

Praha 18. ledna 2016

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 zavádění specifické oborové zaručené mzdy.

Mezi zásadní důvody odmítnutí patří zejména návrat do období před r. 1989, zavedení nerovného přístupu jednotlivých poskytovatelů zdravotní péče, zasahování do řízení, deformace trhu práce v oblasti zdravotnictví a 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 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 a tím stát přebírá úlohu manažera, resp. hospodáře nad fungováním zdravotnictví.
- Zásadním předpokladem zavedení jednotného systému odměňování¹ ve zdravotnictví by bylo zavádění rozpočtového financování zdravotnictví jako celého segmentu.
- Zavádění jednotného systému odměňování by se muselo vztáhnout na celý segment zdravotnictví. Současný systém zaručených mezd je rozdělen do jednotlivých skupin prací (dle složitosti, odpovědnost, 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.

¹ Tj. např. zavedení platového odměňování u všech poskytovatelů zdravotní péče nebo zvýšení zaručené mzdy v oblasti zdravotnictví apod.

- 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 jen nemocnice) je zavedení nerovného a diskriminačního principu k jednotlivým poskytovatelům. Za současného systému, tj. při rozdílných úhradách za jednotlivé výkony není možné zavést jednotné odměňování.
- Samotné navyšování platů i mezd nevyřeší chronický nedostatek zdravotnického personálu, který je dán zejména nižším počtem absolventů jednotlivých lékařských i lékařských odborů.

Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA
prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR
tel. 234 633 210
www.uzs.cz, prezident@uzs.cz