

## Rebríček nemocníc ukázal veľké rozdiely v indikátoroch kvality

(19. októbra 2018, ZdN)

19. október 2018 - Ak by sa hodnotila len kvalita poskytovanej zdravotnej starostlivosti bez sledovania spokojnosti pacientov, case mix indexu, hospodárenia a transparentnosti, poradie nemocníc by vyzeralo úplne inak. Banskobystrický víťaz by klesol z 1. na 4. miesto a na prvú pozíciu by sa z predposledného miesta dostala Univerzitná nemocnica Bratislava.

Hodnotenie nemocníc za roky 2014 – 2017, ktoré nedávno predstavil Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy (INEKO), bolo zamerané na päť hlavných oblastí. Išlo o spokojnosť pacientov, kvalitu poskytovanej zdravotnej starostlivosti (ZS), náročnosť diagnóz, hospodárenie a transparentnosť. Najväčší vplyv na konečné umiestnenie nemocníc malo spomedzi týchto oblastí práve hodnotenie kvality poskytovanej ZS. Na celkovom ratingu sa totiž podieľa až 45 percentami. Ostatné parametre mali nižší vplyv, napr. spokojnosť pacientov 20 %, hospodárenie 15 %, náročnosť diagnóz a transparentnosť nemocnice zavážili pri hodnotení rovnako – po 10 %.

Pri posudzovaní ZS sa hodnotí deväť ukazovateľov, z toho je sedem zákonom stanovených indikátorov kvality. Ide o reoperovanosť, celkovú rehospitalizovanosť do 30 dní, úmrtnosť po operačných výkonoch, úmrtnosť na akútnu mozgovo-cievnu príhodu, úmrtnosť po zlomenine stehennej kosti u pacientov nad 65 rokov, úmrtnosť na JIS, úmrtnosť na lôžkovom oddelení po preklade z JIS.

K týmto siedmim indikátorom pridali analytici INEKO ďalšie dva parametre – čas čakania záchranky s pacientom na urgente od príchodu záchranky do nemocnice po prevzatie pacienta nemocničným personálom a výšku pokút od Úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou (ÚDZS). Analýza poukázala na priepastné rozdiely medzi jednotlivými nemocnicami práve v indikátoroch kvality.

Najvyššie ocenenie Nemocnica roka 2018 v kategórii štátnych univerzitných a fakultných nemocníc získala po prvýkrát FNsP F. D. Roosevelta Banská Bystrica. „Pri vybraných indikátoroch kvality nepatrí medzi úplne najlepšie. Najhoršie je pri ukazovateli sledujúcim nutnosť opätovnej hospitalizácie pacientov do 30 dní po ich prepustení z nemocnice. Naopak, veľmi dobré (rozumej nízke) čísla má pri úmrtnosti po operačných výkonoch a pokutách od ÚDZS za nesprávne poskytnutú zdravotnú starostlivosť,“ uvádza INEKO. Vďaka najlepšiemu skóre pri transparentnosti a otvorenosti voči verejnosti sa v celkovom hodnotení dostala na prvé miesto.

Druhé miesto obsadila s nevelkým odstupom Univerzitná nemocnica Martin. Tretím v poradí je minuloročný víťaz – Ústredná vojenská nemocnica SNP Ružomberok – FN.

Najväčšia slovenská nemocnica – Univerzitná nemocnica Bratislava (UNB) skončila na predposlednom mieste, a to napriek výborným výsledkom pri poskytovaní ZS. UNB má však suverénne najnižšiu spokojnosť pacientov a vysokú zadlženosť, čo zavážilo pri celkovom ratingu.

### Prekvapujúce zmeny

Ak by sa hodnotila len kvalita poskytovanej ZS bez sledovania spokojnosti pacientov, case mix indexu, hospodárenia a transparentnosti, poradie nemocníc by vyzeralo úplne inak. Banskobystrický víťaz by klesol z 1. na 4. miesto a na prvú pozíciu by z predposledného

miesta dostala UNB. O druhé miesto by sa s rovnakým počtom bodov delili nemocnice v Nitre a Ružomberku. Pohoršila by si UN Martin, ktorej v kvalite ZS patrí až 6. miesto. Pozíciu by si výrazne zlepšila fakultná nemocnica v Prešove. UNLP Košice skončila posledná tak pri parametroch kvality, aj v celkovom hodnotení. „Najnižšie bodové zisky pri kvalite poskytovanej zdravotnej starostlivosti by sa čiastočne dali vysvetliť pacientmi s náročnými diagnózami, keďže jej Case Mix Index je tretí najvyšší,“ komentujú analytici INEKO nelichotivé umiestnenie košickej univerzitnej nemocnice.

Pozrime sa bližšie na to, ktoré univerzitné a fakultné nemocnice dosahujú najlepšie výsledky v jednotlivých indikátoroch kvality.

#### Reoperovanosť

Najlepšie obstála ÚVN Ružomberok s výsledkom 2 %. Znamená to, že z celkového počtu 9 126 operovaných pacientov bolo nutné do 30 dní po prepustení z nemocnice v Ružomberku znovu operovať u iného poskytovateľa 183 pacientov. Najhorší ukazovateľ – až 5,5 % (603 z 10 994 pacientov) – dosahuje UN Martin. „V UNM sú po klinickej a nákladovej stránke v priemere najnáročnejší pacienti na celom Slovensku. Preto nemôže dosahovať pri porovnaní s ostatnými nemocnicami napríklad nízku reoperovanosť alebo rehospitalizovanosť, ktoré patria medzi najvyššie,“ vysvetľuje analýza INEKO.

#### Celková rehospitalizovanosť

Najnižšiu mieru rehospitalizovanosti dosiahla UNB. Číslo 3,7 % znamená, že z celkového počtu 72 129 hospitalizovaných pacientov z tej istej skupiny diagnóz bolo do 30 dní po prepustení z UNB opakovane prijatých do inej nemocnice presne 2 702 pacientov. Najhoršie výsledky (12,6 %) vykazuje FN Žilina. Každý ôsmy pacient je po prepustení z toho zariadenia opakovane hospitalizovaný v inej nemocnici, čo predstavuje presne 3 769 z 29 961 pacientov.

#### Úmrtnosť po operačných výkonoch

Najnižší pomer počtu úmrtí hospitalizovaných pacientov do 30 dní po operačnom výkone k celkovému počtu operovaných pacientov vykazuje ÚVN Ružomberok. Percento 0,9 predstavuje 85 úmrtí z 9 610 operovaných pacientov. „Dosahovať dobré indikátory kvality jej uľahčujú v priemere relatívne menej komplikované hospitalizačné prípady. Má najnižšiu reoperovanosť pacientov, úmrtnosť po operáciách aj na akútnu mozgovo-cievnu príhodu,“ hodnotí ružomerskú nemocnicu INEKO. Najhorší ukazovateľ má FN Trenčín s výsledkom 3,1 %, čo znamená 308 úmrtí z 9 984 operovaných pacientov.

#### Úmrtnosť na akútnu mozgovo-cievnu príhodu

Najpriaznivejší pomer počtu úmrtí hospitalizovaných pacientov s akútnou mozgovo-cievnu príhodou (diagnózy I61 až I64) do 30 dní po neodkladnom prijatí k počtu všetkých pacientov prijatých s touto diagnózou majú FN Trenčín a ÚVN Ružomberok. Naopak, najvyššiu úmrtnosť vykazuje FN Nové Zámky, kde umiera 103 zo 660 pacientov s akútnou mozgovo-cievnu príhodou.

#### Úmrtnosť po zlomenine stehennej kosti (65+)

Najnižšiu úmrtnosť u hospitalizovaných pacientov vo veku nad 65 rokov so zlomeninou krčka stehennej kosti (dg. S72.00 až S72.9) do 30 dní po neodkladnom prijatí v porovnaní s počtom

všetkých pacientov prijatých s touto diagnózou zaznamenala FN Trenčín (7,2 %), čo predstavuje 38 úmrtí spomedzi 530 pacientov. Na opačnom konci rebríčka je pri tomto indikátore ÚVN Ružomberok s dvojnásobne vyšším percentuálnym pomerom oproti trenčianskej nemocnici. V Ružomberku zaznamenali 19 úmrtí na 137 hospitalizovaných pacientov.

#### Úmrtnosť na JIS

Najnižší podiel počtu pobytov na jednotke intenzívnej starostlivosti ukončených úmrtím k počtu všetkých pobytov hospitalizovaných pacientov na JIS má FN Nitra. Vykazuje 0,2 %, čo je 7 úmrtí pri 3 133 hospitalizáciách na JIS. Najvyššie hodnoty – až 8,3 % - dosahuje tento parameter vo FNsP Nové Zámky, kde zaznamenali 98 úmrtí pri 1 177 pobytoch na JIS.

#### Úmrtnosť na lôžkovom oddelení po preklade z JIS

Najnižší počet úmrtí hospitalizovaných pacientov preložených z JIS na lôžkové oddelenie k celkovému počtu hospitalizovaných pacientov na tomto oddelení má UNB. Analýza INEKO udáva 7 úmrtí po preložení z JIS pri celkovom počte 81 851 hospitalizovaných pacientoch. Najhorší ukazovateľ patrí FN Nitra s pomer 0,4 %, čo predstavuje 112 úmrtí na 30 863 hospitalizácií.

#### Čas čakania na urgente

Hodnotí sa čas čakania pacienta od príchodu záchranej zdravotnej služby (ZZS) s pacientom do nemocnice až po odovzdanie pacienta lekárovi na

Hodnotí sa čas čakania pacienta od príchodu záchranej zdravotnej služby (ZZS) s pacientom do nemocnice až po odovzdanie pacienta lekárovi na centrálnom, resp. urgentnom príjme a zadanie statusu „voľný“ (t. j. pripravený na ďalší výjazd) zo strany záchranárov. Ide o tzv. Door-to-Doctor Time. Posudzovaný je mediánový čas a do úvahy sa berú len primárne výjazdy. Najlepší čas 13,3 minúty dosahuje UN Martin, najhorší UNLP Košice. „Spomedzi veľkých štátnych nemocníc disponuje martinská univerzitná nemocnica urgentným príjmom, kde pacienti privezení záchrankou čakajú najkratšie (medián – 13 minút). Na urgentnom príjme UNLP čakajú záchranky na odovzdanie pacienta najdlhšie – mediánový čas tu dosahuje až vyše 22 minút, pričom sa tento ukazovateľ za ostatné 4 roky zhoršil až takmer o 4 minúty,“ upozorňuje analytik INEKO Dušan Zachar.

#### Pokuty od ÚDZS

Sleduje sa celková výška právoplatne uložených pokút v pomere k 1 000 hospitalizovaným pacientom. Ide o pokuty za porušenie § 4 ods. 3 zákona č. 576/2004 o zdravotnej starostlivosti, čiže o prípady, keď sa nevykonali a neboli využité všetky zdravotné výkony a diagnostické postupy na správne určenie choroby, nebola zabezpečená včasná a účinná liečba. Najlepšie pri tomto ukazovateli obstála UN Martin. „Za sledované 4-ročné obdobie nedostala od ÚDZS ani jednu pokutu,“ konštatuje správa INEKO. Najviac pokút v prepočte na tisíc hospitalizácií do ÚDZS dostala FN Nitra, ktorá za nesprávne poskytnutú ZS zaplatila spolu 12 500 eur.

*Štátne univerzitné a fakultné nemocnice*

Celkový rating\*

1. FNsP Banská Bystrica 59,3
2. UN Martin 58,0
3. ÚVN Ružomberok 54,7
4. FN Nitra 49,4
5. FNsP Nové Zámky 45,0
6. FN Trenčín 39,9
7. FNsP Prešov 39,4
8. FN Trnava 38,3
9. FNsP Žilina 37,1
10. UNB 36,9
11. UNLP Košice 31,8

\*Výsledný rating nemocnice je kalkulovaný ako vážený priemer bodov dosiahnutých za všetky hodnotené ukazovatele. Celkovo mohlo zariadenie získať maximálne 100 bodov.

*Indikátory kvality\**

1. UNB 58
2. FN Nitra 41
- ÚVN Ružomberok 41
3. FNsP Prešov 39
4. FNsP Banská Bystrica 37
5. FNsP Nové Zámky 35
6. UN Martin 34
7. FN Trenčín 30
8. FN Trnava 29
9. FNsP Žilina 28
10. UNLP Košice 22

\*Poradie zohľadňuje len jednu z piatich hlavných zložiek ratingu – kvalitu poskytovanej zdravotnej starostlivosti hodnotenej na základe deviatich vybraných indikátorov.

Zdroj: INEKO

---

**Zo zastropovania veku odchodu do dôchodku sa stala neprehľadná telenovela (blog.sme.sk; 18/10/2018; František Palko ; Zaradenie: Blogy)**

<https://frantisekpalko.blog.sme.sk/c/494303/zo-zastropovania-veku-odchodu-do-dochodku-sa-stala-neprehladna-telenovela.html?ref=rss>

Z témy zastropovania veku odchodu do dôchodku sa stáva telenovela so zápletkami. Vstúpila do nej aj vláda, ktorá prerokovala poslenský návrh ústavného zákona s naoko nevinnou vsuvkou. Chce, aby mala možnosť zasiahnuť.

(www.pixabay.com)

Návrh sa jej síce páči, ale chce, aby mohla mať pri rozhodovaní posledné slovo vzhľadom na to, aký bude vývoj verejných financií. Táto iniciatíva vlády má samozrejme svoje ráciu, avšak politicky sa z tejto agendy stáva už neprehľadné eldorádo.

Zmysel ústavného zákona je totiž zabezpečiť stabilitu rozhodnutia, čiže inými slovami, aby nebolo možné s hranicou veku odchodu do dôchodku hýbať, iba ak sa nájde ústavná väčšina poslancov. Vláda však s tým hýbať chce aj po prijatí zákona. Čiže otázka je, ako tomu vlastne máme rozumieť? V parlamente sa v tejto agende v prvom čítaní zrodila ad hoc koalícia mimo súčasnej vládnej, máme tu tiež petičnú akciu odborárov s podporou najsilnejšej vládnej strany a vláda, ktorá reprezentuje vládnu koalíciu sa v podstate vyjadrila proti princípu zabezpečenia stability v tejto otázke ústavným zákonom.

Vládnej iniciatíve k tomuto poslanceckému návrhu zákona možno rozumieť tak, že vláda vie, že na takéto opatrenie nebudeme mať. Po roku 2070 totiž by sme museli rátať s dvojnásobným nárastom výdavkov na penzie. Financovať takéto zvýšenie výdavkov bez toho, aby sme nezvyšovali odvody, dane alebo to riešili aj na výrazný úkor iných oblastí aj sociálnej sféry. Samotný Inštitút finančnej politiky, ktorý pôsobí ako analytický útvar Ministerstva financií SR konštatoval vo svojom komentári, že bez štrukturálnych reforiem nie je možné uniesť navrhované zastropovanie dôchodkov. Rozum však hovorí, že logika postupu musí byť opačná, teda najprv reformy a potom zastropovanie veku odchodu do dôchodku. Inak sa nám môžu naše verejné financie zrútiť ako domček z karát.

Je veľmi smutné, že tak vážna téma je na stole bez toho, aby dlhé mesiace zodpovední a ich ekonomickí poradcovia viedli naprieč politickým a odborným spektrom dlhé mesiace, dni a hodiny vecnú diskusiu, ktorá by bola opretá o ekonomické a sociálne argumenty a fakty. Rohodnúť sa od stola, aký bude maximálny vek odchodu do dôchodku je veľmi nezodpovedné z hľadiska ďalšieho ekonomického vývoja v krajine a teda samotných občanov. Zarážajúce je, že takáto diskusia nie je citeľná ani v samotnej vládnej koalícii, pričom toto rozhodnutie, ak bude, nepochybne sa zapíše medzi tie rozhodujúce, ktoré bude súčasné vládne obdobie charakterizovať niekoľko ďalších desaťročí.

(www.pixabay.com)

Dnes sa môžeme poučiť z takýchto rozhodnutí v okolitých krajinách, keď napríklad v Poľsku tiež pristúpili k zákonom stanovenému stropu odchodu do dôchodku, pričom obeťou budú polovičné penzie dôchodkov oproti priemernej mzde a v horizonte ďalších rokov to bude len štvrtina. Nie som si istý, či toto je záujem budúcich dôchodcov, môj určite nie.

Slovensko žiaľ je v oblasti penzijného systému už roky v štádiu neustálych legislatívnych zmien, ktoré ho destabilizujú, pričom rok 2012, keď sa valorizácia dôchodkov stanovila v závislosti od vývoja inflácie a strednej doby života nasvedčoval, že nastane predvídateľná stabilita. Ďalší legislatívny vývoj v nastavení parametrov penzií hlavne v roku 2015 toto presvedčenie začal naburávať a súčasná iniciatíva je už svedectvom o tom, že túto tému politici stále podceňujú a uvažujú pri nej iba do horizontu konca svojho mandátu.

Táto poslancecká iniciatíva zdá sa podľa zasadnutí výborov v parlamente nemá vydlaždenú cestu. Dnes je situácia málo prehľadná z hľadiska toho, ako dopadne v pléne. Jedno je však

isté. Slovensko čaká tak, či tak obdobie vážnych ekonomických a politických rozhodnutí, ako zvládnuť udržateľnosť financií v dôsledku obrovskej záťaže, ktoré predstavuje penzijný systém a prinášať na stôl ekonomicky nepodložené návrhy riešení, situáciu ešte viac sťažuje.

---

### **Prečo vznikajú a ako sa dajú vyriešiť všetky problémy?**

**(pravda.sk; 18/10/2018; johanides ; Zaradenie: Blogy)**

<http://johanides.blog.pravda.sk/2018/10/18/preco-vznikaju-a-ako-sa-daju-vyriesit-vsetky-problemy/>

Náš svet je zaplavený obrovským množstvom problémov. Nech už je to v zahraničí, alebo u nás doma. Medzi akútne globálne problémy patrí napríklad neudržateľná a stále rastúca ekologická záťaž našej planéty prostredníctvom rôznych druhov emisií a skleníkových plynov.

Okrem toho sú tu trebárs mocensko politické problémy v Sýrii, ktoré hrozia prepuknúť až do priameho konfliktu mocností. No a mnohé iné väčšie, alebo menšie problémy globálneho charakteru by sme mohli menovať snád' donekonečna.

Z domácich problémov je to napríklad trvalá udržateľnosť súčasného dôchodkového systému, ďalej problémy s únikmi daní do takzvaných daňových rajov, alebo iné daňové podvody. Ďalej možno menovať problémy v zdravotníctve, v poľnohospodárstve, v školstve, a tak ďalej, a tak ďalej.

K riešeniam všetkých týchto problémov sa dá pristupovať dvojakým spôsobom. Buď absolútne čestne, v snahe vyriešiť ich ku prospechu všetkých. Alebo naopak tak, že sa ich síce budeme snažiť riešiť, ale popri tom si budeme prihrievať aj svoju vlastnú polievočku. To znamená, že sa z toho budeme snažiť niečo vytĺcť vo svoj prospech. A to či už vo forme politického kapitálu, vo forme zohľadňovania záujmov rôznych lobistických skupín, alebo vo forme zohľadňovania svojich vlastných, osobných záujmov.

Každému, kto čo i len trochu sleduje spoločensko politické dianie musí byť jasné, akým z dvoch vyššie spomínaných spôsobov sa v súčasnosti riešia všetky problémy. Súčasný, nie veľmi čestný spôsob, ktorý zohľadňuje mnoho osobných, skupinových, alebo nadnárodných záujmov stojí veľa času i veľa peňazí. Vezmime si trebárs také stretnutie G8. Koľko asi stojí jeho organizácia, materiálne zabezpečenie v podobe dopravy, ubytovania, stravy, a to už ani nehovoriac o nákladoch na zabezpečenie ochrany.

Ale keďže vnútorný prístup zúčastnených k riešeniu problémov, prerokovávaných na tomto, alebo na iných fórach nie je prostým spôsobom čestný, ale vždy poznačený najrozličnejšími zištnými, mocenskými a politickými záujmami, výsledky nemôžu byť nikdy uspokojivé. Výsledkom sú vždy iba čiastočné riešenia, ktoré však automaticky generujú ďalšie problémy.

No a práve v reakcii na túto situáciu vznikla potreba vypracovať určitý manuál, použiteľný k naozaj efektívnemu riešeniu a následnému skutočnému vyriešeniu všetkých problémov.

V prvom rade si je treba uvedomiť, že je oveľa lepšie problémom predchádzať, ako ich riešiť. Presne tak, ako to platí pri zdraví. Najdôležitejšia by mala byť prevencia, zabráňujúca tomu, aby choroba vôbec vznikla. Lebo je oveľa lepšie chorobám predchádzať, ako ich neskôr liečiť.

No a prevencia pred vznikom a kulmináciou problémov spočíva v poznaní toho, kde a akým

spôsobom vznikajú. Ak totiž pochopíme skutočnú príčinu ich vzniku, môžeme im zabrániť už v zárodku. Alebo potom, ak predsa len vzniknú, môžeme naozaj efektívne prikročiť k ich definitívnemu vyriešeniu.

Príčiny vzniku problémov akéhokoľvek druhu a pri čomkoľvek, čo človek robí sú tri.

Prvou príčinou je nesprávna hierarchia hodnôt. Jednoznačne najvyššou hodnotou našej civilizácie sú totiž peniaze. Ak ale na najvyššej priečke hodnotovej hierarchie stojí hodnota nesprávna, a od nej sa odvíja všetko ostatné, musí byť to všetko ostatné nesprávne a pokrivené. Presne tak, ako je to dnes s našim svetom, ktorý pokriveným spôsobom, čiže hlavne cez peniaze, hľadá na všetko okolo seba.

A práve pre túto prvotnú zvrátenú pseudo hodnotu je dnešný svet plný závidosti, chamtivosti, bezohľadnosti, nečestnosti, nespravodlivosti, zisťnosti a neľudskosti. Naše uctievanie modly peňazí a materiálneho zisku, ako tej najvyššej hodnoty, totiž nevyhnutne sformovalo celú vonkajšiu realitu okolo nás práve do takejto podoby.

To znamená, že pomýlená pseudo hodnota peňazí a materiálneho prospechu na vrchole našej hodnotovej orientácie automaticky generuje a vytvára obrovské množstvo problémov, konfliktov, sporov, pnutí, nedorozumení, či dokonca agresie a vojen.

Zabrániť tomu, aby tento veľký okruh problémov vôbec vznikal sa dá veľmi jednoducho zmenou rebríčka hodnotovej orientácie, na ktorej vrchol treba iba dosadiť hodnoty pravé. A nimi sú spravodlivosť, čestnosť a ľudskosť.

Z vrcholu hierarchie teda treba zosadiť materiálny prospech a peniaze, ktoré tam boli doposiaľ a dosadiť tam hodnoty spravodlivosti, čestnosti a ľudskosti, ktoré sa majú stať novým kritériom všetkého v živote ľudí.

Druhou príčinou vzniku mnohých problémov je nestabilná mravná integrita. Inými slovami povedané, ľuďom dneška chýba pevná chrbtová kosť opory v mravnosti a morálke. Preto v najrozličnejších situáciách morálne a mravne kolíšu. Nie len v tých, týkajúcich sa telesnosti, ale v absolútne všetkých oblastiach života, kde treba jednať mravne a prejavovať jasné morálne stanovisko.

A tento nedostatok mravnosti a morálky dnešných ľudí v ich jednaní, chovaní a názoroch na život vytvára opäť veľkú oblasť príčin vzniku mnohých problémov, ktoré by nikdy nevznikli a vôbec neexistovali, ak sme dokázali byť v každej životnej situácii mravne a morálne pevní.

Byť takýmto je však v schopnostiach každého z nás, pretože impulzom k nášmu osobnému mravnému postoju je naše vlastné svedomie, ktoré nám v jednoduchej prostote vždy naznačuje, ako treba jednať správne. Ak by sme sa ho držali a podľa neho jednali, spoločenské pomery a medziľudské vzťahy by sa určite začali meniť k lepšiemu.

Ak ale pre ľudí nebude hlas ich svedomia nič znamenať, nájdú aj v tých najdokonalejších zákonoch medzeru a prispôbia si ich tak, aby im umožnili dosiahnuť svoje vlastné ciele, bez ohľadu na akúkoľvek elementárnu morálku a mravnosť presne tak, ako sa to deje v súčasnosti.

No a tretou príčinou vzniku mnohých problémov je nečistota vnútorného života. Mnoho ľudí

je totiž schopných hovoriť navonok o tých najvzletnejších a najušľachtilejších veciach, avšak ich vnútro, ich vlastný vnútorný život sa podobá hromade hnoja. Podobá sa miestu, plnému najrozličnejšej nečistoty, ktorou sa vnútorne zapodievajú. Podnecujú ich k tomu filmy, knihy, časopisy, divadlá, výtvarné diela, vtipy, internet a podobne.

Toto absorbovanie nečistoty však devalvuje osobnosť a vnútorný život jednotlivca, čím devalvuje aj všetky jeho vonkajšie snahy, nech by boli akokoľvek dobré. Je to totiž tak, akoby sme chceli hrubo znečistenými rukami vytvoriť niečo čisté a ušľachtilé. Ani pri tom najväčšom úsilí nie je ale možné, aby nečistota z našich rúk nepošpinila to, čoho sa dotýkame a čo vytvárame.

No a presne rovnakým spôsobom je poznamenané nečistotou všetko, čo ľudia v súčasnosti vytvárajú a formujú, pretože ich vnútro nie je čisté. A preto dávajú nevyhnutne vzniknúť veciam, ktoré nie sú čisté a ktoré práve kvôli tomu, že sú poznamenané zodpovedajúcou mierou ich vnútornej nečistoty, automaticky generujú množstvo problémov.

Ak preto chceme už v zárodku zabrániť vzniku tohto okruhu problémov, mali by sme sa snažiť udržiavať svoje vnútro čisté. Mali by sme sa vedome snažiť o jeho ušľachtilosť tým, že doň zamedzíme vstupu všetkému nečistému. No a potom, celkom logicky budeme vytvárať a formovať všetko iba čisto a ušľachtilo, pretože práve také bude naše vnútro. Lebo kvalita toho, čo ľudia navonok formujú a vytvárajú je vždy len odrazom kvality ich vnútra.

A preto žijeme v súčasnosti v realite, ktorá je dokonalým odrazom nášho nečistého vnútra, zatiaľ čo jeho vedomým zušľachtením by sme mohli veľmi jednoducho dosiahnuť oveľa vyšší štandard kvality vonkajšej reality.

Takže ešte raz v súhrnnej stručnosti:

Príčiny vzniku drvivej väčšiny všetkých súčasných problémov sú tri. Prvou je nesprávne nastavená hodnotová hierarchia, na ktorej vrchole je snaha o peniaze, moc, majetky a ďalšie, podobné materiálne veci.

Druhou príčinou je mravná labilita, prejavujúca sa nemorálnosťou jednania v najrozličnejších životných situáciách.

Tretou príčinou je absolútne nečistý vnútorný život, na ktorého potrebnú čistou vôbec nikto nedbá.

No a súhrn všetkých týchto troch základných príčin je zdrojom takmer všetkých problémov, ktoré v súčasnosti riešime. Ak chceme, aby sme sa ich zbavili, a aby vôbec nevznikali, je potrebné tieto príčiny odstrániť.

V prvom rade to znamená výmenu falošných hodnôt, stojacich v súčasnosti na vrchole našej hodnotovej hierarchie za hodnoty skutočné a pravé. A nimi sú spravodlivosť, česťnosť a ľudskosť jednania v každej životnej situácii.

V druhom rade sa musíme stať ľuďmi charakternými, to jest ľuďmi s pevnou chrbtovou kosťou mravnosti a morálky, ktorí vždy jednajú iba morálne.

No a v treťom rade je treba vedome dbať o čistotu a ušľachtilosť vlastného vnútorného života tak, že sa v ňom už nebudeme zapodievať ničím, čo je nečisté, nespravodlivé a zlé.

Ak sa takýmto spôsobom osobnostne obrodíme a ak sa takýmto spôsobom obrodí naša spoločnosť, zmizne absolútna väčšina problémov, ktoré nás v súčasnosti trápia. A tie čo zostanú, bude možné efektívne riešiť ľuďmi so správne nastavenou hodnotou hierarchiou, ľuďmi pevnej mravnej integrity a ušľachtilosti vnútorného života.

Ak však budeme vyššie zmienené tri príčiny vzniku takmer všetkých problémov ignorovať a zodpovedajúcim spôsobom sa vnútorne neobrodíme, zostaneme utopení v oceáne problémov, na ktorých riešenie budem vynakladať veľa času, energie a prostriedkov, ale žiaľ bez toho, že by sme väčšinu z nich mohli dakedy efektívne vyriešiť.

Ba čo viac, všetky problémy bez poznania a riešenia ich skutočných príčin sa budú postupne čoraz viac kulminovať až do takej miery, že prerastú do niečoho katastrofálneho. Trebárs do nejakého ďalšieho veľkého svetového vojnového konfliktu, od ktorého nie sme v súčasnosti príliš ďaleko. Alebo do nejakého iného, podobného nešťastia.

A to všetko len preto, že sme boli pohodlní poznať, a sami v sebe, vo svojom vlastnom vnútri raz a navždy vyriešiť tri základné príčiny vzniku väčšiny problémov, ktoré nás trápia.

---

### **Povinné zverejňovanie plátov**

**(JOJ, 12:00; Noviny o 12:00; 18/10/2018; Ivan Janda; Zaradenie: z domova)**

Bruno Ciberej, moderátor: "Už niekoľko mesiacov platí u nás nový zákon o službách a okrem iných vecí prikázal zamestnávateľom pri zverejňovaní ponuky uvádzať aj mzdu. Presnejšie sumu základnej zložky mzdy. Ako na to zareagoval trh a ako si teraz vyjednať plat, to nám prezradí dnešný hosť."

Ivan Janda, redaktor: "Ivana Molnárová, výkonná riaditeľka portálu profesia.sk. Vitajte."

Ivana Molnárová, výkonná riaditeľka portálu profesia.sk: "Dobrý deň."

Ivan Janda: "Tak dodržiavajú to? Asi zásadná otázka."

Ivana Molnárová: "Dodržiavajú to, ak v predchádzajúcom roku zverejňovalo len veľmi malá časť pracovných ponúk zverejňovala túto informáciu o plate, tak teraz to zverejňuje 92%. Je z toho vyňaté školstvo a je z toho vyňatý štát, to znamená, že štátne pozície nemusia zverejňovať tieto platy."

Ivan Janda: "Celkom zaujímavé, ale myslím, že tam existujú tabuľkové platy, že nakoniec si ten človek aj tak nájde v tabuľkách plus-mínus, že kde by mal."

Ivana Molnárová: "Áno. Nájde."

Ivan Janda: "Ale zaujímavé je, že štát nemusí to čo nariadi. To sme sa dozvedeli. Tie jednotlivé ponuky, vždy je úplne jasné, že koľko človek zarobí alebo stále sa to dá obchádzať, že niekto dá hrubú, niekto čistú, niekto hodinovú mzdu?"

Ivana Molnárová: "Určite je to, v tomto zákone je nepresný, že akým spôsobom má uvádzať tú mzdu. 12% pracovných pozícií uvádza hodinovú mzdu. To znamená, že ten človek si naozaj musí prepočítať koľko reálne dostane za mesiac. Ďalej sa uvádza, zatiaľ sa neuvádza ročná mzda, čo je napríklad bežné v západnom svete a v Británii, že tam sa vyjednáva ročná mzda. Tu sa väčšina pracovných pozícií má interval. To znamená ja neviem od 500 do 1000 alebo od 1000 do 1200 a záleží, vždy je tam obrovský popis toho že, kedy si zaslúži ktorú mzdu a že záleží to od skúseností, od toho ako je jazykovo vybavený, od toho, kde pracoval predtým a podobne. Takže ten človek má minimálne orientáciu, aký plat si môže vypýtať."

Ivan Janda: "Môže sa vôbec stať, aby niekto inzeroval povedzme tých 500-600 eur a potom pri reálnom pohovore ponúkol nižšiu sumu?"

Ivana Molnárová: "Nemôže sa to stať. Musí tam dať tú minimálnu sumu, ktorú uvádzal v inzeráte. Musí to byť aj v rámci zmluvy. Ak sa niečo také stane, tak je to na podnet potom inšpektorátu práce."

Ivan Janda: "Podľa mňa sme sa akože celkom reálne dostali teraz k číslam, že vieme kto koľko zarába, kto koľko chce. Vy myslím máte pripravenú, máme tabuľku. Čiže aké sú tie jednotlivé sumy? Rozlišujú sa, ako je veľký rozdiel medzi tým, čo ľudia chcú a medzi tým, čo ľuďom ako reálne ponúkajú tie?"

Ivana Molnárová: "Tak my si robíme taký prieskum, že zisťujeme, čo sa zverejňuje reálne v pracovných pozíciách. Máme prieskum platov, platy.sk a potom je ďalší zdroj, to, čo si ľudia uvádzajú v životopisoch."

Ivan Janda: "Teraz to vidíme na obrazovke. A tam je, pre mňa bolo veľkým prekvapením, že ľudia menej čakajú ako reálne môžu dostať?"

Ivana Molnárová: "Áno, určite áno. Je to častokrát ľudia sa podzhodnocujú alebo sa boja vypýtať v tom životopise vyšší plat. Častokrát sa to stáva napríklad u ženách. Že ženy, keď sa vracia napríklad z materskej dovolenky alebo že chcú si nájsť nové zamestnanie, tak sa častokrát podhodnocujú a vypýtajú si podstatne nižší plat ako trebárs ich mužský proťajšok alebo vôbec čo im firma chce ponúknuť. Ako my sme zaznamenali taký zaujímavý fenomén, že v máji sa nám znížil počet pracovných pozícií, lebo všetky firmy začali vyčkávať, že aké platy zverejní ich konkurencia, aké platy začnú zverejňovať iné firmy a bol taký vyčkávací manéver."

Ivan Janda: "A po tých mesiacoch, aký máte pocit, rastú tie sumy pri tých pracovných ponukách?"

Ivana Molnárová: "Rastú a začínajú si firmy aj testovať, že pri akom plate sa im aká kvalita uchádzačov prihlási. A záleží naozaj, my sme si robili aj prieskum, čo si o tom ľudia myslia. A vyšli zaujímavé informácie, že ľudia naozaj očakávajú transparentnosť. Že keď je tam zverejnený jasný plat plus finančný bonus nie v percentách, ale v tom, že ja neviem napríklad že bonus mesačný je 150 eur, vtedy pre tých uchádzačov je to najzrozumiteľnejšie."

Ivan Janda: "Zaujímavé je, že teraz vlastne ľudia vedia plus-mínus o tom ako zarábajú ich kolegovia, lebo bolo dlhé obdobie, keď boli platy tabu aj v rozhovoroch."

Ivana Molnárová: "Boli tabu a na Slovensku sú stále tabu, ale tiež sme sa pýtali ľudí zamestnaných, že či sa viac otvára téma vo firmách, či sa viac rozprávajú o platoch a naozaj viac sa rozprávajú s kolegami o platoch, viac sa rozprávajú s nadriadenými. Firmy dávali nové smernice ako sa vôbec odmeňuje vo firmách a mám pocit, že sa začína stransparentňovať toto celé prostredie."

Ivan Janda: "Tým, že poznáte tie reálne ponuky, existujú stále tie regionálne rozdiely, že povedzme predavačka v Bratislave dostane vyšší plat ako v Rožňave, na tom istom mieste, pri tých istých odrobených hodinách, povedzme aj v tej istej firme sa to môže stať?"

Ivana Molnárová: "Veľmi sa to už nestáva, lebo firmy sa snažia transparentne aj toto hodnotiť. Prípadne možno sú nejaké bonusy iné, lebo predsa je drahší život v Bratislave ako trebárs v tej spomínanej Rožňave. Ale v každom prípade je dôležité, že tie regionálne rozdiely sa pomaličky ako keby znižujú. Tak jak sa znižuje nezamestnanosť a zvyšuje sa zamestnanosť, tak oveľa rýchlejšie rastú práve platy v regiónoch ako na Slovensku, ako v Bratislave teda."

Ivan Janda: "Zaujímavé. Minimálna mzda, objavuje sa to často v inzerátoch, lebo to je také akože všetko okašlem, keď tam dám tú minimálnu a potom môžem vyjednávať naďalej."

Ivana Molnárová: "Minimálna mzda sme boli sami prekvapení, že sa objavuje len 1,5% v pracovných ponukách, takže zanedbateľné množstvo. Naozaj, teraz je problém získať kvalitnú pracovnú silu, teda na strane sú naozaj tí uchádzači, ktorí hľadajú prácu a oni si môžu diktovať podmienky. Takže skôr zamestnávateľia musia transparentne zverejňovať informácie a zverejňovať pravdivo ten plat a dávať radšej vyšší plat, lebo naozaj není kto, aby robil."

Ivan Janda: "Stal sa plat tým najzaujímavejším bonusom, že teraz už človek je skôr ochotný aj zľaviť z toho, čo očakáva ako bonusy od zamestnávateľa, hlavne keď vie, aký plat bude mať?"

Ivana Molnárová: "Jedna dôležitá zložka je samozrejme plat. Potom sú rôzne benefity, ale tiež to záleží od pozície. Čím nižšia pozícia, tak tým je dôležitejšie práve to."

Ivan Janda: "Stravné lístky."

Ivana Molnárová: "Stravné lístky, to, čo dostávam naozaj k výplate, aby som si zlepšil tú svoju životnú situáciu. Ak je ten plat alebo tá pozícia vyššia, tak tam už záleží, aký typ auta, aké benefity, koľko dovolenky navyše a podobne."

Ivan Janda: "Veľmi pekne ďakujeme za informácie. Ivana Molnárová, výkonná riaditeľka portálu profesia.sk. Ďakujeme za návštevu."

Ivana Molnárová: "Ďakujem."

---