

INDEXY TRHU PRÁCE V DOPRAVĚ

INSTITUT SILNIČNÍ DOPRAVY ČESMAD Bohemia s.r.o.

Q1 – Q4 / 2009

Výsledky průzkumu za 1. až 4. čtvrtletí 2009









Cesta mezi profesionály

INSTITUT SILNIČNÍ DOPRAVY ČESMAD Bohemia s.r.o.

první specializovaná personálně poradenská společnost v oblasti dopravy.

Ve své činnosti se zaměřujeme především na:

-  Vyhledávání a přípravu personálu pro dopravní společnosti, zejména profesionálních řidičů
-  Výchovu a podporu nových odborníků pro oblast dopravy
-  Vytváření podmínek pro zvyšování kvalifikace profesionálních řidičů
-  Přípravu projektů pro oblast lidských zdrojů hrazených z evropských fondů
-  Vytváření analýz trhu práce v dopravě
-  Tvorba demografických studií a personálních auditů dopravních firem

OBSAH

Analýza vývoje zaměstnanosti <i>Zdroj: ČSÚ</i>	3
Analýza vývoje mezd <i>Zdroj: ČSÚ</i>	4
Reálné, očekávané a nabízené mzdy na trhu práce <i>Zdroj: ISD ČESMAD Bohemia, Mercedes /Profesia</i>	5
Index mzdového očekávání <i>Zdroj: ISD ČESMAD Bohemia, Mercedes /Profesia</i>	6
Regionální poptávka po zaměstnání v ČR <i>Zdroj: ISD ČESMAD Bohemia</i>	8
Preference druhu zaměstnání v ČR <i>Zdroj: ISD ČESMAD Bohemia</i>	9
Kvalifikační předpoklady profesionálních řidičů <i>Zdroj: ISD ČESMAD Bohemia</i>	10



Analýza vývoje zaměstnanosti

Analýza vývoje zaměstnanosti a její sledování v čase je důležitým měřítkem ekonomického zdraví podnikatelských subjektů na trhu práce.

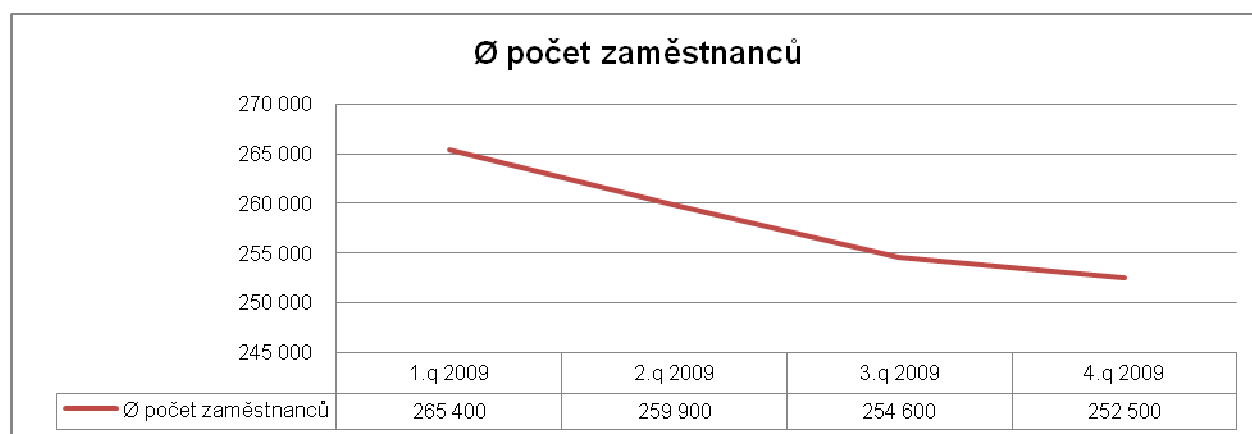
Pozitivní či negativní vnímání trhu, na základě výkonnosti národního hospodářství či ekonomických opatření, se odráží v příslušných investičních či úsporných opatřeních jednotlivých firem.

Jednou ze základních politik společnosti je personální řízení, ve smyslu míry ochoty najímat nové zaměstnance, případně nutnost propouštět stávající.

Možnost sledování tohoto opatření v čase, při zachování faktoru setrvačnosti těchto opatření ze strany firem, přináší důležitý ukazatel současného stavu, ale také predikci nejbližšího vývoje dalších firemních opatření.

Výsledky vývoje zaměstnanosti v odvětví „doprava a skladování“ za jednotlivá čtvrtletí roku 2009 potvrzují negativní vliv poklesu výkonnosti ekonomiky.

Průměrný počet zaměstnaných osob v oblasti „doprava a skladování“ v 1. čtvrtletí roku 2009 činil 265.400 osob. Pokles zaměstnanosti o 2,07% ve druhém čtvrtletí oproti předcházejícímu čtvrtletí znamenal snížení průměrného počtu zaměstnanců o 5500 osob. Pokračující negativní dopad poklesu ekonomiky znamenal propad zaměstnanosti ve 3. čtvrtletí o 2,04% a 0,82% ve 4. čtvrtletí. V oblasti „doprava a skladování“ ovšem i přes toto zmírnění došlo k vyššímu propadu, nežli ve zbylých oblastech národního hospodářství, kde v posledním sledovaném čtvrtletí došlo k poklesu zaměstnanosti o 0,1%.



Graf: Vývoj počtu zaměstnanců v oblasti „doprava a skladování“ 2009. ISD ČESMAD Bohemia; zdroj ČSÚ



Analýza vývoje mezd

Analýza vývoje mezd v oblasti „doprava a skladování“ je důležitým ukazatelem situace odvětví v ekonomice a jejího postavení oproti ostatním oblastem národního hospodářství, zejména poté v porovnání s celkovou průměrnou mzdou.

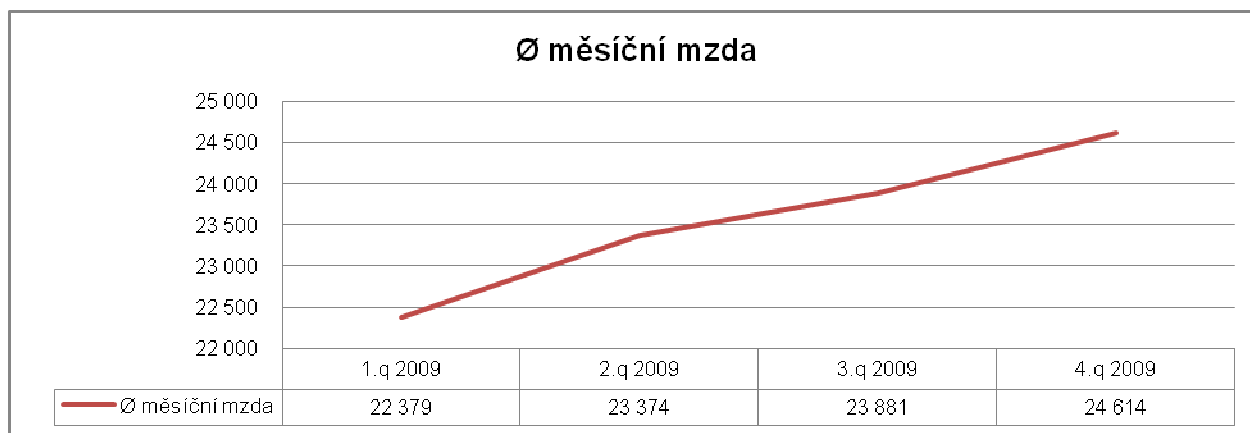
Vývoj mezd dokáže poukazovat na míru poptávky a nabídky po práci a zejména definovat ostatní důvody vedoucí ke zvyšování či snižování mezd.

Na konci 4. čtvrtletí roku 2009 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda v celém národním hospodářství 25.752,- Kč

Ve stejném období činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda v oblasti „doprava skladování“ 24.614,- Kč

V průběhu roku 2009 docházelo ke statisticky zjištěnému růstu průměrných hrubých měsíčních nominálních mezd přes skutečnost přetrvávajícího negativního vlivu poklesu výkonnosti ekonomiky. Zjištěný relativně vysoký růst mezd byl zejména ovlivněn strukturálními vlivy, zejména propouštěním zaměstnanců s nižšími mzdami a poklesem nemocnosti v celé oblasti dopravy a skladování. Výrazně menší vliv mělo případné zvyšování nominálních mezd zaměstnanců v oblasti.

Ve 2. čtvrtletí roku 2009 vzrostly průměrné hrubé nominální mzdy oproti 1. čtvrtletí v oblasti „doprava a skladování“ o 4,45 %. Ve 3. čtvrtletí došlo k dalšímu růstu o 2,17 % na průměrných 23.881,- Kč a ve čtvrtletí následujícím poté růst o 3,07 % znamenal zvýšení průměrných hrubých nominálních mezd na úroveň 24.614,- Kč



Graf: Analýza vývoje mezd v oblasti „doprava a skladování“ 2009. ISD ČESMAD Bohemia; zdroj ČSÚ



Očekávané a nabízené mzdy na trhu práce

Ukazatel očekávaných a nabízených mezd na trhu práce v oblasti „doprava“ je důležitým parametrem pro definování rozdílů mezi pojetím ceny pracovní síly mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Analýza očekávaných mezd ze strany uchazečů o zaměstnání přináší poznatky o subjektivním hodnocení ceny práce a míry ochoty podílet se na činnosti společnosti za danou mzdu.

Analýza nabízených mezd přináší ekonomicky podloženou skutečnost, jaká výše mezd je pro jednotlivé společnosti udržitelná v rámci dalšího rozvoje firmy.

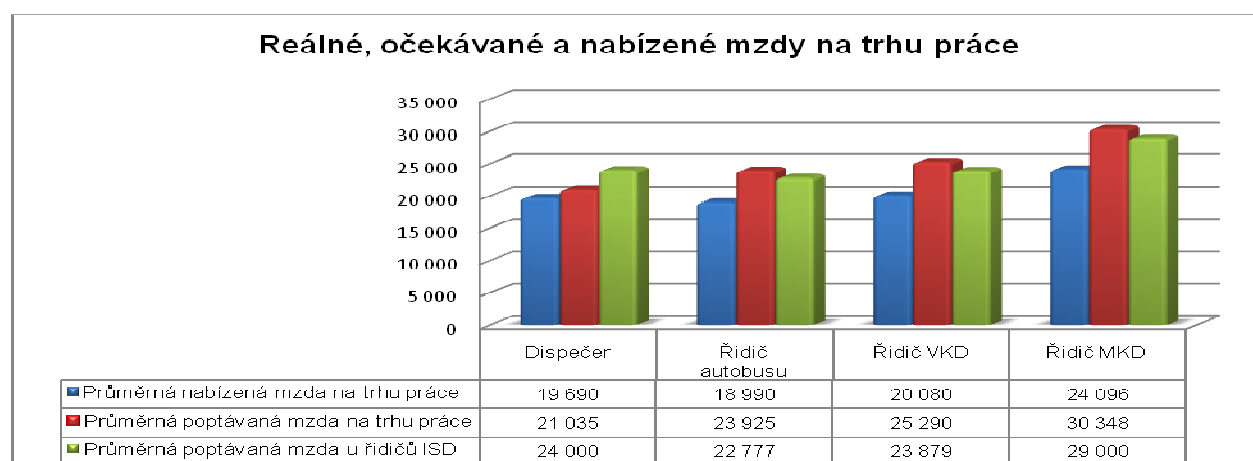
Při porovnání nabízených a poptávaných mezd mezi jednotlivými druhy prací lze poté získat přehled o vnímání prestiže a důležitosti jednotlivých pozic a penězi vyjádřenou míru ochoty obětovat osobní zdroje a vykonávat jednotlivé druhy prací.

Negativní dopady poklesu ekonomiky znamenaly v průběhu roku značné posuny v poptávce a nabídce mezd za vykonanou práci v oblasti „doprava a skladování“.

Průměrné nabízené mzdy ze strany zaměstnavatelů vykazují měřitelně nižší hodnoty, nežli mzdy očekávané uchazeči o zaměstnání na jednotlivé pozice v oblasti „doprava“. Uchazeči subjektivně vnímají cenu své práce na mnohem vyšší úrovni, nežli jsou zaměstnavatelé ochotni nabídnout.

Systémová práce s registrovanými uchazeči ISD ČESMAD Bohemia se odráží v míře pochopení reality situace dopravy a v mnohem reálnější představě mezd, nežli je tomu u ostatních uchazečů.

Ve všech sledovaných pozicích, vyjma dispečerů, vykazují uchazeči registrovaní u ISD vyšší ochotu pracovat za nižší ohodnocení, nežli je tomu u ostatních uchazečů na trhu práce. Důvodem rozdílu u pozice „dispečer“ je skutečnost nejasného definování povinností a náplně práce vnímaného uchazeči na trhu práce a na straně druhé jasné představy o této skutečnosti ze strany uchazečů ISD.



Graf: „Očekávané a nabízené mzdy na trhu práce“. ISD ČESMAD Bohemia; zdroj ČSÚ, ISD ČESMAD Bohemia, Profesia



Index mzdového očekávání

Index mzdového očekávání je jednoduchým porovnáním míry průniku nabízených mezd ze strany zaměstnavatelů a očekávaných mezd ze strany uchazečů o zaměstnání. Možnost sledování tohoto indexu v čase přináší důležité poznatky o vývoji rozdílnosti představ mzdového ohodnocení jednotlivých pracovních pozic v oblasti „doprava“.

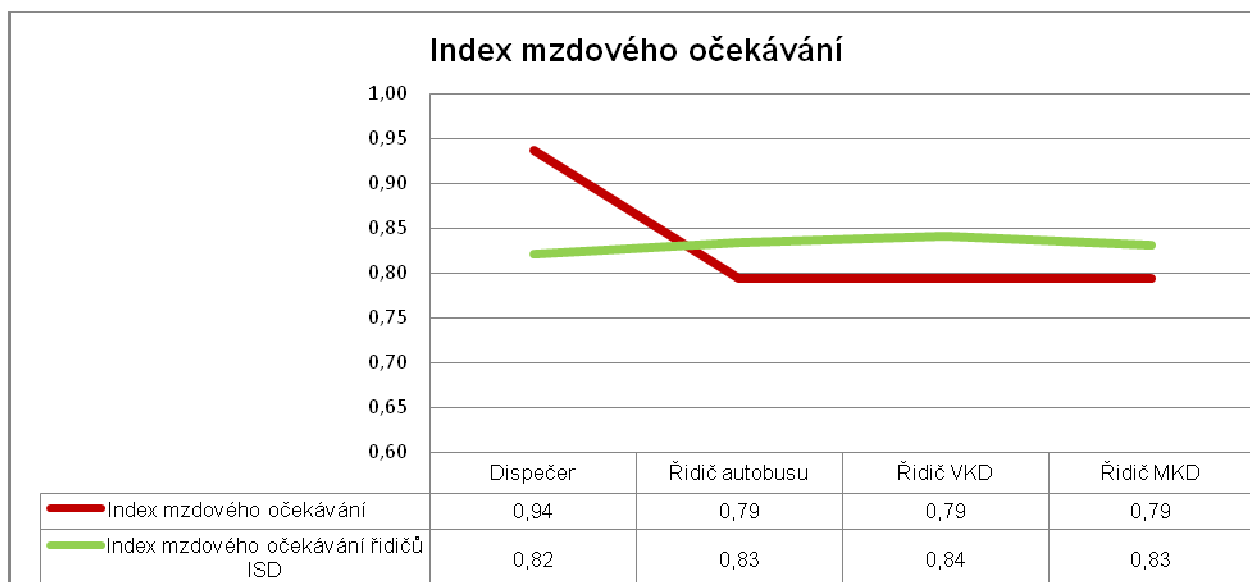
Čím blíže je křivka indexu mzdového očekávání k hodnotě 1,00 tím bližší je představa uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů o mzdě na dané pozici a tím jednodušší situace při náborech zaměstnanců.

Čím více se křivka od hodnoty 1,00 vzdaluje, tím složitější vyjednávání o ohodnocení pracovní pozice vzniká a může vést až k nedostatku vhodných uchazečů a tlaku na změnu mzdové politiky ve firmě.

Umístění křivek indexu mzdového očekávání vypovídá o přetrvávajících rozdílech ve vnímání výše mzdového ohodnocení jednotlivých pozic mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání.

Při porovnání obou křivek je zřejmé vyšší sblížení představ o výši mezd na daných pozicích mezi zaměstnavateli a uchazeči registrovanými u ISD, nežli je tomu u ostatních uchazečů na trhu práce. Důvodem je systémová práce s uchazeči a zrealnění jejich představ.

Důvodem rozdílu u pozice „dispečer“ je skutečnost jejího obecného vnímání jako pozice spíše administrativní, což u uchazečů na trhu práce vede k obecně nižším představám jejího hodnocení. Uchazeči ISD jí naopak vnímají jako specializovanou činnost vyžadující vyšší mzdové ohodnocení.



Graf: „ Index mzdového očekávání“. ISD ČESMAD Bohemia; zdroj ČSÚ, ISD ČESMAD Bohemia, Profesia



Index mzdového očekávání – meziroční srovnání

Sledování meziročních změn Indexu mzdového očekávání přináší velmi důležité poznatky o vývoji vnímání ceny lidského kapitálu ze strany dopravních společností a penězi vyjádřenou míru ochoty obětovat osobní zdroje a vykonávat jednotlivé druhy prací.

V meziročním srovnání lze analyzovat posun tohoto vnímání a definovat důvody jeho změn u jednotlivých pracovních pozic v čase.

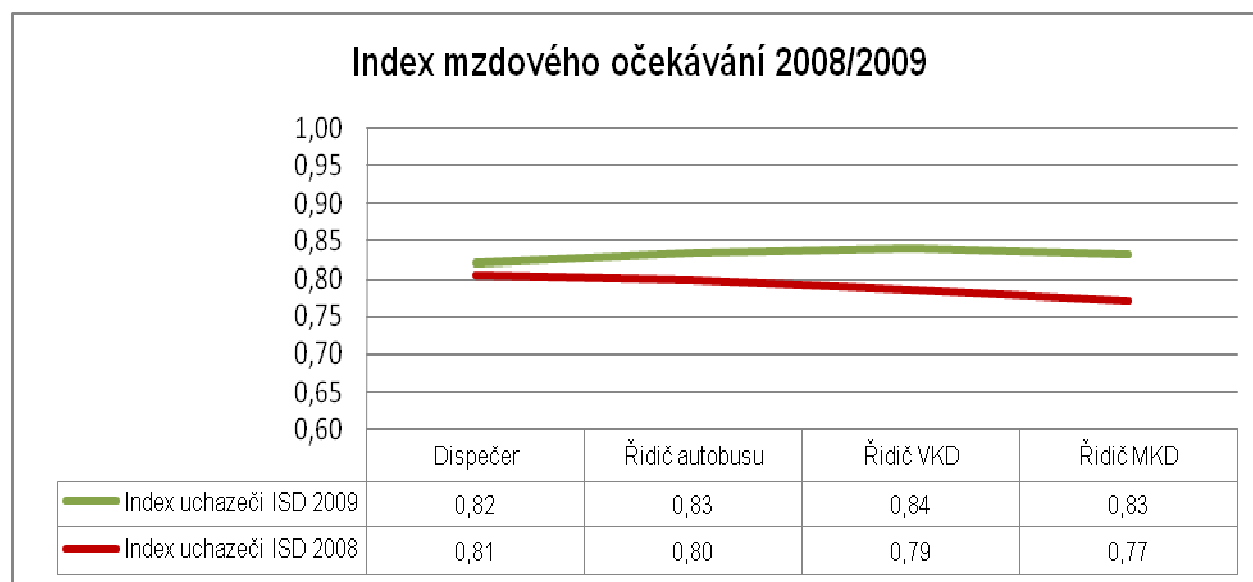
Meziroční srovnání křivek indexu mzdového očekávání poukazuje na pozitivní posun oproti roku 2008.

Zatímco v roce 2008 se průměrný index pohyboval na úrovni 0,75 až 0,80, v roce 2009 došlo k jeho posunu na průměrných 0,82 až 0,85, neboli vyšší úrovni sblížení očekávání uchazečů a nabídek dopravních firem. Důvodem této změny je celkový posun v oblasti trhu práce v dopravě.

V roce 2008 vyústil nedostatek pracovní síly a relativně silná ekonomická stabilita dopravních firem v nabídku vyšších průměrných nominálních mezd na straně jedné a na straně druhé v bezprecedentně vysoké mzdové požadavky ze strany uchazečů. Schopnost nalezení průniku této nabídky a poptávky byla tedy velmi nízká.

Negativní vliv poklesu výkonnosti ekonomiky vyústil v roce 2009 ve snižování počtu pracovních míst, nárůstu počtu uchazečů na volné pracovní pozice a následně tento tlak způsobil stabilizaci průměrných nominálních mezd zaměstnanců v oblasti dopravy. Nižší schopnost uchazečů nalézt volné pracovní uplatnění způsobila dramatické snížení požadavků na výši průměrných mezd a došlo tím k částečnému narovnání rozdílů mzdovou nabídkou a poptávkou.

Největší posun byl zaznamenán na pozicích nejvíce postižených propouštěním (MKD a VKD), naopak k nejmenšímu posunu indexu mzdového očekávání došlo u vysoce specializovaných pozic (dispečink)



Graf: „ Index mzdového očekávání – meziroční srovnání“. ISD ČESMAD Bohemia; zdroj ISD ČESMAD Bohemia, Profesia



Regionální poptávka po zaměstnání v ČR

Regionální poptávka po zaměstnání na pracovní pozice v oblasti dopravy není v rámci České republiky rovnoměrná. Důležitým aspektem je samotná struktura a regionální výše nezaměstnanosti a regionální rozdělení průmyslových oblastí a na ně navazujících služeb.

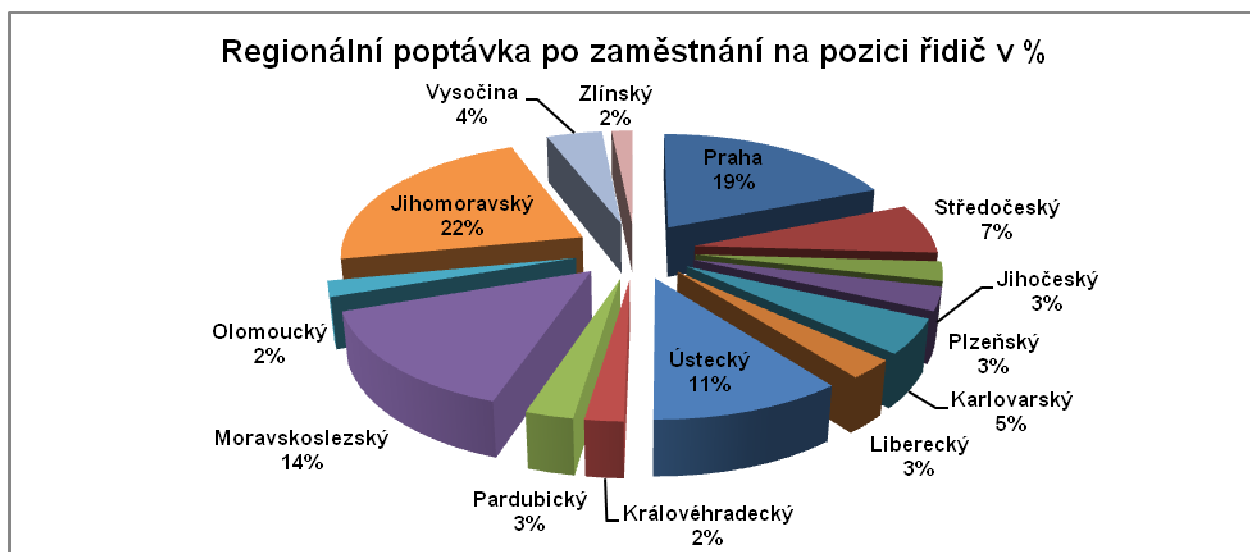
Analýza regionální poptávky po zaměstnání přináší poznatky o stupni složitosti nalezení vhodného zaměstnání ze strany řidičů v jednotlivých regionech, návazné vyšší pracovní mobilitě uchazečů, případně rozdílů očekávaných mezd v souvislosti s nižší mírou uplatnitelnosti na trhu práce.

Regionální poptávka po zaměstnání na pracovní pozice v dopravě v roce 2009 doznala oproti roku 2008 pouze minimálních změn

Zatímco u všech sledovaných parametrů v oblasti dopravy dochází meziročně k výrazným změnám a posunům, v oblasti regionální poptávky po zaměstnání lze hovořit o setrvalém, neměnném stavu.

Nejvyšší poptávka po zaměstnání v dopravě byla v roce 2009 v regionech **Jihomoravský, Praha, Moravskoslezský a Ústecký**. Celkově se v těchto regionech ucházelo o zaměstnání 66% ze všech registrovaných uchazečů.

Ze zbylých 10 regionů ČR se o práci v dopravě ucházelo 34% uchazečů. Podíl připadající na jednotlivé kraje tvořil přibližně 3%.



Graf: „Regionální poptávka po zaměstnání“. ISD ČESMAD Bohemia; zdroj ISD ČESMAD Bohemia



Preference druhu zaměstnání

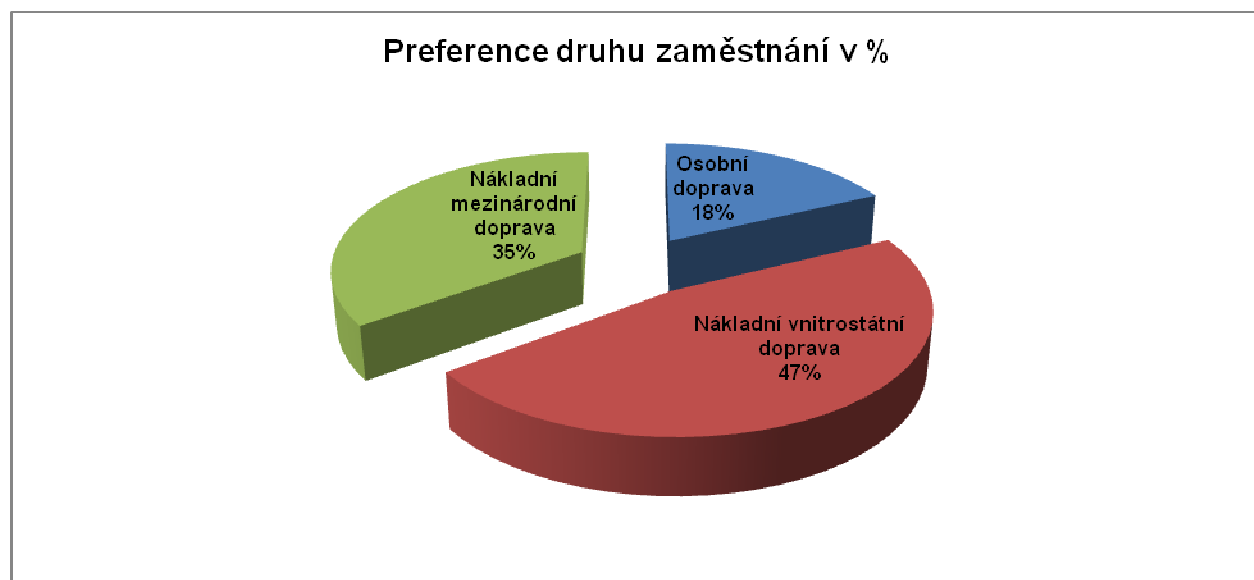
Pravidelná analýza preferencí druhu zaměstnání na pozicích řidičů přináší poznání, které pracovní pozice jsou uchazeči nejžádanější, a zejména umožňuje sledovat jejich posuny v čase. Důvodem těchto změn v čase jsou zejména vnitřní změny v odměňování na jednotlivých pozicích, změny v pojetí pracovních náplní řidičů, externí vnímání prestiže daného druhu povolání, případně externími vlivy způsobené posuny pracovníků mezi jednotlivými druhy pozic.

Oproti roku 2008 došlo k významným posunům v preferenci druhu zaměstnání na pozicích řidičů.

Ze sledovaného vzorku uchazečů o zaměstnání na pozice řidičů preferovalo 47% zaměstnání v rámci nákladní vnitrostátní dopravy, 35% v rámci nákladní mezinárodní dopravy a 18% poté na pozice v rámci osobní dopravy.

Důležitou změnou je přesun zájemců o práci v rámci MKD (v roce 2008 60% uchazečů) na pozice v rámci VKD (v roce 2008 pouze 20% uchazečů) Tato změna byla zejména vyvolána negativními vlivy globálního poklesu výkonnosti ekonomik, a zejména poté jejím dopadem na vybrané segmenty hospodářství. Nižší pokles výkonnosti vnitrostátních přeprav nákladu, oproti poklesu mezinárodních přeprav poté způsobil přesun poptávky o zaměstnání volných řidičů na pozice řidičů VKD.

Významný posun nastal také v oblasti osobní dopravy (v roce 2008 pouhých 6% uchazečů), kde poptávka vzrostla na 18%. Důvodem byl posun volných uchazečů o zaměstnání, dříve působících v nákladní dopravě, kteří z důvodů věkové struktury a nízké poptávky po řidičích nákladní dopravy vyjádřili svůj zájem o další působení v dopravě osobní.



Graf: „Preference druhu zaměstnání“. ISD ČESMAD Bohemia; zdroj ISD ČESMAD Bohemia



Kvalifikační nedostatky řidičů

Pro potřeby hlubšího zkoumání využitelnosti zdrojů, v podobě vhodných uchazečů na pozice řidičů, které trh práce celkově nabízí, je důležité analyzovat podíl uchazečů, kteří z předem definovaných příčin nesplňují očekávané kvalifikační předpoklady

Tyto kvalifikační předpoklady můžeme dělit dle náročnosti jejich získání, případně obnovy (profesní průkaz, psycho-neuro vyšetření, karta do DT); příčiny jejich vzniku a jejich pracovní-právních důsledků (trestní rejstřík) a také příčiny vzniklé bez zavinění, například z důvodu vstupu oboru a nemožnosti jejich dosavadního získání (absence relevantní praxe). Na základě další nutné analýzy příčin vzniku kvalifikačních nedostatků je poté nutné k uchazeči přistupovat.

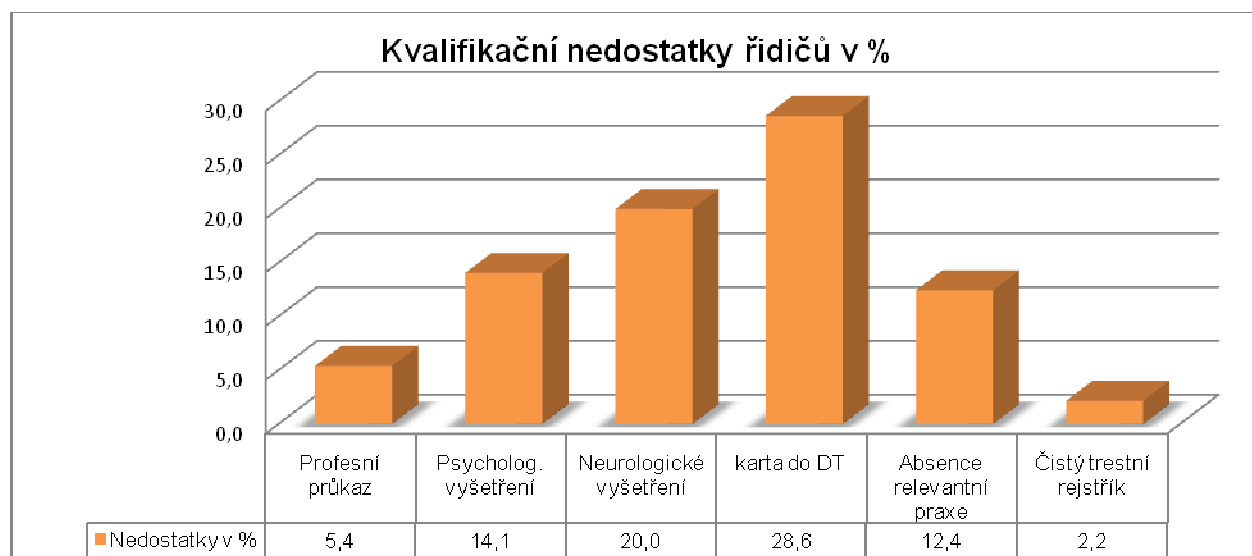
Absence profesního průkazu je z důvodu časové a finanční náročnosti největší překážkou vstupu do oboru na pozice řidič. V roce 2009 nesplňovalo plných 5,4% uchazečů poptávajících práci řidiče toto kritérium.

Psychologické a neurologické vyšetření je povinné pro řidiče osobní i nákladní dopravy ze zákona a musí být v daných intervalech obnovováno. Absolvování těchto vyšetření v časovém vyjádření činí přibližně 1 – 2 týdny. V roce 2009 nemělo psychologické vyšetření 14,1% řidičů, neurologické poté 20% řidičů. V případě aktuální poptávky po řidičích nebylo tedy možné tyto řidiče ihned využít.

Administrativní procedura vedoucí k vydání **karty do digitálního tachografu** činí až jeden měsíc. 28,6% uchazečů o práci řidiče nebylo v roce 2009 možné v případě aktuální poptávky ihned využít.

V případě poptávky po řidičích splňujících podmínky **relevantní praxe** nebylo v roce 2009 možné průměrně využít 12,4% uchazečů.

2,2% uchazečů o práci řidiče nesplňovalo podmínky **čistého trestního rejstříku**.



Graf: „Kvalifikační nedostatky uchazečů“. ISD ČESMAD Bohemia; zdroj ISD ČESMAD Bohemia

