

Dva roky príprav nestačili. Návrh platov vo verejnej správe nezohľadňuje prax
[etrend.sk; 17/04/2018; Zuzana Kollárová © 2018 News and Media Holding ; Zaradenie:
eTREND/financie]
<https://www.etrend.sk/financie/dva-roky-priprav-destacili-navrh-platov-vo-verejnej-sprave-nezohladnuje-prax.html>

Zamestnanci vo verejnej správe sú roky odmeňovaní podľa tarifných tabuliek, ktoré sú pod minimálnou mzdou.

Zdroj - SITA / Tomáš Benedikovič

Zamestnávateľa potom školníkom, kuchárkam v školských jedálňach, opatrovatelkám či údržbárom mzdu dorovnávajú príplatkami do minimálnej mzdy. Takúto mzdu však majú aj pracovníci s vysokoškolským vzdelaním, napríklad vychovávateľky v školských kluboch alebo ekonómovia verejných zariadení či pracovníčky knižníc.

Čo robili dva roky

Dva roky Úrad vlády pripravoval návrh vlády na úpravu tabuľkových platov zamestnancov vo verejnom sektore. Výsledkom je návrh, ktorý je v podstate len zlúčením platových tried. Nezohľadňuje pritom odpracované roky a ani ďalšie vzdelávanie. Hoci vláda vyhlasuje, že má záujem razantne zvyšovať mzdy vo verejnom sektore, prvý návrh s navýšením financií na platy vôbec nepočíta.

Minulý týždeň o ňom úradníci z Úradu vlády, odborári, zástupcovia miest a obcí a ministerstva financií rokovali prvýkrát. Keďže odborári návrh odmietli, v utorok bolo druhé rokovanie expertnej skupiny. To neprinieslo žiadny zásadný obrat.

"My zotrvávame na našich požiadavkách a teda na tom, aby sme rokovali o našom návrhu. Návrh nových tarifných tabuliek by mal zohľadňovať roky praxe," komentovala rokovanie Martina Nemethová, hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov SR.

Odborári nesúhlasia s tým, aby bolo odmeňovanie zamestnancov vo verejnej službe riešené zmluvnými platmi. Platíť by mal princíp, aby prvý stupeň prvej platovej triedy začínal minimálnou mzdou tak, aby nedochádzalo k nivelizácii platov.

Aby nový systém odmeňovania mohol platiť od januára nového roku, rokovanie musí skončiť do konca júna.

Čo je vo vládnom návrhu

Rok čo rok sa opakovala situácia, že systém odmeňovania nekorešpondoval s výškou minimálnej mzdy. Rozdiel museli zamestnávateľa dorovnávať príplatkami. Tak sa stalo, že sa platové triedy až po 9. triedu zlievali.

Úrad vlády odborárom predstrel návrh, podľa ktorého sa má zlúčiť existujúcich 14 platových tried s 12 stupňami mzdy do šiestich stupňov, tak ako je to pri odstupňovaní minimálnej mzdy podľa náročnosti.

Prvá platová trieda by začínala na úrovni minimálnej mzdy, druhá by mala byť 1,2-násobkom minimálnej mzdy, tretia by sa násobila koeficientom 1,4, štvrtá platová trieda by sa násobila 1,6-násobkom, piata 1,8-násobkom a šiesta by bola dvojnásobkom minimálnej mzdy.

Zároveň má byť pri každej tarife aj platový strop a to dvojnásobok každej konkrétnej platovej triedy. To znamená, ak by prvá trieda začínala na sume 520 eur (čo je predpokladaná minimálna mzda v roku 2019), jej stropom by bola suma 1 040 eur. Stropom druhej platovej triedy 624 eur (1,2-násobok minimálnej mzdy) by bola suma 1 248 eur. Minimum tretej platovej triedy by bolo 728 eur, stropom 1 456 eur. Minimum štvrtej triedy by začínalo na sume 832 eur so stropom 1 664 eur. Piata tarifa by začínala na 936 eur a končila na sume 1 872 eur. Najvyššia šiesta trieda by začínala na 1 040 eur a končila na sume 2 080 eur.

Okrem toho by sa mal zaviesť aj zmluvný plat ako súčet tarifného platu a príplatkov. Odborárom sa toto riešenie nepozdáva lebo nielenže bude mzda zamestnancov vo verejnej správe určená minimálnou a maximálnou hranicou, ale o jeho výške rozhodne dohoda zamestnávateľa a zamestnanca.

Ako je dnes odmeňovaný zamestnanec verejnej správy

Vo verejnej službe sa odmeňuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z. Prostredníctvom katalógu pracovných činností (nariadenie vlády č. 341/2004 Z. z.) a charakteristík platových tried je možné vyšpecifikovať konkrétnu pracovnú pozíciu a jej zaradenie.

Jednoduché, rutinné práce a práce s prevahou fyzickej činnosti sa pohybujú v rozmedzí tarifných plátov od 248 po 404 eur. Pri tak nízkej tarife, zamestnanec s tridsaťročnou praxou dostane príplatok 71 eur, čo sa v súčte ani z ďaleka nepribližuje súčasnej minimálnej mzde.

Pri každom zvýšení tarify prostredníctvom kolektívneho vyjednávania sa mu síce navýši tarifa aj ostatné zložky platu na ňu naviazané, avšak štandardne, aj napriek zvýšeniu, je jeho plat stále pod úrovňou minimálnej mzdy a na výplatnej páske dosahuje len minimálnu mzdu. Toto dorovnávanie sa premieta stále do vyšších tarifných tried a stupňov, a tým sa systém stáva nespravodlivým a nezohľadňuje odbornosť, náročnosť práce, zodpovednosť, vzdelanie...

Divotvorné zlučovanie

Zlúčenie platových tried označila Monika Uhlerová, viceprezidentka Konfederácie odborových zväzov (KOZ) za "divotvorné". Napríklad na 3. stupni náročnosti zlučuje platové triedy 5 až 8, kde sú zaradení zamestnanci so stredoškolským a aj vysokoškolským zamestnaním.

Otázne je podľa nej, akým spôsobom by zamestnávateľ zamestnanca zaradil a aký zmluvný plat by mu priznal, keďže nie je nastavené ďalšie zohľadňovanie vzdelávania a ani roky praxe.

Konfederácia odborových zväzov SR má výhrady voči návrhu najmä preto, že nezohľadňuje roky praxe, keďže sa majú zrušiť platové stupne. Takýto návrh tiež podľa odborárov umožňuje vysokú dávku subjektivismu zamestnávateľa. To podľa M. Uhlerovej smeruje k "internej korupcii".

Odborári si myslia, že tým, že je nastavená aj horná hranica príjmu sa dostávame do toho

istého problému ako dnes.

Zmluvný plat podľa návrhu by mal obsahovať súčasnú tarifu a príplatky. To je presne ten systém, podľa ktorého sú zamestnanci vo verejnej sfére odmeňovaní dnes.

"Preskúpime platové triedy, zrušíme platové stupne, ale problém nevyriešime," hovorí M. Uhlerová. Tento jej argument potvrdzuje aj to, že prvý návrh z Úradu vlády SR nebude vyžadovať z rozpočtu žiadne peniaze navyše na odmeňovanie.

Predstava Konfederácie odborových zväzov SR je, že prvý stupeň by mal začínať minimálnou mzdou. Ďalšie stupne by mali byť určitým násobkom, ktorý by ale zohľadňoval aj odpracované roky a kvalifikáciu ako aj súčasný katalóg pracovných činností.

Ako dlho vydržíme pracovať v jednej firme **[Nový Čas; 89/2018; 18/04/2018; s.: 20; Jozef Čavojec ; Zaradenie: TRH PRÁCE]**

Autor - Jozef Čavojec | Foto: vw sk

BRATISLAVA - Je prirodzené dlhodobo zotrvať v jednej firme, alebo často sťahovať miesto? Aká je ideálna dĺžka pracovného pomeru u jedného zamestnávateľa? Aj tieto otázky boli súčasťou medzinárodného prieskumu Paylab Compensation Monitor, ktorý sa uskutočnil začiatkom roka v 12 krajinách Európy. Ako dopadlo Slovensko?

Miesto som nezmenil 27 rokov

Peter Reingraber (60):

- Volkswagen Slovakia pre mňa znamená istotu. Za tých takmer 27 rokov, ktoré tu pracujem, sme museli obetovať veľa svojho času, no určite sa to oplátilo. Aj m moji dvaja synovia tu pracujú a firmu tiež vnímajú ako istotu!

ČO VÁM PATRÍ PRI ODCHODE

ODSTUPNÉ

- dôležitý je dôvod ukončenia pracovného pomeru
- odstupné vám patrí, ak ste dostali výpoveď pre to, že firma sa ruší alebo sťahuje, z organizačných alebo zo zdravotných dôvodov
- nárok na odstupné máte aj pri skončení pracovného pomeru dohodou z týchto dôvodov
- ak ste odpracovali minimálne 2 a menej ako 5 rokov, odstupné je vo výške vášho priemerného zárobku

ODCHODNÉ

- ak odchádzate do dôchodku, pri prvom skončení pracovného pomeru vám patrí odchodné

- odchodné je najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca

Dlhoroční v menšine

Zamestnanci, ktorí v jednej firme pracujú viac ako 5 rokov, sú v menšine. Na Slovensku tvoria iba 25 percent pracovnej sily. Najviac ich je vo Fínsku, v Slovinsku a v Poľsku, najmenej v Srbsku

ODÍDU AJ PRE PÁR DESIATOK EUR

Jana Mesárová, manažérka Wincott People

Fluktuácia od roku 2016 kontinuálne rastie. Dôvodmi sú pokles nezamestnanosti a nedostatok pracovnej sily. Mnohí ľudia sú dnes ochotní zmeniť prácu aj pre niekoľko desiatok eur (aj viackrát za rok). Týka sa to najmä výrobných pozícií, no platí, že čím je pozícia menej kvalifikovaná, tým je fluktuácia vyššia.

MANAŽÉRI SÚ NAJTRPEZLIVEJŠÍ

Kategória	Menej ako 1 rok	1 - 2 r.	3 - 5 r.	6 - 9 r.	10 - 15 r.	viac ako 15 r.
Pomocní zamestnanci	38 %	18 %	20 %	10 %	8 %	6 %
Kvalif. kovaní robotníci, zamestnanci v službách	36 %	21 %	19 %	11 %	7 %	6 %
Administratívni zamestnanci	38 %	22 %	17 %	10 %	7 %	5 %
Kvalif. technickí zamestnanci	31 %	22 %	22 %	12 %	8 %	5 %
Kvalif. netech. zamestnanci	35 %	23 %	21 %	10 %	7 %	4 %
Nižší a strední manažéri	23 %	19 %	27 %	17 %	10 %	4 %
Top manažéri	21 %	16 %	25 %	19 %	11 %	8 %

KARIÉRNÝ RAST PODNECUJE LOJALITU

Daniela Beráková, Paylab.com

- Na manažérskych pozíciách je podstatne viac ľudí, ktorí sú u jedného zamestnávateľa dlhšie ako päť rokov. Do veľkej miery to súvisí s tým, že sa na svoju úroveň museli prepracovať. Práca v manažmente často poskytuje širšiu perspektívu a realizáciu v dlhšom horizonte aj zaujímavé benefity.

MILENIÁLI HĽADAJÚ VÝZVY

Mladí Slováci majú o čosi väčší sklon k fluktuácii ako zvyšok populácie. Asi 54 % mileniálov a 57 % generácie Z chce na jednom mieste stráviť maximálne päť rokov. Mileniáli majú od 15 do 35 rokov, generáciu Z tvoria mladší z nich (15 - 25 rokov).

Prieskum sa realizoval v januári a februári 2018 na vzorke 57 719 respondentov v 12 krajinách Európy. Na Slovensku sa na ňom zúčastnilo 10 450 osôb.

Zdroj - Paylab Compensation Monitor, 2018

Choroby srdca ohrozujú náš dôchodok

[HN; 75/2018; 18/04/2018; s.: 2; Lucia Lauková ; Zaradenie: INFOGRAFIKA DŇA]

ZDRAVIE

Slováci po šesťdesiatpäťke žijú najkratší zdravý život z krajín OECD. Zvýšenie dôchodkového veku je pritom nevyhnutné.

Lucia Lauková

Bratislava – Nastavenie dôchodkového veku je dlhodobo horúcou témou. Kardiológovia však upozorňujú, že systém ohrozuje zhoršujúci sa zdravotný stav a nárast úmrtnosti obyvateľstva. Slováci pritom už dnes odchádzajú do dôchodku v priemere sedem rokov chorí a "upracovaní". Najčastejšou príčinou úmrtí u nás i v Európe sú ochorenia srdca a ciev. "Počet hospitalizácií a úmrtí na chronické srdcové zlyhávanie sa za ostatných 10 rokov viac ako zdvojnásobil," vyhlásila predsedníčka Pracovnej skupiny pre srdcové zlyhávanie Slovenskej kardiologickej spoločnosti Eva Goncalvesová. Dodala, že to predstavuje problém nielen zdravotnícky, ale i ekonomický a sociálny. Vek odchodu do dôchodku sa každoročne posúva a hrozí, že sa ho čoraz viac ľudí nedožije. "Až polovica pacientov totiž zomiera v priebehu piatich rokov," doplnil primár kardiologického oddelenia SÚSCCH v Banskej Bystrici Roman Margóczy. Ministerstvo práce pripustilo, že napriek zvyšujúcemu sa veku, ktorého sa dožívajú ľudia na Slovensku, má každý svoje fyzické limity, ktoré neumožňujú v prípade väčšiny povolání prácu do výrazne vyššieho veku. Rezort však napriek tomu zatiaľ argumentuje, že zvyšovanie dôchodkového veku na Slovensku je z hľadiska dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému v prípade rastu strednej dĺžky života nevyhnutné. Podľa OECD je problematické aj celkové podfinancovanie nášho zdravotníctva. Ľubomír Okruhlica, hlavný odborník ministerstva zdravotníctva, ktorý roky vedie Centrum pre liečbu drogových závislostí v Bratislave, vysvetlil, že v mnohých prípadoch je chorobnosť obyvateľstva súhrnou viacerých negatívnych príčin a ich kombinácie s dosahom na zdravie, ako sú napríklad aj najvyšší podiel nočnej práce v Únii, nízke príjmy veľkej časti obyvateľstva v absolútnom vyjadrení a podobne.

Žijeme kratšie ako väčšina Európanov

120-tisíc pacientov so srdcovým zlyhávaním a súvisiacimi diagnózami ošetrili na Slovensku lekári v roku 2015

54-tisíc mužov

66-tisíc žien

Hlavné príčiny srdcového zlyhávania vysoký krvný tlak pľúcne problémy reumatická horúčka životný štýl srdcové problémy

2-násobne viac ako pred 10 rokmi je hospitalizácií a úmrtí na srdcovo-cievne ochorenia na

Slovensku

Hlavné symptómy srdcového zlyhávania dýchavičnosť slabosť a únava opuchy končatín

o 15 rokov zdravého života menej si užijeme oproti Nórom

v roku 2016

22 367 pacientov bolo hospitalizovaných s chronickým srdcovým zlyháváním

2 657 zomrelo na zlyhanie srdca

81 % Slovákov si mylí srdcové zlyhávanie s infarktom

31 % Slovákov vie správne rozoznať príznaky ochorenia

Priemerná dĺžka života (počet rokov)

Slovensko	76,7
Európska únia	80,6

Zdravý vek dožitia na Slovensku

muži	ženy	
2005	55,2	56,6
2010	52,4	52,0
2015	54,8	55,1

Úmrtnosť (počet úmrtí na 100-tisíc obyvateľov, 2015)

SLOVENSKO	1 390
-----------	-------

Ministerstvo bude mať človeka pre komunikáciu s pacientmi

(18. apríla 2018, SITA)

Jedným z najväčších problémov z pohľadu pacienta naďalej zostáva vymožitelnosť jeho práv, skonštatovala po utorňajšom stretnutí s ministerkou zdravotníctva Andreou Kalavskou prezidentka Asociácie na ochranu práv pacientov SR Mária Lévyová.

Na ministerstve zdravotníctva by mala vzniknúť nová pozícia so zameraním na komunikáciu s patientskymi organizáciami. Vyplývalo to z utorňajšieho stretnutia zástupcov Asociácie na ochranu práv pacientov SR (AOPP) s ministerkou zdravotníctva Andreou Kalavskou.

Toto opatrenie by malo zlepšiť komunikáciu medzi patientskymi organizáciami a štátom. Obe strany sa stretli pri príležitosti Európskeho dňa práv pacientov, ktorý pripadá na 18. apríla.

„Slovenské zdravotníctvo čaká ešte dlhá cesta, ale AOPP oceňuje, že ministerstvo aj priebežne rieši problémy, ktoré pacientov trápia,“ uviedla prezidentka asociácie Mária Lévyová.

Ocenila najmä informácie o začatí vyhodnocovania obstarávania 7 000 nových postelí pre pacientov do nemocníc, ako aj o pláne zrušiť päťpercentnú spoluúčasť poskytovateľa, ktorá bola pri niektorých liekoch na výnimku.

Problém s vymožitelnosťou práva

Jedným z najväčších problémov z pohľadu pacienta podľa Lévyovej na Slovensku naďalej zostáva vymožitelnosť jeho práv.

„V praxi sa stretávame s mnohými podnetmi nespokojných pacientov alebo ich rodín, mesačne sa na nás obráti približne 50 pacientov,“ tvrdí.

K často porušovaným patrí právo pacienta na zrozumiteľné poučenie o svojom zdravotnom stave, právo na poskytovanie zdravotnej starostlivosti s ohľadom na jeho zdravotný stav v dohodnutom alebo primeranom čase alebo aj právo na výber alebo zmenu poskytovateľa.
