

Praha 22. června 2016

## **STANOVISKO HOSPODÁŘSKÉ KOMORY ČR, SVAZU PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR A UNIE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH SVAZŮ ČR K NÁVRHŮM NA JEDNOTNÝ SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ VE ZDRAVOTNICTVÍ**

Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR a Unie zaměstnavatelských svazů ČR jednotně odmítají 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. Stanovili-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 tržní rovnováhy. Trh práce v segmentu zdravotnictví je již nyní částečně deformován (dvojím systémem odměňování). Pro jeho narovnání naopak někteří odborníci navrhují 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.
- Zásadně odmítáme myšlenku zavést rozpočtové financování zdravotnictví jako celého segmentu, z níž záměr jednotného systému odměňování<sup>1</sup> ve zdravotnictví evidentně vychází.
- Zavádění jednotného systému odměňování by se nutně 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 i řídit. Mzdy tvoří největší nákladovou složku a zavedením jednotného systému odměňování ve zdravotnictví se zásadně omezí možnost řízení.

<sup>1</sup> 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 jsou 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 zcela zpochybnilo celý dosavadní vývoj a znamenalo by zásadní omezení tohoto podnikatelského prostředí.
- Obchodní společnosti mají za sebou kraje, silné zřizovatele, soukromá zařízení nikoliv, došlo by tak 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 přitom nevyřeší chronický nedostatek zdravotnického personálu, který je dán zejména nižším počtem absolventů jednotlivých lékařských i nelékařských odborů.

Ing. Vladimír Dlouhý  
prezident Hospodářské  
komory ČR

Ing. Jaroslav Hanák  
prezident Svazu  
průmyslu a dopravy ČR

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