslenia.

Ste za prísnejšie kritériá?

Áno. Som zástankyňou vysokoškolského vzdelávania prvého, teda bakalárskeho stupňa ako základného vzdelania pre sestry. Hlavným dôvodom je, že sestra musí byť schopná kriticky myslieť, pretože európsky pohľad na sestru je autonómny pohľad – sestra musí vedieť posúdiť pacienta, musí vedieť stanoviť jeho problém, diagnostikovať, nastaviť intervencie zo svojho rozsahu, a na to potrebuje kritické myslenie. Ten náš rigidný a stereotypný pohľad na sestru ako na vykonávateľku, ktorý tu máme z minulosti, spôsobuje, že sestru vždy vidíme pri posteli pacienta. Požiadavky na sestru sú dnes v modernom ošetrovatelstve úplne inde. Sestry majú na seba prebrať oveľa viac zodpovednosti, či v rámci dlhodobej starostlivosti, starostlivosti o chronicky chorých, alebo ak ide o preventívne aktivity pre obyvateľstvo, či už v obciach alebo v školách. Ak chceme deklarovať, že sme európskou krajinou, tak má sestra nadobudnúť status autonómnej, odbornej pracovníčky, ktorá v zdravotníckych službách zabezpečuje ošetrovateľskú starostlivosť. A teraz sa trošku opriem o zdravotníckych asistentov, lebo oni sú dostatočne vzdelaní a zruční na výkon ošetrovateľských činností a mali

by byť najbližšie k sestre. Sestra pri ošetrovateľskom procese, koordinovaní činností, kritickom zhodnocovaní potrieb pacienta potrebuje partnera, ktorý vie, ako má pacientovi napríklad odsasť hlien, ako má urobiť hygienickú starostlivosť aj podať intramuskulárnu injekciu. Sestra sa zmenou vzdelávania posunula z polohy vykonávateľky do polohy koncepcnej tvorkyne ošetrovateľskej starostlivosti. Vieme, že sestry v súčasnosti majú problém so zdravotníckymi asistentmi. Myslím si, že v samej podstate majú strach, že ich zdravotnícki asistenti vytlačia, nahradia.

Sú to akoby "lacné" sestry?

Áno, ale ak sa na to pozrieme z profesionálneho hľadiska, sestra bude vždy kľúčová pre poskytovanie zdravotnej starostlivosti. Je čas pozrieť sa na charakter oddelení, kde je aký objem výkonu sesterských činností, kde je nevyhnutné, aby ošetrovateľskú starostlivosť realizovala výlučne sestra a na ktorých oddeleniach vieme využiť odborný potenciál zdravotníckeho asistenta a sanitára na to, aby sme pokryli služby, ktoré pacient potrebuje. A tu sa dotýkame otázky – čo s lekármi? Nemôžeme sa tváriť, že počet lekárov ostane nezmenený a budeme pracovať len s inými zdravotníckymi pracovníkmi, pretože zmysel zmien je zefektívnenie systému. A opäť sme pri systémovej zmene.

Vyriešia to kompetencie?

Môžu to sčasti vyriešiť kompetencie, no zasa sa vraciame k manažmentu. Nevie, či majú námestníčky a vedúce sestry kompetenciu rozhodnúť o zložení tímu – to je jedna oblasť. Druhá oblasť je, že kompetencie prinášajú možnosť rozčlenenia ošetrovateľských činností podľa úrovne vzdelania sestry, ale aj objektívnej potreby pri ošetrovaní pacienta. My sestry by sme sa už mali naučiť pozeráť na svoje vzdelanie nielen ako na niečo, čo mi má priniesť peniaze, ale ako na niečo, čo mi dáva odbornú spôsobilosť na výkon špecifických činností. Mali by sme si uvedomiť, že na to, čo robí sestra magisterka, sestra bakalárka nemá kompetenciu, a to, na čo má kompetenciu sestra špecialistka, nemôže vykonávať registrovaná sestra. A to súvisí s procesom profesionálneho zrenia sestier. Dúfam, že rozsahy kompetencií budú najviac viditeľné v zariadeniach sociálnych služieb, kde je odborný garant, ktorý by mal využívať kompetencie sestry s pokročilou praxou, takisto ADOS a chcem veriť tomu, že sa nájde priestor aj v zdravotníckych zariadeniach. Keď som diskutovala s námestníčkami, podľa ich vyjadrení ešte nemajú presne ujasnenú pozíciu sestry s pokročilou praxou v zdravotníckom zariadení, ale myslím si, že keď sa začne profilovať, aké výkony robia zdravotnícki asistenti, čo robí registrovaná sestra a aké výkony sestra so špecializáciou, tak sa ukáže, aký rozsah výkonov na danom oddelení je pre sestru s pokročilou praxou. Alebo to možno bude objem výkonov pre sestru s pokročilou praxou pre celú nemocnicu. To je zmena z hľadiska manažovania.

Očakávate od sestier, ktoré spĺňajú podmienky na pozíciu sestry s pokročilou praxou, že budú ochotné zobrať na seba zodpovednosť?

Prevzatie zodpovednosti by malo byť spojené s financovaním. Je to kľúčové, pretože aj námestníčky a vedúce sestry sa musia naučiť pozeráť sa na kolegyne ako na ľudské zdroje, ktoré organizáciu niečo stoja. Ak majú sestru špecialistku, ktorá má aj v súčasnosti vyšší plat, tak by mala mať aj širšie kompetencie, mala by robiť čosi iné, buď viac závažné, alebo špecifické oproti registrovanej sestre, lebo mzda je vždy za výkon, mzda nie je za dosiahnuté vzdelanie.

Mzda pre sestru s pokročilou praxou je presne násobkom priemernej mzdy. Je to dostačujúce?

Je pre mňa ťažké vyjadrovať sa ku mzdám, pretože chápem riaditeľov nemocníc – a zasa sa vraciam k systému –, pretože tento systém financovania im neumožňuje významne využívať motivačné finančné faktory pre sestry. Koeficient 1,0 je niečo, čo možno bude chvíľu vnímané ako posun, ale nemyslím si, že to splní očakávania. Komora sestier navrhovala koeficient 1,0 pre registrovanú sestru. V Slovenskej republike existujú výrazné ekonomické rozdiely medzi sestrami.

Zoberte si východ Slovenska, kde sestry robia za 700 eur, a Bratislavu, kde sestry robia aj za 1 200 eur, no ak by sme porovnávali kvalitu výkonu, tak rozdiel nie je taký citeľný ako finančné ohodnotenie. Na druhej strane musím povedať, že oveľa väčším problémom sú podmienky na prácu sestier tak, aby boli naplnené podmienky zo Zákonníka práce, aby boli zachované prestávky, aby sestry mohli odísť na desiatu, na obed, aby nadväznosť služieb bola taká, ako je to v Zákonníku práce, aby sestra nebola tlačaná a vydieraná, že nemá kto prísť do služby, tak musí prísť ona. Všetko je to o manažovaní, pretože manažér musí rátať s výpadkami a personálny normatív má byť nastavený tak, aby sa výpadky dali pokryť. V súčasnosti by sa mal novelizovať výnos o minimálnych personálnych normatívoch. Zase sa bude diskutovať o pomere počtov pacientov na počty sestier, o počtoch zdravotníckych asistentov na počet pacientov, o počtoch sanitárov. Je to citlivá oblasť aj preto, lebo si každý uvedomuje situáciu, ktorá v teréne nastala. Sú si vedomí toho, že nielen chýbajú sestry, ale že s nárastom počtu zamestnancov vzniká tiež vyššia mzdová záťaž, a to sú náklady pre organizáciu.

Čiže predpokladáte tlak zo strany zamestnávateľov?

Áno, úplne prirodzený a regulárny tlak zo strany zamestnávateľov na to, aby tam mali menej ľudí, a ak zvýšiť ich počty, tak o ľudí s nižšou kvalifikáciou. Zo strany Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek predpokladám regulárnu snahu minimálne o udržanie daného stavu, ak nie zníženie počtu pacientov na jednu sestru. Výskumy dokazujú, že keď sa zvýši počet pacientov na jednu sestru, dochádza k častejším úmrtiam na danom oddelení. Je to vážna vec. Ide o bezpečnosť pacienta. V súvislosti s tým mi napadajú tak trochu kacírské myšlienky, že je prenesená zodpovednosť za personálne zabezpečenie prevádzky zdravotníckych zariadení na ministerstvo, pričom si myslím, že táto úloha by mala byť v kompetencii manažmentov zdravotníckych zariadení. Keď deklarujem tento názor, naskakuje mi až husia koža, pretože máme skúsenosť so zamestnávateľmi, ktorí nedbajú na kvalitu svojich služieb, ale pre efektivitu alebo pre väčší ekonomický zisk sú ochotní znižovať personálne zabezpečenie prevádzky zdravotníckych zariadení, či už z hľadiska počtu, alebo z hľadiska odbornej spôsobilosti zdravotníckych pracovníkov poskytujúcich zdravotnú starostlivosť. Bojím sa toho, že o význame sestry a jej prítomnosti na oddelení nás presvedčí až situácia, keď tam sestry nebudú a prídu dôsledky.

Máte teda negatívnu víziu do budúcnosti?

Riziko je tu vždy a pri zhodnocovaní našich slabých stránok je úplne reálne. Napriek tomu si myslím, že ak by sme sa pozreli na náš systém z hľadiska ekonomickej efektivity, tak práve využitím odborného potenciálu ošetrovateľstva by sa mohli efektívnejšie využívať finančné zdroje.

Myslíte tým šetriť na lekároch?

Ani nie šetriť na lekároch, ale prehodnotiť ich odborné využitie. Lekár by sa mal venovať diagnostike a terapii ochorenia, sestra má zabezpečovať manažment pacienta tak, ako je to samozrejmé vo vyspelých európskych štátoch. To je jedna oblasť. Druhá oblasť je vytvorenie podmienok na poskytovanie dlhodobej starostlivosti. Keď sme robili pilotný prieskum na vybraných oddeleniach v šiestich fakultných nemocniciach na Slovensku, kde sme mapovali potrebu následnej starostlivosti u hospitalizovaných pacientov, tak nám vyšlo, že až 50 percent pacientov pri ukončení hospitalizácie by potrebovalo podporu ADOS alebo následnú starostlivosť formou ošetrovateľských domov. Môžeme teda predpokladať, že ak títo ľudia nemajú podporu v domácom prostredí, o krátky čas sa nám zasa vrátia na akútne lôžko. Dlhodobá starostlivosť by mala pomôcť tomu, aby sa pacienti s chronickým ochorením stabilizovali, aby boli schopní čo najdlhšie žiť vo svojom prirodzenom prostredí a nemuseli byť z dôvodu destabilizácie zdravotného stavu, ktorý môže byť spôsobený nedostupnosťou ošetrovateľskej starostlivosti v domácom prostredí, opätovne prijímaní do nemocníc, čím by sa zefektívnilo využívanie financií na akútnu starostlivosť. A to je zasa problém, ktorý je koncepčný a systémový. Nevie, či pri systéme financovania zdravotníckych zariadení, keď sú platené za diagnózu, je záujem manažmentu skôr prepúšťať pacienta do domáceho prostredia s podporou komunitných služieb, alebo hospitalizovať pacienta až vtedy, keď je to naozaj nevyhnutné. Rozvoj dlhodobej starostlivosti musíme podporiť, pretože v porovnaní s minulosťou sa zmenil pomer ochorení. Kým v minulom storočí bola prevaha akútnych ochorení nad chronickými, teraz máme až 80 percent z celkového objemu ochorení chronických a 20 percent akútnych, a tomu by sme mali prispôsobiť aj služby. Naša akútna medicína by mala byť krátkodobá, rýchlo realizujúca výkon, ktorý postaví človeka na nohy a odchádza.

Problém je však najst' zariadenie dlhodobej starostlivosti, ak to pacient potrebuje.

Mám skúsenosť z pracovnej cesty do geriatrického centra v Grazi, kde majú celý komplex služieb pre geriatrických pacientov. Keď som sa vracala domov, mala som stiahnuté hrdlo a slzy na krajíčku. V čom je rakúsky občan odlišný od slovenského? Prečo moja mama, otec nemôžu dostať takú kvalitnú starostlivosť? Nastal čas, keď pacienti alebo aj rodinní príslušníci sú ochotní priplácať si za služby, ale my máme v takýchto službách deficit. Toto už však nie je otázka pre mňa, ako prerozdeliť financie tak, aby bolo možné ekonomicky pokryť požiadavky akútnej, ale aj dlhodobej a komunitnej starostlivosti. Určite sa to dá, presvedčajú nás o tom systémy poskytovania zdravotnej starostlivosti v zahraničí. Keď sa v médiách prepierajú kauzy úniku miliónov eur v zdravotníckom systéme, je veľmi ťažké vysvetliť pacientovi alebo jeho rodine, že nie sú peniaze. Lebo keď peniaze nie sú, potom nemôžu ani zmiznúť.

Vyššie príplatky pre verejný sektor

(TA3, 19:50; Téma dňa; 25/01/2018; Miroslav Kohút; Zaradenie: z domova)

Peter Bielik, moderátor: "Vládny Smer - Sociálna demokracia neustupuje zo svojich požiadaviek ohľadne príplatkov za prácu počas sviatkov a v noci, naopak. Trvá nielen na tom, že majú byť povinnosťou pre zamestnávateľov v súkromnom sektore, ale po novom aj v štátnom sektore. S takýmto pozmeňujúcim návrhom prichádza poslanec Národnej rady a poradca predsedu vlády Erik Tomáš. Ako to hodnotia zamestnávateľia? Čo na to hovorí predsedníčka výboru pre hospodárstvo Jana Kiššová? Dozviete sa v dnešnej Teme dňa, vitajte

pri jej sledovaní. Vyššie príplatky za prácu v noci, cez víkend a počas sviatkov zrejme dostanú aj zamestnanci v štátnej a verejnej službe. Minimálnu výšku príplatkov im má garantovať pozmeňujúci návrh poslanca Erika Tomáša, ktorý chce predložiť k novele Zákonníka práce. Podľa analytika ide o dobrý krok - ak chce štát povinne zvýšiť príplatky v súkromnom sektore, mal by si to vraj vyskúšať aj na sebe."

Miroslav Kohút, redaktor: "Téma vyšších príplatkov pre ľudí pracujúcich v súkromných firmách je na stole už niekoľko mesiacov. Po novom by sa ale mali zmeniť pravidlá aj pre zamestnancov v štátnej a verejnej službe. Vyššie príplatky majú byť garantované zákonom."

Erik Tomáš, poslanec NR SR (Smer-SD): "Považujem za logické a správne, ak štát ukladá takúto povinnosť súkromným spoločnostiam, aby sa rovnako tak postaral aj o svojich zamestnancov, prípadne zamestnancov pracujúcich v samospráve."

Miroslav Kohút: "Vyššie príplatky tak majú dostať okrem iných aj zdravotné sestry alebo zamestnanci domovov sociálnych služieb. Väčšina týchto príplatkov v štátnom a verejnom sektore už existuje, ale problém je v tom, že sú veľké rozdiely v ich výške, výpočte a dokonca aj v zákonoch, ktoré príplatky zamestnancom priznávajú. Riešenie má priniesť novela Zákonníka práce."

Erik Tomáš: "Jednoducho povedané, personalista v nejakej inštitúcii alebo v nejakom orgáne bude musieť presne prepočítať, či je pre daného zamestnanca výhodnejšia, sú výhodnejšie príplatky podľa už v súčasnosti platných zákonov, alebo podľa nového Zákonníka práce, a priznať tomuto zamestnancovi tú výhodnejšiu možnosť."

Michal Páleník, riaditeľ Inštitútu zamestnanosti: "Určite je dobré, ak štát a verejný sektor ide príkladom. Predsa len, ak chcú dať nejakú povinnosť súkromnému sektoru, mal by ísť príkladom, mal by si to vyskúšať na sebe, že či tie konkrétne príplatky, či tie konkrétne sumy sú vhodné pre zamestnancov, či to nie je ruiniujúce."

Miroslav Kohút: "Návrh na zvýšenie príplatkov pre zamestnancov vo verejnej sfére mal pripravený aj opozičný poslanec Miroslav Beblavý, ktorý na ich možné znevýhodnenie poukazoval pred niekoľkými týždňami."

Miroslav Beblavý, poslanec NR SR (nezávislý): "Keby sme boli možno vo veľkorysejšej krajine, tak Smer príde za nami a povie, že predložme to spolu, keď vy ste to vymysleli, ale my sme vo vláde, urobme to spolu. Ale pre nás je dôležitejšie, že to bude. Takže my to vnímame pozitívne a za to určite zahlasujeme."

Erik Tomáš: "Môj pozmeňujúci návrh je legislatívne čistejší a najmä komplexnejší, pretože okrem zamestnancov verejnej služby rieši aj zamestnancov štátnej služby."

Miroslav Kohút: "Minulý týždeň našla spoločnú reč aj tripartita. Príplatky sa majú zvyšovať v dvoch etapách, najskôr od prvého mája a potom o rok neskôr. Parlament má o novele Zákonníka práce hlasovať už na najbližšej schôdzi."

**Na dôchodok robíme kratšie ako Česi či Nemci
(Plus jeden deň; 21/2018; 26/01/2018; s.: 17; paj ; Zaradenie: SERVIS)**

Veľké porovnanie penzijného veku: Kde si seniori najskôr užívajú voľno?

bratislava - Dôchodkový vek sa u nás rok čo rok predlžuje, najnovšie musíme odrobiť až 62 rokov a 139 dní. Oproti viacerým krajinám sú však naši penzisti stále "mladší". Rakúšania či Nemci idú do dôchodku o tri roky neskôr, aj naši českí susedia musia pracovať dlhšie ako my. Kde by ste sa na zaslúžený oddych načkali najviac a na čo sa ešte musíte pripraviť?

Čím dlhšie žijeme, tým viac sa nám penzia vzdáva. Podľa nových pravidiel sa totiž vek odchodu do dôchodku každoročne predlžuje o určený počet dní, ktorý závisí od priemernej strednej dĺžky života Slovákov. Kým v roku 2017 nám pridali 72 dní, pre tento rok je to ďalších 63 dní navyše a v roku 2019 by sme podľa odhadov mali robiť o ďalších 63 dní dlhšie. Ak to tak bude, len za tri roky sa dôchodkový vek na Slovensku predĺži až o 198 dní, čo je takmer 7 mesiacov navyše! Bojíte sa, že sa dôchodku ani nedožijete? Oproti mnohým iným krajinám v Európe však na penziu robíme kratšie. Navyše, aj inde sa dôchodkový vek predlžuje. "Celá Európa sa posúva," potvrdil analytik inštitútu INESS Radovan Ďurana. Pripomína: "V porovnaní s inými krajinami EÚ je náš vek odchodu do dôchodku jedným z najnižších!" Aj v susednom Česku je to viac ako u nás: muži dnes odchádzajú do starobnej penzie až po dosiahnutí 63 rokov a 2 mesiacov. U žien, tak ako aj na Slovensku, záleží na dátume narodenia a počte detí: niektoré idú do penzie vo veku 58 rokov a 4 mesiace, iné vo veku 62 rokov a 4 mesiace. Na penziu dlhšie robia i Rakúšania či Nemci, ktorí majú podstatne silnejšiu ekonomiku ako my. Kým súčasný dôchodkový vek v Nemecku je 65 rokov a 5 mesiacov, prognózy na rok 2031 už hovoria o 67 rokoch. Pozrite si tabuľku. paj, FOTO: Shutterstock archív

Analytik: Do penzie až po 66-ke?

Naši politici chcú nastaviť strop pre dôchodkový vek, analytik inštitútu INESS Radovan Ďurana má však iný názor. Prečo by nemal byť určený strop pre dôchodkový vek?

- Strop dôchodkového veku je ako obmedziť spotrebu auta na 6 litrov, ale zároveň požadovať jeho rovnakú rýchlosť.

Ľudí však desí každoročné zvyšovanie penzijného veku. Je to spravodlivé?

- Dôchodkový systém by mal byť najprv udržateľný, až potom sa môžeme baviť o spravodlivosti. To je ťažšia debata, ktorá spočíva v tom, či dôchodkové generácie zaplatili dosť na súčasné dôchodky a či mladé generácie neplatia príliš málo...

V roku 2050 by sme mali ísť podľa vás do penzie až v 66 rokoch. Odvráti to hrozbu, že sa dôchodkový systém zrúti?

- Samotný dôchodkový vek ešte nič neznamená. Jeho význam závisí od ostatných parametrov, ktoré ovplyvňujú kvalitu dôchodkového systému. Ale tento vek je reálny.

Čiže je na penziu dobrý?

- Vek odchodu nie je dobrý ani zlý. Ale je kľúčový pre udržateľnosť systému. Pri veku 66 rokov by podľa prepočtov systém mohol prežiť. Mohli by sme nastaviť vek odchodu do dôchodku na 55 rokov, ale aký by to malo význam, ak by systém o 10 rokov skrachoval?

Je náš dôchodkový systém vôbec udržateľný?

- Aj dnes je deficitný, teda štát ho musí dotovať napriek vysokým odvodom. Kým je však dotácia v pomere k ostatným výdavkom relatívne nízka, tak je udržateľný.

Späť na obsah

**Vyššie príplatky dostanú aj zamestnanci štátu
(Pravda; 21/2018; 26/01/2018; s.: 2,3; Zdenka Kollárová ; Zaradenie: Slovensko)**

Zdenka Kollárová

Bratislava

Aj opatrovatelia, zdravotníci či štátni úradníci by mali mať nárok na vyššie príplatky rovnako ako zamestnanci súkromných firiem. Hovorí o tom pozmeňovací návrh k novele Zákonníka práce z dielne Smeru. Okrem zamestnancov súkromných firiem by si tak pri nočnej, víkendovej či sviatočnej práci mali prilepiť aj verejní zamestnanci a počet ľudí zasiahnutým nárastom príplatku by mal dosiahnuť takmer jeden milión. Pozmeňovací návrh bude na budúcotýždňovej schôdzi parlamentu, keď sa novela dostane do druhého čítania. Ak prejde, zamestnanci štátu si budú môcť vybrať, či im budú príplatky vyplácať podľa súčasnej legislatívy, či podľa nového Zákonníka práce. Prilepiť by si mali hlavne pracovníci štátu, ktorí majú funkčný plat nižší, ako je minimálna mzda - teda pod 480 eur mesačne. Tí by si prilepšili už v tomto roku, ak by prešli na príplatky podľa novelizovaného Zákonníka práce. Od mája budúceho roka by mal byť rozdiel ešte priaznivejší. Lepšie plateným štátnym a verejným zamestnancom by nový Zákonník práce tento rok veľmi pomôcť nemal. Mierny nárast by mohli pocítiť až v budúcom roku. Bude však závisieť aj od výšky ich platu, aktuálnej minimálnej mzdy a tiež toho, či vláda splní sľub a zvýši základné platy úradníkov nad minimálnu mzdu, aby im konečnú mzdu nemuseli dorovnávať, ako sa deje dosiaľ. Príplatky za prácu v noci, počas víkendov či sviatkov pre opatrovateľov, sestry či štátnych šoférov sa teraz vyratúvajú z funkčného platu a nie z minimálnej mzdy, ako je to v súkromnom sektore. Funkčný plat však môže byť nižší ako minimálna mzda. V praxi tak hrozilo, že štátni a verejní zamestnanci budú mať príplatky výrazne nižšie ako doteraz. Vyriešiť to má práve pozmeňovací návrh. Príplatky sa po novom budú zavádzať v dvoch vlnách, a to od mája 2018 a od mája 2019. Napríklad školník na základnej škole s funkčným platom 350 eur v súčasnosti dostane za hodinu práce v sobotu príplatok 0,66 eura. Ak by sa jeho odmena za sobotnú šichtu počítala podľa zmeneného Zákonníka práce, dostal by od mája tohto roka za hodinu príplatok vo výške 0,75 eura. Do úvahy by sa totiž brala výška minimálnej mzdy a nie funkčného platu. Za každú odpracovanú hodinu v sobotu by si takto prilepšil o 9 centov. Od mája 2019 by si však mohol oproti súčasnosti prilepiť aj o 1,63 eura na hodinu.

Inak by to však vyzeralo v prípade zdravotnej sestry s funkčným platom 800 eur. A to hlavne v tomto roku. Za prácu v sobotu si v súčasnosti prilepší o 1,50 eura na hodinu. Podľa Zákonníka práce by však od mája tohto roka išlo len o 0,75 eura na hodinu. Sestra sa však bude môcť rozhodnúť a ísť podľa súčasnej legislatívy. V máji budúceho roka by si po novom mohla prilepiť o 1,63 eura na hodinu. Za hodinu nočnej zmeny zarobí teraz navyše 1,25 eura. Podľa novely Zákonníka práce by to bolo od mája tohto roka len 0,90 eura. No od mája budúceho roka by to bolo už 1,30 eura. Zamestnanec v súkromnej firme s priemerným mesačným

platom 1300 eur si za hodinu práce v noci od mája prilepší 0,90 eura oproti terajším 0,60 eura. V budúcom roku to bude už 1,30 eura. Suma sa zvýši vďaka rastu príplatku aj očakávanému zvýšeniu samotnej minimálnej mzdy nad 500 eur. V prípade práce cez sviatok sa v štátnom sektore pripláca 100 percent funkčného platu. V súkromných firmách to má byť od mája tiež 100 percent.

Preráta sa, čo je výhodnejšie

To, ktorý výpočet bude v prípade štátnych pracovníkov použitý, bude podľa poslanca Smeru Erika Tomáša závisieť od výhodnosti. "Personalista v nejakej inštitúcii alebo v nejakom orgáne bude musieť presne prepočítať, či sú pre daného zamestnanca výhodnejšie príplatky podľa už v súčasnosti platného zákona alebo podľa nového Zákonníka práce, a priznať tomuto zamestnancovi výhodnejšiu možnosť," povedal Tomáš. Asociácia nemocníc Slovenska (ANS) varuje, že pre zdravotnícke zariadenia môže mať zmena v niektorých prípadoch až likvidačný charakter. "V prípade prijatia sociálneho balíčka riešeného novelou Zákonníka práce budú musieť zdravotnícke zariadenia pristúpiť k redukcii personálu najmä formou zatvárania oddelení či rušenia ambulancií s nepretržitým režimom práce," tvrdí ANS. Novela je podľa nej orientovaná na výrobnú sféru, starostlivosť o pacientov totiž nemožno prerušiť ani v noci, cez víkend či vo sviatok. Nemocnice združené v asociácii už teraz bojujú s nedostatkom personálu a zvýšenými mzdovými nárokmi v súvislosti s nárastom minimálnej mzdy. Opatrenie potrebuje podľa ANS dostatočné finančné krytie, aby nedošlo k prepúšťaniu zamestnancov. "Prípadné dorovnanie nie je podľa našich odhadov také náročné, aby sa s tým nemocnice nevedeli vyrovať v rámci svojich kapitol," povedal Tomáš. Opatrenie by malo mať podľa neho minimálny finančný vplyv na štátny rozpočet, ako aj rozpočty samospráv. Negatívny dosah na saldo verejnej správy nepredpokladá, "vzhľadom na skutočnosť, že už dnes rôzne príplatky existujú".

Niektoré firmy zmenu zákona nepocítia

Príplatky aj pre štátnu sféru víta Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ). "Zákonom ukladané povinnosti by mali platiť pre všetkých zamestnávateľov rovnako, bez ohľadu na to, či pôsobia v súkromnom sektore alebo v štátnej a vo verejnej sfére," povedala hovorkyňa AZZZ Miriam Špániková. Príplatky podľa nej fungujú v súkromnej sfére už v súčasnosti. V niektorých firmách však príplatky fungujú už teraz aj nad rámec zákona. Podľa prieskumu Podnikateľskej aliancie Slovenska (PAS) z novembra minulého roka vyplácajú dve pätiny firiem príplatoz za prácu v noci, pätina firiem príplatoz za odpracovaný víkend a takmer tretina za odrobený sviatok. Niektoré firmy ponúkajú svojim ľuďom zase náhradné voľno. "Dôvodom je aj slabá ponuka voľných ľudí na trhu práce, firmy sa preto usilujú získať si zamestnancov lepšou finančnou ponukou platov a príplatoz," hovorí výkonný riaditeľ PAS Peter Kremský. Zavedeniu príplatoz zo zákona sa však firmy bránia. "Zvýšia sa náklady na prácu mimo bežných pracovných hodín, čo môže viesť k rastu cien výrobkov a služieb, zníženiu konkurencieschopnosti, odchodu firiem do iných krajín, obmedzovaniu práce mimo bežných pracovných hodín," hovorí Kremský. "V skupine COOP Jednota, v ktorej je 26 spotrebných družstiev, platí Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá už v súčasnej podobe definuje niektoré príplatky nad rámec Zákonníka práce," hovorí generálny riaditeľ siete Ján Bilinský. Napríklad za prácu počas Štedrého dňa patrí zamestnancovi 100-percentný príplatoz z jeho priemerného zárobku. Za sviatok dostáva navyše 50 percent priemernej mzdy. O prípadnom vyrokovaní nižších príplatoz cez derogačnú klauzulu Coop Jednota neuvažuje. Príplatky nad rámec zákona vypláca svojim ľuďom aj spoločnosť Slovnaft. "Za prácu vo

sviatok prislúcha zamestnancovi príplatok vo výške 110 percent jeho priemerného zárobku," povedal za Slovnaft Ladislav Procházka. Rovnako nadštandardné sú podľa neho aj príplatky za nočnú prácu, prácu v sobotu a v nedeľu, ako aj za prácu v odpoľudňajšej zmene. Zamestnancom zaradeným v nepretržitom a v dvojzmennom režime sa takéto mzdové zvýhodnenie poskytuje formou mesačného paušálu, v ktorom sú príslušné príplatky už zahrnuté, dodáva Procházka. Spoločnosť Kia Motors Slovakia vypláca príplatok za nočnú zmenu aktuálne na úrovni 1,10 eura za hodinu. "Plánované zvýšenie od 1.5.2018 sa nás tým pádom nedotkne," povedal hovorca spoločnosti Jozef Bačé. V prípade navýšenia od mája budúceho roka však už navýšenie príplatkov bude mať vplyv. Konkrétne vyčíslenie však bude závisieť aj od prípadnej potreby práce v sobotu, nedeľu či vo sviatok, dodal Bačé.

Príplatky teraz a po novele Zákonníka práce

Novela Zákonníka práce zavádza zvýšené príplatky za prácu v noci, sobotu a nedeľu a vo sviatok. Zavádzať sa majú v dvoch vlnách, od mája 2018 a od mája 2019. Platit' by mali aj pre štátnych zamestnancov. Tí si budú môcť vybrať, či pôjdu podľa aktuálnej legislatívy alebo novely.

Napríklad opatrovateľ v detskom domove s funkčným platom 350 eur si podľa platnej legislatívy za 8-hodinovú službu počas soboty teraz prílepsi o 5,28 eura. Od mája tohto roka by si podľa novely Zákonníka práce za rovnaký čas zarobil 6 eur navyše. Od mája 2019 by to však už bolo 13 eur navyše.

Štátna zamestnankyňa s funkčným platom 800 eur dostane teraz za 8 hodín práce v sobotu navyše 12 eur. Podľa novely Zákonníka práce by to od mája 2018 však bolo len 6 eur (môže si však vybrať a ísť podľa starej legislatívy). Od mája 2019 však podľa novej legislatívy dostane 13 eur.

Robotník v súkromnej firme si od mája tohto roka prílepsi za osemhodinovú sobotnú šichtu 6 eur, od mája budúceho roka 13 eur. Teraz nedostáva za prácu v sobotu zo zákona žiadny príplatok.

Robotník za 8-hodinovú nočnú zmenu dostane aktuálne príplatok 4,80 eura. Od mája 2018 to bude 7,20 eura. Od mája budúceho roka to už môže byť 10,40 eura.

Štátny zdravotník s funkčným platom 800 eur v súčasnosti za osem hodín nočnej práce zarobí navyše 10 eur. Od mája tohto roka by to podľa novely Zákonníka práce bolo len 7,20 eura (môže si však vybrať a ísť podľa starej legislatívy), no rok na to už bude 10,40 eura.

Opatrovateľka v mestskom domove dôchodcov s funkčným platom 350 eur dostane za osemhodinovú nočnú službu teraz príplatok 4,38 eura. Od mája 2018 by to podľa Zákonníka práce bolo 7,20 eura. Od mája budúceho roka 10,40 eura.

Akí sú dnešní mladí na trhu práce?

(Trnavské noviny; 03/2018; 22/01/2018; s.: 18; SCHN ; Zaradenie: VYSOKÉ ŠKOLY)

Majú iné požiadavky - na pracovný čas i zamestnanecké benefity.

Mileniáli sú narcistickí, nesústredení, zahľadení do seba a leniví. Ťažko sa vedú a majú

vysoké nároky. Takto - trochu posmešne - charakterizuje generáciu mladých ľudí narodených po roku 1984 uznávaný britský marketingový konzultant Simon Sinek vo videu, ktoré sa stalo hitom internetu.

Iný pohľad na generáciu Y hovorí, že sú to ľudia technologicky zdatnejší, rozhladení a otvorenejší ako predošlé generácie.

Nástupom súčasných dvadsiatnikov a tridsiatnikov na pracovný trh sa v každom prípade menia viaceré doteraz zaužívané pravidlá. Málokto mladý človek sa už dnes totiž uspokojí s pevným pracovným časom, zmluvou na neurčitý čas a gastrolístkami.

Dnešní mladí ľudia sú sebavedomí, chcú čo najrýchlejšie rásť a rozvíjať sa, s čím súvisia aj ich rozdielne nároky. Vyžadujú flexibilitu, benefity, dobrý plat a pred manuálnou prácou uprednostňujú manažérske pozície. Zaujímavé zistenia o generácii Y vyplynuli z prieskumu agentúry Manpower, do ktorého sa zapojilo 19-tisíc pracujúcich mileniálov z 25 krajín sveta.

Pracovný ultramaratón

Táto generácia ľudí si podľa neho uvedomuje, že ich pracovná kariéra sa nemusí skončiť ani dovŕšením 65 rokov. Počas tohto "ultramaratónskeho behu" si však chcú dopriať aj pracovné pauzy dlhšie ako štyri týždne, teda nad rámec dovolenky, ktorú u nás zamestnancom priznáva Zákonník práce.

Toto voľno nemá slúžiť len na relax, ale aj na pestovanie koníčkov, vzdelávanie sa a plnenie životných snov.

Kým pre ich rodičov bol najvyššou metou služobný telefón a trinásť plat, prioritou mileniálov je work-life balance. Neboja sa zamestnávateľovi povedať, že chcú mať dosť voľného času pre seba a svoje koníčky. V otázke benefitov preto veľkú úlohu zohráva práve možnosť práce z domu alebo flexibilný pracovný čas.

Na voľnej nohe

Hoci mileniáli stále preferujú prácu na plný úväzok, podľa citovaného prieskumu sa často obzerajú aj po alternatívnych spôsoboch práce. "Viac než polovica z nich hovorí, že je otvorená novým spôsobom práce v budúcnosti," uvádza sa v správe zverejnenej na internete. Takými sú práca na voľnej nohe - freelance, krátkodobý angažmán alebo niekoľko zamestnaní zároveň.

Súčasní mladí ľudia majú podľa zistení Manpower tri priority: peniaze, istoty a voľný čas.

"Chcú byť odmeňovaní za svoje úsilie, chcú mať v zamestnaní istotu, ktorú chápú inak ako predchádzajúce generácie, a pritom mať stále voľnosť, aby sa mohli raz za čas zastaviť a dobiť si batérie," uvádza Manpower.

Vyššie finančné nároky potvrdzujú aj ďalšie personálne agentúry pôsobiace na Slovensku. Portál Profesia.sk napríklad vypočítal, že absolventi vysokých škôl si priemerne pýtajú pri uchádzaní sa o prvé zamestnanie 935 eur mesačne, čo je viac ako priemerná mzda v národnom hospodárstve.

Benefity, ako sú notebook, mobil, prípadne aj služobné auto, považujú dnes podľa nej mladí ľudia za štandard. V oblasti IT, kde chýbajú tisíce odborníkov, sa absolventi neboja opýtať na možnosť výberu pracovných pomôcok a očakávajú aj bonusy za splnené plány.

Chcú zmeny aj istoty

Dôležité sú podľa prieskumu pre mladých ľudí prichádzajúcich na pracovný trh aj istoty. Chápu ich však inak ako napríklad generácia súčasných štyridsiatnikov.

Skôr ako mať jedno zamestnanie po celý život, chcú mať istotu zamestnateľnosti. Čiže získavať také skúsenosti, aby ich cena na trhu práce bola stále vysoká a mohli zmeniť zamestnanie. Ku svojmu vzdelávaniu majú mileniáli zodpovedný prístup. Sú ochotní doň priebežne investovať vlastný čas aj peniaze.

Korporáciám lezú na nervy

Pracovné agentúry upozorňujú, že na tieto zmeny musia v prvom rade zareagovať zamestnávateľia. O to viac, že im momentálne v mnohých odvetviach chýbajú tisíce kvalifikovaných ľudí.

Požiadavkám generácie Y sa najrýchlejšie prispôsobujú malé moderné firmy, najmä v technologickom a módnom sektore.

Spor medzi ministrom a štátnym tajomníkom

(Rádio Regina BA, 12:00; Žurnál Rádia Regina; 23/01/2018; Jaroslav Barborák; Zaradenie: z domova)

Marián Kukulka, moderátor: "Minister práce za Smer-SD Ján Richter sa hnevá na svojho koaličného štátneho tajomníka Ivana Švejnu. Dôvodom je jeho iniciatíva za spravodlivejší výpočet dôchodkov pre sporiteľov v 2. pilieri. Ako štátny tajomník medializoval už minulý týždeň a hovorí o hľadaní politickej podpory pre svoj návrh, minister sa rovnako cez médiá pýta prečo nebol najprv za ním. Hovorí o neserióznosti."

Ján Richter, minister práce (Smer-SD): "A už vôbec nie, že pán štátny tajomník toto v rámci Mostu-Híd otvára niekde inde, prečo to neotvorí u mňa na porade vedenia? Toto sa mi nepáči."

Jaroslav Barborák, redaktor: "Minister práce Ján Richter takto reaguje na otázku Rádiožurnálu o prípadnej podpore pre iniciatívu svojho štátneho tajomníka Ivana Švejnu. V závere minulého týždňa totiž predstúpil pred novinárov a predstavil zámer vnieť viac spravodlivosti do výpočtu dôchodkov z 2. piliera. Problémom majú byť odvody do takzvaného rezervného fondu solidarity. Peniaze z neho štát používa na vyplácanie dôchodkov, do ich výpočtu sa však nezarátavajú. Penzie sú tak podľa neho krátené. Ivan Švejna."

Ivan Švejna, štátny tajomník ministerstva práce (Most-Híd): "To krátenie je nespravodlivé, pretože nezohľadňuje všetky odvody odvedené na dôchodkové poistenie."

Jaroslav Barborák: "Minister reaguje, že preňho je smerodajné programové vyhlásenie vlády a

to o podobnom návrhu zatiaľ nehovorí. Na jeho rozšírení by sa musela dohodnúť celá koalícia. Ján Richter."

Ján Richter: "Ja mám veľmi konkrétne časove rozvrstvené priority, ktoré máme prijaté v programovom vyhlásení vlády aj na ten zvyšok vládnutia ako taký, čo sú pre mňa najdôležitejšie úlohy. Nepokladám to v tejto chvíli za seriózne."

Jaroslav Barborák: "Štátny tajomník Ivan Švejna má aktuálne podľa ministra inú úlohu - koordinovať prípadnú podporu ústavnej ochrane dôchodkového systému, minimálnej mzdy, či inštitútu preddôchodku. Vyhnúť sa napätiam vo vedení rezortov by do budúcnosti mohla pomôcť idea takzvaných čistých ministerstiev, čo znamená, že minister aj štátni tajomníci by boli z jednej strany. V ostatných Sobotných dialógoch o nej hovoril aj premiér Robert Fico."

Robert Fico, predseda vlády SR (Smer-SD): "Sa domnievam, že bude veľmi správne po ďalších parlamentných voľbách položiť na stôl otázku či by nemali mať konkrétne politické strany, ak budú súčasťou vládnej koalície, čisté riadenie konkrétneho rezortu."

Jaroslav Barborák: "Naposledy sa touto praxou riadila vláda Ivety Radičovej. Zaznievajú však aj kritické hlasy, že by tým zanikla takzvaná krížová kontrola ministerstiev."

Úrady hlásia menej nezamestnaných (TA3, 19:50; Téma dňa; 23/01/2018; Andrej Horváth; Zaradenie: z domova)

Peter Bielik, moderátor: "Pracovné miesta, exekúcie, a príplatky za prácu v noci a počas sviatkov, to všetko veľmi úzko súvisí s mierou nezamestnanosti. tá u nás v poslednom čase neustále klesá. Môže sa to zmeniť smerom nahor alebo nadol práve pod vplyvom príplatkov a exekúcií? Čo si o takzvanej exekučnej amnestii myslia samotní exekútori? Aká je prognóza Ministerstva práce ohľadne ďalšieho vývoja nezamestnanosti? Odpovie minister práce Ján Richter a vypočujeme si aj stanovisko prezidenta Slovenskej komory exekútorov. Hlavné mesto dosiahlo čiastočný úspech pred súdom v otázke hazardu. Súd totiž odmietol predbežné opatrenie voči opatreniu, ktoré zakazuje hry za peniaze v hlavnom meste. Vo veci samotnej však ešte rozhodnuté nie je. Čo do týchto chvíľ mesto na základe uznesenia prijatého mestskými poslancami urobilo a čo nie? Opýtam sa primátora Bratislavy Iva Nesrovnala. Vitajte pri sledovaní Témy dňa na TA3. Počet ľudí bez práce na úradoch opäť mierne klesol. Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku tak koncom vlaňajška zostala tesne pod šiestimi percentami. Dôvodom je najmä priaznivý ekonomický vývoj. Firmy ale majú čoraz väčší problém nájsť kvalifikovaných zamestnancov. Pritiahnuť ich zo zahraničia im rezort práce umožní len čiastočne."

Andrej Horváth, redaktor: "Pozitívny trend poklesu nezamestnanosti pokračoval aj v decembri, najvýraznejšie v Bratislavskom a Prešovskom kraji. Znižovať počet ľudí bez práce sa ale nedarí napríklad v okrese Rimavská Sobota, kde nezamestnanosť dosahuje osemnásť a pol percenta."

Marián Valentovič, generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny: "Miera evidovanej nezamestnanosti v mesiaci decembri minulého roku poklesla na úroveň päť celé deväťdesiatštyri percenta, čo predstavovalo stošesťdesiatjedtisíc deväťstopätnásť uchádzačov o zamestnanie."

Andrej Horváth: "Počet evidovaných nezamestnaných za posledné dva roky klesol približne o polovicu. Z úradov odišli najmä absolventi stredných odborných škôl, ktorí si ľahšie našli prácu. Situácia sa ale otáča a firmy sa sťažujú na nedostatok kvalifikovaných ľudí. Preto sú odkázané na zahraničnú pracovnú silu."

Daniel Širhal, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení: "Trh práce to nedokáže pokryť na Slovensku momentálne a tie firmy týchto zamestnancov naozaj potrebujú, takže im neostáva nič iné, ako ich odniekiaľ doviezť."

Andrej Horváth: "V súčasnosti na Slovensku pracuje približne päťdesiat tisíc cudzincov. Získať potrebné povolenie je pre ľudí z tretích krajín ale náročné. Rezort práce zatiaľ neplánuje plošne otvoriť dvere pre všetkých záujemcov a ústupky urobí len pri niektorých profesiách."

Ján Richter, minister práce, sociálnych vecí a rodiny (Smer-SD): "Veľa si sľubujeme od toho, že ideme pripraviť presný zoznam profesií, ktoré sú na Slovensku nedostatkové, kde nie sme schopní z hľadiska voľnej pracovnej sily pokryť požiadavky zamestnávateľov."

Andrej Horváth: "Najžiadanejšie pozície, ktoré majú firmy problém obsadiť, sú v oblasti priemyslu, energetiky a počítačových technológií. Podľa odborníka je dôležité, aby nedochádzalo k sociálnemu dumpingu a zamestnávatelia nepreferovali cudzincov pre nižšie mzdy."

Viliam Páleník, analytik Ekonomického ústavu SAV: "Je to problém sociálneho dumpingu, ale je to problém aj fungovania trhu práce, lebo väčšinou tých zahraničných pracovníkov sprostredkujú nejaké agentúry zamestnávania, nie sú to ľudia, ktorí by si sami hľadali prácu. A preto ako protiváha k tomu má byť efektívny systém nášho trhu práce."

Andrej Horváth: "Celkovo na Slovensku chýba približne stotisíc zamestnancov. Rezort práce očakáva, že približne desatinu z nich by mali doplniť zahraniční pracovníci."

Pred nemocnicami sa už môže parkovať zadarmo, ale miesta chýbajú
(aktuality.sk; 25/01/2018; Jana Čunderlíková ; Zaradenie: Zdravie)
<https://www.aktuality.sk/clanok/558004/pred-nemocnicami-sa-uz-moze-parkovat-zadarmo-ale-miesta-chybaju/>

Parkovanie nikto nekontroluje, takže sa môže pokojne stať, že to zneužijú špekulanti. Namiesto pacienta tam zastane aj vodič, ktorý chce iba ušetriť na parkovnom, ale do nemocnice nejde.

Spustené rampy a poplatok jedno euro za každú začatú hodinu státia. Pred Univerzitnou nemocnicou Bratislava – v Ružinove a v Petržalke – sa stále vyberá parkovné.

Kým v iných kútoch Slovenska si pacienti pomaly zvykajú na bezplatné parkovanie pred nemocnicami, na týchto miestach každý vodič hádže peniaze do platobného automatu. Výnimku majú len zdravotne ťažko postihnutí.

Parkoviská pred nemocnicami v Petržalke a Ružinove mala niekoľko rokov v rukách súkromná

firma. Hoci jej UNB vlni vypovedala koncesnú zmluvu, firma sa svojho biznisu nevzdáva.

"Spoločnosť ZIPP-S odstúpenie neakceptovala, a preto vedenie UNB podalo žalobu na vypratanie parkoviska," uviedla hovorkyňa bratislavskej nemocnice Eva Kliská.

Poplatky sú neobľúbené, ale majú jednu výhodu (video s titulkami):

So spoločnosťou sa nám nepodarilo spojiť.

Nemocnica uzavrela zmluvu so súkromnou firmou ešte v roku 2011. Spoločnosť o dva roky neskôr parkoviská spoplatnila. Zisk z parkovného sa potom delil. Za desať rokov mala UNB dostať cez 950-tisíc eur.

Proti spoplatneniu bratislavských parkovísk od začiatku vystupovali lekárski odborníci aj aktivisti.

"Dúfam, že sa rampy otvoria aj tam, kde sa naša aktivita začala," hovorí Miroslav Kollár z iniciatívy HORE rampy BEZ platenia na margo Ružinova a Petržalky.

Práve na podnet iniciatívy ministerstvo zdravotníctva pristúpilo vlni k bezplatnému parkovaniu pred viacerými nemocnicami.

Pacienti sú spokojní, ale...

Kým pacienti UNB si na parkovanie zdarma ešte počkajú, štátne nemocnice v iných kútoch Slovenska od vyberania parkovného upúšťali postupne od júla minulého roka.

Bolo to na príkaz ministra zdravotníctva Tomáša Druckera (nominant Smer-SD), podľa ktorého majú mať pacienti a ich sprievod bezplatné parkovanie na prvé štyri hodiny. Aby bolo zrejmé, že skutočne išlo o pacientov, parkovacie lístky im mala po ošetrení potvrdzovať ambulancia.

A ako sa to osvedčilo? "Je to skutočne individuálne. Aj na základe dotazníkov, niektorí vnímajú bezplatné parkovanie pozitívne. Na druhej strane, niektorí to vnímajú opačne, vzhľadom na ťažšie nájdenie parkovacieho miesta," uviedla hovorkyňa Fakultnej nemocnice Nitra Tatiana Timková.

Podobne sú na to aj ďalšie nemocnice – pacienti to vítajú, ale požadujú viac parkovacích miest.

Košická nemocnica hovorí o zvýšenom nápore áut. Podľa prieskumu, ktorý robila sú návštevníci nespokojní s tým, že dochádza ku kolíziám s chodcami aj inými autami, ničia sa trávnaté plochy a dostať sa z areálu trvá dlhšie.

Skúsenosti žilinskej nemocnice ukazujú, že vodiči parkujú tam, kde nemajú a blokujú parkovacie miesta – väčšina z nich využíva maximálny čas bezplatného parkovania.

Nekontrolujú

Viaceré nemocnice k náporu áut nepriamo dopomohli, pretože nekontrolujú, kto všetko u nich parkuje. Podľa nich je to však nezrealizovateľné.

Takto ale parkovacie miesta môžu zberať aj ľudia, ktorí do nemocnice vôbec nejdú, len využijú štyri bezplatné hodiny. Problém je vypuklejší najmä v tých nemocniciach, ktoré sú blízko centra mesta.

"Žiaľ, riaditelia nemocníc si to zjednodušovali. Brali sme to ako určité podozrenie, že nechcú, aby to nezačalo fungovať, ale naopak, aby sa vytvoril chaos. A to aj vzniklo, otvorili parkoviská na štyri hodiny pre všetkých, bez obmedzenia," hovorí Miroslav Kollár.

Ak by podľa neho bol dôsledne dodržaný príkaz ministra, pacienti bez problémov zaparkujú.

Osobne sa bol pozrieť nielen v nitrianskej, trnavskej a trenčianskej nemocnici. Jedine posledná spomínaná si podľa neho bezplatné parkovanie reguluje cez potvrdenie. Cez potvrdenky si to ošetrila aj žilinská nemocnica.

Potvrdzovanie lístkov nie je podľa Kollára nič náročné a trvá to tri sekundy.

"Buď riaditelia nemajú záujem robiť to, alebo ich nikto k tomu nenabáda, alebo sú tieto manažmenty totálne neschopné," tvrdí Kollár.

Ministerstvo po troch dňoch poslalo len stručnú odpoveď – nateraz zostáva príkaz ministra naďalej v platnosti a aktuálne vyhodnocujú ako manažmenty nemocníc tento príkaz zrealizovali v praxi.

Paradoxne taká nitrianska nemocnica hovorí, že potvrdzovať parkovacie lístky lekárom nemusí, lebo na to má výnimku od ministerstva.

Od rezortu sme si žiadali aj konkrétny zoznam nemocníc, pred ktorými je bezplatné parkovanie, ale nedostali sme ho.

Prosperita vezie na nárazníku aj kritiku

(HN; 18/2018; 25/01/2018; s.: 18; Lucia Rusnáková ; Zaradenie: FOCUS)

ANALÝZA

Automobilky na Slovensku so sebou prinášajú aj potrebu iných opatrení, ako len zaplnenie pracovných pozícií.

Lucia Rusnáková

V slovenskej garáži máme tri automobilky, štvrtá ešte ani poriadne nezaparkovala a už sa začína skloňovať aj piata. Slovensko sa v svetovom meradle hrdí titulom automobilovej veľmoci. Podčiarkujú to aj údaje z roku 2017, keď sme sa s počtom 189 automobilov na tisíc obyvateľov opäť ocitli na vrchole rebríčka. S popularitou u automobiliek, prosperujúcim priemyslom a historicky nízkou nezamestnanosťou sa v krajine však vynárajú aj protestné hlasy proti tomuto kvitnúcemu segmentu. Kričia, že nám chýba kvalifikovaná pracovná sila,

že príchod ďalšej automobilky ohrozí konkurencieschopnosť Slovenska, že duálne vzdelávanie, ktoré by malo zavalit' trh práceschopnými absolventmi, naráža na svoje limity. V našom automobilovom mori plávajú viacerí protagonisti, či už ide o veľké ryby zosobnené samotnými fabrikami, alebo aj tie menšie v podobe subdodávateľov, odborov a zväzov. Na dne však nezostávajú ani zamestnanci a celkový súbor týchto názorov pod patronátom automotivie je tak viac ako pestrý.

Jedna noha, ale najsilnejšia

Cesta k nášmu prvenstvu začala v roku 1991 s automobilkou Volks wagen, ktorá štátu pomohla k vyrovnaní poklesu priemyselnej produkcie po rozlúčení sa s Českom. Prst na nás ukázal pre nízke náklady na pracovnú silu, odbornosť zamestnancov či relatívne vysokú produktivitu práce. Výhodou tohto priemyslu je, že pracuje s najnovšími technológiami: "Patrí k tým, ktorí v najväčšej miere investujú do výskumu, vývoja a inovácií. Priame zúčastnenie sa na týchto procesoch významne zvyšuje zručnosti, znalosti a vedomosti našej populácie," povedal nám Ján Pribula, generálny sekretár Zväzu automobilového priemyslu. "Špecializácia umožňuje vyprodukovať viac a napomáha k rastu bohatstva. To platí ako v prípade jednotlivcov, tak aj štátov. Zameranie sa na úzky okruh činností pomohlo Slovensku v raste, ktorý tu zažívame posledných 10 až 12 rokov," dopĺňa ho analytik Martin Vlachynský z Inštitútu ekonomických a sociálnych analýz. Najväčším plusom je však práca pre našincov spojená práve aj s novými investíciami. Automobilový priemysel tak teraz zamestnáva až 130-tisíc ľudí a po dostavaní závodu automobilky Jaguar Land Rover pri Nitre k nim pribudnú ďalší. Pracovné miesta tiež vytvárajú predpoklad pre zvyšovanie životnej a sociálnej úrovne zamestnancov. Slovensku však kritici vyčítajú, že naša ekonomika stojí na jednej nohe. Podiel automobilovej výroby na celkovom priemysle predstavuje 44 percent a až vyše tretinu tvorí na priemyselnom exporte Slovenska, čím sa tak stáva na ňom bytostne závislý. Podľa informácií Zväzu automobilového priemyslu je 13 percent slovenského HDP generované priamo automotivom: "Nie je to jediná noha, ale táto je najsilnejšia," domnieva sa Pribula. Oslovili sme aj Ivana Mikloša, ktorý v čase štartovania automobiliek zastával post ministra financií: "Nevidím žiadne priame negatíva, ale existuje riziko spojené s tým, že ak nebudeme robiť reformy, tak nebude dochádzať k reštrukturalizácii našej ekonomiky na rast ťahaný inováciami a zároveň budeme strácať konkurencieschopnosť v masovej priemyselnej veľkovýrobe." Vlachynský naopak minimálne jedno negatívum badá: "K tomuto vývoju nedošlo prirodzene, ale s pomocou investičných stimulov." K ešte priaznivejšiemu napredovaniu slovenskej ekonomiky má pomôcť aj príchod spomenutej automobilky Jaguar Land Rover, ktorá má do roku 2020 zvýšiť slovenský HDP o 2,5 percenta.

Práca je, otázna je kvalita podmienok

Aj keď sú automobilky obrovským úľom pracujúcich, ich kvalita je často otázna: "Súčasne s investíciami sa objavil aj enormný tlak na produktivitu a flexibilitu pracovnej sily, objavili sa nové formy neistej práce ako agentúrne zamestnávanie či pracovné pomery na dobu určitú," vysvetľuje Monika Benedeková, podpredsedníčka Rady Odborového zväzu KOVO. So zamestnancami sa vynára aj problém s ich fluktuáciou v rámci jednotlivých automobilových spoločností. Zasahuje to stabilizáciu pracovného kolektívu i neustále prispôsobovanie pracovnoprávných predpisov či zvýšené nároky zamestnancov na podmienky ich práce: "Vysoká fluktuácia tak ubližuje zamestnancom, ktorí na svojich pracovných pozíciách zostanú a musia zvládnuť mnohokrát prácu aj za chýbajúcich ľudí," tvrdí Marián Kalman, predseda odborového zväzu Moderné odbory AIOS, a upozorňuje, že v niektorých

spoločnostiach sa deje to, čo by si malý zamestnávateľ nikdy nedovolil. Problémy na trhu práce predstavuje aj nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Na jej potrebu a rozsah už dlhšie upozorňuje Zväz automobilového priemyslu. Poradie jeho hlavných priorít síce pôvodne otváral duálny systém vzdelávania nasledovaný cieľovou rekvalifikáciou a otvorením trhu práce, teraz to však už neplatí: "Aj s ohľadom na to, že naše žiadosti neboli vypočítané, a vzhľadom na hospodársky rast sme sa dostali do situácie akútneho nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily a naše priority sa zmenili," odôvodňuje Pribula. Na prvú priečku sa tak aktuálne predralo otvorenie trhu pre pracovníkov z tretích krajín. V tejto súvislosti prijala vláda opatrenie, ktoré od mája uľahčí zamestnávanie cudzincov v regiónoch s nezamestnanosťou pod päť percent. Záujem pracovať u nás majú hlavne Srbi, Ukrajinci, Vietnamci a Maďari. Slovenské automobilky si deficit pracovnej sily už museli vykompenzovať zamestnaním cudzincov, a tak Volkswagenu dnes pomáha 500 zamestnancov zo sesterskej spoločnosti Audi Hungaria z maďarského Györu. Kia zase testuje Bulharov a v Peugeot Citroën Slovakia už pracuje okolo 800 Srbov. Tri fabriky spolu zamestnávajú cez 20-tisíc pracovníkov.

Automobilkám treba navrátiť prestíž

Hráči automobilového odvetvia sa sťažujú, že sme takémuto látaniu dier mohli už dávnejšie predísť, keby sme zmenili systém vzdelávania a prípravy na povolanie. Zväz automobilového priemyslu už dlhé roky upozorňuje na nezdravý smer v našom vzdelávacom systéme. Podľa nich sa dlhodobo nesledujú trendy vo vývoji spoločnosti a potreby trhu práce, ale dostávajú sa do neho podnikateľské praktiky s cieľom maximalizácie ziskov. Kritici zákona o duálnom vzdelávaní vyčítajú, že viac ako o výhodu pre školy v podobe väčšej praxe ide skôr o trestanie škôl za účasť na programe, a preto chýba motivácia aj ostatným školám zapojiť sa do duálneho vzdelávania. Novelizácia súčasného zákona by sa mala uzákoniť tento rok. Okrem duálneho vzdelávania by k lepšiemu zaplneniu prázdnych pozícií pomohol aj nárast platov, čo má byť aj dôsledok správneho manažovania odborov. Príkladom toho je zvýšenie miezd vo Volkswagene po vlnajšom bratislavskom štrajku či viaceré reformy. Manuálnym pro fesiám by to tak mohlo navrátiť lesk a prestíž, takýto názor zastáva aj Benedeková, inak sa o motivácii študentov v duálnych akadémiách so zameraním na technické profesie hovoriť nedá. "Budúcnosť Slovenska nie je v tom, že bude krajinou lacnej pracovnej sily, ale v tom, že priláka investície s vyššou pridanou hodnotou a sofistikovanejšou výrobou a zahraničné firmy budú u nás investovať do vedy a výskumu," hovorí Benedeková. Na Slovensku sa skloňuje už aj piata automobilka, čínska Zhi Dou. Ázijský investor momentálne zisťuje svoje možnosti a rozhoduje sa, kam svoju automobilku finálne umiestni. Prečo chcú teda automobilky stavať svoje závody stále u nás? "Hlavným dôvodom je, že vieme vyrobiť autá v rovnakej kvalite ako v západnej Európe, ale ešte stále lacnejšie. Ďalším dôvodom je istá stádovitosť a zotrvačnosť investorov a dobrá povest', ktorú sme si vo výrobe áut vytvorili," vysvetľuje Mikloš. Pribula ho dopĺňa: "Na Slovensku je priestor na ďalšiu automobilku na východnom Slovensku." Nová automobilka podľa neho vždy priniesla diverzifikáciu výrobného portfólia a trhu domáceho automotive či vytáženie a efektívnejšie využitie dodávateľského priemyslu v regióne. Zatiaľ však máme aj bez ďalšej automobilky na kapote viacero tém, ktoré treba odškrtnúť, s viac či menej úspešnou fajkou.

Budúcnosť Slovenska nie je v tom, že bude krajinou lacnej pracovnej sily, ale v tom, že priláka investície s vyššou pridanou hodnotou a sofistikovanejšou výrobou.

Monika Benedeková, podpredsedníčka Rady Odborového zväzu KOVO

Foto:

Autá vyrábame kvalitne a v porovnaní krajín aj stále lacno...

...Výroba napreduje, ale Slovensko má za sebou už aj prelomový štrajk.

Sivá sila pre Slovensko - pracujúci seniori

(Denník N; 18/2018; 25/01/2018; s.: 11; VLADIMÍR BALAŽ ; Zaradenie: Publicistika)

Dovoz Srbov či Ukrajincov je len núdzové riešenie, mali by sme viac využívať starších ľudí ochotných pracovať

Úrady práce každý mesiac oznamujú nové rekordne nízke hladiny nezamestnanosti. Za december 2017 bola evidovaná nezamestnanosť nižšia ako šesť percent. Ešte pred tromi rokmi by sme sa z takýchto čísel zbláznilí od radosti. Rekordne nízka nezamestnanosť však robí čoraz väčšie vrásky zamestnávateľom. Zohnať do práce ľudí, ktorí sú schopní a ochotní nastúpiť do práce, je na Slovensku už takmer nemožné. Hoci je v okolitých krajinách miera nezamestnanosti ešte nižšia (Česko hlási 3,5 percenta a Maďarsko 3,8 percenta), slovenským špecifikom je vysoký podiel veľmi ťažko zamestnateľných ľudí s veľmi nízkym vzdelaním a/alebo ľudí bývajúcich v odľahlých hladových dolinách. Keď niet ľudí doma, treba ich hľadať vonku. Veľké firmy začali vo veľkom dovážať nájomnú pracovnú silu so špecifickými technickými zručnosťami zo zahraničia. Dovoz Srbov, Ukrajincov, ale aj Rusov a Bosniakov je núdzovým riešením. Ukázalo sa, aké nepripravené na pracovnú imigráciu sú nielen slovenské úrady, ale aj odbory a domáce obyvateľstvo. Je v poriadku, keď Slováci vandrujú za robotou od Rakúska cez Nemecko až po Veľkú Britániu a Írsko. Veď pracovníci našinci tam berú len tie džoby, ktoré domáci už nechcú. Ale aby ku nám chodila za robotou nejaká čvarga z Balkánu, tak to teda nie! Skutočný problém s ľuďmi z Balkánu je ten, že po krátkom zácviku robia tie isté práce v omnoho lepšie platených pozíciách v Nemecku a inde. Pobočky zahraničných multinacionálov na Slovensku si ešte dokážu zohnať ďalšie vlny agentúrnych migrantov. A dokonca dokážu nahrádzať pracovnú silu stále väčším počtom robotov. Vďaka automobilkám je Slovensko na tom v robotizácii (v počte robotov na hlavu) prekvapujúco dobre. Nábor v zahraničí i zavádzanie robotov sú však riešenia hlavne pre veľké a bohaté firmy. Pre slovenské malé a stredné podniky už menej.

PREHLIADANÝ ZDROJ PRACOVNÍKOV

Existuje však jeden zdroj pracovnej sily, ktorý je hojný, jeho početnosť bude rásť, nájdeme ho u nás doma a často potrebuje len minimálny, respektíve žiadny zácvik. Sú to takzvaní starší pracovníci. Zákon o službách zamestnanosti vidí ako staršieho pracovníka každého vo veku 50+. To je dedičstvo demografickej dividendy, ktorú si Slovensko vybralo v najmenej vhodnom čase. Okolo roku 2000 vstúpili na trh práce "Husákové deti". V čase doznievajúcej ekonomickej transformácie a zmätkov v ekonomike nebola práca ani pre mladých a zdravých. Zamestnávatelia si mohli na trhu práce vyberať tie najlepšie kúsky. Nad ľuďmi vo veku nad 50 rokov často neboli ochotní ani uvažovať. Dnes je všetko inak. Slovenskú demografickú dividendu si vybrali Británia, Nemecko, Rakúsko, Česko a Írsko. Tam odišlo 300-tisíc Slovákov v najlepšom veku. A často aj s kvalitným vzdelaním. Dnes môžu zamestnávatelia vyberať len z toho, čo na trhu práce zostalo. Zo strany zamestnávateľov je veľa predsudkov voči zamestnávaniu "starších" pracovníkov (je človek vo veku 50 rokov naozaj starý?). Už toľko nevládu, majú kadejaké choroby, nevedia jazyky, a niekedy im robí problém aj práca s počítačom. Zabúda sa však na ich prednosti. Mnohí už majú nejaký typ dôchodku a preto

akceptujú aj nižší plat. Sú verní a toľko nešpekulujú nad hľadaním nového zamestnania. Netreba ich učiť po slovensky, ani im vysvetľovať našu kultúru. A mnohí z nich pracovali desiatky rokov presne v tých profesiách, ktoré na trhu najviac chýbajú.

INDE SA TO DÁ

Napriek tomu sa u nás "starší" zamestnanci zamestnávajú ťažko. Podme na suché, no nie nudné čísla. Miera zamestnanosti vo veku 65 - 69 rokov bola v roku 2016 na Slovensku 5,6 percenta. V Česku 12,2 percenta. Priemer za Európsku úniu činil 12,1 percenta, no v Portugalsku, Dánsku, vo Švédsku, v Litve, Lotyšsku to bolo 18 až 22 percent. V Japonsku u mužov dokonca 31 percent. Prečo v niektorých krajinách nie je problém zamestnať ľudí nad 65 rokov a na Slovensku to problém je? Na strane zamestnávateľov hrajú rolu najmä situácia na trhu práce, predsudky voči starším a nepripravenosť vytvárať podmienky pre zamestnanie tejto cieľovej skupiny. Najrýchlejšie na svete starne Japonsko a tiež pobaltské štáty (ktoré sú navyše postihnuté aj masívnou emigráciou). V Japonsku nájdeme aj priemyselné podniky s pracovníkmi vo veku 80 rokov. Keď vedia a chcú, prečo ich nezobrať? Samozrejme, treba im vytvoriť primerané podmienky. Práca na skrátenej úväzok, viac času na návštevu lekára, školenia na prácu s počítačom. Problémov s tým nemusí byť viac ako so zamestnávaním cudzincov.

ČO BY MAL UROBIŤ ŠTÁT

Prečo však chcú ľudia pracovať aj po odchode do dôchodku? Sú takí, čo nechcú len sedieť doma a prepínať kanály na televízore. A sú ľudia, ktorí by najradšej išli do dôchodku v päťdesiatke, no ich dôchodok je zúfalo nízky. Napríklad takmer dve tretiny našich živnostníkov "optimalizujú" daňové a odvodové povinnosti a platia odvody z najnižšieho možného základu. Po odchode do dôchodku s prekvapením zistia, že vyžiť z minimálneho dôchodku 271 eur nie je jednoduché. Čo by mal urobiť štát pre vyššie miery zamestnanosti "starších" pracovníkov? Určite by mal prestať špekulovať o "preddôchodku", t. j. o tom, ako dostať z trhu práce čo najviac ľudí ešte pred oficiálnym vekom odchodu do dôchodku. V spolupráci so zamestnávateľmi môže hľadať riešenia, ako uľahčiť zamestnávanie čo najväčšieho počtu seniorov. Priestor je na osvetu, štátnu podporu pre doučovanie potrebných kompetencií, na úpravu pracovných podmienok i daňové i odvodové zvýhodnenie práce starších ľudí. Zamestnávaniu starších pomôže aj zmena v štruktúre povolání. Klesá podiel manuálnych prác, kde sa ľudia fyzicky zodrali, stúpa podiel duševne pracujúcich. Na skúsenostiach zo zahraničia vidíme, aký veľký je potenciál "sivej pracovnej sily". Nechápme starších pracovníkov ako problém, ale ako príležitosť.

VLADIMÍR BALAŽ

ekonóm, Prognostický ústav SAV

Sú verní a toľko nešpekulujú nad hľadaním nového zamestnania. Netreba ich učiť po slovensky, ani im vysvetľovať našu kultúru. A mnohí z nich pracovali desiatky rokov presne v tých profesiách, ktoré na trhu najviac chýbajú.

Dôchodkový mišmaš

(Plus 7 dní; 04/2018; 25/01/2018; s.: 20,21; VERONIKA COSCULLUELA ; Zaradenie: VŠIMLI SME SI)

Mnohí seniori vedú dlhoročné boje za prepočty penzií, v niektorých prípadoch ide o slušné sumy, v iných o pár eur

Pomôž si človek, lebo úradník ti nepomôže. Ak sa nám v administratívnej sieti našich štátnych úradov nepodarí niečo vybaviť na prvý raz, väčšina z nás mávne rukou a poslušne dôjde pred okienko aj druhý- či tretíkrát. Čo však robiť, ak úrad, na ktorého účet ste roky poctivo odvádzali peniaze, nástojí aj na desiatykrát na obľúbenom slovenskom slogane „nedá sa, nevieme, nejde to"? Niektorí to vzdajú. No niektorí sa zatnú a zubami-nechtami bojujú za svoje práva.

Nie je chyba ako chyba: „Ak pochybí Sociálna poisťovňa (SP), je to v súlade s dobrými mravmi a s duchom zákona?" pýta sa 62-ročný Miroslav Sud'a. „Dlho som bol živnostník. Ak im dlhujete na poistení čo i len päť eur, posielajú na vás exekútora. Ja som bol v krízovej situácii, s chorým srdcom, tejto spoločnosti som vychoval tri deti, platil som nenormálne odvody, a keď som potreboval pomoc, každý sa odo mňa odvrátil," takto sa zamýšľa po tom, ako nám vyrozprával svoj boj s úradníckou matematikou - vedou asi takou presnou ako nepresnou - a so zákonmi, ktoré sa stále menia.

Miroslav žil päť rokov z invalidného dôchodku 172 eur, hoci v skutočnosti mal právo na sumu vyššiu asi o sto eur. „V tom čase som mal aj chorú matku, bola pripútaná na posteľ po mozgovej príhode. Dôveroval som im, že to prerátajú. Niekoľkokrát som bol osobne v poradenskom centre v Bratislave aj vo Svidníku. Tak som sa s tým trápil," spomína kardiologický pacient z dediny pri Svidníku.

Desať rokov: V roku 1987 Miroslavovi Sud'ovi, vtedy 32-ročnému mladému mužovi, operovali srdce. Nasledujúcich osem rokov bol na plnom invalidnom dôchodku, neskôr prešiel na čiastočný.

„Začal som pracovať, ako sa len dalo. Od roku 1997 som bol živnostník v oblasti finančníctva. To bola psychicky veľmi náročná robota, dospelo to až do syndrómu vyhorenia," rozpráva. Od roku 2007 začal chodiť na prehliadky, pred posudkové komisie, čakal na rozhodnutia Sociálnej poisťovne. V celom procese výpočtov, zníženia, zvýšenia, prerátania, odvolania, žiadostí, písania listov, osobných návštev právnikov či poradenských centier vo Svidníku aj v Bratislave bol mišmaš.

Neprehľadné: „Je to strašne zamotané a komplikované právo a všetci, na ktorých som sa obrátil v Sociálnej poisťovni, mi povedali, že nie sú kompetentní povedať, či to bolo dobre vyrátané, alebo nie," vraví Miroslav Sud'a. Vedel, že s jeho zdravotným stavom a odpracovanými rokmi by mal mať právo na viac ako necelých 200 eur mesačne. Ale vzhľadom na hospitalizácie svoj boj za spravodlivú matematiku na čas odložil na druhú koľaj.

„V roku 2008 ma predvolali na kontrolnú prehliadku a vtedy mi na základe nálezu lekárov mali prisúdiť späť celý invalidný dôchodok," vraví. Miroslav Sud'a striedavo pracoval a marodoval, až mu v roku 2012 došli sily úplne a živnosť prerušil.

Hovorca Sociálnej poisťovne Peter Višváder hovorí, že bola chyba, že sa pán Sud'a proti rozhodnutiam, ktoré dostal, hneď neodvolal. „Sociálna poisťovňa vydá za rok vyše 3 miliónov rozhodnutí. Vlní bolo podaných proti prvostupňovým rozhodnutiam 8 367 odvolaní, v 1 700 prípadoch bolo rozhodnutie zmenené alebo zrušené," poskytol nám

štatistiky.

Konečne úspech: „Sústredil som sa najmä na to, aby som sa dokázal užiť, a nechal som to tak," pokračuje vo svojom rozprávaní Miroslav Sud'a. Po čase sa mu však zdravie zhoršilo, srdce začalo vynechávať. Hrozilo, že krvná zrazenina sa presunie do srdca. „To by bola konečná," vraví Miroslav.

V roku 2016 opäť požiadal prehodnotiť zdravotný stav. „No a raz mi doma svitlo - čo sa ty neobrátíš na verejnú ochrankyňu?! Zašiel som tam osobne. Poslal som jej potom všetky dokumenty úplne od začiatku. Zavolali sme si ešte raz-dvakrát a v mojom mene požiadala o nový výpočet," spomína.

Trpké premlčanie: Mesiac-dva nato prišlo Miroslavovi Sud'ovi oznámenie, že mu posielajú doplatok za každý mesiac počas troch rokov. Dokopy zhruba 4-tisíc eur. Ukázalo sa, že dôchodca mal o nesprávnosti výpočtov dobrý „tušák" - v poisťovni sa „sekli" o 100 eur mesačne. Žiaľ, za zvyšné roky už bola suma premlčaná, a teda vyše 6-tisíc eur už pán Sud'a zrejme nikdy neuvidí.

„V tomto prípade išlo o nesprávne určenie dátumu vzniku invalidity. Pôvodne pánovi Sud'ovi určili dátum vzniku invalidity v roku 2016 - počítali ju od dátumu podania žiadosti -, podávateľ však bol invalidný už v roku 2008," vysvetľuje Kancelária verejného ochrancu práv.

Nedá sa: Aj Bratislavčan Viliam Vacula má svoju skúsenosť. „Začalo sa to tým, že mi nechceli uznať jeden a pol roka odpracovaného vo firme. Nemal som dôkaz o tom, koľko som tam zarábal. Mal som zohnať dvoch žijúcich svedkov, ktorí by mi plat vedeli dosvedčiť. Ale to bolo kedy? Pred štyridsiatimi rokmi, čo som tam robil? To ani nebolo možné," začína svoje rozprávanie.

Hoci to všemožne skúšal, bývalých kolegov sa mu zohnať nepodarilo. A Sociálna poisťovňa trvala na svojom - roky zaráta, len ak budú svedkovia. „Cítil som sa ukrivdený, lebo tie roky som pracoval," vraví. Keďže jeho firma zrušila archív starší ako dvadsať rokov, dokumenty o jeho plate nenávratne zmizli.

Častý problém: S poisťovňou sa aj súdil, nakoniec svoj podnet začal riešiť s ombudsmankou. Sociálna poisťovňa nakoniec nárok uznala a dôchodok zvýšila o vyše 20 eur mesačne. Hovorca Sociálnej poisťovne vraví, že chýbajúce dokumenty sú častý problém.

Pre takéto prípady existuje takzvaný zálohový dôchodok, teda suma, ktorá sa vyráta na základe zdokladovaných rokov, a keď sa dokumenty doložia, dôchodok sa preráta nanovo so spätnou platnosťou. „Často upozorňujeme ľudí na to, aby sa pred odchodom do dôchodku na tento krok pripravili tým, že si zosumarizujú doklady, ktoré potrebujú k žiadosti o dôchodok, aspoň rok pred týmto dátumom. K tomu si môžu požiadať o výpis zo svojho individuálneho účtu, kde majú všetky údaje, ktoré SP registruje, a na základe toho prípadné chýbajúce údaje doplniť," napísal Višváder.

Desiatky podnetov: Právnička z Kancelárie verejného ochrancu práv Petra Fúköová hovorí, že ročne dostanú okolo sedemdesiat podnetov voči Sociálnej poisťovni. Ombudsmanka preskúma, či ide o porušenie základných práv. A to zistila vlani len v štrnástich podnetoch.

Týkali sa rôznych vecí, nie vždy výšky dôchodku. „Ide o nevydanie rozhodnutia, priet'ahy, nesprávny postup a podobne," približuje právnička. „Niekedy sa problém vyrieši už v priebehu vybavovania podnetu, teda do dvoch až troch mesiacov. Niektoré prípady sú zložitejšie. Ak sa Sociálna poisťovňa nestotožní s našimi navrhnutými opatreniami, je veľmi ťažké dospieť k ich prijatiu," vraví.

„Ak zistíme pochybenia našich pracovníkov, prijímame opatrenia v zmysle Zákonníka práce nielen voči konkrétnym zamestnancom, ale v prípade potreby a najmä v dôsledku častých legislatívnych zmien zákona o sociálnom poistení pravidelne upravujeme pracovné postupy zamestnancov, robíme im pravidelné školenia a prijímame metodické usmernenia a ďalšie interné predpisy v záujme predchádzania sporným situáciám," dodáva za Sociálnu poisťovňu Peter Višváder.

Mimochodom, podľa jeho slov chybovosť Sociálnej poisťovne, ktorá vyzerá podľa individuálnych prípadov s týmto úradom katastrofálne, je vraj zanedbateľná. Len 0,0555 percenta. No ako potvrdzuje aj tento článok, čísla nemusia vždy odrážať realitu tak, ako ju vnímajú občania.

VERONIKA COSCULLUELA

Foto:

Odvolania: Sociálna poisťovňa ročne vydá zhruba tri milióny rozhodnutí. Len niečo vyše osemtisíc ľudí sa voči nim odvolá.

Dlhoročný boj: Miroslav Sud'a získal späť štyritisíc eur od Sociálnej poisťovne.

[Späť na obsah](#)