

Niektoré sestry si od budúceho roka prilepšia o 130 eur
[pravda.sk; 02/10/2018; Pravda ; Zaradenie: Spravodajstvo]

https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/486388-niektore-sestry-si-prilepsia-o-130-eur/?utm_source=pravda&utm_medium=rss&utm_campaign=rss

Ministerka zdravotníctva Andrea Kalavská a minister financií Peter Kažimír o rozpočte pre zdravotníctvo na rok 2019. Autor - Pravda.sk

Od budúceho roka si zdravotné sestry aj sanitári finančne polepšia. Na svojich výplatných páskach by si mohli nájsť o 100 až 130 eur viac. Sľubuje to ministerka zdravotníctva Andrea Kalavská (nom. Smeru). Dohodla sa na tom spolu s ministrom financií Petrom Kažimírom (Smer) v rámci diskusií o rozpočte na budúci rok. Na platy rezort dostane od štátu 200 mil. eur navyše. Komora sestier uviedla, že tomu uverí, až keď zdravotníčky uvidia výplaty na účtoch. Odborárky sa tešia, že ich volanie po zlepšení miezd bolo konečne vypočuté.

Podľa ministerky Kalavskej dôjde od januára budúceho roka k 10-percentnému navýšeniu miezd hlavne stredného zdravotníckeho personálu, to znamená pre sestry, pôrodné asistentky a sanitárov. O 16 percent si prilepšia sestry so špecializáciou. "Ak to rozmeníme na drobné, tak sestre špecialistke by na výplatnej páske od prvého januára v čistom mala pribudnúť suma od 100 do 130 eur," povedala Kalavská.

Celkovo pôjde podľa nej na platy na budúci rok viac o 200 mil. eur. Túto sumu vybojovala s ministrom financií Petrom Kažimírom. "Išlo o dlhodobé rokovania a budeme v nich, čo sa týka miezd, ešte pokračovať," poznamenala s tým, že so sumou je spokojná.

Navýšenie bude platiť pre sestry vo všetkých nemocniciach. Rozpočet počíta, že zvýšené mzdy budú mať tiež sestry pracujúce v ambulanciách. Dôvodom takého kroku je podľa Kalavskej stabilizácia zdravotníckeho personálu. "Myslím si, že sa nám to týmto rozpočtom podarilo," doplnila. Peniaze na mzdy pôjdu do nemocníc cez zdravotné poisťovne a úpravou zmlúv o poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

Podľa ministra financií Kažimíra na budúci rok zdravotníctvo dostane najviac peňazí v celej jeho histórii. "Po prvýkrát bude mať k dispozícii 5,2 mld. eur. Ide o historicky najvyšší medziročný rast výdavkov," priblížil Kažimír. Peniaze podľa neho majú smerovať k zlepšeniu zdravotnej starostlivosti. "Chceme pokračovať aj v zefektívňovaní celkového systému," poznamenal minister. Okrem zvyšovania platov sa prostriedky majú použiť na rekonštrukciu nemocníc, lepšie vybavenie, obnovu prístrojov a na preventívne programy. V rozpočte počítali s upravením financovania pohotovostných ambulancií, urgentných príjmov a záchrannej zdravotnej služby.

Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek si myslí, že riešenie nedostatku sestier zvýšením platov prišlo päť minút po dvanástej. "Každý rast mzdy vítame, tomuto kroku však uveríme, až keď tieto peniaze sestry uvidia na vlastných účtoch," reagoval riaditeľ kancelárie komory Milan Laurinc. Takisto podľa neho nie je jasné, či sa prilepšenie dotkne všetkých sestier, alebo len nemocničných, či bude nárast platov rozdelený na etapy, a zaujíma ho aj kľúč, podľa ktorého ministerstvo rast miezd pripravilo.

Podľa Laurinca čas ukáže, či to skutočne zastaví odlev sestier. "Aby sa sestrám oplátilo na Slovensku pracovať a žiť, mali by mať hrubú mzdu na úrovni 1 600 eur, bez započítania

nadčasových hodín," doplnil Laurinc.

Stavy sestier sú poddimenzované

Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek pozitívne prijalo informáciu o zvýšení tarifných plátov. Každú zmenu, ktorá zlepšuje platové ohodnotenie sestier a pôrodných asistentiek odborárky, vítajú. "Sme radi, že naše dlhoročné volanie po zlepšení plátov v zdravotníctve bolo konečne vypočítané a začíname proces, na konci ktorého sestry a pôrodné asistentky nebudú musieť odchádzať do zahraničia, či za montážny pás," uviedla predsedníčka sesterských odborov Monika Kavecká, ktorá dúfa, že nejde o posledné prílepkovanie, keďže iné odvetvia hospodárstva či zahraničia sú pre našich zdravotníckych pracovníkov stále veľkým lákadlom.

Situácia sestier je podľa odborového združenia neudržateľná, ich stavy sú poddimenzované, sestry preťažené. V nemocniciach pri pacientoch ich chýbajú tisíce, priemerný vek sestry je okolo 50 rokov a mnohé sú pred dôchodkom. Štatistiky OECD podľa Kaveckej uvádzajú, že počet zdravotných sestier sa znižuje. Od roku 2000 do roku 2016 klesol z 7,44 na 5,74 sestry na tisíc obyvateľov. "Slovensko patrí medzi krajiny s najnižším počtom sestier na tisíc obyvateľov," doplnila predsedníčka odborov. Na Slovensku sa za toto obdobie zredukovali počty z 40 077 na 31-tisíc.

Prezident Slovenskej asociácie nemocníc Marián Petko vypočítal, že ich nemocnice združené v asociácii by potrebovali na platy minimálne 65 miliónov eur navyše. "Sú v tom započítané mzdový automat, dovolenky, sociálny balíček číslo dva aj desaťpercentné navyšovanie plátov pre sestry a pôrodné asistentky," vymenoval Petko. Asociácia podľa Petka nevedela o 16-percentnom raste pre sestry špecialistky. "Niekde som sa dočítal, že mzdy majú byť vyššie, s takým navýšením sme nepočítali, nemáme to prepočítané," poznamenal Petko a dodal, že politici každý týždeň ťahajú iné sumy. Nemocnice takisto nerátali so zvýšením miezd pre zdravotníckych asistentov.

© AUTORSKÉ PRÁVA VYHRADENÉ

Odvodová úľava pre pracujúcich dôchodcov

[Rádio Slovensko, 08:00; Správy; 03/10/2018; Jana Balková; Zaradenie: z domova]

Jana Balková, moderátorka: "Už 3 mesiace je v platnosti novela zákona o sociálnom poistení, ktorá zaviedla odvodovú úľavu aj pre pracujúcich dôchodcov. Uplatniť si ju môžu vždy len na jednu dohodu o vykonaní práce či dohodu o pracovnej činnosti a to maximálne do príjmu 200 eur. V takom prípade z nej neplatia dôchodkové poistenie. Ročne si takto môžu zarobiť v čistom 2 400 eur. Hovorca Sociálnej poisťovne Peter Višváder."

Peter Višváder, hovorca Sociálnej poisťovne: "Sociálna poisťovňa v období o 1. júla do konca septembra zaevidovala viac ako 22 000 dohôd poberateľov dôchodkov, ktorí si pri práci na dohodu s príjmom do 200 eur mesačne uplatnili možnosť odvodovej úľavy a uzavreli dohodu s takouto výnimkou aspoň na jeden deň."

Jana Balková: "O uplatnenie odvodovej úľavy dôchodcovia dohodári žiadajú zamestnávateľa. Firmy záujem dôchodcov pracovať podporujú. Viceprezident Asociácie zamestnávateľských zväzov, Rastislav Machunka."

Rastislav Machunka, viceprezident Asociácie zamestnávateľských odborov: "Práve v tejto chvíli to vítame, pretože je nedostatok pracovníkov a mnohokrát sú to ľudia, ktorí sú kľúčoví vzhľadom na svoje dlhoročné skúsenosti."

Chcete dať výpoveď? Pozor na úspory

[Pravda; 228/2018; 04/10/2018; s.: 19,20,22,24,42,43,44,45,46; Radovan Krčmárik ; Zaradenie: Práca a kariéra]

Radovan Krčmárik

Podľa prieskumu uvažuje o odchode zo zamestnania takmer 46 percent ľudí. Keby však po výpovedi zostali bez práce, môžu mať problém s úsporami. Až štvrtina zamestnancov by totiž s našetrenými peniazmi vydržala iba jeden mesiac.

Najistejšiu prácu majú u nás príslušníci uniformovaných zborov, teda policajti, vojaci, hasiči či colníci. Počas posledných troch rokov opustilo pracovné miesta v tomto sektore len 19 percent zamestnancov. Naopak, prácu najčastejšie striedajú predavačky a kaderničky. K najväčšej fluktuácii dochádza u zamestnancov predaja a služieb, kde v rovnakom období zmenilo prácu 45, respektíve 38 percent zamestnancov. Vyplýva to z prieskumu pre spoločnosť KRUK Česká a Slovenská republika, ktorá sa zameriava na správu pohľadávok finančných ústavov a korporátnych zákazníkov. Zároveň zistovali, na ako dlho zamestnancom z rôznych odborov vystačia úspory v prípade, že stratia príjem z pracovnej činnosti. Najlepšie sú na tom ľudia z oblasti informačných technológií. Tí by bez pravidelného príjmu dokázali žiť len z úspor v priemere viac ako osem mesiacov. Na vyše pol roka majú našetrené tiež zamestnanci v stavebníctve a príslušníci uniformovaných zborov. Takmer štvrtina opýtaných (24 percent) zo všetkých odborov je však na tom s úsporami oveľa horšie - vydržali by im asi len na mesiac. "Najčastejším dôvodom finančných problémov je strata zamestnania alebo dlhodobá choroba. Následne môžu ľuďom chýbať prostriedky na splácanie dlhov aj bežnú prevádzku domácnosti.

Najlepšou prevenciou neschopnosti splácať úvery v prípade nečakaných udalostí je priebežné vytváranie finančnej rezervy aspoň vo výške trojmesačného platu, ktorú má podľa nášho prieskumu jedna tretina opýtaných zo všetkých odborov," priblížila hovorkyňa spoločnosti KRUK Jana Žaludová. Ako ukázal prieskum, v prípade straty zamestnania sa ľudia spoliehajú predovšetkým na úspory, potom na príjem svojho partnera či partnerky a tiež na príležitostnú prácu. Pracovníci IT a finančníctva viac než ľudia iných profesií čerpajú financie najmä z úspor. Dôležitým náhradným zdrojom príjmu sú aj príležitostné zákazky, najmä pre pracujúcich v sektore dopravy a medzi príslušníkmi uniformovaných zborov. Celkovo 38, respektíve 35 percent respondentov zo zdravotníctva a zo sektora služieb priznalo, že svoje náklady pri výpadku pravidelnej mzdy riešia pomocou príjmov partnera. Z medzinárodného porovnania v rámci prieskumu vyplýva, že v prípade straty zamestnania sa najviac na svoje úspory spoliehajú Taliani - uviedlo to 40 percent talianskych respondentov naprieč všetkými odbormi. Príjem partnera ako náhradný zdroj pri výpadku pravidelnej mzdy využívajú najviac; Poliaci. A pri porovnávaní národov a využitia financií z príležitostných zákaziek na pokrytie svojich výdavkov vedú zase Nemci. Respondenti prieskumu, ktorí majú v priebehu ostatných troch rokov stabilné zamestnanie, vo veľkej väčšine a naprieč všetkými odbormi vyjadrujú ochotu vzdať sa v prípade straty príjmov z práce niektorých svojich radostí a znížiť svoje výdavky. V skutočnosti je však zmena životného štýlu oveľa ťažšia. "V prípade skutočnej straty zamestnania adekvátne reagujú predovšetkým zamestnanci zo sektora obchodu, ktorí

výrazne obmedzia svoje výdavky za nákupy tovaru a služieb pre radosť," vysvetlila Žaludová.

Správny životopis by mal zaujať

Životopis, niekedy skrátene označovaný aj ako CV (z latinského curriculum vitae), býva spravidla prvým kontaktom medzi uchádzačom o prácu a potenciálnym zamestnávateľom. Je to vlastne prvý doklad, ktorý sa mu dostane do rúk, preto ho nemožno podceňovať. Cieľom životopisu je nielen predstaviť sa - informovať o vašom vzdelaní, doterajšej praxi, schopnostiach a skúsenostiach, ale aj zaujať. Tak, aby vás spoločnosť, u ktorej sa zaujímate o prácu, pozvala na osobný pohovor. Ak životopisom nepresvedčíte, pozvanie nedostanete. "Životopis je vašou vizitkou, ktorú nechávate personalistovi a ktorá rozhoduje o kariérom úspechu," približuje Martin Menšík zo spoločnosti Profesia. Netreba zabúdať, že životopis nepíšete pre seba, ale pre iných. Zároveň je však na vás, aby ste posúdili, ktoré informácie sú pre tých, komu je vaše CV určené, dôležité. Vzdelanie, ktoré ste dosiahli, môže byť napríklad obdivuhodné, no pre zamestnávateľa nemusí byť podstatné. Mnoho ľudí si tiež zostaví jeden životopis a ten potom rozposielajú na všetky strany. Často ho ani po rokoch nemenia, nanajvýš aktualizujú o posledného zamestnávateľa. To však nie je najvhodnejší prístup. Informácie v životopise by sa totiž mali prispôbiť tomu, komu sú určené. To, čo je dôležité pre jedného potenciálneho zamestnávateľa, nemusí mať pre iného nijaký význam. "Personalisti dnes venujú životopisu menej ako desať sekúnd času, preto pri jeho tvorbe treba pouvažovať, ktoré informácie sú dôležité a ako ich odprezentovať tak, aby zaujali," radí Menšík.

Motivačný list netreba podceňovať

Ak sa uchádzate o prácu v nejakej spoločnosti, okrem životopisu od vás zvyčajne vyžadujú aj zaslanie motivačného alebo sprievodného listu. Ako už prezrádza jeho samotný názov, mal by dostatočne objasniť vašu motiváciu, teda dôvody, prečo sa o dané pracovné miesto zaujímate. Je však aj príležitosťou, aby ste sa krátko opísali, zhrnuli svoje znalosti a skúsenosti a toho, komu je určený - či už personalistu alebo niekoho iného z oslovenej firmy - presvedčili, že ste pre nich ten pravý a stojí za to pozvať vás na osobný pohovor. Treba si uvedomiť, že ak je uchádzačov o zamestnanie veľa a personalistovi prichádzajú desiatky podobných žiadostí, nemá dost času, aby sa každému podrobne venoval. Možno ho preto len preletí očami, a keď ho nezaujme, už sa k nemu nevráti. Uchádzač o prácu by ho mal preto zostaviť tak, aby náborového pracovníka neodradil. Podobne ako životopis by mal byť aj motivačný list stručný, výstižný a prehľadný. Odborníci odporúčajú, aby záujemca pri opise samého seba použil maximálne sto slov. Na rozdiel od životopisu, ktorý sa drží istého vzoru či šablóny, ponúka motivačný list väčší priestor na to, aby pisateľ zaujal. To však môže byť rovnako prednosťou, ako aj nevýhodou, pretože skúsení personalisti vedia "čítať medzi riadkami", a tak zo spôsobu vyjadrovania či použitých slov a informácií neraz dokážu odhaliť i to, čo si uchádzač o prácu ani neželá. "Motivačný list slúži personalistom ako doplnkový zdroj informácií o kandidátovi. Uchádzačovi, naopak, poskytuje priestor na presvedčenie personalistu o tom, prečo je vhodný na túto pozíciu. V súčasnosti už motivačný list môže nahrádzať aj sprievodný text, ktorý uchádzač pripíše k reakcii na pracovnú ponuku," hovorí Martin Menšík zo spoločnosti Profesia. Veľa ľudí motivačný list berie ako formalitu a obmedzí sa len na niekoľko prázdnych fráz, čo nie je dobrá cesta. Obsah takého listu nikoho nezaujme a personalista uchádzača rýchlo vyradí. Na druhej strane je však pravda, že zamestnávatelia niekedy motivačný list žiadajú aj pri profesiách, kde je to zbytočné. Stalo sa napríklad už aj to, že ho mali napísať ženy uchádzajúce sa o miesto upratovačky či chyžnej.

Ako teda postupovať? Prv, ako začnete list písať, by ste si mali dať tú námahu a naštudovať si čo najviac o spoločnosti a pracovnom mieste, na ktoré sa hlasíte. Tomu, čo zistíte, treba potom prispôbiť motivačný list. Najmä požiadavkám a nárokom na danú pozíciu. V úvode motivačného listu, samozrejme, nesmie chýbať oslovenie a dobré je uviesť aj zdroj, odkiaľ ste sa o ponúkanej práci dozvedeli. Následne môžete pokračovať vysvetlením, prečo vás zaujala práve táto ponuka, prečo ste na ňu vhodný kandidát a prečo by ste boli prínosom pre spoločnosť.

Motivačný list slúži personalistom ako doplnkový zdroj informácií o kandidátovi. Uchádzačovi, naopak, poskytuje priestor na presvedčenie personalistu o tom, prečo je vhodný na túto pozíciu.

Martin Menšík spoločnosť Profesia

Hlavné zásady písania motivačného listu

Pozor na vyjadrovanie

Písať treba zrozumiteľne, jasne a bez gramatických chýb či preklepov. Tým ukážete, že máte dobré vyjadrovacie schopnosti, ale možno aj to, že máte zmysel pre detaily a viete analyticky uvažovať. Ak výstižne opíšete svoju odbornosť, presvedčíte, že ste pre danú prácu kvalifikovaný.

Buďte stručný

Náboroví pracovníci nemajú čas ani náladu čítať siahodlhé "slohové práce". Utáranosťou by ste sotva zaujali. Motivačný list by preto nemal byť dlhší ako jedna strana formátu A4.

Informácie o firme

Určite nieje na škodu uviesť nejaké informácie, ktoré ste si o potenciálnom zamestnávateľovi zistili. Personalistovi tým ukážete, že ste iba neskopírovali starší motivačný list pre inú firmu, ale máte skutočný záujem pracovať práve u nich.

Nevymýšľať, nepreháňať

Hoci je dnes, najmä medzi mladými ľuďmi módny trend prejavovať zdravé sebavedomie, aj tu platí, že všetkého veľa škodí. Je lepšie zostať skromný, no súčasne ukázať, čo vo vás je. Pri vymenovávaní svojich schopností, znalostí a vedomostí sa však radšej držte pri zemi a píšete pravdu. Neprikrášľujte. Keby ste príliš zveličovali, náborový pracovník by to mohol - napríklad aj neskôr pri osobnom pohovore - odhaliť.

Vzbudte záujem

Okrem dôvodov, prečo pre danú firmu chcete pracovať, je dobré prebudiť v zamestnávateľovi záujem o osobné stretnutie s vami. Skúste si preto premyslieť a sformulovať hlavné dôvody, prečo by vás mali pozvať na pracovný pohovor.

Možnosť nástupu

Nemala by chýbať informácia o tom, kedy ste schopný do nového zamestnania nastúpiť. Ak by ste mohli okamžite, je to vaša výhoda oproti iným uchádzačom, ktorí napríklad ešte musia rozviazať súčasný pracovný pomer, takže ich môže zdržať výpovedná lehota.

Čomu sa vyhnúť

Nehodí sa písať, aké máte finančné očakávania alebo iné nároky a požiadavky. Personalista by si o vás nevytvoril dobrú mienku a z výberového kola by vás vyradil. Rovnako sa nepatrí hovoriť o tom, prečo ste odišli od predošlého zamestnávateľa alebo ho dokonca ohovárať.

Osobné údaje

Na záver listuje vhodné uviesť váš súhlas so spracovaním osobných údajov. Vďaka tomu môže spoločnosť vašu žiadosť zaradiť do databázy uchádzačov a osloviť vás, ak by sa jej neskôr uvoľnilo nejaké vhodné pracovné miesto.

Ako sa pripraviť na pracovný pohovor

Ak si vás firma, v ktorej ste sa uchádzali o prácu, pozvala na pracovný pohovor, je to dobrá správa. Znamená to, že ste ju zaujali. Na oslavy je však ešte priskoro. Najprv treba uspieť na pohovore, a to nebýva ľahké.

Na prvom stretnutí s potenciálnym zamestnávateľom sa málokto cíti príjemne. Každý sa tam snaží vyzeráť čo naj dôveryhodnejšie a rozprávať čo najrozumnejšie, aby vytvoril čo najlepší dojem. A pritom je často nervózny, pod veľkým stresom a trápia ho obavy, či predsa len niečo nepokazil a zachoval sa tak, ako mal. Aby uchádzač predišiel zbytočným problémom na pohovore, mal by sa naň už v predstihu pripraviť. V prvom rade by si mal zopakovať a zapamätať to, čo uviedol v životopise a v motivačnom liste. Práve z toho personalisti pri osobnom stretnutí vychádzajú a tieto údaje si preverujú. Keby vás na niečom nachytali, vaše šance uspieť sa rozplynú. Ku klasickej výzbroji na pracovný pohovor, samozrejme, patria aj informácie o firme, pre ktorú chcete pracovať. Treba poznať jej činnosť, vedenie, prípadne históriu a postavenie na trhu. Dobrým zdrojom býva internetová stránka spoločnosti. Ak ste sa k pracovnej ponuke dostali prostredníctvom inzerátu, treba si pripomenúť i jeho znenie, zadané požiadavky zamestnávateľa a ponúkané podmienky. V prípade, že je pre pozíciu, o ktorú sa uchádzate, dôležitá znalosť cudzieho jazyka, môžete počítať s tým, že si vo firme preveria, ako ho ovládáte. Na pohovor prídte načas. Ak je miesto konania ďaleko alebo je tam komplikovaná doprava, radšej tam dorazte skôr a počkajte, akoby ste meškali. Je dobré myslieť včas aj na vhodné oblečenie, aby ste zanechali dobrý dojem. Pokiaľ ide o samotný pohovor, podľa odborníkov sa dá rozdeliť na päť základných častí: vstupný rozhovor (tzv. smalltalk), zoznámenie sa, prezentácia, otázky a záver. Prvá a posledná fáza trvá spravidla asi päť, ostatné 10 až 15 minút.

Akým chybám sa vyhnúť

PREKONAJTE OSTÝCHAVOSŤ

Hoci ste na pohovore nervózny, nie ste malé dieťa, aby ste uhýbali pohľadom. Personalistovi sa pozerajte do očí a snažte sa vystupovať pokojne.

POZOR NA GESTIKULÁCIU

Treba sa vyvarovať divokých a nervózných gest, najmä na personalistu či iného zástupcu firmy neukazujte prstom. Mohlo by to vyzerať, že ho chcete poučovať. Na druhej strane je aj chyba, keď sú uchádzači o prácu takí nesvoji, že nerobia žiadne gestá a sedia bez pohybu ako sfinga. Vaše správanie pri pohovore by malo byť prirodzené, v opačnom prípade nezanecháte dobrý dojem.

SEĎTE UVOLNENE

Stáva sa, že uchádzači o prácu nevedia čo s končatinami, ale udržať si správne držanie tela je na pracovnom pohovore veľmi dôležité. Najlepšie je sedieť vystretý, no zdse nie napätý a strnulý. Rozhodne nekývajte nohami do rytmu, ani sa neopierajte o lakty na stole.

NEPOZERAJTE SA NA HODINKY

Sledovať takto okázalo čas na pracovnom pohovore je neúčtivé a môže to pre vás znamenať odmietnutie. Naopak, ak sa stretnutie predlžuje, je to dobré znamenie, že ste potenciálneho zamestnávateľa zaujali.

NEMAJTE NA SEBE SLNEČNÉ OKULIARE

Možno sa s nimi cítite uvoľnene, ale ste na pracovnom pohovore, nie na pláži.

NEVYKLADAJTE SI MOBIL NA STÔL

Aj keby to robil človek, ktorý vás pozval na pohovor, vy ho nenasledujte. Mobil si treba už pred stretnutím vypnúť a odložiť, aby ste sa mohli plne sústrediť na rozhovor.

NEPRICHÁDZAJTE S NASADENÝMI SLÚCHADLAMI

Napriek tomu, že sa pohovor nemusí začať presne a budete naň musieť chvíľu počkať, nieje dobrý nápad tráviť tento čas počúvaním hudby. Na potenciálneho zamestnávateľa by ste zrejme nezapôsobili. Naopak, mohol byť získať dojem, že hudbu rád počúvate aj pri práci, čo by mohlo znižovať vašu koncentráciu a pracovný výkon.

Mileniálov pribúda. Aké nároky majú v práci?

Na pracovný trh prichádzajú čoraz mladšie generácie ľudí, ktoré majú iné pracovné nároky a potreby ako ich starší kolegovia. Mení to aj povahu pracovísk, na čo zamestnávateľa nemusia byť pripravení. Aké požiadavky majú ľudia, ktorí sa označujú ako generácia Y a Z alebo súhrnne mileniáli?

Lepší pohľad do ich pracovného sveta ponúka správa spoločnosti Colliers International a medzinárodnej advokátskej kancelárie CMS. Ako z nej vyplýva, až tretina profesionálov v strednej a vo východnej Európe sa domnieva, že sa ich pracovisko v najbližších dvoch-troch rokoch zmení. Výročná správa o trhu s administratívnymi priestormi v strednej a vo východnej Európe s podtitulom Je vaše pracovisko pripravené na mileniálov vychádza z

prieskumu medzi 72 odborníkmi zo strednej a z východnej Európy. Za mileniálov sa dnes považujú ľudia narodení od začiatku 80. rokov minulého storočia až do roku 2000. Aké sú ich predstavy o vhodnom zamestnaní? Podľa čoho sa rozhodujú pri hľadaní práce?

Plat, kariéra, flexibilita

Viac ako tri štvrtiny opýtaných mileniálov považujú za najdôležitejší faktor pri výbere spoločnosti, v ktorej budú pracovať, rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Za kľúčové pre spokojnosť s pracoviskom považovali tiež plat, možnosť kariérneho postupu a lokalitu. Menej dôležitý bol dizajn a vybavenie kancelárie. Iba 18 percent pokladá udržateľnosť kancelárie a "zelené atribúty" za významnú charakteristiku modernej kancelárie. "Medzi respondentmi, predovšetkým tými, ktorí sídlia v hlavných mestách, sa ukázal populárny co-working. Viac ako štvrtina súhlasila s tým, že práca v coworkingovom, flexibilnom priestore je atraktívna a ďalších 40 percent súhlasilo čiastočne. Podľa geografie sa zistilo, že 36 percent respondentov so sídlom v centre mesta rozhodne súhlasilo s coworkingom. Zásadne nesúhlasili len štyri percentá," priblížil Mark Robinson zo spoločnosti Colliers International. Podľa jeho kolegyne Kristíny Pomothyovej, odborníčky na riešenie pracovného miesta, je na prvom mieste jednoznačne firemná kultúra a zdravie zamestnancov. Všetko ostatné vrátane architektúry a dizajnu je vedľajšie. "Zamestnanci považujú zo strany zamestnávateľov za dôležité flexibilitu, transparentnosť a dôveru. Tieto hodnoty do veľkej miery ovplyvňujú ich spokojnosť. Z hľadiska výkonu sa zároveň kladie obrovský dôraz na komplexné zdravie a pohodu zamestnancov. To je prioritou už aj v strednej Európe," zdôraznila. V celom regióne pritom rastie agilný spôsob práce vrátane práce z domova. Až 49 percent profesionálov uviedlo, že má možnosť agilnej práce a využíva na ňu aspoň časť svojho pracovného času a 57 percent uviedlo to isté pri práci z domu. Agilnú prácu bežnejšie využívajú tí, ktorí pracujú v riadiacom a vrcholovom manažmente. To naznačuje, že sme ešte ďaleko od toho, aby sa taký spôsob práce stal bežným u mileniálov v strednej a vo východnej Európe. "Alternatívne pracovné prostredia - coworkingové centrá, coworkingové kaviarne, hotdesking, agile oddelenia sa rozmáhajú relatívne rýchlo. Dá sa im najmä vďaka tomu, že čoraz väčšia časť zamestnancov kladie doraz na flexibilitu a rôznorodosť práce. Zmenilo sa tiež nastavenie tradičných korporácií aj inovatívnych malých firiem. Stratégiu a dizajn pracovného prostredia riadi jednoznačne nájomca, a toho dnes už aj v strednej Európe tlačia k tomu, aby svoj priestor prispôboval potrebám zamestnancov," uviedla Pomothyová. Ako dodala, organizácie sa stávajú priepustnými. Vytvárajú si priestor pre externú komunitu, s ktorou vďaka tomu ľahšie udržiavajú vzťah. Zároveň sa mení zloženie tímov. Je čoraz bežnejšie využívať podporu freelancerov a startupov a koexistovať s nimi v kancelárii. Takto sa ekosystém firmy rozširuje a otvára inováciám. Je to extrémne dôležitý krok pre udržanie konkurencieschopnosti.

Vplyv technológií

Technologický pokrok vrátane využívania umelej inteligencie a zavedenie riešení "smart office", budú naďalej prinášať príležitosti a výzvy pre zamestnancov a firmy, ktoré ich zamestnávajú. S myšlienkou o zavedení technológie, ktorá monitoruje pohyb zamestnancov v kancelárii, bez výhrad súhlasili len štyri percentá respondentov v strednej a vo východnej Európe, až 65 percent bolo proti, pričom 44 percent "silno" nesúhlasilo. To je v ostrom kontraste s mienkou vo Veľkej Británii, kde s touto technológiou sledovania súhlasilo až 65 percent pracovníkov v kanceláriách. Oba regióny sa však zhodnú v inej veci - 65 percent profesionálov v strednej a vo východnej Európe a 55 percent v Spojenom kráľovstve sa vôbec

neobáva, že umelá inteligencia ovplyvní ich profesiu v budúcnosti. "V nasledujúcich rokoch bude čoraz viac spoločností investovať do vývoja umelej inteligencie a automatizácie opakujúcich sa procesov, s cieľom zvýšiť svoju konkurencieschopnosť. Dôležité je, že práca založená na medziľudských vzťahoch bude naďalej zohrávať kľúčovú úlohu, hoci sa očakáva zmena modelu práce, v ktorej je zamestnanec priradený k určitému pracovnému stolu. Budúca práca bude od zamestnancov vyžadovať, aby zaujali holistický pohľad, analyzovali a vyvodzovali závery, čo bude viesť k tvorivým riešeniam. Kancelárske priestory by preto mali stimulovať tvorivú prácu a zdieľanie poznatkov," zhrnula Sylwia Pedzińska z Colliers International. "Ide o obrovské zmeny najmä v tom, o akých zamestnancov budú mať firmy záujem. Empatia, schopnosť manažovať vzťahy, pracovať s emóciami nielen v oblasti produktov a služieb, ale aj s emóciami ľudí okolo nás, budú najdôležitejšie hodnoty zamestnancov budúcnosti. V skratke, všetko to, čo umelej inteligencii nepôjde tak dobre ako nám ľuďom. Toto si pomaly začínajú uvedomovať väčšie korporácie a investujú do rozvoja svojich kľúčových zamestnancov," pripomenula Pomothyová.

Istota na pracovisku

Nedávne geopolitické udalosti a krízy zmenili spôsob, akým sa mieniči pozerajú na istotu zamestnania. Podľa štúdie spoločnosti Deloitte z roku 2018 s názvom Prvé kroky na trhu práce, ktorá skúma očakávania mileniálov strednej a východnej Európy od svojho pracoviska, je väčšina z nich menej ochotná zmeniť zamestnanie a vidí vyššiu hodnotu v zamestnaní na plný úväzok. Prieskum tiež ukazuje, že pre túto skupinu je kľúčová flexibilita. Týka sa to pracovného času, kariérnych postupov, systémov odbornej prípravy a hodnotenia, ako aj oblečenia a pracoviska. "Naša štúdia ukazuje, že zamestnanci, a najmä mieniči, majú nové očakávania toho, čo by malo poskytnúť kancelárske prostredie. Zamestnanci požadujú väčšiu flexibilitu, tvorivé riešenia pre spoluprácu a takmer komunitné prostredie. Je veľmi dôležité, aby zamestnávateľia a prenajímateľa prijali nové spôsoby myslenia a systému práce, aby prilákali a udržali si zamestnancov," vysvetlil Wojciech Koczara, vedúci oddelenia nehnuteľností v regióne v spoločnosti CMS. Prieskum naznačuje, že v kancelárskych sektoroch v strednej a vo východnej Európe nastávajú zmeny. Nájomníci sa môžu usilovať o flexibilnejšie, možno aj krátkodobé, dohody o prenájme, ale silné ekonomiky v regióne zaznamenali pokles miery neobsadenosti a trh je viac naklonený prenajímateľom.

Záver prieskumu

77% profesionálov vo východnej a v strednej Európe tvrdí, že vyvážený súkromný a pracovný život je najdôležitejším faktorom pracovného prostredia

z faktorov týkajúcich sa kancelárie až 58% považovalo za veľmi dôležitú lokalitu

28% profesionálov "silno súhlasí" s tým, že práca v coworkingovom/flexibilnom priestore je atraktívna, čiastočne súhlasilo ďalších 40%

približne polovica profesionálov má v súčasnosti možnosť pracovať agilným spôsobom a 65% zriedka alebo nikdy nepoužíva systém hot-deskov

viac ako 65% profesionálov nesúhlasí so zavedením technológie, ktorá monitoruje pohyb zamestnancov v kancelárii

drvivá väčšina sa neobáva vplyvu umelej inteligencie. na svoje pracovné úlohy

Blíži sa revolúcia zručností

Moderné technológie a automatizácia majú zásadný vplyv na vývoj pracovného trhu. Aký dosah to v najbližších rokoch bude mať na zamestnávateľov, na pracovné miesta či na zručnosti, ktoré sa budú vyžadovať? Práve tieto veci skúmala jedna z najväčších pracovných agentúr na svete ManpowerGroup v štúdiu Revolúcia zručností 2.0. Na jej prieskume sa zúčastnilo až 20-tisíc zamestnávateľov v 42 štátoch sveta. Ako štúdia ukázala, 86 percent zamestnávateľov už druhý rok ubezpečuje, že počet ich zamestnancov sa nezmení alebo sa v nasledujúcich dvoch rokoch v dôsledku automatizácie dokonca zvýši. Na Slovensku to vyhlasuje až 80 percent zúčastnených firiem. Vplyv na jednotlivé pozície sa však bude líšiť. Najperspektívnejšie sú tie v oblasti IT, kde firmy očakávajú najväčší nárast počtu zamestnancov. Naopak, najväčší pokles sa očakáva na administratívnych a kancelárskych pozíciách. Výroba bude v dôsledku digitálnej revolúcie zažívať turbulentné zmeny. "Zavádzanie automatizácie do výroby má rôzne vplyvy a nemusí nutne znamenať prepustenie. Niektoré firmy zavádzaním robotov zvyšujú kapacitu výroby, ale nenahradzujú nimi súčasných zamestnancov. Dokonca môžu aj počty zamestnancov zvyšovať v dôsledku potreby nových ľudí na obsluhu a údržbu strojov. Zatiaľ vo výrobe na Slovensku skôr prevláda trend nárastu počtu kvalifikovaných pracovníkov bez toho, že by dochádzalo k zníženiu počtu robotníkov," uviedla Zuzana Rumiz, riaditeľka ManpowerGroup SR. Najlepším vybavením pre firmy a jednotlivcov je kombinácia mäkkých zručností, technického a digitálneho know-how. Viac než polovica firiem tvrdí, že komunikačné zručnosti - písomné aj ústne sú najviac oceňovanými mäkkými zručnosťami. "Nájsť šikovného jedinca s tým správnym mixom zručností je zložitá: podľa zamestnávateľov sa najhoršie hľadajú kandidáti, ktorí by disponovali schopnosťou riešiť problémy, komunikovať, organizovať a spolupracovať," priblížila Rumiz. Revolúcia zručností je v plnom prúde. Ľudia so žiadanými zručnosťami, ktorí sú schopní neustále sa učiť nové veci a prispôbovať sa novým podmienkam, majú na trhu práce čoraz vyššiu cenu. Naopak, tí, ktorých zručnosti ničím nevybočujú, môžu ťažko počítať s rastom živomej úrovne a nevidia pred sebou žiadnu istotu. Riešenie situácie si vyžaduje zmeny vo vzdelávaní. Podľa Rumiz sa treba zamerať aj na presun veľkého množstva ľudí z upadajúcich odvetví do rastúcich oblastí. "Našou ďalšou úlohou je pomôcť ľuďom zmeniť myslenie. V súčasnom digitálnom svete nebude pre úspešnú kariéru vždy nutný vysokoškolský diplom. So správnym mixom zručností nebudú ľudia musieť s technológiami súťažiť, ale budú ich dopĺňať," uzavrela Rumiz.

Začína sa pracovný veľtrh v Trenčíne

Každý, kto si hľadá prácu, môže navštíviť pracovný veľtrh Job Forum v Trenčíne. Podujatie má už 10-ročnú tradíciu a vlani ho navštívilo asi 8-tisíc ľudí. Spolu s výstavou Stredoškolač sa začína dnes v areáli Expo Center a potrvá do piatka. Vstup je bezplatný, stánky tu bude mať celkovo 78 zamestnávateľov, vzdelávacích či personálnych agentúr, kde záujemcovia môžu získať informácie o pracovných príležitostiach v oblasti priemyselnej výroby a technológií, strojárkej výroby a automobilového priemyslu alebo logistických a iných služieb. Väčšina zamestnávateľov je z Trenčína a blízkeho regiónu, no záujem o slovenských uchádzačov o zamestnanie prejavili aj dve spoločnosti z Českej republiky. Pre návštevníkov je pripravené i predstavenie národných projektov. Súčasťou sprievodného programu veľtrhu budú prezentácie vystavujúcich firiem, ktoré sa budú obidva dni konať v hale 6 v prezentačnej miestnosti. Živými ukázkami, ako aj kolesovou technikou sa rozhodla predstaviť svoju činnosť tiež

slovenská armáda, ktorá sa zúčastní na veľtrhu prostredníctvom Regrutačného strediska v Trenčíne.

Užiť sa prácou majú problém aj tisíce Nemcov

Hoci veľa Slovákov odchádza za prácou do cudziny, aj tam sa situácia na pracovnom trhu zhoršuje. Napríklad v Nemecku vlni podľa údajov Spolkovej agentúry pre prácu evidovali až 3,26 milióna ľudí, ktorí mali viacero pracovných úväzkov súčasne, pretože z jedného by nevyžili. V rokoch 2004 až 2014 sa navyše zdvojnásobil i počet zamestnancov ohrozených chudobou, čo je najväčší prepád spomedzi krajín Európskej únie, aj keď nemecké kritériá "chudoby" sú nastavené inak ako na Slovensku. Problém ľudí, ktorí musia mať v Nemecku viac pracovných úväzkov, zmapovali autori dokumentárneho filmu *Arm trotz Arbeit* (Chudobní napriek práci). Pred pár dňami ho odvysielal televízny kanál 3Sat. Ťažkú životnú situáciu ilustroval na niekoľkých vybraných Nemcoch. Dve práce majú napríklad Manuela a Tahsin, ktorí vychovávajú dvoch malých synov. Zatiaľ čo cez deň Tahsin jazdí s vysokozdvížným vozíkom, večer si zarába rozvozom pizze. "Niekedy mám pocit, že deti od nás stále počujú len o práci," prezradil 42-ročný otec rodiny. Pôvodne sa vyučil za odborného pracovníka v oblasti kovospracujúceho priemyslu, ale vo svojej profesii si už roky nevie nájsť žiadne trvalé zamestnanie. Dokonca aj úrad práce mu dokáže ponúknuť len dočasné miesto pomocnej pracovnej sily. "Jedinou šancou, ako sa z tejto situácie dostať, by bolo preškolenie alebo dodatočná kvalifikácia. To však stojí peniaze a čas, a nič z toho nemám," priznal Tahsin. Jeho partnerka Manuela sa stará o deti a popritom ešte na dvoch miestach robí ako upratovačka.

Keďže obaja pracujú v sektore s nízkymi zárobkami, ich príjmy sú takmer na úrovni minimálnej mzdy. Navzdory viacerým pracovným úväzkom tak štvorčlennej rodine na živobytie nezostáva viac ako 300 eur mesačne. Hoci sa snažia ušetriť, kde sa dá, neraz nemajú peniaze ani na zaplatenie účtov. "Na to, že tak veľa pracujeme, sme chudobní," zhodnotila Manuela. "Multipracovníčkou" sa po rozvode stala i Monika. Má už 58 rokov a o časovo ohraničené pracovné miesta či brigády súperí so študentmi, čo ju na pracovnom trhu dosť znevýhodňuje, lebo zamestnávateľia dávajú prednosť mladším. "Jedno si treba vyjasniť. Mám už takmer šesťdesiat. Raz dosiahnem hranicu, keď si povedia: Vyzerá to hlúpo, keď tam voľačo robí tá postaršia dáma," zverila sa nešťastná Monika. Na príležitostné práce je odkázaná napriek tomu, že má uspokojivú kvalifikáciu a stále sa niekde uchádza o zamestnanie. "U mňa je problémom jednoducho vek. Som dobre vzdelaná, mám rozumné spoločenské vystupovanie. Nechápem, prečo nezoberiem nijaké pracovné miesto," zhrnula Monika. Sabine je zase osamelá matka, ktorá vychováva 11-ročného syna, a popritom zvláda dve roboty - plný pracovný úväzok pre mesto Essen a ďalšiu prácu počas víkendov. Hoci ju k tomu prinútila zlá finančná situácia, 41-ročná žena si ešte robí výčitky, že je stále preč a nevenuje sa dieťaťu. Podobné príbehy sú dôkazom, že život môže byť ťažký aj vo vyspelej krajine s dobrou životnou úrovňou, ak si človek nedokáže nájsť primerané pracovné miesto.
