

## ZAMESTNANIE



# So mzdou rastú aj odvody

Minimálna mesačná mzda sa od 1. októbra zvýšila o 500 korún na sumu 8100 korún. Rozhodla vláda, tá však len potvrdila dohodu štátu, zamestnávateľov a odborov.

To, čo môže pôsobiť ako sociálne opatrenie, je v skutočnosti jednoduchým nástrojom na prilápanie Sociálnej poisťovni, ktorej finančné problémy sa systematicky prehľbujú, i zdravotným poisťovním. Minimálna mesačná mzda je totiž veľa ráz „vymeriavacím základom“ sociálnych a zdravotných odvodov, čiže tým, z čoho sa platí dôchodkové i zdravotné poisťenie. To sa týka nielen zamestnancov, ale aj samostatne zárobkovo činných osôb, v zásade živnostníkov.

Ministerstvo práce píše o zvýšení mzdy, že bude mať „pozitívny vplyv na príjmy Sociálnej poisťovne a príjmy zdravotných poisťovní“. Koľko korún to poisťovním vynesie, však nie je možné odhadnúť, pretože nemá k dispozícii všetky potrebné údaje.

Lýdia Výborná zo Sociálnej poisťovne informovala, že v prvom polroku 2007 muselo najnižšie sociálne poisťenie platiť 173-tisíc živnostníkov. Len na zabezpečenie dôchodku najmenšou možnou sumou prispievalo ďalších takmer 48-tisíc osôb. Je zrejme, prečo zvýšenie minimálnej mzdy je protirečivé. Tým, ktorí niekoho zamest-



Od októbra sa zvyšujú odvody do Sociálnej poisťovne, od januára aj do zdravotnej poisťovne. FOTO - ARCHÍV

návajú za takúto mzdu, vzrastú mzdové náklady, mnohým živnostníkom odvody. Viac budú odvádzať aj minimálne platení zamestnanci, „v čistom“ si polepšia len o 433 korún.

Okrem toho sa každé zvýšenie minimálnej mzdy premietne do rôznych nárokov, napríklad na niektoré štátne príspevky na zamestnanie i podnikanie. Ako ju odpojiť od desiatok zákonov, už nejaký čas analyzuje tripartitná pracovná skupina. Ministerstvo práce predpokladá, že do konca roku 2007 vláde na-

vrhne, ako postupovať. Ministerka práce Tomanová pritom pred rokom sľubovala, že „po novom“ sa bude minimálna mzda určovať už k 1. januáru 2008. V súlade s týmto plánom sa minimálna mzda nemala zvyšovať v októbri 2007, ale až v januári 2008. Plány však nezrealizovala. Dohoda o novej minimálnej mzde medzi zamestnávateľmi sa tak zrodila na poslednú chvíľu – v posledný deň, po ktorom v prípade nedohody nová výška závisela len od vlády. Ďalšou plánovanou novinkou

je aj návrh, aby už výšku minimálnej mzdy neovplyvňovala svojimi politickými zásahmi vláda. O koľko sa zvýši, by zasa záviselo len od toho, ako vzrástla priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve za predchádzajúci rok, takže zástupcovia štátu, zamestnávateľov a zamestnancov by sa už nemohli o tom dohadovať. Ministerstvo práce na základe toho predpokladá, že v roku 2009 minimálna mzda bude 8670 a v nasledujúcom roku 9240 korún.

JOZEF ČAVOJEC (c) SME

## Práca musí baviť, peniaze nestačia

Časy, keď sa zamestnanci usilovali o stabilitu miesta a považovali za príjemné zostať celý život u jedného zamestnávateľa, sú minulosťou. Dnes je stabilita prioritou len pre dve percentá zamestnancov. Takéto fakty ukázal výskum očakávaní zamestnancov, ktorý spracovala konzultantská spoločnosť plessingWhite. Zúčastnilo sa ho 976 respondentov z 33 krajín sveta.

### Zmysluplná práca a čas na súkromie a rodinu

Medzi najväčšie priority dnes podľa jeho záverov patrí zaujímavá (29 %), zmysluplná práca (18 %) a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom (18 %). Ľudia vedia, že zamestnanie nie je navždy a zmeny sú normálne.

Američania a Európania netúžia po kariére ako Ázijci. Nejde o to, že by stabilitu odmietali, ale uvedomujú si, že im ju zamestnávateľi dnes nemôžu zaručiť. Zamestnancov ďalej zaujíma finančná odmena (14 %), možnosti povýšenia (8 %), vyhovujúca kultúra (6 %) a dôveryhodný šéf (4 %). Zaujímavú prácu i rovnováhu pritom vyhľadávajú viac žien ako mužov. Snažia sa postupovať na firemnom rebríčku je silnejšia v tichomorskej časti Ázie ako v Európe alebo Amerike.

### Viac ako výplata

Najmä mladí ľudia dnes očakávajú, že im zamestnanie ponúkne viac ako výplatu. V tejto oblasti majú ľudské zdroje široké pole pôsobnosti, aby pracovali na zvyšovaní lojality zamestnancov. Zatiaľ uviedol len každý tretí zamestnanec, že jeho zamestnávateľ ponúka možnosti rozvoja kariéry, ktoré zodpovedajú jeho potrebám. Viac ako tretina respondentov preto počíta s tým, že jej ďalšie kroky povedú niekam inam.

Human Resource Executive Online ILLUSTRÁČNÉ FOTO - SITA



## PORADŇA

Máte otázky týkajúce sa vzťahov v zamestnaní, hľadania novej alebo lepšej práce? Zišla by sa vám rada odborníka z oblasti personalistiky? Pošlite nám ich e-mailom na adresu: [zamestnanie@echonoviny.sk](mailto:zamestnanie@echonoviny.sk) a my sa spýtame za vás.

Na otázky dnes odpovedá Eva Slobodová, senior konzultantka poradenskej skupiny Amrop Hever Slovakia.

V augustovej poradni sme uverejnili odpoveď na otázku Patricie Z. z Košíc, ktorá sa na redakciu obrátila v súvislosti so stratou pracovnej motivácie, syndrómom vyhorenia a s únavou z každodennej rutiny. Jej list vyvolal niekoľko reakcií, z ktorých dve dnes uverejňujeme spolu s odborným komentárom.

„Prečo 99 % pracovných inzerátov ako prvý bod výhod uvádza „práca v mladom, dynamickom kolektíve“? Je to vari upozornenie pre 40- a 50-ročných, aby neotravovali? Asi to tak je, pretože ja, aj keď mám ukončené vysokoškolské štúdium II. stupňa, ročný rekvalifikačný kurz na vysokej škole ekonomickej, ročné štúdium na obchodnej akadémii a široký záber rôznych praktických skúseností z oblasti financií, ekonomiky, ob-

chodu, riadenia, medicíny a psychológie, som dobrá akurát tak pre úrad práce. Nemám totiž žiadne znalosti, protekciu ani na úplatky, nechcem odísť do zahraničia pracovať ako slúžka a čo je najhoršie som 46-ročná stará...“

Týmto chcem poradiť pani Patricii z Košíc, ako prekonať jej stav – porovnaním jej situácie s mojou. Ako doktorka veterinárnej medicíny som registrovaná na úrade práce a v rámci aktívnej činnosti už tretí rok vykonávam funkciu pomocný administratívny pracovník na základnej škole.

Môj čistý mesačný príjem je 5 060 Sk. Šanca, že získam normálnu prácu a plat, každým dňom klesá. Ak by som bola na mieste pani Patricie, každý deň by som Pánu Bohu ďakovala za tie dary...“

MVDr. T. G.

„Píšem vám v mene mojej mamy, ktorá by si prostredníctvom vašej PORADNE chcela nájsť prácu. Má niekoľkoletú prax v oblasti administratívy.“

Naposledy zastupovala pracovníčku, ktorá bola na trojročnej materskej dovolenke, a keď po jej návrate žiadala o možnosť v práci pokračovať, zamestnávateľ jej z „organizačných dôvodov“ nevyhovet. Má 47 rokov, ukončené ÚSOV s maturitou a vždy pracovala s húževnatosťou a vysokou motiváciou. Čo jej poradíte?“

Emília S.

Spoločným znakom vybraných ohlasov je stredný vek pisateľiek a skepsa spôsobe ná neúspechom pri hľadaní uplatnenia na trhu práce. Objektívne treba priznať, že stredná a staršia generácia má pri uchádzaní sa o voľné pracovné miesto väčšinou ťažšiu pozíciu ako mladá, avšak zároveň treba pripomenúť, že podľa zákona zamestnávateľia nesmú uchádzačov diskriminovať ani z vekového hľadiska.

Ak v inzerátoch uvádzajú, že

ide o prácu v „mladom a dynamickom kolektíve“, treba to čítať skôr tak, že sa na obsadzovanej pozícii predpokladá vyššie pracovné nasadenie alebo zamestnávateľ uprednostňuje na danú pozíciu dynamickjší typ osobnosti.

Ani jednej z čitateľiek nemožno pre nedostatok bližších informácií a neznalosť pozadia ich súčasnej situácie poradiť presné a konkrétne kroky.

Napriek tomu, že ľudia sa na vrchole kariéry zvyčajne ocitajú medzi 30. až 40. rokom, neodporúčame však vyšší vek vnímať ako „dôvod na smútok“ – ľudia, ktorí si nepripúšťajú myšlienku, že sú „stari“, ale intenzívne pracujú na vlastnom rozvoji, môžu byť úspešní aj na sklonku kariéry.

Nástup a rozsah krízy stredného veku závisí od konkrétneho človeka – niekto sa aj v štyridsiatke považuje za mladého, čo sa pozitívne prejavuje v jeho fyzickej a psychickej kondícii i profesijnom raste, iný sa „starcom“ stáva už pred tridsiatkou.

Veľmi dôležité je aj poznanie samého seba a svojho



ECHO

Kontakt:  
[zamestnanie@echonoviny.sk](mailto:zamestnanie@echonoviny.sk)

miesta v pracovnom procese, uvedomenie si vlastných silných a slabých stránok a zvládanie osvedčených spôsobov, vďaka ktorým možno predísť neúspechu (životopis, motivačný list, vstupný pohovor a podobne).

Treba si veriť, nestrácať nádej, nebať sa požiadať o pomoc (odborné poradenstvo), ďalej a neustále sa vzdelávať a výsledkami vlastnej práce a vhodnou prezentáciou ukázať, že človek za nič stojí.

Nie je nič horšie ako sa vzdať – ľudia, ktorí sú presvedčení, že už nič nedokážu, tento odkaz prenášajú aj k iným ľuďom, a tak ich takto vníma aj okolie.

Úspech sa aj vo vyššom veku

spája s dostatočnou dávkou mobility, flexibility a hľadaním nových možností. Treba vopred nediskriminovať samého seba. Je dobré obrátiť sa na príslušný úrad práce, zaregistrovať sa vo verejných personálnych databázach ([www.profesia.sk](http://www.profesia.sk)) alebo v databázach personálnych agentúr, byť aktívny, zmeniť postoj a nebať sa prípadnej rekvalifikácie ([www.education.sk](http://www.education.sk)).

Určitá šanca sa skrýva aj v rozbehnutí vlastného podnikania. Mnohé služby nie sú na Slovensku pokryté, takže táto cesta je reálna.

Je to však vec odvahy, schopnosti nebať sa vyskúšať nové veci... Vo vyspelom svete takúto zmenu alebo nový začiatok aj v zrelom veku ľudia nevnímajú ako výrazný problém – na Slovensku sme v tomto smere niekedy až prehnane úzkostliví.