

ČAS NA INICIATIVU

noviny Iniciativy sester za lepší pracovní a finanční podmínky a vyšší sebevědomí



Z naší práce profitují firmy i stát. Chovejme se podle toho. Sebevědomě

Často se nám namlouvá, že zdravotnictví funguje čistě pro „lidskost“ a jinak je jen neproduktivní ekonomickou zátěží. Že nás i naše pacienty tedy ekonomika trpí jaksi „navíc“, že „jen spotřebováváme“ „z eráru“, co se vydělalo jinde. A že bychom tedy měli spíše mlčet. A že když jsou těžké časy, jsme právem první adept na škrty, úspory.

Mnohé z nás chápou, že to není pravda. Těm ostatním mohou leccos naznačit **řetězec slov z konference Hospodářské komory** (a to přitom není instituce, která by si zdravotnic vážila):

„Zdravotnictví není jen nákladovou položkou, ale může mít pozitivní ekonomickou návratnost. Otázka zlepšení zdravotního stavu obyvatelstva z ekonomického pohledu pro Českou republiku je přitom obzvláště důležitá. Už dnes mají zaměstnavatelé významně větší požadavky, než je práce schopné obyvatelstvo v ČR početně schopno naplnit. Od zbytku Evropy se nelišíme tím, že výrazně stárneme, takže jednou z mála možností, které máme k dispozici, je pomoci obyvatelům ČR, aby mohli déle pracovat, a když už jsou v zaměstnání, aby netrávili tak významnou dobu na nemocenské a byli produktivní.“

Jinými slovy, pro hospodářství, firmy, pro stát, opravujeme pracovní sílu, řečeno tak cynicky, jak to zaznělo na konferenci. To znamená: máme velký ekonomický význam. Chovejme se podle toho. Mělo by se to vepsat do našeho sebevědomí, požadavků – a především do kolektivního úsilí za ně bojovat.

Čekají nás těžké časy: vyplatí se na ně připravit

Za sebou máme dva roky pandemie, start úsporné politiky nové vlády, nástup inflace a zdražování, před sebou máme následky toho všeho a dopady války na Ukrajině. To vše znamená, že se bude lámat chleba: když se o sebe nezačneme starat zdola a prakticky, doplatíme na to. Protože stát, kraje i managementy vědí, jak se postarat, ovšem ve svůj prospěch a na náš úkor. Shrňme to:

Covid znamenal, že si managementy vyzkoušely, co vše personál „za krize“ zvládne – a co se dá zachovat jako nový standard. Známe to v mnoha vydáních: *„Najelo se na systém jedna sestra a dva sanitáři. Byl covid, dali jsme to. Jenže ten systém zůstal i po covidu, dokonce z něj dělají model jedna sestra a jeden sanitář.“* Za covidu si však nemocnice též otestovaly, co vše si zaměstnanci nechají líbit. Mnohé managementy se nerozpakovaly upírat vyčerpanému personálu peníze, které dostávaly na jeho covid odměny od pojišťoven. *„A když nemocnice viděly, co jim u lidí prošlo za covidu (!), nemají důvod mít zábrany dál.“*

Následky covidu tu navíc jsou a budou: dohání se produkce, tlačí se na výkon: *„Bouchají se čísla.“*

(pokračování na straně dva)

Noviny pro sdílení příkladů a zkušeností

Noviny, které držíte v ruce, vydává sebeorganizace sester, které si přiznaly, že spoléhat na to, že naše finanční a pracovní podmínky za nás vyřeší někdo jiný, skrze vyjednávání, se nevyplácí.

- Některé z nás se se svými pracovními kolektivy dokázaly ozvat – a vybojovaly si velká i „malá“ vítězství. Na úrovni celé nemocnice i uvnitř oddělení.
- Některé z nás se dokázaly ozvat – ale managementy byly silnější.
- Některé z nás se chtěly, chtějí ozývat – ale především pasivita kolegyně a kolegů jim v tom zatím brání.

Všechno nám ale dalo a dává hodně zkušeností, poučení. V těchto novinách je chceme posílat dál.

Především pro kolegyně, které se nebojí vlastního sebevědomí a váží si vlastních potřeb a rozumu.

Hlavně pro kolegyně, které by si chtěly polepšit, ale jsou „uvězněné“ mezi poručnickováním managementů a krátkozrakostí kolegyně. Měly bychom být propojené.

Iniciativa sester

Nové vláda od začátku ukázala, že bude ke zdravotníkům tvrdá: pokud Babišova vláda kvůli nedostatku personálu a též kvůli vlastním účelovým politickým motivům tak nějak přidávala, je s tím konec.

Zdražuje se a inflace znamená, že naše mzdy i platy reálně dlouho a dramaticky klesají.

Válka na Ukrajině pro nás předně znamená snažit se lidem, kteří před jejími hrůzami utíkají, pomoci. Základ je odmítnout jakoukoli proti-uprchlickou nenávist (nebo nenávist proti ruským kolegyním). Znamená to však také být pozorní, aby politici a managementy nezneužili situace ke škodě domácích i ukrajinských zdravotníků. A aby si z války neudělali velké alibi ve prospěch vlastních rozpočtů.

Sečteno podtrženo: Veškerá vyjednávání s managementy budou narážet na hradbu „*doplácíme na covid, na zdražování energií a všeho a musíte mít ohledy kvůli tomu, co nás stojí válka*“. **Potřebujeme trvat na tom, že na covid doplácel především personál, že právě i kvůli zdražování energií a všeho potřebujeme vyšší mzdy. Že naše pracovní podmínky jsou dotčeny nedostatkem personálu už roky.**

Své peníze a podmínky musíme bránit přímo, v provozu, ve svých odděleních, sálech, laboratorích zdola - vyjednávání budou marnější iluzí než dřív. A sebevědomí, to nám nepřinesou už vůbec. To si musíme vydobýt jen my samy.

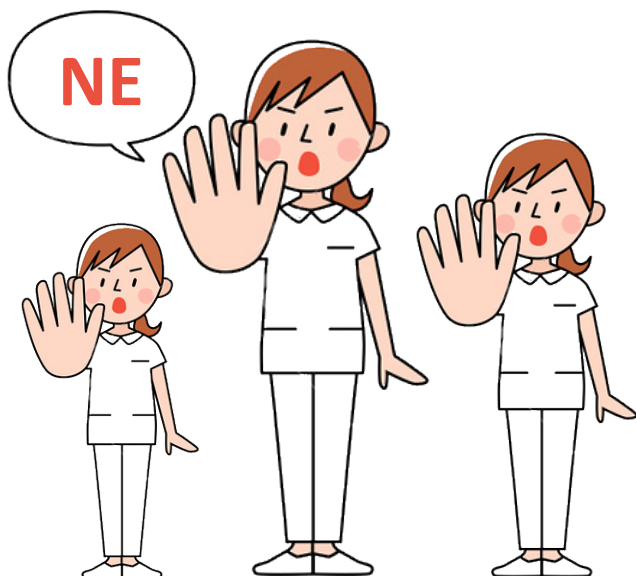
Bojovat – a vymoci si zlepšení je možné i v nemocnici

Tlak managementů a nadřízených je jen částí problému. Druhou jsou zažitá stereotypy na naší vlastní straně. „*Pokoušet se něco měnit nemá cenu,*“ „*takhle to v nemocnicích vždycky chodilo,*“ „*už to nějak doklepeme,*“ slýcháme od kolegyň.

A tahle odevzdanost a krátkozrakost, která je největším spojencem managementů a nadřízených, naše podmínky jen zhoršuje. Je to vždycky to první, s čím se musíme popasovat.

Proto chceme psát o příkladech, kdy se kolegyně dokázaly ozvat. Účinně. Ne symbolicky. Ne tak, že pošlou své zástupce někam nahoru na vyjednávání, kde je vedení umluví nebo sice námítky uzná, ale jednoduše vysvětlí, že nic zlepšit nemůže (a třeba i ohlásí, že se s nimi rádo setká i příště :)).

Ozvat se účinně = ozvat se kolektivně, zdola a prakticky, tak, aby to v provozu vedení „pocítilo“, aby ho to „bolelo“. Ozvat se účinně znamená podpořit svoje požadavky tlakem, nejen slovy. Jde to.



Říct a použít „NE“ v provozu

Dokud budeme pracovat postaru, jak to doteď vyhovuje vedení, nebude mít vedení důvod brát naše požadavky vážně a cokoli měnit. Dokud budeme řešit malé výplaty štafetami přesčasů, dokud budeme překračovat kompetence, porušovat zákoník práce atd., bude současný stav vedení vyhovovat.

Když tomu dokážeme říci kolektivně „NE“, přinese nám to hned několik výhod: zlepšíme si pracovní podmínky, vydobudeme si větší slovo, silnější sebevědomí a silnější pozici pro jiné požadavky, například mzdové.

Předpisy, paragrafy bývají na naší straně, ne na straně managementů: musíme však vědět, že samy o sobě nic neznamenají. Je třeba vzít je kolektivně do rukou a jejich dodržování zavést do provozu.

Řekli jsme NE přesčasům a rušení služeb a ustáli to. Stmelilo nás to a posílilo

Vyžadovalo to leccos přemýšlení, plánování, taky odvahy a vytrvalosti. Odmítnutí podřizovat se svévoli managementu však v oné české nemocnici personálu vyneslo lepší podmínky i sebevědomí.

Jaký byl váš problém, kvůli kterému jste se dali dohromady pro akci zdola?

Velká míra přesčasů, porušování zákoníku práce (přesčasy u zkrácených úvazků), rušení služeb ze dne na den z důvodu omezení lůžek. Bylo to v závěru covidu na jaře 2021, management všechna porušování zákoníku práce „vysvětloval“ nouzovým stavem, mimořádnou situací, podobnými pohádkami.

Postavit se vedení nejprve znamená postavit se vlastní nejistotě, rezignaci, pasivitě. Jaký byl začátek u vás?

Ve whatsappové skupině zaznělo „odmítám brát služby navíc“. Naštěstí se to nesetkalo s reakcí „to je super, to si teda budeme muset rozebírat služby za tebe“. Většina se přidala, bylo to nejspíš i kvůli vyčer-pávajícímu covidovému období.

Co to znamenalo v praxi?

Odmítli jsme sloužit přesčasy nad 150 hodin, kolegyně s nízkými úvazky řekly „NE“ službám nad rámec úvazku. Vše jsme oznámili zaměstnavatelským e-mailem, aby byl důkaz/potvrzení/jistota. Naše dřívější zkušenosti totiž říkaly, že cokoli „per hubam“ bylo časem zapomenuto/ překrouceno. Všechna naše „NE“ byla úplně v souladu se zákoníkem práce.

A reakce nadřízených?

Vyčetlo se nám, že nahlas „osočujeme“ vedení z porušování zákoníku práce. I s odstupem času mně to přijde stále vtípné. Pro vedení bylo prakticky nemožné napsat služby na další měsíc. V kombinaci s polevováním covidové krize proto uzavřelo jedno oddělení – a začalo obvolávat sestry, že jim ruší služby.

A dál?

Museli jsme vše ustát. Když většina kolektivu odmítla rušení služeb, vedení nás začalo posílat na různá oddělení. Měl to být trest pro nás, ale byl to trest i pro tamní sestry, které nás měly na starosti. Nebyli jsme tam totiž navíc, ale do počtu jako „plnohodnotné“, „domácí“ sestry, i když ta práce pro nás byla samozřejmě docela jiná. Ve výsledku to mělo možná opačný účinek, všude jsme se rychle aklimatizovali, nějakým způsobem jsme pomohli a hlavně jsme sdíleli, oč tu vůbec běží a jak to u nás chodí, proč bojujeme.



Počty sester: spíše klesají

Je to tak, v roce 2012 bylo v Česku 83 702 všeobecných sester a porodních asistentek, v roce 2020 o něco méně, 82 576.

A stárneme, celostátní tabulky se nevedou, ale například v jedné velké pražské nemocnici se průměrný věk posunul ze 40 let v roce 2017 na současných 46 let.

Právě nedostatek sester v nemocnicích cenu naší pracovní síly zvýšil, přidávání v posledních letech bylo přece jen reakcí státu a managementů na situaci. S tím je teď však konec: mluví se o neefektivitě plošného přidávání, o reorganizacích, o racionalizaci. Zaměstnavatelé se budou snažit udržet produkci nemocnic tlakem na pracovní podmínky.

Existují dvě kritéria, jak hodnotit úspěch boje: a) Jestli vyřešil bezprostřední problém, b) Jestli dodal kolektivu sebevědomí, zkušenosti, pospolitost. Jak to dopadlo u vás?

a) Problém jsme vyřešili, k naší spokojenosti, k nespokojenosti vedení. Naše podmínky se zlepšily, měli jsme „nadbytek“ sester, sloužili jsme méně hodin, byli jsme v minusech, ale po covidovém období jsme byli rádi doma, většina si možná uvědomila, že za to ty prachy nestojí. b) Zkušenost nás stmelila, začali jsme spolu víc komunikovat, přemýšlet nad vlastními kroky dopředu. Myslím, že to hodně lidem pomohlo v obou směrech.

Co bylo na tom všem nejtěžší?

Sebrat odvalu a překonat obavu z reakce ostatních, z toho, že před kolektivním ozváním se dají přednost rezignaci a individuálnímu kličkování.

Nežádoucí/mimořádné události mohou být součástí našeho NE. Kdy a proč je psát

Nadřízení a vedení nás často nutí překračovat předpisy a bohužel ne vždycky máme sílu a podmínky to odmítnout. Pokud to však strpíme, riskujeme mnohé: že vedení takové záplatování zavede jako normu, že mu to umožní neřešit personální situaci, že to konzervuje mizerné pracovní podmínky a stereotyp, že jsme „poslušné holky pro všechno“. Že to uškodí pacientům, že nás to vystaví trestnímu postihu.

Co můžeme dělat? **Nahlásit nežádoucí/mimořádnou událost.** Patří k nemocničním standardům a je to nástroj, který se může stát součástí našeho NE.

Jako mimořádnou/nežádoucí událostí je třeba nahlásit například: opuštění oddělení kvůli odvozu pacienta na sál, když slouží jediná sestra; opožděné splnění ordinace kvůli nedostatku personálu; práce mimo kompetenci; péče o pacienta, který patří na specializované pracoviště...

Zdůrazněme, že napsání hlášení o takové události nemá za cíl „na někoho žalovat“ nebo „si jen tak postěžovat“. Cílem hlášení, které zabere pět minut, je: Chránit sama sebe před postihem. Tlačit skrze hlášení na vedení, aby situaci napravilo – hlášení se přeposílají vedení, které věc musí řešit. Tím to navíc nekončí, hlášení jsou též zohledňována při auditech, kde mohou vedení zatopit.

Vymohli jsme si 110 milionů Kč na covid odměny: ne vyjednáním, ale sebe-organizováním se zdola

Po celý covid nám vedení dávalo jako covid „odměny“ výsměšnou almužnu, ani ne devět korun na hodinu. Navzdory tomu, že na ně podle vyhlášky i ministerstva dostávala nemocnice 250/500 korun na hodinu. Nemocnice to nechtěla uznat, byl to pro ni velký byznys.

Proto jsme se koncem ledna 2021 začali dávat dohromady. Leccos jsme si museli ujasnit: že nám samotná vyhláška peníze nezajistí, že vyjednávání už ukázala, že jsou slepou cestou (a že je vedení používá jen pro to, aby problém „zamluvilo“), že je potřeba zkusit to jinak.

Úsilí začalo v jedné z Nemocnic Pardubického kraje, nakonec jich iniciativní sebeorganizace zdola propojila, po jistý čas, všech pět. Některé schůzky byly užší, jiné početnější, na venkovní mítink v Ústí nad Orlicí přišlo přes sto zaměstnanců. Cíl byl: „nevystřikovat hlavu“ před vedením individuálně, vyhnout se vyjednávání, dát nejprve dohromady co nejvíc zaměstnanců a hledat cestu, jak vedení „zkomplikovat provoz“ = jak podepřít požadavky na lepší covid odměny tlakem v praxi.

Ne vše se povedlo! Na podzim však management peníze na covid odměny našel (navzdory všem svým prohlášením, že „žádné peníze nechodily“), dodatečně rozdělil 110 milionů. Jednak ty peníze nemocnice prostě dostávala, jednak se vedení bálo, „co se proti němu na iniciativních mítincích chystá“.

(Patří se dodat, že nemocnic, které si peníze na covid odměny nechávaly, byla spousta. A jinde se lepší odměny vybojovat nepovedly: leckde kolegyně vsadily na to, že je „zařídí právníci“, „vyjednají odbory“... Leckde se sice našla vůle si o peníze nahlas říct, ale ne vůle hledat cestu, jak si je vymoci.)

Hlasy z terénu

My sestry a našich „nějakých deset úkonů“

Jak to dopadne s ukrajinskými sestrami, se ještě neví, urazit všechny sestry však již zaměstnavatelé během oné debaty stihli.

Tomáš Prouza z Hospodářské komory (té instituce, která si před čase stěžovala na „příliš vysoké“ mzdy, které zdravotnicím umožňují dopřávat si osobní život) se snažil udělat z ukrajinských uprchlic potravu pro české nemocnice tak horlivě, že upřímně přiznal, co si o naší práci myslí: je to podle něj jednoduchá práce, jejíž kvalifikace nepřesáhne více než deset úkonů, je to práce pro cvičené opice.

Napsal: *„Je jasné, že by z titulu své práce sestra měla umět například nějakých deset úkonů. Tak je (ukrajinská sestra) v nemocnici předvede, dokáže, že práci zdravotní sestry umí, rozumí pokynům a umí se orientovat. A nemocnice je ráda, že má novou zdravotní sestru, která je ochotná pracovat.“*

Sestry a těch jejich deset nicotných úkonů!



Zmatená sestra se zoufale drží stojanu poté, co dostala zadaný jedenáctý úkon.

První linie už u nás dostala „nalejvárnou“

Management první linie už u nás prošel školením, aby ho vedení naučilo, jak reagovat na případný nesouhlas se mzdami nebo pracovními podmínkami. Na setkání se mluvilo o rostoucích cenách energií a materiálu, o nákladech všeobecně, o covidovém výpadku produkce, válce, o tom, že se kvůli ní musíme všichni spojit jako při „válce“ s covidem (už se ale nemluvilo o covidových benefitech a dalším).

Číslo z toho, že vedení chystá úspory a že se první linii rozhodlo důkladně připravit, aby vedoucí pracovníci u sebe na oddělení/sálech jakýkoli „vzdor“ hned zkraje utnuli s tím, že není vhodná doba, že oni díky školení vědí, jak se věci mají, a že na rozdíl od nás „blbek“ už tedy vědí, proč jsou nutné úspory.

Budeme za hyeny (už zase!)

Když se teď o cokoli ozveme, budou nás vydírat, že je válka a že nesmíme být hyeny, že musíme všechno skousnout. Že musíme být „hodné“. Oni sami, politici a managementy, přitom budou používat ukrajinské kolegyně jen jako kusy do počtu.

Ale tohle emocionální vydírání už přece známe. Kdo se ozval za covidu, byl pro management a nadřizené za nemorálního sobce: byli jsme přece ve válce a bylo třeba zahodit vlastní potřeby. A pak se ukázalo, že managementy své rozpočtové potřeby rozhodně nezahazovaly a nechávaly si i peníze, které dostávaly na naše odměny.

Máte vlastní zkušenosti, postřehy, hlasy i „hlášky“ ze svých pracovišť? Sdílejte je s ostatními, napište nám!

Iniciativa sester – Neodcházíme, organizujeme se (ISNO)

e-mail: iniciativa.kontakt@seznam.cz ::: iniciativa.sester@seznam.cz

web: organizujemese.cz ::: **Facebook:** [Iniciativa sester](https://www.facebook.com/iniciativa.sester)

