



# **PRACOVNÍ PODMÍNKY ZDRAVOTNÍKŮ OHROŽENÍ KVALITY ZDRAVOTNÍ PÉČE?**

*Dagmar Žitníková*

*Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR*

# ZDRAVOTNICKÝ PRACOVNÍK

## Jaký má být?

- ❖ efektivní
- ❖ výkonný
- ❖ vysoce kvalitní
- ❖ vzdělaný
- ❖ empatický
- ❖ vždy připravený pomoci

Věstník MZ ČR, částka 7, 2004, Metodické opatření č.8 + etický kodex

# Zdravotnický pracovník

## Co se mu dnes nabízí?

- ❖ stresující pracovní podmínky, snižují se počty zaměstnanců ve službách
- ❖ špatné pracovní zařazení – zaměstnavatelé chtějí levné zaměstnance,
- ❖ nedostatečné finanční ohodnocení
- ❖ nedostatečné uznání veřejnosti
- ❖ zvyšující se % případů násilí od pacientů, ale také od spolupracovníků

## Jaké to má dopady?

- ❖ nesoulad pracovního a rodinného života
- ❖ zatížení rodinných rozpočtů za poplatky za registraci a celoživotní vzdělávání
- ❖ vyšší procento rozvodovosti



# PROČ?

> Ekonomická situace nemocnic

## Dlouhodobé snižování úhrad zdravotní péče nemocnicím

### Kritický rok 2013

- ❖ Úhradová vyhláška pro rok 2013 je vysoce restriktivní a jejím důsledkem budou zdravotní, sociální a ekonomické problémy.
- ❖ Nemocnice dostávají v průměru 95 % úhrad roku 2011! Reálné snížení úhrad se pohybuje okolo 13 %.
- ❖ Nastolené úhrady nereflektují zvýšení DPH a částky, které byly určeny na zvýšení platů a mezd zdravotnických pracovníků.
- ❖ Odbory dlouhodobě upozorňovaly na negativní dopady úhradové vyhlášky, která nutí nemocnice a zdravotnická zařízení omezovat zdravotní péči a v kombinaci s personální vyhláškou snižuje počty zaměstnanců ve zdravotnictví, tím zvyšuje nezaměstnanost a druhotně snižuje kvalitu poskytované zdravotní péče.

# PROČ?

- > Právní důvody
- > **Vyhláška č. 99/2012 Sb., o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb**
  - ❖ Nastavení minimálních personálních standardů – zvýšení počtu pacientů na jednu sestru
  - ❖ Rozšíření možnosti nahradit všeobecnou sestru zdravotnickým asistentem
  - ❖ Nastavení počtů zaměstnanců jednotlivých profesí vágním způsobem

# Zásadní připomínky odborů k návrhu personální vyhlášky

- ❖ **Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR očekává, že účinností vyhlášky o minimálním personálním zabezpečení nebude dotčena kvalita poskytované zdravotní péče a požaduje, aby byly limity nastaveny tak, aby nedocházelo ke snižování počtu zdravotnického personálu.** Zásadně nesouhlasíme s tím, aby se požadavky na personální zabezpečení v jednotlivých oborech snižovaly oproti stávající právní úpravě. Současné požadavky na personální zabezpečení považujeme za zcela minimalistické a domníváme se, že jejich snížením by se ještě více zhoršila kvalita zdravotní péče poskytovaná v jednotlivých oborech.
- ❖ Nesouhlasíme s tím, aby personální zabezpečení bylo sledováno podle přepočtených úvazků, ale naopak aby bylo sledováno podle fyzického počtu zaměstnanců, a to **v jednotlivých směnách během 24 hodin**. Jen takové pojetí výpočtu minimálního personálního zabezpečení zdravotní péče pokládáme za odrážející faktický stav tak, aby byla zajištěna kvalitní zdravotní péče a zaměstnanci byli schopni odpovídajícím způsobem tuto kvalitní odbornou péči poskytovat podle svého nejlepšího svědomí a dle svých schopností a měli k jejímu poskytování vytvořeny i odpovídající podmínky.



# Zásadní připomínky odborů k novele personální vyhlášky - 20. května 2013

- ❖ Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR již při tvorbě vyhlášky č. 99/2012 Sb. vítal a ocenil snahu MZ o vytvoření personálních standardů. Současně ale vyslovil obavu z navrženého, které vnímal jako změny vedoucích k redukci počtu zaměstnanců – zdravotnických pracovníků, a tím ke snížení kvality poskytované zdravotní péče.
- ❖ Musíme konstatovat, že naše obavy se potvrdily. Mnoho poskytovatelů zdravotních služeb s odvoláním na znění vyhlášky přistoupilo ke snížení počtu zdravotnických pracovníků až na právě vyhláškou stanovená minima. V řadě zařízení se z minimálního počtu zákonitě stalo maximum.
- ❖ MZ při tvorbě vyhlášky nevezalo v potaz již experty odvedenou práci, žádáme o přehodnocení přístupu a o nové stanovení počtů zdravotnických pracovníků na základě výsledků ověřených praxí. Stávající právní stav skutečné potřeby personálního zabezpečení poskytování zdravotních služeb podstatně podhodnocuje. Požadujeme, nad rámec novely, aby personální zabezpečení bylo nastaveno podle potřeb pacientů a z toho vyplývajícího fyzického počtu zaměstnanců, a to **v jednotlivých směnách během 24 hodin.**

# Zásadní připomínky k dnešní kritické ekonomické situaci ve zdravotnictví

- > Požadavek na řešení aktuální krize, která způsobuje mj. i personální devastaci zdravotnictví
  
- ❖ Zvýšení finančních prostředků do nemocnic
  - ✓ Poskytnutí bezúročných půjček VZP
  - ✓ Novelou úhradové vyhlášky „dostat peníze do nemocnic“
  - ✓ Zvýšit úhrady nemocnicím o 5 %
  - ✓ Zvýšit zálohy za úhrady na zdravotní péči nemocnicím pro poslední čtvrtletí letošního roku o 15 %
  - ✓ Zvýšit platby státu za jeho pojištěnce o 148 Kč/měsíc
  - ✓ Dořešit odkupy nedobytných pohledávek VZP
  
- ❖ Finančně stabilizovat resort finančními prostředky vykládanými do zdravotnictví na úrovni obvyklé v EU



# Možnosti „klasického“ řešení nedostatku personálu

- > Odbory – možnost postupu podle platných právních předpisů
- ❖ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- ❖ Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- ❖ Zákon č. 96/2004 Sb., zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)
- ❖ Vyhláška č.55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků,

# Zákoník práce

- > Povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o některých činnostech zaměstnavatele
- > Povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací některé záležitosti zaměstnavatele
- > právní povinnost zaměstnavatele pravidelně kontrolovat úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek

# Zákoník práce

- > Informování odborové organizace ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
- > § 101 až § 106 odst. 1 zákoníku práce



# Zákoník práce

- > Povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací množství práce a pracovní tempo § 300
- > Povinnost zaměstnavatele vzít v úvahu při určení množství práce a pracovního tempa:
  - ❖ fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance
  - ❖ předpisy k zajištění BOZP
  - ❖ čas na přirozené potřeby
  - ❖ čas na jídlo a oddech
- > Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit normou spotřeby práce – možno stanovit v KS

# Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

- ❖ rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, metody a způsob jejich zjišťování, hygienické limity,
- ❖ způsob hodnocení rizikových faktorů z hlediska ochrany zdraví zaměstnance (dále jen "hodnocení zdravotního rizika"),
- ❖ minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance,
- ❖ podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a jejich údržby při práci s olovem, chemickými látkami nebo směsmi, které se vstřebávají kůží nebo sliznicemi, a chemickými látkami, směsmi nebo prachem, které mají dráždivý účinek na kůži, karcinogeny, mutageny a látkami toxickými pro reprodukci, s azbestem, biologickými činiteli a v zátěži chladem nebo teplem,
- ❖ bližší podmínky poskytování ochranných nápojů,
- ❖ bližší hygienické požadavky na pracoviště a pracovní prostředí,

# Hlava IV Podmínky ochrany zdraví při práci s fyzickou zátěží

## > § 28 Vymezení ruční manipulace s břemenem

- ❖ ruční manipulací s břemenem se rozumí přepravování nebo nošení břemene jedním nebo současně více zaměstnanci včetně jeho zvedání, pokládání, strkání, tahání, posunování nebo přemísťování, při kterém v důsledku vlastností břemene nebo nepříznivých ergonomických podmínek může dojít k poškození páteře zaměstnance nebo onemocnění z jednostranné nadměrné zátěže.
- ❖ **za ruční manipulaci s břemenem se pokládá též zvedání a přenášení živého břemene.**



# Příloha č. 5 k NV č. 361/2007 Sb, části A, tabulky č. 1 až 3.

## > **Hmotnostní limity pro ruční manipulaci s břemenem ženami:**

- ❖ 20 kg při občasném zvedání, t. j. v rozsahu do 30 min. za směnu
- ❖ 15 kg při častém zdvihání
- ❖ Kumulativně za 8. hod. směnu 6.500 kg

Přípustné hygienické limity pro hodnotu srdeční frekvence při práci s celkovou fyzickou zátěží jsou upraveny v příloze č. 5 k tomuto nařízení, části A, tabulce č. 4.

- ❖<sub>15</sub> Nejvyšší přípustná tepová frekvence 110

# Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků

- > § 4 **Všeobecná sestra**
- > § 30 **Zdravotnický asistent**
- > § 17 **Zdravotnický záchranář**

# Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních

- > Všeobecná sestra versus zdravotnický asistent
- ❖ **v některých zařízeních zaměstnavatelé přeřazují zaměstnance odborně způsobilé k výkonu povolání všeobecné sestry na pozice zdravotnických asistentů. Zaměstnavatelé jsou k takovému postupu systémově směřováni především za účelem snížení mzdových nákladů. Z pohledu pacientů a kvality poskytované péče ovšem nelze s takovým postupem souhlasit. Nutno sdělit, že tímto postupem dochází k poškozování zaměstnanců.**
- > **MZ** dne 10. dubna 2012 a 1. srpna 2012
- ❖ *takovým postupem „zaměstnavatelé porušují jak ustanovení § 29 odst. 2 zákona č. 96/2004 Sb., které se na všeobecné sestry nevztahuje, tak i ustanovení zákoníku práce“. Je to zřejmé (evidentní) protiprávní jednání“.*
- ❖ *Pokud jde o pohled pracovněprávní, MZ se neztotožňuje s popsanou praxí zaměstnavatelů. Obecně pak shrnuje, že „při respektování zásady uvedené v § 1a písm. c) zákoníku práce by nemělo dojít k disproporci mezi sjednaným a fakticky vykonávaným druhem práce a způsobem odměňování a dotyčné zaměstnankyně by na podobné návrhy, ať se týkají úplného nebo částečného převezení úvazků, neměly přistupovat.“*



# Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Personální poddimenzování má přímý dopad do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kdy podle § 30 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, může shora uvedený stav představovat správní delikt na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, za který mohou orgány inspekce práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 2.000.000 Kč.

# shrnutí

- ❖ Objektivní a subjektivní příčiny
- ❖ Ekonomická a právní realita versus skutečná potřeba
- ❖ Rozdíl mezi právem a spravedlností
- ❖ Kde není žalobce není soudce
- ❖ Společný cíl – spokojený zaměstnanec = spokojený pacient

***„Člověk je zrozen k vzájemné pomoci „ (Seneca)***