

# Zaměstnavatelé ve zdravotnictví jednali s premiérem o platech

23.3.2016

**Unie zaměstnavatelských svazů ČR (UZS), která sdružuje téměř 8 000 zaměstnavatelů, včetně těch ve zdravotnictví, jednala společně s předsedy všech asociací nemocnic s předsedou vlády ČR Bohuslavem Sobotkou o odměňování v nemocnicích a nedostatku zdravotnického personálu.**



[zvětšit](#) Jiří Horecký Zdroj: archiv UZS

Zástupci UZS, Asociací českých a moravských nemocnic, Asociací českých nemocnic ČR a Sdružení soukromých nemocnic ČR premiérovi předložili zásadní a rezolutní odmítnutí návrhů odborových svazů zavést v ČR jednotný systém odměňování ve zdravotnictví, tj. aby i soukromá lůžková zdravotnická zařízení musela odměňovat platem (tj. řídit se nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě) a dodržovat tzv. platové tabulky oproti volnějšímu dojednávání smluvních mezd.

„Jde o návrh, který zásadním způsobem překrucuje trh práce ve zdravotnictví, diktuje zaměstnavatelům ve zdravotnictví přímo výše platů bez smluvní volnosti a možnosti odměňování s ohledem na výkon a kvalitu práce. Zavedení jednotného systému by bylo krokem zpět před r. 1998, tj. návratem k tzv. rozpočtovému zdravotnictví,“ uvedl prezident UZS Jiří Horecký.

Jak dodal, jednotnému systému odměňování neodpovídá úhradový systém. Segregovat v celkové oblasti zdravotnictví pro účely tohoto návrhu pouze lůžkovou péči je podle něj diskriminační, navíc umělý diktát v oblasti odměňování nevyřeší problémy českého zdravotnictví.

„Považujeme tento návrh spíše jako odvádění pozornosti od skutečných problémů českého zdravotnictví,“ zdůraznil prezident Horecký (více o zamítavém stanovisku k jednotnému systému odměňování ve zdravotnictví viz Stanovisko UZS níže).

## **Nedostatek zdravotníků**

Druhým bodem jednání byla aktuální situace nedostatku zdravotnického personálu. Zástupci zaměstnavatelů apelovali na předsedu vlády ohledně celkového, systémového a dlouhodobého řešení, které se musí skládat z jednotlivých opatření. Je nutné se zaměřit na celkové pracovní

zatižení těchto profesí a řešit jeho snížení, dále zvýšení bezpečnosti a snížení administrativní zátěže.

Nutné je zajistit růst zdrojů ve zdravotnictví, který by umožňoval trvalý nárůst platů a mezd. Předpokladem pro toto opatření je zvýšení a pravidelná valorizace plateb za státní pojištěnce a následně pak navýšení platů o 10 %, včetně nezbytného zohlednění této skutečnosti v úhradové vyhlášce na daný rok. Také je nutné zvýšit počty absolventů lékařů a zdravotních sester a zjednodušit systém jejich vzdělávání.

Zazněl také požadavek na snížení administrativní a jiné bariéry vstupu těchto profesí na český pracovní trh (umožnění vstupu pracovníků ze zemí mimo EU) a stanovit a vytvořit koncepci českého zdravotnictví, ve které by mohla být definována základní síť zdravotních služeb. Mezi další nezbytné opatření patří rozšiřování kompetencí středního zdravotnického personálu a zejména tzv. zdravotnických asistentů. Situaci je dle Horeckého nutné řešit kooperací více rezortů a bez zbytečných odkladů.

(klu)

---

### **Stanovisko Unie zaměstnavatelských svazů ČR k návrhům na jednotný systém odměňování ve zdravotnictví**

Unie zaměstnavatelských svazů ČR, která sdružuje na 95 % nemocnic v České republice, jednotně odmítá návrhy na zavedení jednotného systému odměňování, a to jak plošné zavedení povinnosti odměňování dle platu pro všechny nemocnice, tak případné zavádění specifické oborové zaručené mzdy. Mezi zásadní důvody odmítnutí patří zejména návrat do období před r. 1989, zavedení nerovného přístupu jednotlivých poskytovatelů zdravotní péče, zásadní zasahování do řízení zdravotnických zařízení, deformace trhu práce v oblasti zdravotnictví a také současný systém úhrad, který by tyto změny neumožňoval, resp. není nastaven tak, aby tyto změny reflektoval.

#### **Tyto důvody jsou podrobněji uvedeny níže.**

- Zachování trhu práce ve zdravotnictví a to zejména základních vztahů nabídky a poptávky. Stanoví-li zaměstnavatel příliš nízkou smluvní mzdu, pak bude muset řešit absenci poptávky po takovýchto pracovních místech a jeho přirozenou reakcí bude postupné navyšování nabídky, tj. smluvní mzdy až k dosažení ekvilibria. Trh práce v segmentu zdravotnictví je již nyní částečně deformován (dvojím systémem odměňování). Pro jeho narovnání naopak někteří odborníci navrhuji zavedení mzdového systému odměňování v celém segmentu zdravotnictví. Poskytovatel je povinen zajistit kvalifikovaný personál. Jedním z jeho nástrojů jsou právě i smluvní mzdy, a to také jako nástroj motivační.
- Vnímáme jako klíčové nevracet se k období před r. 1989, kdy byly stanoveny jednotné klasifikační tabulky, čímž stát přebíral úlohu manažera, resp. hospodáře nad fungováním zdravotnictví.
- Zásadním předpokladem zavedení jednotného systému odměňování ve zdravotnictví by bylo zavádění rozpočtového financování zdravotnictví jako celého segmentu.

- Zavedení jednotného systému odměňování by se muselo vztáhnout na celý segment zdravotnictví. Současný systém zaručených mezd je rozdělen do jednotlivých skupin prací (dle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti) nikoliv dle regionů, oborů či segmentů.
- Ten, kdo hospodaří, by měl mít možnost řídit a hospodařit. Mzdy tvoří největší nákladovou složku a zavedením jednotného systému odměňování ve zdravotnictví se zásadně omezuje možnost řízení.
- Smluvní plat odráží i výkonnost a kvalitu práce (ale i výkonnost jednotlivých poskytovatelů zdravotní péče). Jednotné mzdy by toto znemožnily – nelze zaručit jednotný výkon pracovníků a jednotnou výkonnost nemocnic.
- Ke zvyšování úrovně odměňování dle mezd slouží jiné nástroje jako kolektivní smlouvy a vyjednávání či jednání s krajskými politickými reprezentacemi.
- Stát jednou umožnil diverzifikaci zdravotnických zařízení a jejich privatizaci, a tím vytvořil podnikatelské prostředí ve zdravotnictví. Zavedení jednotného systému odměňování by bylo zásadním omezením tohoto podnikatelského prostředí.
- Obchodní společnosti mají za sebou kraje, silné zřizovatele, soukromá zařízení nikoliv, došlo by k prohloubení nerovnoměrného postavení jednotlivých subjektů.
- Jednotný systém odměňování pro jeden z úzkých segmentů zdravotnictví (nota bene lůžková zdravotnická zařízení) je zavedením nerovného a diskriminačního principu k jednotlivým poskytovatelům. Za současného systému, tj. při rozdílných úhradách za jednotlivé výkony není možné zavést jednotný systém odměňování.
- Samotné navyšování platů i mezd nevyřeší chronický nedostatek zdravotnického personálu, který je dán zejména nižším počtem absolventů jednotlivých nelékařských i lékařských odborů.

**Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR**