

**Společným postupem sociálních partnerů  
k přípravě odvětví na změny důchodového systému  
(etapa I.)**

registrační číslo projektu  
CZ.1.04/1.1.01/95.00003

## **VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ**

**odvětví SILNIČNÍ DOPRAVA**



**2014**

Hlavní řešitel projektu:



**Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS)**

Václavské náměstí 21, Praha 1, 113 60

<http://www.kzps.cz>

Garant sekce:



**Společenství autodopravců Čech a Moravy (SAČM)**

Opravářská 944/2, Praha 10 - Hostivař, 102 00

<http://www.sacm.cz>

Zhotovitel dokumentu:



**ČVUT Fakulta dopravní (ČVUT FD)**

Ústav logistiky a managementu dopravy

Fakulta dopravní ČVUT v Praze

Horská 3, Praha 2, 128 03

<http://www.fd.cvut.cz>

za ČVUT FD zpracovali: Ing. Veronika FAIFROVÁ, Ph.D.  
Ing. Jan TICHÝ, Ph.D.

V Praze dne 18.12.2014

## A. DOTAZNÍK I

### STRUKTUROVANÉ ROZHOVORY

(s majiteli, odpovědnými řediteli a obecně manažery v silniční dopravě )

#### Okruh I

1. Myslíte si, že je nutné posunovat věk odchodu do důchodu?
2. Co byste očekávali od státu nebo jak by měl stát pomoci firmám, aby si pracovníky s vyšším věkem, pokud budou zdraví, ponechali?  
(např. zvýšení odvodů na soc. připojištění, podpora zaměstnanosti zkušeného řidiče zaučujícího nového mladého řidiče apod.)
3. Jak by měl stát na udržení zaměstnanosti těchto řidičů předdůchodového věku přispívat?

#### Odpovědi a názory:

- *Majitelé i vedoucí společností si myslí, že důchodový věk by se neměl zvyšovat .*
- *Maximální věk pro odchod do důchodu považují maximálně 65 -67 roků.*
- *Zdravotní stav pracovníků je značně individuální.*
- *I když se prodlužuje věk populace, neznamená to, že pracovníci mohou obdobně později odcházet do důchodu.*
- *Po 65 letech se značně snižuje nejen výkonnost, ale i pozornost a duševní vnímání pracovníků.*
- *Pokud stát např. zvýší odvody na sociální pojištění, bude to mít negativní vliv na konkurenceschopnost firem a ty budou muset šetřit i na počtu pracovníků.*
- *Pokud by stát na pracovníky, kteří již nebudou kvůli zdravotnímu stavu schopni vykonávat svoji stávající profesi, přispíval, pak střední a velké firmy jsou ochotny část těchto pracovníků i nadále zaměstnávat, ale v každém případě by se jednalo o jednotlivce (např. strážní služba, nádvorní, vyučené automechaniky zaměstnat v dílnách apod.)*
- *Zaměstnávat starší pracovníky jako druhého řidiče je velmi diskutabilní (věk, reflexe, souhra mladého a starého řidiče).*

#### Okruh II

1. Jak ovlivní dopravní firmu prodlužující se věk odchodu do důchodu?
2. Bude moci řidič ještě v 65-70 letech jezdit s kamionem či autobusem ?
3. Přemýšlíte o tom, nebo vás to nezajímá ?

#### Odpovědi a názory:

- *Malé firmy tuto situaci vůbec neřeší.*
- *Pokud je řidič schopný jezdit tak bude jezdit, pokud nebude moc řídit, musí se o sebe postarat sám.*
- *Ve středních firmách o této otázce přemýšlí, ale moc možností na zaměstnání těchto lidí také nemají.*
- *V každém případě by pracovníkovi poklesl plat.*

### Okruh III

1. Jak by se měl zachovat zaměstnanec ?
2. Měl by více pečovat o své zdraví, zvyšovat si kvalifikaci a připravovat se na odpovídající zaměstnání jeho věku, zdraví a schopnostem, atd.?
3. Co pro něj firma dělá: různé bonifikace, zajištění speciální zdravotní péči, rehabilitace, lázně atd. Nebo to necháváte na zaměstnanci?

#### Odpovědi a názory:

- *Zaměstnanec v každém případě musí o své zdraví a tělo pečovat, bohužel dost pracovníků si to v mladším věku neuvědomuje – kouření, alkohol, minimum pohybu.*
- *V této oblasti firmy pouze pracovníkům platí povinné zdravotní prohlídky. Na další bonusy nemají finanční prostředky.*

### Okruh IV

1. Máte zájem o bezplatný sociální audit v roce 2015-16?
2. V budoucnu si to bude muset každá firma nechat udělat a bude si to muset platit.

#### Odpovědi a názory:

- *Žádná firma nemá zájem o bezplatný sociální audit, mají špatné zkušenosti s dotacemi na vzdělávání pracovníků v minulých letech z MPSV.*

### Okruh V

1. Máte jiné názory např. zrušení II pilíře, nebo jeho zachování, ale zajištění jeho finančních prostředků státem apod.?

#### Odpovědi a názory:

- *II. pilíř by se měl zrušit, neboť je výhodný pouze pro bonitní klientelu a jsou odčerpávány prostředky ze sociálního pojištění.*
- *Další připomínka je, že zvyšování důchodů by mělo být u všech důchodců o stejnou částku a ne procentuálně, neboť inflace je také pro všechny stejná.*

----

Poznámky a připomínky.

Řešení těchto problémů, které jistě nastanou, dopravce může ovlivnit jen minimálně a to jen za dobré ekonomické situace firmy. Pracovní podmínky a bezpečnost zaměstnanců a dopravy jako takové řeší odbory, MPSV, MD. Ekonomickou situaci, která by firmám a zaměstnancům umožnila tuto situaci řešit, má ve své moci MF, formou různých daňových úlev, příplatků, atd. Příliš si to tímto dotazníkem zjednodušují, dopravní firmy by měli jejich řešení pouze připomínkovat a ne ho navrhovat, tyto instituce jsou tu od toho a je to jejich povinnost taková řešení hledat.

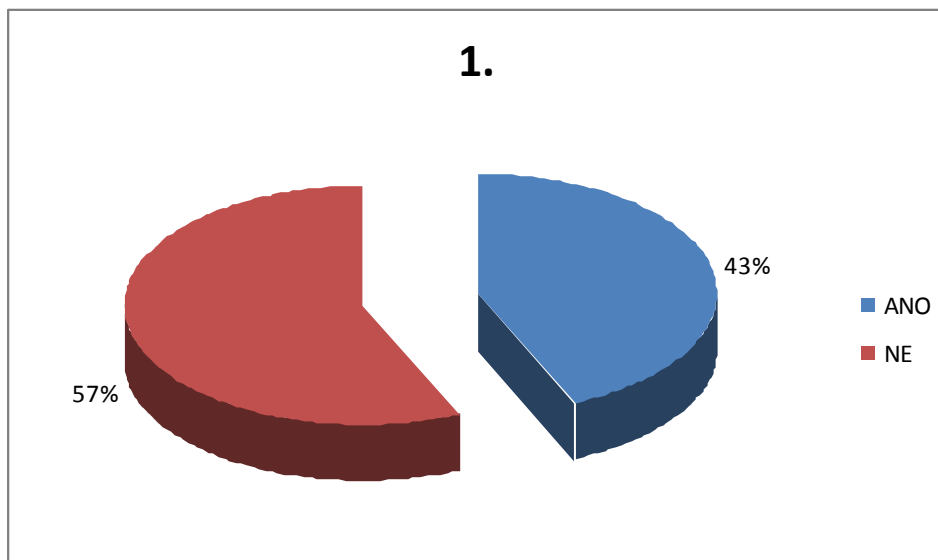
## B. DOTAZNÍK II

### DOTAZNÍK SPOLEČNÝ PRO VŠECHNY SEKCE (tzv. povinný dotazník)

V rámci dotazníkového šetření bylo vyhodnoceno celkem **232 těchto dotazníků**.

**1. Domníváte se, že zvyšování věku pro odchod do starobního důchodu je nevyhnutelné a to bez ohledu na to, jak bude vypadat finální podoba „důchodové reformy“?**

- ano  
 ne

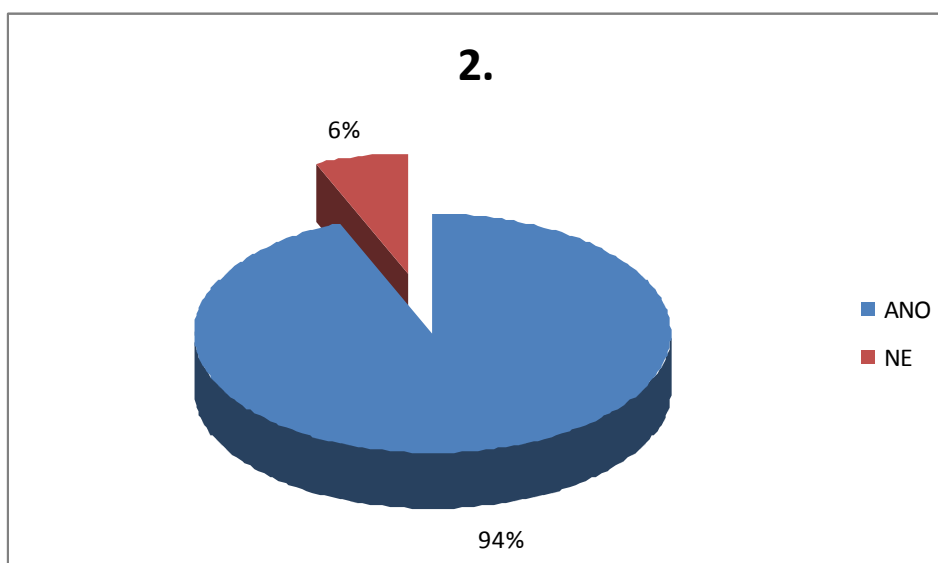


#### Komentář:

57% respondentů se domnívá, že není nevyhnutelné zvyšovat věk odchodu do důchodu.

**2. Myslíte si, že jsou ve Vaší firmě / organizaci profese, kterých se změny způsobené prodloužením věku odchodu do důchodu dotknou?**

- ano  
 ne

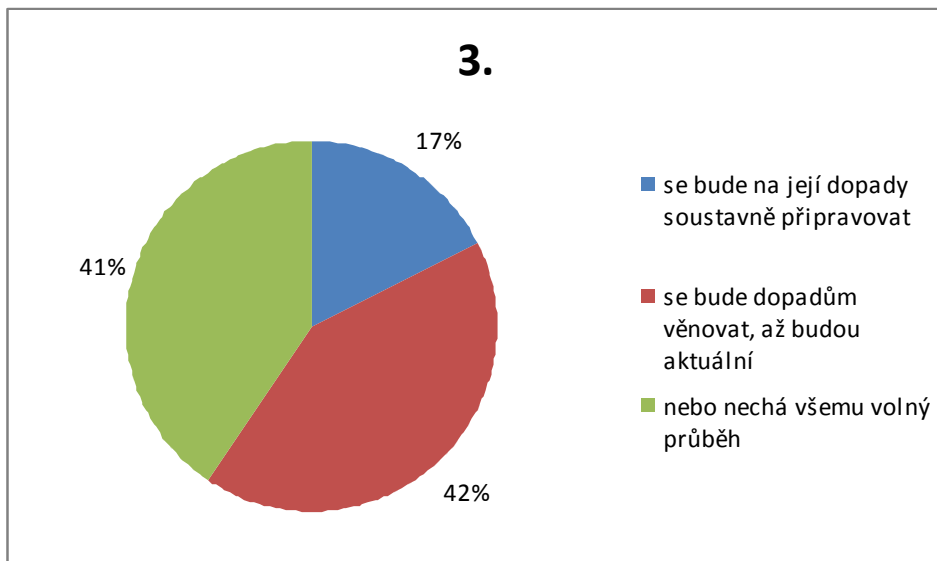


#### Komentář:

94% respondentů se domnívá, že se jejich firmy resp. profesí v jejich firmě dotknou změny vyplývající z prodloužení věku odchodu do důchodu.

**3. Předpokládáte, že Vaše firma / organizace bude na dopady způsobené změnami důchodového systému reagovat tím, že:**

- se bude na její dopady soustavně připravovat
- se dopadům bude věnovat, až budou aktuální
- nechá všemu volný průběh

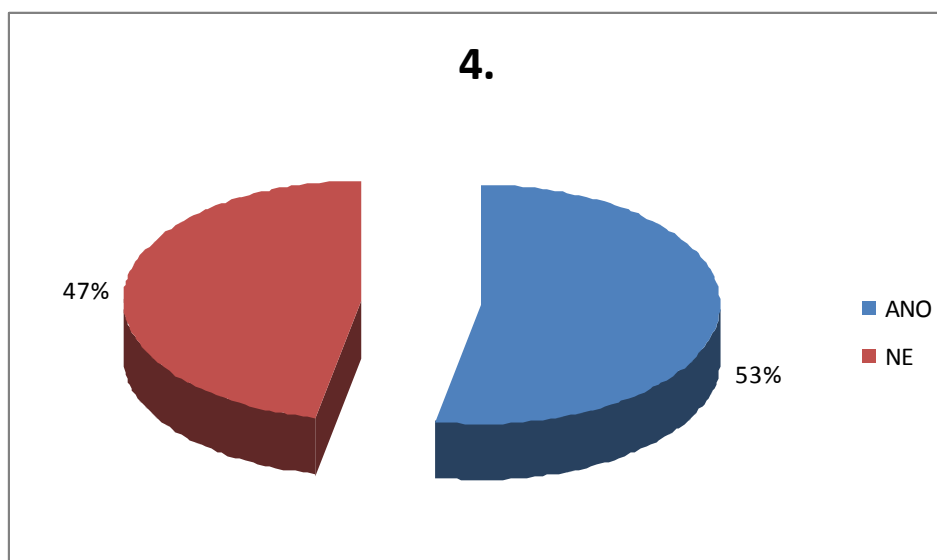


**Komentář:**

Z grafu je patrné, že pouze 17% zaměstnanců očekává aktivní systematický přístup firmy, zatímco zbylých 83% respondentů očekává, že bude jejich zaměstnavatel změny řešit podle akutnosti situace.

**4. Souhlasíte s tím, že to pro zaměstnavatele bude představovat neproduktivní náklady (budeme platit mzdy, ale nebudeme mít ekonomický výkon)?**

- ano
- ne

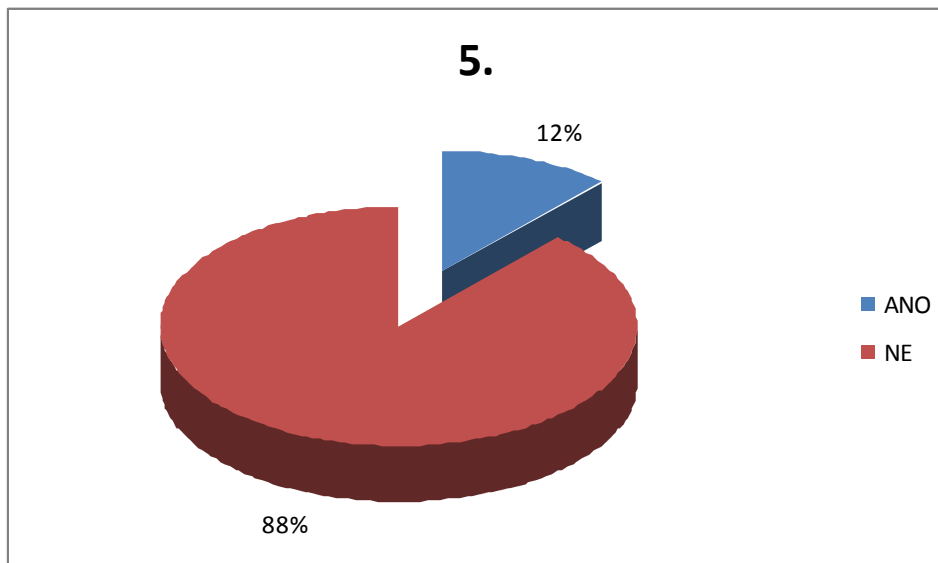


**Komentář:**

Více než polovina respondentů očekává, že řešení změn důchodového systému přinese firmě neproduktivní náklady. Nepřímo tak vyplývá, že se respondenti očekávají snížení konkurenceschopnosti své firmy v důsledku zvyšování sociálních výdajů.

**5. Pokud na předchozí otázku odpovíte ANO, dokázal byste odhadnout náklady takového procesu za Vaši firmu / organizaci (není nutné kvantifikovat NYNÍ)?**

- ano  
 ne

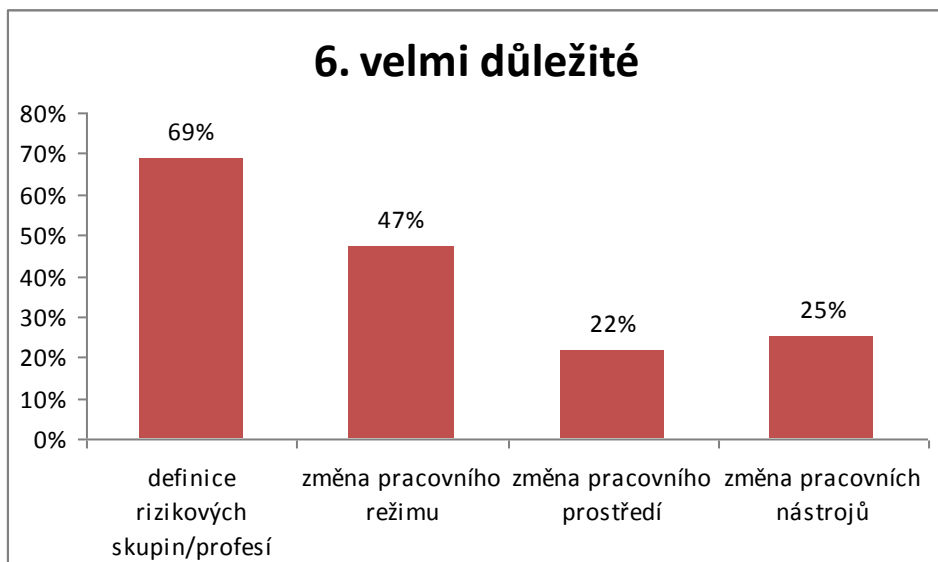


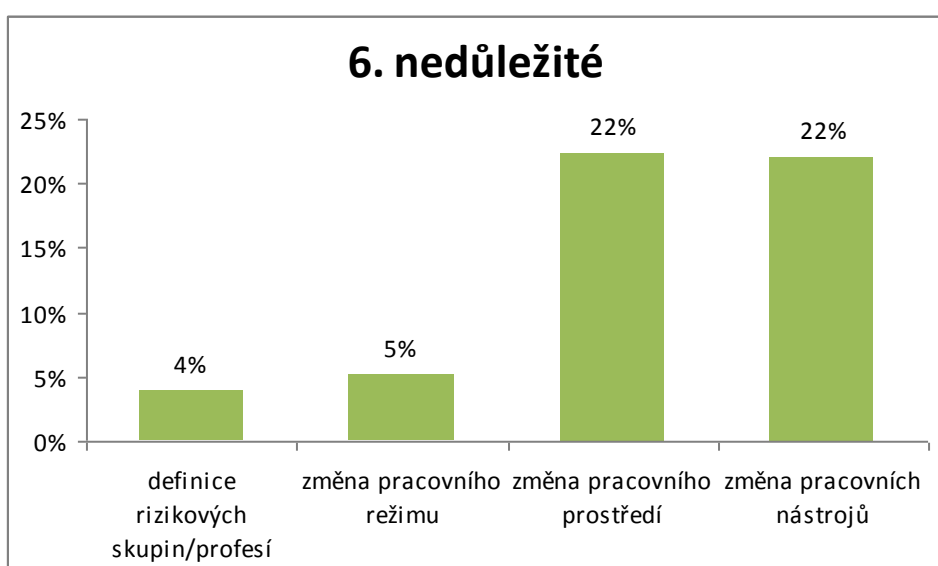
**Komentář:**

Ačkoliv je většina respondentů přesvědčena, že změny důchodového systému přinesou jejich zaměstnavatelům, neproduktivní náklady, 88% z nich si netroufá tyto náklady odhadnout. V rámci otázky by se hodily nějaké intervaly dopadů těchto změn.

**6. Jak jsou podle Vás důležité následující činnosti v rámci přípravy firmy / organizace na změny přinášející prodlužování věku odchodu do starobního důchodu?**

	velmi důležité	spíše důležité	nedůležité
a) definice rizikových skupin / profesí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) změna pracovního režimu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) změna pracovního prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) změna pracovních nástrojů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





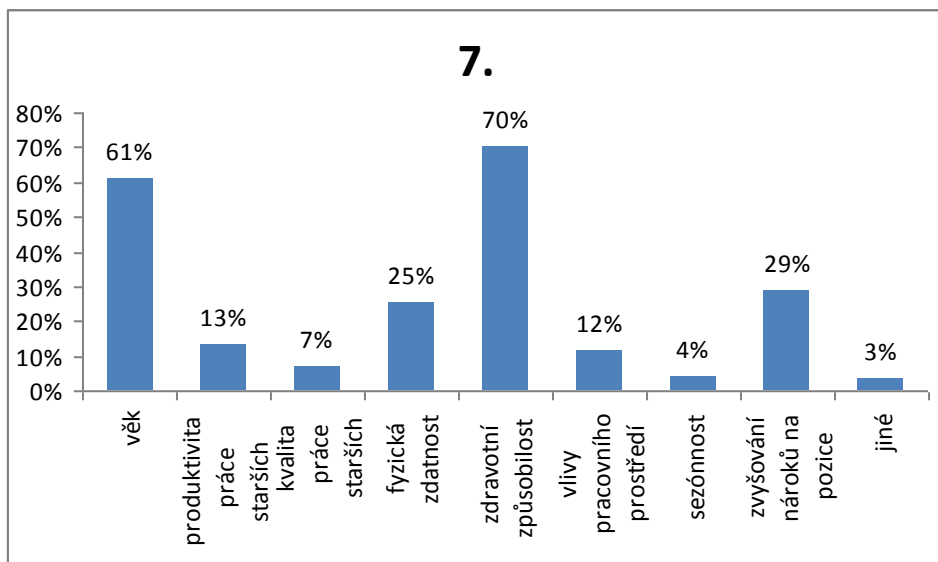
#### Komentář:

Respondenti uvádějí, že jako velmi důležité v rámci přípravy na změny vyplývající z důchodového systému vnímají definici rizikových a nejvíce ohrožených profesí (téměř 69% respondentů). Velmi důležité jsou z jejich pohledu změny pracovního režimu a pracovního prostředí (obojí kolem 45%). Naopak jako nejméně důležité vidí změnu pracovních nástrojů a mnozí pracovního prostředí (obojí 22%).

#### **7. Jaké faktory byste na základě vlastních zkušeností definovali ve Vašem podniku jako nejrizikovější? (zaškrtněte dvě možnosti)**

- věk
- produktivita práce starších pracovníků
- kvalita práce starších pracovníků
- fyzická zdatnost
- zdravotní způsobilost
- vlivy pracovního prostředí (např. hluk, vlhkost, venkovní podmínky, aj.)
- sezónnost
- zvyšování nároků na pozice (vývoj a náročnost na obsluhu moderních technologií)
- jiné (zkuste definovat na základě vaší vlastní praxe v odvětví)



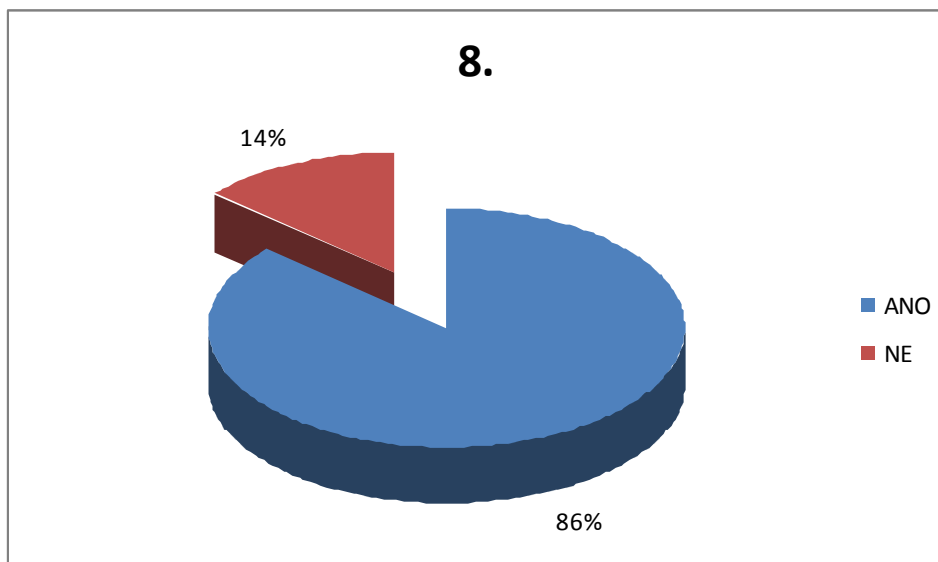


**Komentář:**

Mezi nejčastěji zmiňované faktory rizika výkonu povolání byly uváděny zdravotní způsobilost (70%), věk (61%) a s velkým odstupem pak zvyšování nároků na pracovní pozici (29%) a požadavky na fyzickou zdatnost (25%).

**8. Souhlasíte s tím, že by bylo vhodné se dopředu pokusit upravit podmínky těch profesí, které by mohly odpovídat předchozím dotazům tak, aby pracovní síly v těchto profesích mohly být konkurenceschopně produktivní i ve věku nad 60 let?**

- ano  
 ne

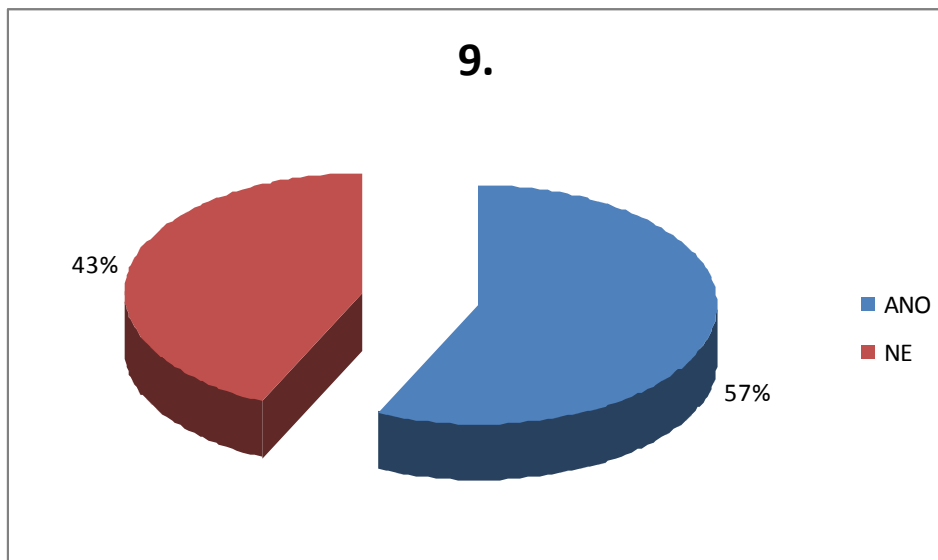


**Komentář:**

Drtivá většina dotazovaných (86%) se vyjádřila ve smyslu, že by bylo vhodné pokusit se upravit podmínky rizikových profesí ve smyslu zajištění jejich konkurenceschopnosti i po 60 letech věku s časovým předstihem.

**9. Měla by Vaše firma / organizace zájem uhradit tyto náklady z projektu, stát se jedním z pilotních firem v odvětví projektu?**

- ano  
 ne

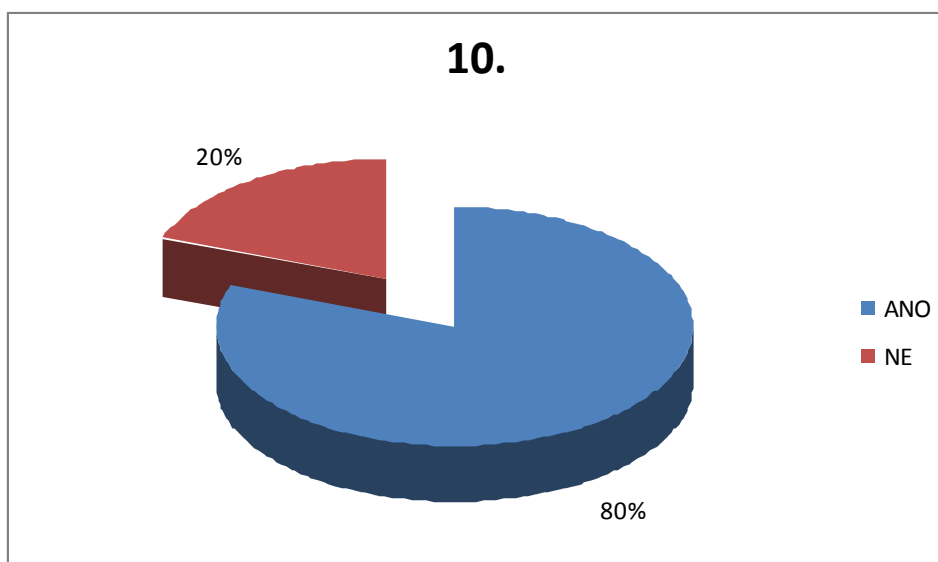


Komentář:

Dotazovaní (57%) předpokládají, že by, v případě, že by se jejich zaměstnavatel stal pilotní firmou v odvětví projektu, měl by zájem o úhradu těchto nákladů.

**10. Souhlasíte se zapojením Vašeho podniku / organizace (či určeného pracovníka) do přípravné fáze pro realizaci sociálního auditu spadajícího do tohoto projektu – etapa I. (2013 – 2015) a následně do aktivit druhé etapy projektu (2016 – 2018)?**

- ano  
 ne

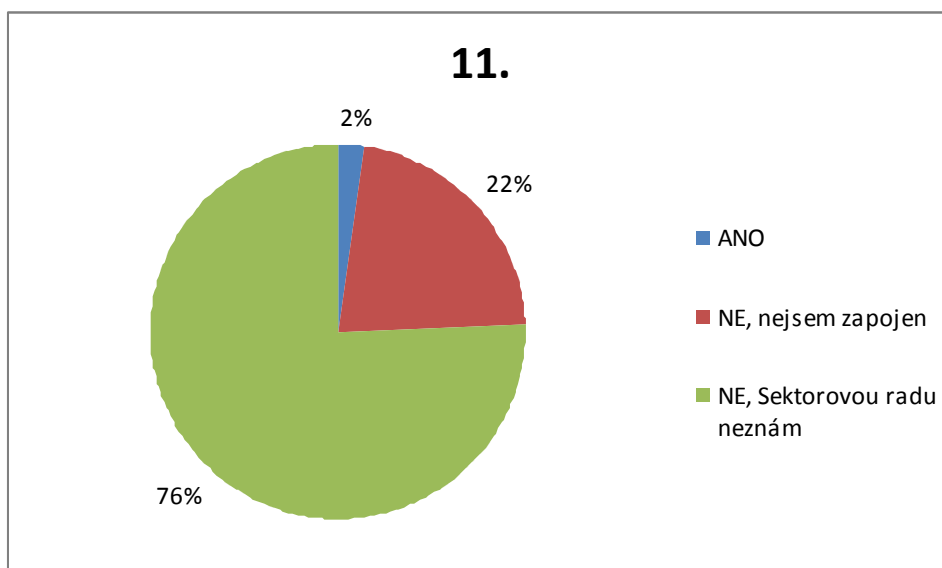


Komentář:

Dotazovaní uvedli v 80% případech, že souhlasí se zapojením jejich zaměstnavatele do přípravné fáze sociálního auditu.

**11. Jste Vy nebo Vaše firma / podnik nějak zapojeni do činnosti „sektorové rady“?**

- ano, jak
- ne, nejsem zapojen
- ne, sektorovou radu neznám



**Komentář:**

Z odpovědí na otázku č. 11 vyplynulo, že činnosti tzv. sektorové rady jsou zapojena pouhá 2% dotazovaných.

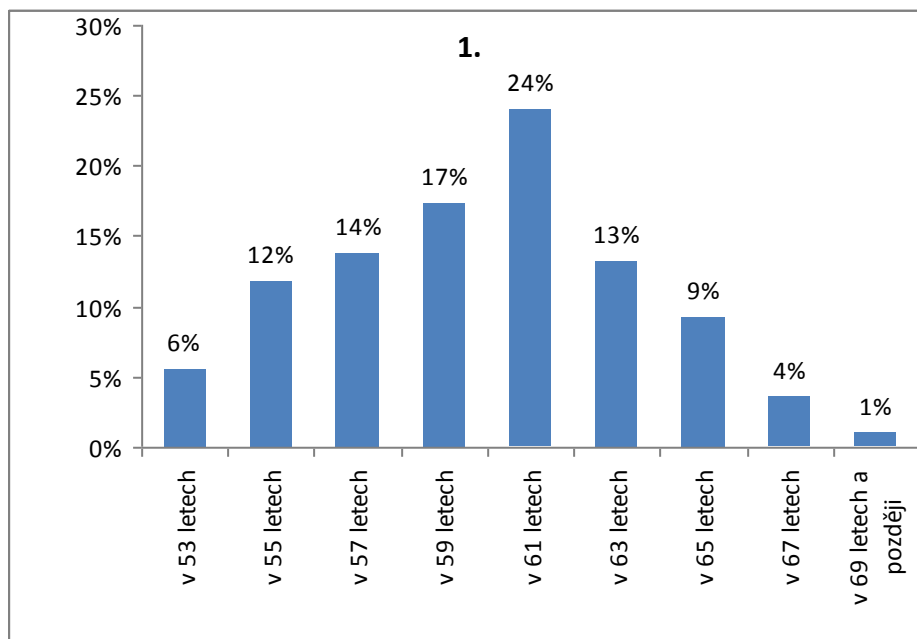
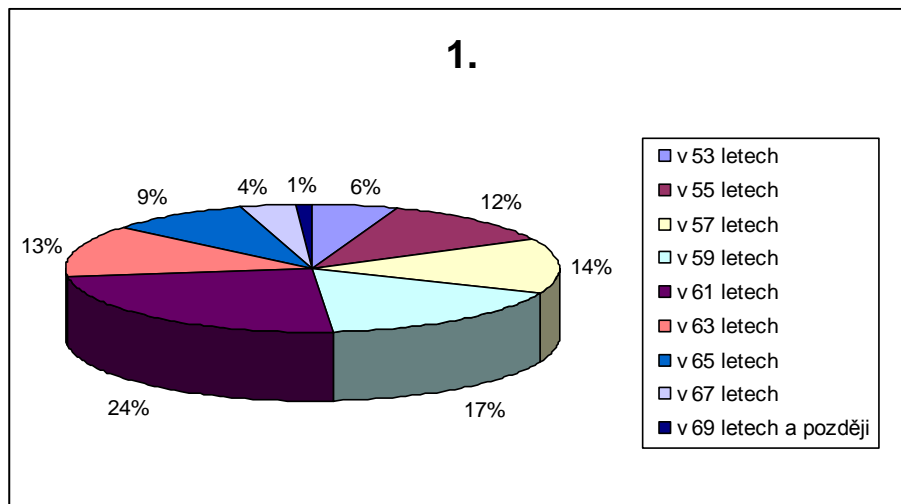
## C. DOTAZNÍK III

### DOTAZNÍK POUZE PRO SEKCI DOPRAVA (tzv. nepovinný dotazník)

V rámci dotazníkového šetření bylo vyhodnoceno celkem **196 těchto dotazníků**.

#### 1. V kolika letech by bylo podle Vašeho názoru optimální ukončit práci ve Vaší profesi?

- |                |                |                          |
|----------------|----------------|--------------------------|
| a) v 53 letech | d) v 59 letech | g) v 65 letech           |
| b) v 55 letech | e) v 61 letech | h) v 67 letech           |
| c) v 57 letech | f) v 63 letech | i) v 69 letech a později |

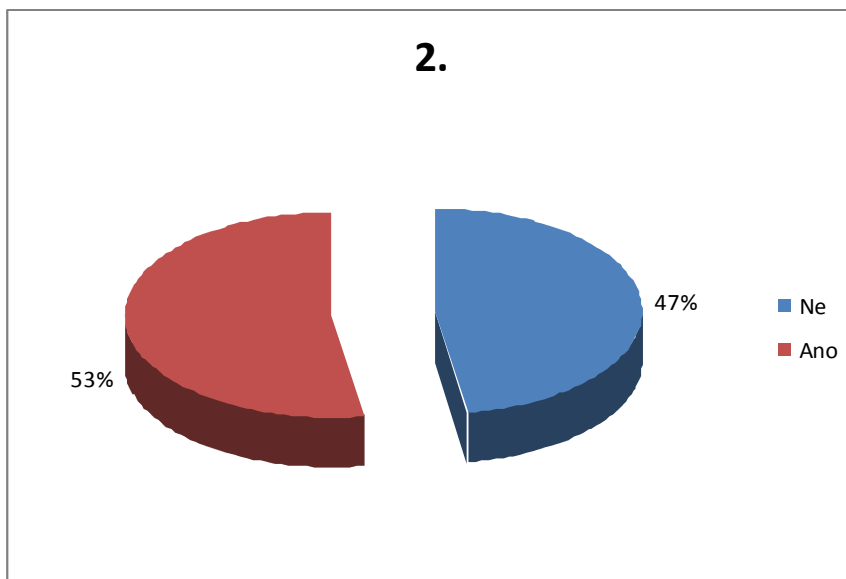


#### Komentář:

Z důvodů větší názornosti odpovědí jsme zařadili jak koláčový, tak sloupcový graf. Z koláčového grafu je patrné, že prakticky 75% respondentů vidí jako optimální věk ukončení činnosti v dané profesi ve věku 61 let. Na sloupcovém grafu je vidět zdánlivě klasické Gaussovo rozdělení, nicméně obě poloviny jsou kvantitativně nesymetrické. Zatímco věk 61 let je zmiňován nejčastěji (24%), počet respondentů, kteří uvedli věk do 61 let, je výrazně větší (49%) než věk respondentů, kteří uvedli věk nad 61 let (27%).

**2. Máte nějakého kolegu či známého, který ukončil aktivní práci ve Vaší profesi z důvodu vysokého věku?**

- Ne, nemám kolegu či známého, který ukončil práci v mé profesi z důvodu vysokého věku .  
 Ano, mám kolegu či známého, který ukončil práci v mé profesi z důvodu vysokého.



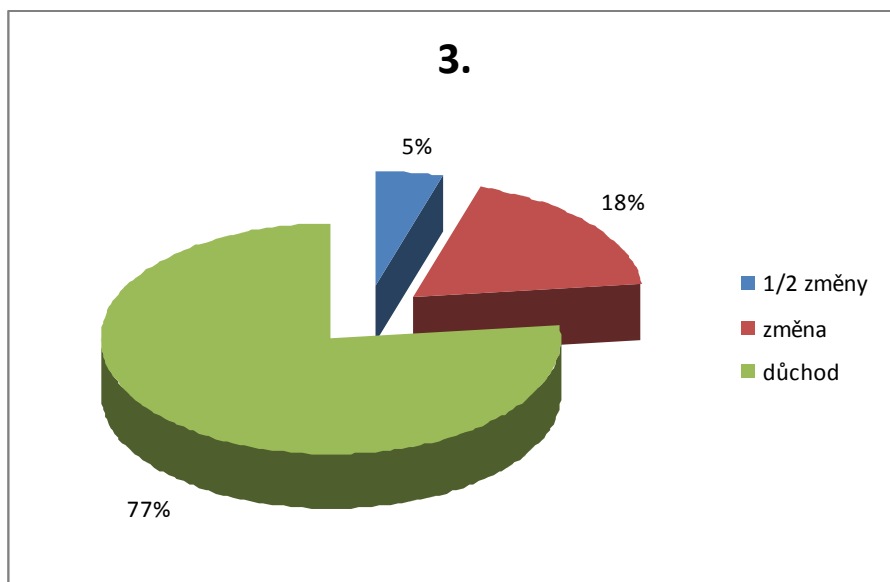
**Komentář:**

Odpovědi na tuto otázku jsou bohužel zavádějící, protože více respondentů si při odpovědi vzpomnělo na téhož zaměstnance, který ukončil aktivní práci ve své profesi z důvodu vysokého věku.

**3. Co dělal Váš kolega či známý po tom, co ukončil aktivní práci ve Vaší profesi z důvodu vysokého věku?**

(Na otázku č.3 odpovídejte pouze v případě, že jste na otázku č.2 odpověděli „ano“)

- pouze změnil práci ve své profesi za jinou práci u stejného zaměstnavatele (uveďte, co pak vykonával: .....)  
 změnil svoji práci i zaměstnavatele (uveďte, co pak vykonával: .....)  
 odešel do důchodu

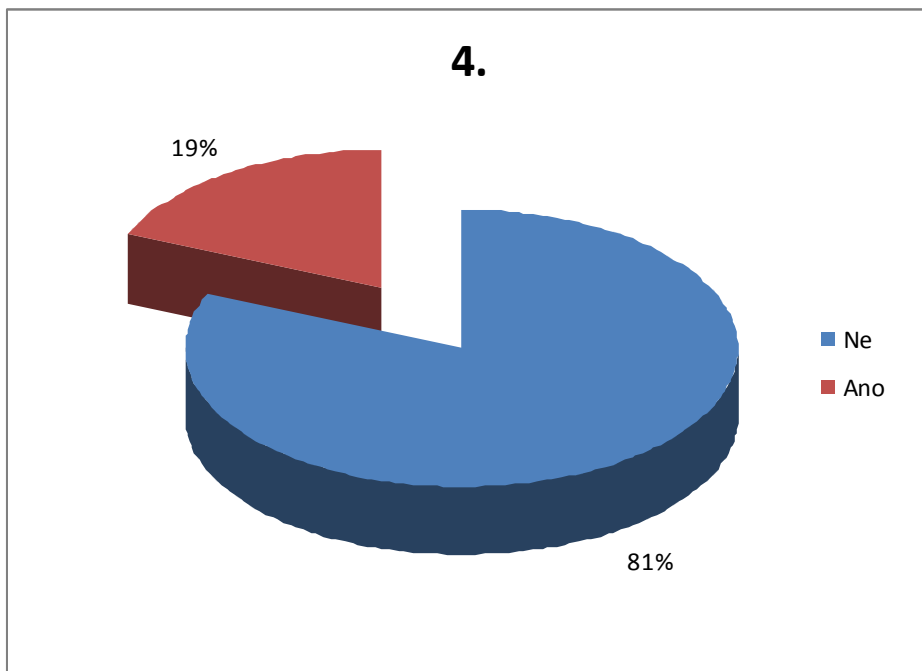


**Komentář:**

Otázka s sebou bohužel nese stejný problém jako otázka předchozí, tj. více odpovědí se může týkat téhož zaměstnance. I přesto lze ale vyvodit, že většina (cca 75%) zaměstnanců, kteří ukončí aktivní práci ve své profesi, odchází do důchodu, aniž by hledala uplatnění v jiném zaměstnání.

**4. V případě, že byste byl v důchodovém věku Vy a Vaše profese by pro Vás byla vyčerpávající, chtěl byste dále pracovat v jiné profesi?**

- Ne, již bych pravděpodobně nechtěl vykonávat jinou profesi a chtěl bych odejít do důchodu.  
 Ano, domnívám se, že bych chtěl ještě dále pracovat. Ucházel bych se například o profesi:



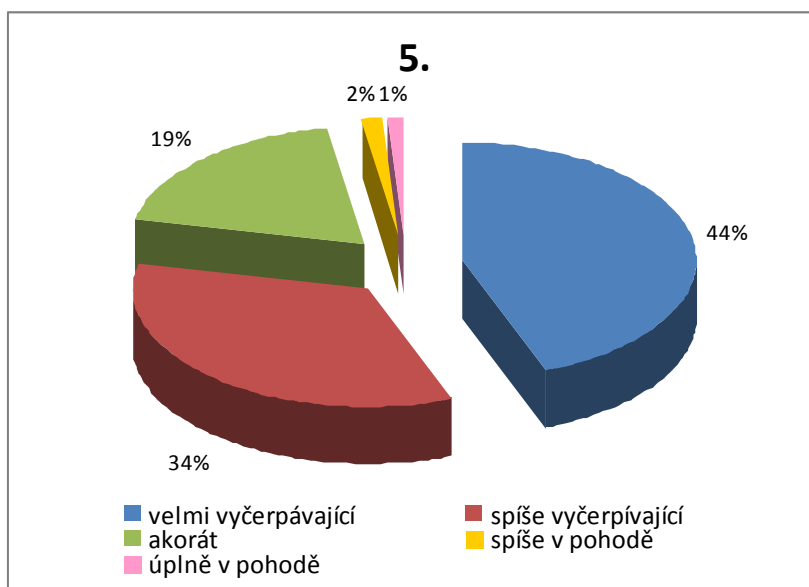
**Komentář:**

Výsledky tohoto grafu jednoznačně korespondují s grafem v předchozí otázce. Ukazují, že pokud zaměstnanec dosáhne důchodového věku a jeho práce je pro něj vyčerpávající, nemá zájem vykonávat jinou práci.

**5. Jak náročná je podle Vás Vaše profese?**

- velmi vyčerpávající    spíše vyčerpávající    akorát    spíš v pohodě    úplně v pohodě

Pokud jste uvedli, že je Vaše profese vyčerpávající, uveďte, co Vás vyčerpává nejvíce: .....

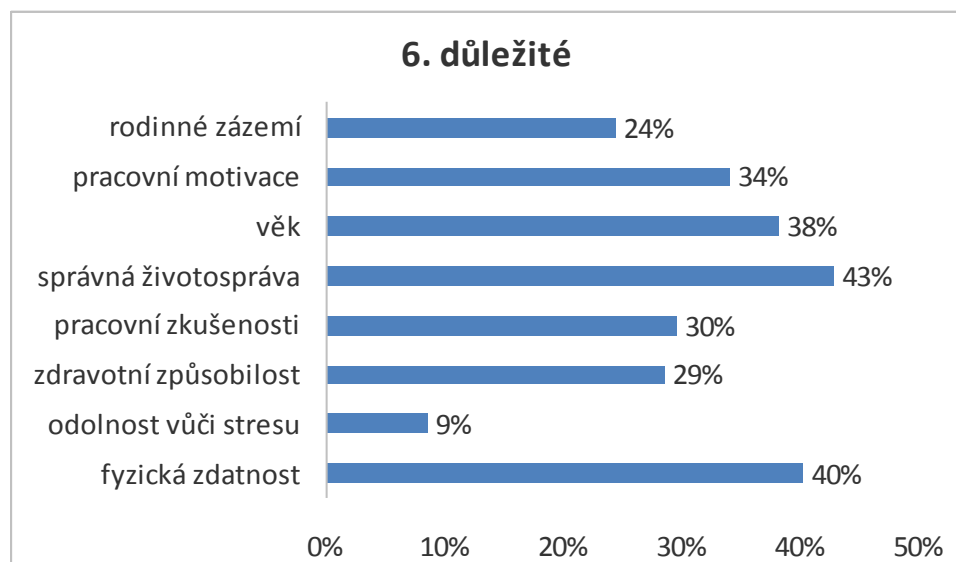
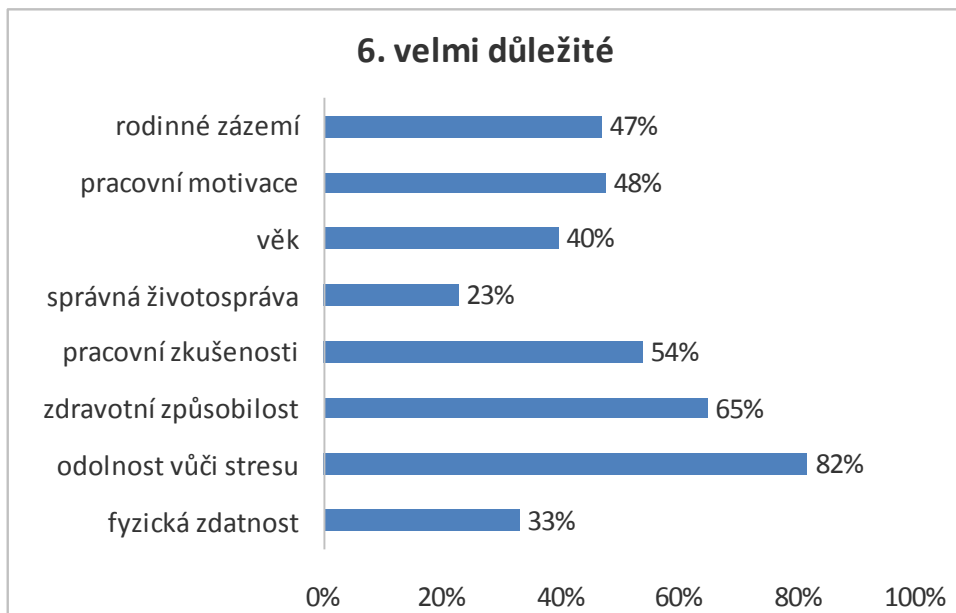


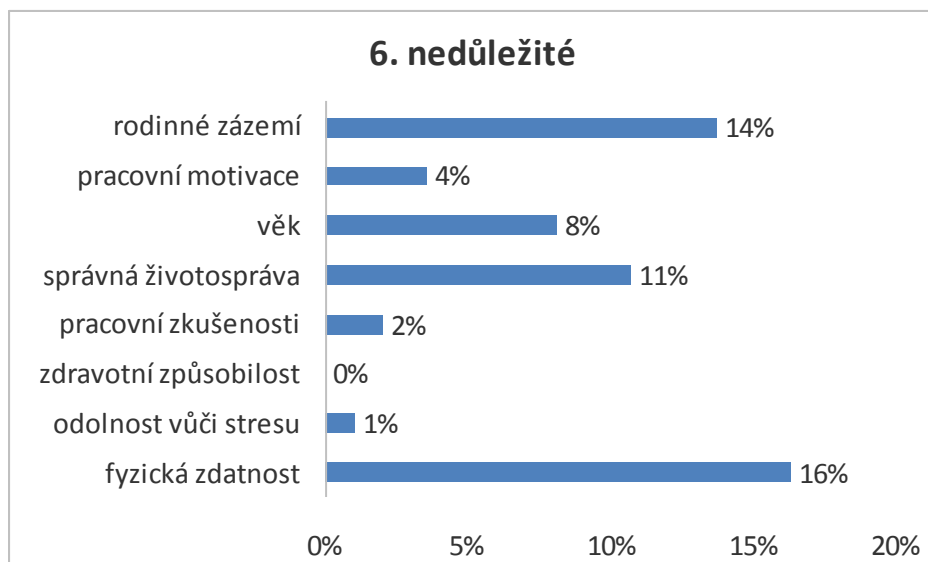
**Komentář:**

Tato otázka vychází ze subjektivních pocitů dotazovaných zaměstnanců. Nelze se proto divit, že téměř polovina respondentů (44%) v dotazníku uvedla, že považují svoji práci za velmi vyčerpávající. Za alespoň spíše vyčerpávající uvedlo svoji práci téměř 80% respondentů.

**6. Do jaké míry jsou dle Vašeho názoru důležité následující ukazatele pro výkon Vaší profese?**

	<i>velmi důležité</i>	<i>spíše důležité</i>	<i>nedůležité</i>
a) fyzická zdatnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) odolnost vůči stresu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) zdravotní způsobilost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) pracovní zkušenost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) správná životospráva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) věk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) pracovní motivace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) rodinné zázemí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





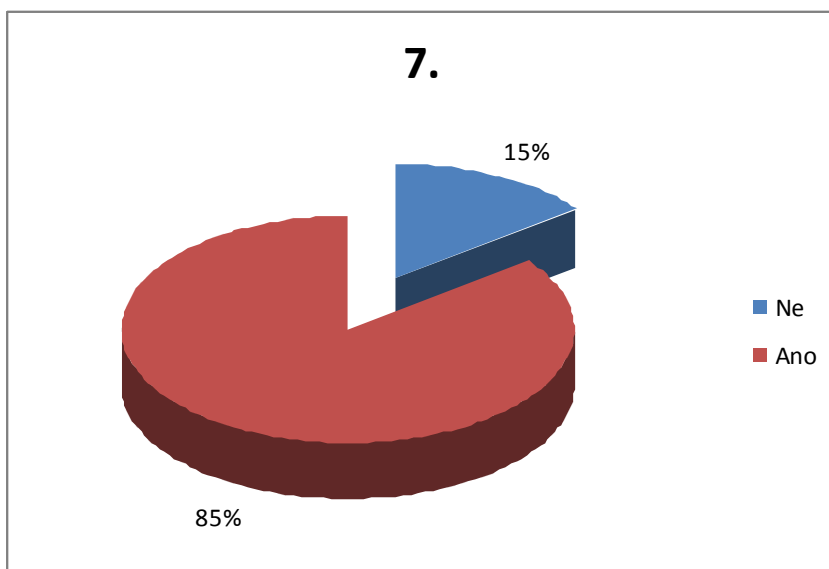
**Komentář:**

Z odpovědí vyplývá, že většina respondentů považuje za důležité faktory ovlivňující kvalitní výkon povinností zejména odolnost vůči stresu, zdravotní způsobilost, fyzickou zdatnost a pracovní zkušenosti. Ačkoliv většina respondentů zmínila většinu faktorů jako důležité či velmi důležité, překvapivě jako nejčastěji zmiňované nedůležité vlastnosti byly uváděny fyzická zdatnost a správná životospráva.

Je tedy otázka, jak by se změnila odpovědi v případě, že by byly tyto požadavky kvantifikovány a probíhala průběžná kontrola zaměstnavatelů, zda dotyčný tyto požadavky i nadále splňuje.

**7. Domníváte se, že by měli mít lidé vykonávající Vaši profesi ze zákona nárok na dodatkovou dovolenou?**

- Ne, nepotřebuji dodatkovou dovolenou.
- Ano, rád bych využil možnosti dodatkové dovolené: ..... dní ročně



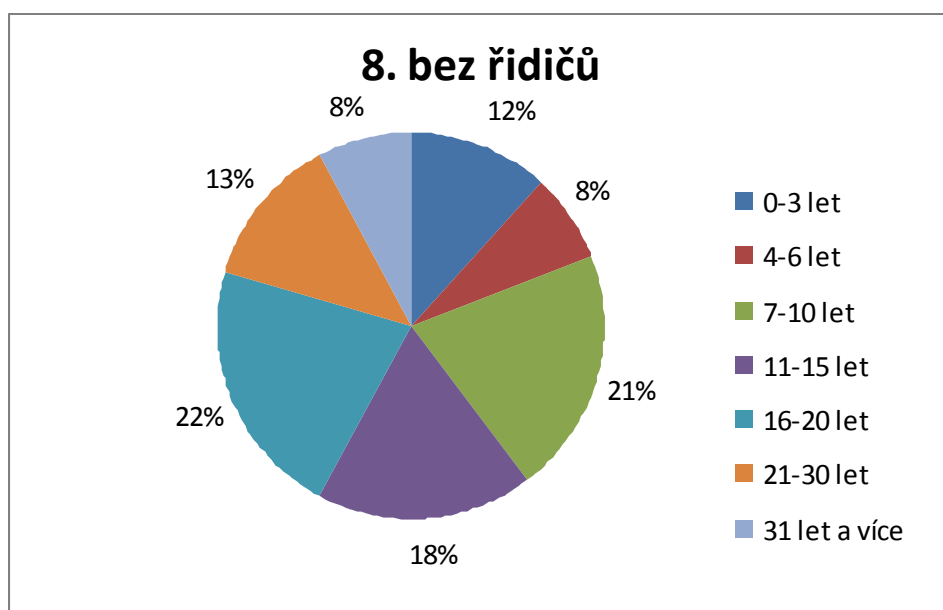
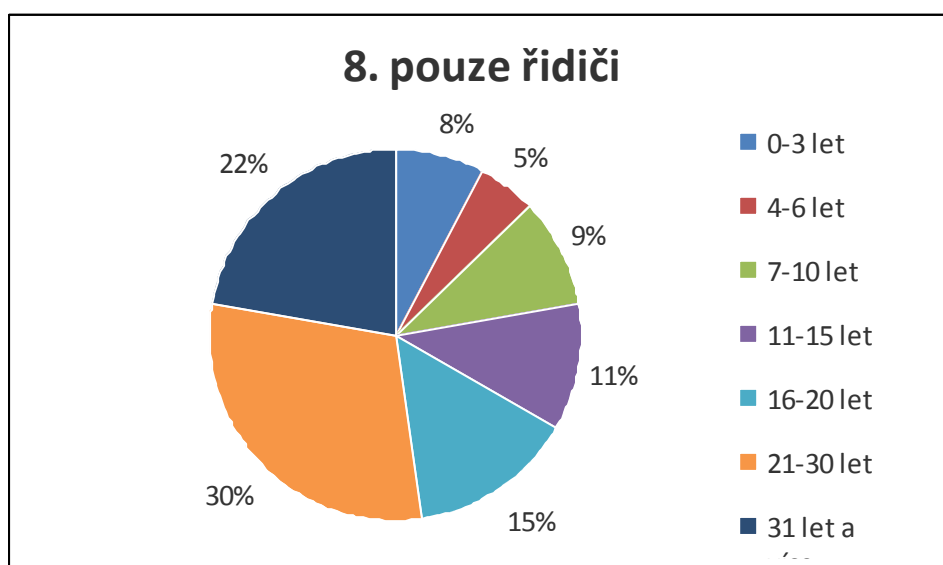
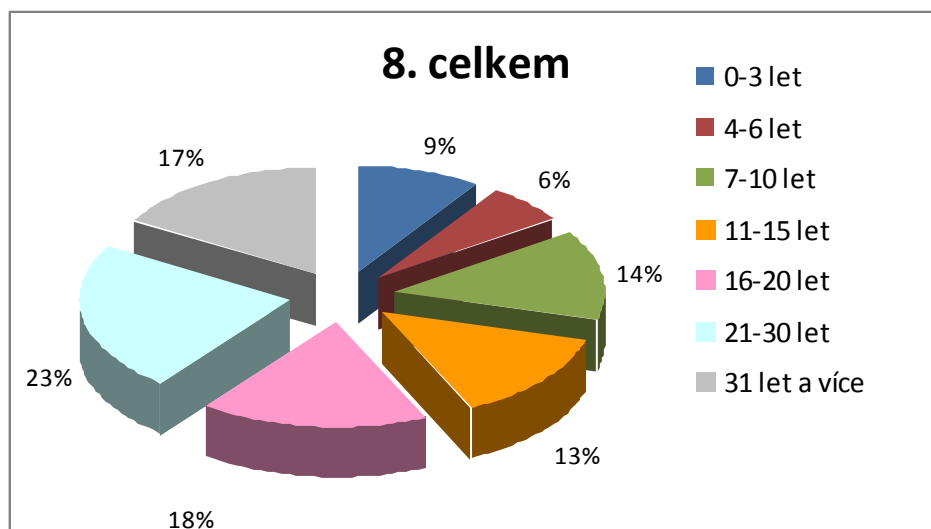
**Komentář:**

Odpovědi na tuto otázku nebyly překvapivé. 85% respondentů uvedlo, že se domnívají, že by jejich profese měla splňovat nároky na dodatkovou dovolenou.

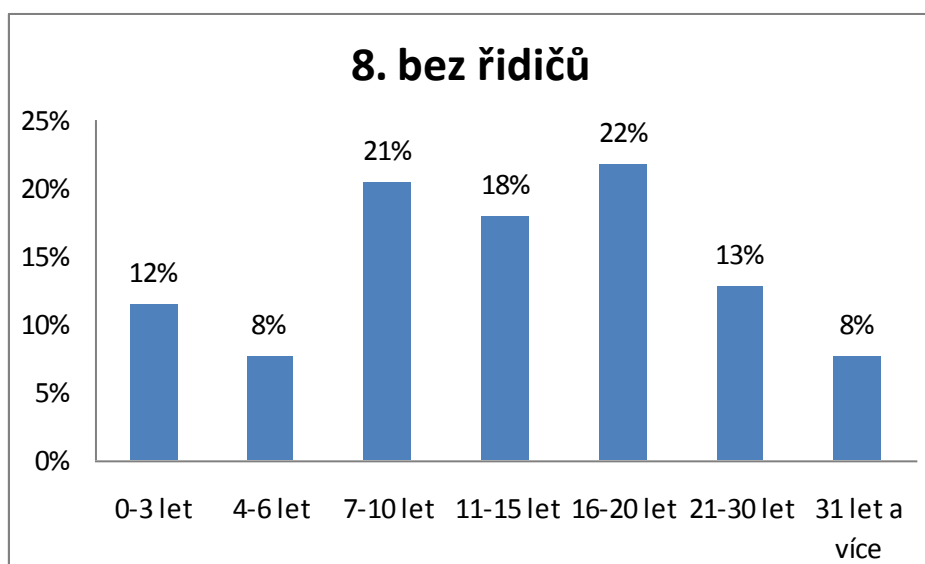
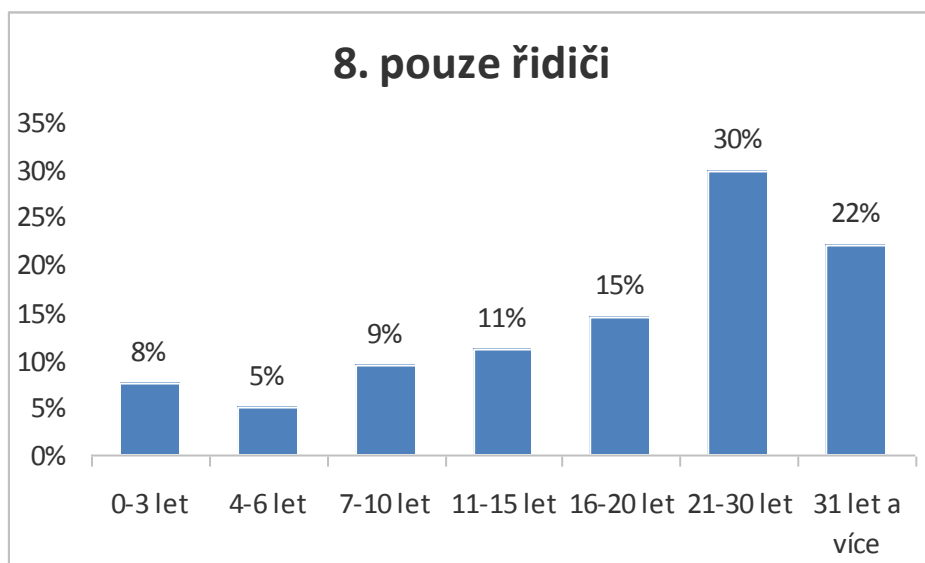


## 8. Jak dlouho vykonáváte práci ve Vaší profesi z povolání?

- a) 0 – 3 let    b) 4 – 6 let    c) 7 – 10 let    d) 11 – 15 let    e) 16 – 20 let    f) 21 – 30 let    g) 31 let a více



Pro lepší názornost si ještě výše uvedené grafy uvedme ve tvaru sloupcovém, který lépe zachycuje jiné rozložení pracovní síly.



#### Komentář:

Jelikož řidiči tvoří převážnou většinu zaměstnanců podniků provozujících silniční dopravu, rozdělili jsme zaměstnance do dvou skupin. Z grafu, v němž jsou uvedeni pouze řidiči, je patrné, že jich 52% vykonává práci řidiče přes 20 let. Na druhé straně pouze 22% řidičů vykonává svoji profesi maximálně 10 let. Ve skupině zaměstnanců ne-řidičů jsou proporce jiné. Obě nejstarší kategorie tvoří dohromady jen 21%. A tři nejmladší kategorie jsou zastoupeny ze 41%.

Ačkoliv grafy zachycují dobu výkonu profese a nemusí tudíž korespondovat s fyzickým věkem respondenta, dá se z odpovědí dedukovat, že profesi řidiče vykonávají spíše starší zaměstnanci, zatímco výkon ostatních profesí je rozložen mezi různé věkové kategorie rovnoměrněji.

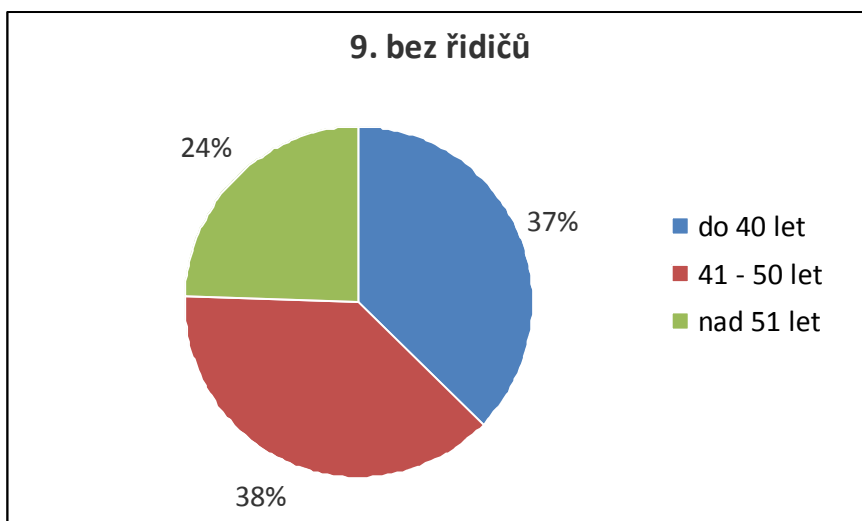
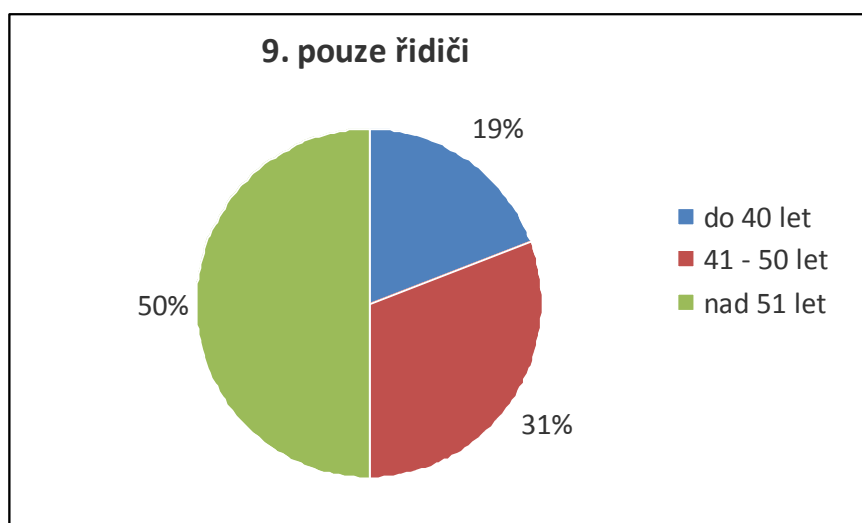
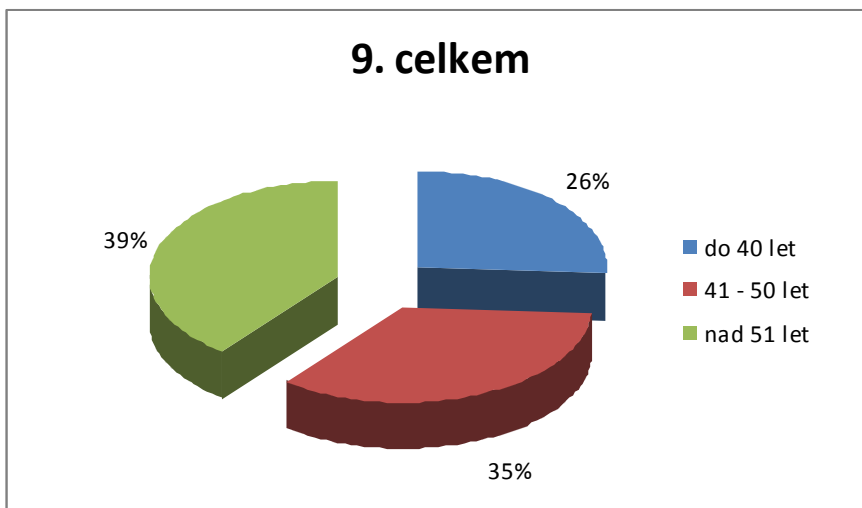
Zejména z počtu respondentů řidičů, kteří uvedli, že své zaměstnání vykonávají méně než 7 let, lze vyvodit malou atraktivitu povolání řidiče. Naopak kategorie řidičů, kteří vykonávají své povolání více než 16 let, pomalu přechází do skupiny zaměstnanců, kteří už o změně zaměstnání neuvažují. A to navzdory podmínkám na pracovním trhu.

## 9. Věková kategorie respondenta:

a) do 40 let

b) 41 – 50 let

c) nad 51 let



### Komentář:

Domněnky odvozené z grafů v předchozí otázce se potvrdily v odpovědích na otázku č. 9, z nichž je patrné, že plná polovina řidičů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, je ve věku nad 51 let a řidiči do 40 let věku tvoří pouhou 1/5. Naopak v profesích neřidičských, tvoří zaměstnanci do 51 let věku 75% skupinu.

## Závěr:

V rámci dotazníkového šetření probíhal sběr dat a analýza odpovědí u 232 dotazníků, jejichž obsah má obecnější charakter a jejichž hlavním smyslem je umožnění srovnání situace v jednotlivých platformách.

Kromě těchto tzv. povinných dotazníků byly vyhodnoceny odpovědi na další dotazy zaměřené konkrétněji na silniční dopravu. Tyto dotazy byly formulovány v tzv. nepovinném dotazníku, který v rámci průzkumu vyplnilo 196 respondentů.

### Z odpovědí respondentů vplynuly tyto hlavní závěry:

- 57% respondentů se domnívá, že není nevyhnutelné zvyšovat věk odchodu do důchodu.
- 94% respondentů se domnívá, že se jejich firmy resp. profesí v jejich firmě dotknou změny vyplývající z prodloužení věku odchodu do důchodu.
- Pouze 17% zaměstnanců očekává aktivní systematický přístup firmy, zatímco zbylých 83% respondentů očekává, že bude jejich zaměstnavatel změny řešit podle akutnosti situace.
- Více než polovina respondentů očekává, že řešení změn důchodového systému přinese firmě neproduktivní náklady. Nepřímo tak vyplývá, že se respondenti očekávají snížení konkurenceschopnosti své firmy v důsledku zvyšování sociálních výdajů.
- Ačkoliv je většina respondentů přesvědčena, že změny důchodového systému přinesou jejich zaměstnavatelům, neproduktivní náklady, 88% z nich si netroufá tyto náklady odhadnout. V rámci otázky by se hodily nějaké intervaly dopadů těchto změn.
- Respondenti uvádějí, že jako velmi důležité v rámci přípravy na změny vyplývající z důchodového systému vnímají definici rizikových a nejvíce ohrožených profesí (téměř 69% respondentů). Velmi důležité jsou z jejich pohledu změny pracovního režimu a pracovního prostředí (obojí kolem 45%). Naopak jako nejméně důležité vidí změnu pracovních nástrojů a mnozí pracovního prostředí (obojí 22%).
- Mezi nejčastěji zmiňované faktory rizika výkonu povolání byly uváděny zdravotní způsobilost (70%), věk (61%) a s velkým odstupem pak zvyšování nároků na pracovní pozici (29%) a požadavky na fyzickou zdatnost (25%).
- Drtivá většina dotazovaných (86%) se vyjádřila ve smyslu, že by bylo vhodné pokusit se upravit podmínky rizikových profesí ve smyslu zajištění jejich konkurenceschopnosti i po 60 letech věku s časovým předstihem.
- Dotazovaní (57%) předpokládají, že by, v případě, že by se jejich zaměstnavatel stal pilotní firmou v odvětví projektu, měl by zájem o úhradu těchto nákladů.
- Dotazovaní uvedli v 80% případů, že souhlasí se zapojením jejich zaměstnavatele do přípravné fáze sociálního auditu.
- Z dotazníkového průzkumu dále vplynulo, že činnosti tzv. sektorové rady jsou zapojena pouhá 2% dotazovaných.

V Praze dne 18.12.2014

zpracovali: Ing. Veronika Faifrová, Ph.D., Ing. Jan Tichý, Ph.D.