



---

# Sociální podmínky v autobusové a autokarové dopravě v Evropě

SHRNUTÍ



## Sociální podmínky v autobusové a autokarové dopravě v Evropě

### Shrnutí

Tento dokument byl vypracován společností wmp consult v rámci projektu „Sociální podmínky v autobusové a autokarové dopravě v Evropě“. Projekt získal finanční podporu Evropské unie v rámci rozpočtové položky „04 03 01 05 – Informační a vzdělávací opatření pro zaměstnanecké organizace“. Informace a názory uvedené v této zprávě odrážejí názory autorů. Evropská komise neodpovídá za případné využití informací v ní obsažených.

### Zadáno partnerem projektu

Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF)  
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11  
1000 Brusel, Belgie  
Tel.: +32 2 2854660  
[etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)  
[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)  
Facebook: @ETFROADSECTION  
Twitter: @ETF\_Europe



### Vydal

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr GmbH  
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlín  
Tel.: +49 30 3087526  
[info@eva-akademie.de](mailto:info@eva-akademie.de)  
[www.eva-akademie.de](http://www.eva-akademie.de)



### Autoři

wmp consult – Wilke Maack GmbH  
Katrin Vitols, Eckhard Voss  
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg  
Tel: +49 40 43278743  
[info@wilke-maack.de](mailto:info@wilke-maack.de)  
[www.wilke-maack.de](http://www.wilke-maack.de)



Únor 2022



S finanční podporou  
Evropské unie

# SHRnutí

Vědecká studie analyzovala ekonomické trendy v silniční osobní autobusové a autokarové dopravě, dopady pandemie COVID-19 a dopad tohoto vývoje na sociální podmínky řidičů autobusů a autokarů v tomto odvětví. Studie dále zkoumala, do jaké míry vnitrostátní předpisy a předpisy EU a zejména sociální dialog a kolektivní smlouvy (dále jen KS) ve vybraných členských státech utvářejí a zlepšují sociální a pracovní podmínky řidičů v tomto odvětví. Studie zkoumala zejména obsah KS, které mohou řešit, zmírňovat a regulovat problémy zjištěné v souvislosti s pracovními podmínkami a pracovními podmínkami řidičů. Pokud jde o druhy autobusové a autokarové dopravy, studie se zaměřila na pravidelnou (meziměstskou) dopravu, zvláštní linkovou dopravu a příležitostnou dopravu. Městská hromadná doprava nebyla do této studie zahrnuta.

Studie byla součástí projektu „Sociální podmínky v autobusové a autokarové dopravě v Evropě“ financovaného EU a realizovaného ETF. Kromě studie byl dalším produktem projektu soubor nástrojů, který poskytl příklady osvědčených postupů, jež řešily problémy způsobené negativním vývojem a zlepšily pracovní a zaměstnanecké podmínky řidičů autobusů a autokarů. Studie vycházela z výzkumu provedeného v jedenácti členských státech EU (Belgie, Česko, Dánsko, Francie, Itálie, Německo, Rakousko, Nizozemsko, Španělsko, Švédsko a Slovensko). Metodika studie spočívala v rozsáhlé analýze literatury, rozhovorech se zástupci odborů ve sledovaných zemích a diskusích na třech mezinárodních seminářích, které se konaly v roce 2021. Toto shrnutí zachycuje hlavní zjištění studie.

Odvětví autobusové a autokarové dopravy je důležitým pilířem vnitrostátní a mezinárodní osobní dopravy v Evropě. Kromě toho je toto odvětví vzhledem k jeho hospodářskému významu a významu pro trh práce důležité pro členské státy EU, neboť je náročné na pracovní sílu.

## Pandemie Covid-19 a trendy na trhu mají vážné dopady na odvětví autobusové a autokarové dopravy a na pracovní podmínky řidičů.

Odvětví však bylo těžce zasaženo pandemií COVID-19 a jeho velká část se zastavila, což mělo odpovídající dopad na pracovníky v tomto odvětví. Odvětví autobusové a autokarové dopravy znamenalo obzvláště dramatický úbytek zakázek v důsledku omezení cestování a změn v chování zákazníků. Zejména v době vrcholící pandemie se obchod do značné míry zhroutil. Především v těžce postiženém segmentu příležitostných služeb hrozil mnoha provozovatelům reálný úpadek, nebýt rozsáhlých vládních programů pomoci. Všechny zkoumané země zavedly pro podniky během krize COVID-19 balíčky finanční pomoci a nouzová opatření. Přesto se počet zaměstnanců mezi řidiči autobusů a autokarů snížil. Postiženy byly zejména společnosti, které neměly smíšený obchodní model a nemohly přejít na jiné oblasti podnikání. Řidiči dotčených autobusových a autokarových společností pracovali ve zkrácené pracovní době nebo nepracovali vůbec. Omezena byla především práce na velmi nízký úvazek. Mnoho řidičů navíc toto odvětví opustilo a začalo pracovat v jiných sektorech, jako je logistika nebo nákladní doprava.

Dotace na zkrácené pracovní úvazky hrály ve všech zkoumaných zemích významnou roli a zabránily propouštění ve velkém měřítku. Dotace na zkrácenou pracovní dobu však byly doprovázeny velkými ztrátami příjmů řidičů, protože kompenzovaly pouze část mzdy. Kromě toho hrozila řidičům vážná zdravotní rizika v důsledku nákazy, protože byli často v těsném a někdy nechráněném kontaktu s cestujícími. Řidiče autobusů a autokarů navíc během lockdownu silně zasáhlo uzavření toalet a restaurací, protože během přestávek neměli k této infrastruktuře přístup. Je třeba poznamenat, že

## náročné a neatraktivní sociální a pracovní podmínky mají za následek nedostatek řidičů

Liberalizace trhu osobní dopravy a nárůst konkurence měly silný negativní dopad na pracovní a zaměstnanecké podmínky řidičů autobusů a autokarů. Osobní náklady tvoří podstatnou část nákladů na dopravu a konkurenční podmínky spojené se záměry dosáhnout vysokých zisků vedly ke snaze optimalizovat lidské zdroje a minimalizovat provozní náklady, zejména mzdové náklady. „Optimalizace“ lidských zdrojů z pohledu managementu vede k atypickému zaměstnávání, nedostatečnému počtu zaměstnanců s odpovídajícími dopady na pracovní zátěž a intenzitu práce zbývajících zaměstnanců a také s negativními dopady na mzdy řidičů. Přechod na subdodávky navíc doprovázely nejisté pracovní vyhlídky, pracovní smlouvy na dobu určitou nebo nejisté pracovní smlouvy a nepředvídatelná mzda řidičů autobusů a autokarů.

Nízký příjem dostává řidiče autobusů a autokarů pod tlak a nutí je k dlouhé pracovní době a práci přesčas, aby dosáhli odpovídajícího platu. Kromě toho je mzda řidičů často velmi proměnlivá, protože se běžně liší jak týden od týdne, tak i sezónu od sezóny. Příplatky, např. za dlouhé cesty do zahraničí, jsou pro některé řidiče důležitým a nepostradatelným zdrojem příjmů. Někteří řidiči mají pracovní smlouvy (nedobrovolně) na částečný úvazek (BE, NL), pracují na základě smluv s nulovou pracovní dobou (v minulosti NL), jsou placeni od hodiny (DK) nebo pracují na dělené směny, takže zaměstnavatelé musí platit pouze za skutečně požadovanou pracovní dobu. V některých zemích (CZ, NL, IT) jsou využíváni řidiči, kteří jsou již oficiálně v důchodu a chtějí si svůj nízký důchod zvýšit tím, že budou pokračovat v práci. Pro zaměstnavatele je výhodou zaměstnávání řidičů v důchodu to, že nemusí platit všechny příspěvky na sociální zabezpečení.

Obecně platí, že v odvětví autobusové a autokarové dopravy není neobvyklé pracovat s co nejmenším počtem zaměstnanců. Před vypuknutím pandemie se přesčasy a zkrácená devítihodinová doba odpočinku staly normou a typickou součástí rozpisu práce řidičů. Důvodem byla především nákladová efektivita a maximalizace zisku na straně provozovatelů osobní dopravy, ale také to poukazuje na obrovský nedostatek řidičů v tomto odvětví. Navíc ne všechny pracovní úkoly řidičů autobusů a autokarů jsou zaměstnavateli považovány za pracovní dobu a řidiči dostávají mzdu za méně práce, než ve skutečnosti vykonají. Čas, který řidiči stráví cestováním k vozidlům a zpět, také často spadá do doby odpočinku.

Kromě toho se zvyšuje časový tlak. Jízdní řády v silniční osobní dopravě jsou často příliš napnuté a nezohledňují zpoždění, např. z důvodu dopravních zácp nebo zvláštních požadavků cestujících. Kvůli nadměrným pracovním nárokům trpí řidiči autobusů a autokarů ve svém zaměstnání vysokou mírou stresu.

Dalším problémem je pozdní oznamování (a také rušení) směn a nepravidelný pracovní režim. Oznámení termínů směn krátkou dobu dopředu je obvykle důsledkem toho, že provozovatelé autobusové a autokarové dopravy chtějí být co nejflexibilnější, aby se vyhnuli dodatečným nákladům, když jsou zaměstnanci povoláni ve dnech volna, a kvůli tlaku na přijetí expresních zakázek na přepravu od zákazníků. V autobusové a autokarové dopravě je zcela běžné, že řidiči jsou o svém dalším úkolu informováni až odpoledne předchozího dne.

To řidičům neumožňuje žádné plánování a negativně to ovlivňuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem řidičů autobusů a autokarů, která je již tak narušena kvůli dlouhé pracovní době. Rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem dále ohrožují dlouhé pracovní úseky bez volna, zejména příležitostné zahraniční cesty, na které se vztahuje dvanáctidenní výjimka.

Infrastruktura v Evropě se navíc vyznačuje obecným nedostatkem odpočívadel pro velká vozidla a vhodných míst pro přestávky a odpočinek. Některá ubytovací zařízení placená zaměstnavateli také nesplňují standardy průměrného ubytování a sdílí je například několik řidičů.

## Zajištění minimální úrovně sociálních a pracovních podmínek: evropské a vnitrostátní právní předpisy

Zástupci odborů v cílených rozhovorech a na seminářích poukázali na to, že proces liberalizace doprovází souběžný proces sociální harmonizace. Sociální podmínky v silniční dopravě jsou do značné míry ovlivněny předpisy na úrovni EU. Cílem právních předpisů EU je zajistit odpovídající sociální ochranu řidičů v odvětví dopravy vytvořením minimálních pracovních norem (např. směrnice 2002/15/ES o řízení a pracovní době, nařízení (ES) č. 561/2006 a (EU) 2020/1054 o dobách odpočinku a přestávkách, směrnice 2006/22/ES o prosazování práva atd.). Tyto právní předpisy představují minimální úroveň, kterou mohou vnitrostátní právní předpisy členských států zlepšit a překročit. V námi zkoumaných zemích však byla nařízení EU implementována individuálně. Vnitrostátní předpisy často stanovují minimální standardy týkající se sociálních podmínek, například pokud jde o zákonem stanovenou minimální mzdu a další aspekty, jako jsou pracovní smlouvy, minimální nároky na dovolenou, regulace pracovní doby a přesčasů, kvalifikace a bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Části systému sociálního zabezpečení navíc hrají rozhodující roli pro sociální podmínky řidičů autobusů a autokarů. Sociální dávky v době nezaměstnanosti a nemoci a výše důchodů se v jednotlivých zemích značně liší. Zatímco některé systémy sociálního zabezpečení v našich případových studiích poskytují komplexní sociální dávky, jiné zaručují pouze minimální úroveň sociálního zabezpečení.

## Odstraňování nedostatků v právních předpisech a zlepšování pracovních a zaměstnaneckých podmínek

Studie ukázala, jak mohou různé formy regulace předcházet negativním důsledkům vývoje trhu nebo je zmírňovat. Studie dále jasně prokázala, že KS a ostatní výsledky sociálního dialogu představují vedle evropské a národní sociální legislativy a systémů sociálního zabezpečení další velmi důležitou vrstvu sociální regulace v tomto odvětví. Výzkum v jedenácti členských státech ukázal, že sociální dialog vedl ke zlepšení pracovních a zaměstnaneckých podmínek v těchto zemích. V některých zemích poskytují systémy sociálního pojištění například pouze minimální základ, sociální partneři proto vyjednávají o zlepšení. V rámci sociálních fondů a KS však došlo k modernizaci výplat důchodů (BE, DK, částečně ES, FR), nemocenských dávek a dávek zdravotní péče (DK, částečně SK, částečně ES, SE) a dávek za zkrácenou pracovní dobu (IT). Kolektivní vyjednávání a zejména kolektivní smlouvy nejen doplňují stávající právní předpisy, ale také odstraňují mezery a poskytují konkrétnější ustanovení, která jsou potřebná pro důstojné pracovní podmínky a odměňování.

KS hrají důležitou roli při utváření pracovních a zaměstnaneckých podmínek tím, že upravují kritické otázky s ohledem na sociální podmínky. Vnitrostátní právní předpisy v řadě zemí většinou stanoví základ, od něhož se mohou národní nebo sektorové KS odchýlit ve prospěch zaměstnanců. Sektorové KS, které pokrývají celou zemi, hrají v rámci odvětví autobusové a autokarové dopravy v mnoha zkoumaných zemích důležitou roli. Ve dvou zemích (DE, ES) je rovněž důležité kolektivní vyjednávání na regionální úrovni.

Dotatky ke KS a vysoké pokrytí stanovují minimální mzdu a další pracovní podmínky a vytvářejí rovné podmínky pro podniky působící na podobných trzích, čímž zabraňují sociálnímu dumpingu. V řadě zkoumaných zemí byly KS prohlášeny za obecně závazné pro celé odvětví autobusové a autokarové dopravy (BE, CZ, FR, NL, v minulosti SK) nebo mají velmi vysokou míru pokrytí (AT, DK, IT, ES, SE). KS na podnikové úrovni se ve většině zemí mohou odchýlit od předpisů sektorových KS pouze v případě, že mají souhlas odborů a/nebo obecně zlepšují sociální podmínky zaměstnanců ve srovnání s předpisy sektorových KS. Na Slovensku jsou kolektivní smlouvy na podnikové úrovni v současné době jedinými kolektivními smlouvami v odvětví autobusové a autokarové dopravy.

KS upravují velké množství aspektů zaměstnávání a pracovních podmínek a vylepšují minimální standardy stanovené v pracovněprávních předpisech nebo upravují aspekty, které nejsou v pracovním právu vůbec formulovány. Průběžné obnovování KS rovněž umožňuje rychle reagovat na nové ekonomické trendy. KS navíc vytvářejí transparentní rámec, na který se mohou pracovníci snadno odvolávat a uplatňovat své nároky. KS zahrnují souhrn aspektů, které se zaměřují na zjištěné problémy v souvislosti s pracovními a zaměstnaneckými podmínkami řidičů autobusů a autokarů. Případové studie jednotlivých zemí ukázaly, že KS v mnoha zemích upravují velmi podobné aspekty. Podobnými regulačními aspekty jsou například pravidla pro týdenní pracovní dobu, příplatky za práci přesčas, vymezení noční práce a příplatky za ni, příplatky za práci o víkendech a/nebo svátcích, ustanovení upravující cesty delší než určitý počet hodin a/nebo cesty do zahraničí, stejně jako školení. Ačkoli jsou regulační aspekty velmi podobné, obsah regulace není stejný.

Pokud jde o odměňování, je výše mezd v jednotlivých zemích značně odlišná a liší se i platové třídy nebo zařazení do mzdových skupin. Třídy a zařazení často závisí na kvalifikaci a/nebo délce praxe řidičů autobusů a autokarů. Několik KS má ustanovení o příspěvcích za odpracované roky (AT, BE, FR, NL, částečně ES, SE). Pokud jde o příspěvky za odpracované roky, lze rozlišovat mezi odpracovanými roky v jedné a téže společnosti (AT) a odpracovanými roky celkem (BE, FR, NL, částečně ES, SE). Druhá možnost je výhodná zejména pro zaměstnance, protože jejich nároky zůstávají zachovány i při změně zaměstnavatele. V některých sledovaných zemích je v KS zavedeno vyplácení prémie ve výši jedné měsíční mzdy (vánoční prémie). Ačkoli se výše příplatků v jednotlivých zemích značně liší, všechny KS stanoví příplatky za práci přesčas, noční práci a práci o víkendech a svátcích.

V mnoha KS existují také zvláštní ustanovení pro dlouhé cesty a nepřítomnost trvající 24 hodin nebo déle. Některé KS stanoví výplatu určité pevné denní sazby, zatímco jiné KS počítají s kombinací náhrad, např. za cestovní výdaje nebo ve formě příspěvků na stravování.

Řada KS (CZ, částečně DE, DK, NL, částečně ES) rozšiřuje zákonné nároky na dovolenou stanovené vnitrostátními právními předpisy. Různé KS také zaručují dny volna navíc při zvláštních příležitostech. Patří sem například ošetřování nemocných dětí, svatby nebo pohřby příbuzných. Je třeba poznamenat, že tato nařízení o dodatečných dnech volna mohou v širším slova smyslu zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem řidičů.

Předpisy, které jsou zcela běžné ve všech analyzovaných KS, se týkají pravidelného školení k udržení osvědčení o odborné způsobilosti (kód 95) v souladu se směrnicí 2003/59/ES. KS stanoví, že náklady na školení v rámci osvědčení hradí zaměstnavatel a čas strávený na školení se započítává do pracovní doby, a proto musí být proplacen.

Některé autobusové a autokarové spoje jsou velmi sezónní (např. ovlivněné hlavní turistickou sezónou, školními prázdninami). Pokud jde o flexibilizaci zaměstnání, některé KS stanoví zvláštní úpravu pro sezónní pracovníky a některé odkazují na možnost konta pracovní doby.

Jiné KP zaručují minimální pracovní dobu nebo zvláštní předpisy pro dobu určitou. V této souvislosti se také nařízení o smlouvách na dobu určitou může odchylovat od vnitrostátních právních předpisů.

Společné instituce a další aktivity sociálních partnerů, například v rámci sociálních fondů, vytvářejí vedle KS další stabilní základnu pro spolupráci a zlepšení zaměstnanosti a pracovních podmínek řidičů autobusů a autokarů. Sociální fondy byly společně zřízeny sociálními partnery v Belgii, Dánsku, Francii a Itálii. Činnosti fondu jsou obvykle financovány zaměstnavateli a zaměstnanci – nebo pouze zaměstnavateli – a zaměřují se na zlepšení podmínek v daném odvětví. Zahrnují mimo jiné nabídky a financování odborné přípravy a dalšího vzdělávání a zvláštní sociální dávky rozšiřující sociální zabezpečení.

## Výzvy pro kolektivní vyjednávání

Výzkum ukázal, že KS zajišťují sociální podmínky pro řidiče tím, že reagují na problémy, které ekonomické trendy způsobily v oblasti zaměstnanosti a pracovních podmínek řidičů, a eliminují je. To by však nemělo zakrývat skutečnost, že stále existuje řada problémů. Ty mají původ v negativních dopadech ekonomických trendů a podmínek, ale jsou také založeny na otázkách týkajících se síly a moci odborů. Je třeba také zdůraznit, že tyto problémy zaznamenal velký počet zástupců odborů ve všech zkoumaných zemích, a lze je tedy chápat jako problémy, které existují v mnoha částech Evropy.

### Problém nízkých mezd

Podle zástupců odborových organizací hraje v oblasti pracovních podmínek významnou roli skutečnost, že mnohé sektorové KS dosud nedokázaly zmírnit problém nízkých mezd v tomto odvětví. Příjmy mnoha řidičů autobusů a autokarů jsou stále příliš nízké. Nízké mzdy musí řidiči i nadále kompenzovat velkým množstvím pracovních hodin a přesčasů a dlouhými mezinárodními cestami.

### Špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Dalším problémem v oblasti pracovních podmínek, který se většině KS nepodařilo vyřešit, je špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem řidičů. Nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem je způsobena dlouhou pracovní dobou, ale také vysokým tlakem na neustálou dostupnost řidičů pro zaměstnavatele. S tímto problémem souvisí také běžná praxe, že směny jsou oznamovány (příliš) pozdě a v pracovních rozvrzích řidičů panuje obecná nejistota ohledně přesného počtu pracovních hodin a přesné pracovní doby. Je třeba také poznamenat, že plánování a rozpis služeb zaměstnanců jsou upraveny především na úrovni podniků a nejsou součástí sektorových KS. Pouze sektorové KS pro řidiče autobusů a autokarů v Dánsku a Nizozemsku upravují dobu předběžného oznámení jízdních řádů. Kromě toho se v mnoha zemích počet pracovních hodin značně liší, zejména u řidičů autobusů a autokarů, kteří nejsou zaměstnaní na pevně stanovený počet hodin.

### Nedostatek řidičů

Případové studie jednotlivých zemí zároveň prokázaly silně narůstající nedostatek řidičů ve všech zkoumaných zemích, který je dokonce označován jako „stav nouze“. Je však třeba také vzít v úvahu, že nabídka a poptávka se liší regionálně a sezónně, zejména pokud jde o příležitostnou autobusovou a autokarovou dopravu. V odvětví autobusové a autokarové dopravy jsou velmi viditelné demografické změny: velké procento řidičů autobusů a autokarů je starších 50 let a pracují zde i řidiči, kteří dosáhli důchodového věku. Navíc je zde velmi málo mladých řidičů. Pokusy o ná-

bor nových řidičů byly dosud většinou neúspěšné. Vzhledem k poklesu poptávky způsobenému pandemií COVID-19 a ztrátám příjmů zažívá toto odvětví novou fluktuaci zaměstnanců. Zástupci odborů zdůraznili, že nepředpokládají, že by se řidiči, kteří změnil odvětví, do sektoru autobusové a autokarové dopravy brzy vrátili, neboť pracovní podmínky v tomto odvětví jsou ve srovnání s mnoha jinými odvětvími považovány za špatné.

V tomto odvětví je také obecně nedostatek žen řidiček. Důvody nízké účasti žen v odvětví dopravy jsou spatřovány ve špatných pracovních podmínkách (včetně rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem), bezpečnosti (zkušenosti s obtěžováním a násilím) a genderových stereotypů a diskriminací. Zástupci odborových organizací navíc celkový problém nedostatku řidičů úzce spojují se špatnými pracovními podmínkami. Špatné pracovní podmínky – zejména nízké mzdy a nedostatečná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem – snižují atraktivitu tohoto povolání při náboru nových řidičů a dávají stávajícím řidičům důvod ke změně odvětví. Nedostatek uchazečů má v konečném důsledku negativní dopad i na řidiče pracující v tomto odvětví, protože vede k přesčasům, nepředvídatelným záskokům, zkrácení přestávek a doby odpočinku. Nedostatek řidičů KS zatím neřeší. Iniciativy v rámci sociálního dialogu nebo politická opatření, jejichž cílem bylo zvýšit počet uchazečů (např. snížení věku řidičů nebo zkrácení doby výcviku), se v některých zemích zatím neseťkaly s úspěchem. Zástupci odborů tyto iniciativy považují do jisté míry za „kosmetické změny“, protože neřeší skutečný problém špatných pracovních podmínek v tomto odvětví.

### Chybějící infrastruktura

Kromě toho jsou zde také problémy v oblasti kolektivního vyjednávání, které leží mimo oblast působnosti KS a je obecně obtížné je v jejich rámci řešit. Patří mezi ně chybějící infrastruktura (sociální zařízení, restaurace, ubytování) pro řidiče autobusů a autokarů. Pouze ve třech zemích (IT, NL a SE) odkazují KS na specifické požadavky na infrastrukturu.

### Slabé uplatňování a prosazování pravidel

Dalším problémem kolektivního vyjednávání v tomto odvětví je sociální dumping kvůli nekalým obchodním praktikám a obcházení a porušování pravidel. Zástupci odborových organizací obecně považují za hlavní problém právních předpisů jejich nedostatečné uplatňování a prosazování v členských státech. Směrnice o prosazování práva 2006/22/ES stanoví minimální počet silničních kontrol, které mají členské státy každoročně provádět, a požaduje, aby byly informace o kontrolách a zjištěných přestupcích sdělovány ve vnitrostátních zprávách. Přestupky zjištěné na silnicích v letech 2017–2018 spadají převážně do těchto kategorií: přestupky proti době odpočinku (27 %), době řízení (18 %), záznamovému zařízení (17 %), záznamům o době řízení (16 %) a přestávkám (15 %).

Zástupci odborů během rozhovorů a na konferencích uváděli, že nelegální vysílání pracovníků zahraničními agenturami zprostředkovávajícími dočasnou práci a obcházení předpisů o kabotáži byly v některých zemích problémem před vypuknutím pandemie COVID-19, od té doby již ale nehrají žádnou roli, protože poptávka po osobní autobusové a autokarové dopravě je obecně nízká. Zásadní problém je však spatřován v malém počtu kontrol a nízkých sankcích za některé přestupky. Zástupci rovněž hlásí vážný nedostatek zaměstnanců v kontrolních orgánech v různých zemích.

Další problémy jsou spatřovány v nedostatečném uplatňování obsahu KS a v otázce, jak přimět zaměstnavatele k dodržování podmínek dohod. S touto otázkou souvisí obecný problém rovnováhy pravomocí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Někteří řidiči si nechtějí stěžovat na špatné pracovní podmínky, protože se obávají, že budou zaměstnavatelem potrestáni, např. vyloučením z lukrativních zájezdů, jako jsou mezinárodní cesty.

## Síla odborů a členství v odborech

V některých zemích je problémem také nedostatek členů odborů mezi řidiči autobusů a autokarů. Přestože údajů o jednotlivých odvětvích je málo, lze předpokládat, že se hustota v jednotlivých zemích značně liší. Země, které s členstvím v odborech spojují sociální dávky, jsou na tom obvykle dobře (např. hustota odborů v Dánsku je 71–73 %). Řidiči autobusů a autokarů obvykle pracují sami, a proto je obtížné je zorganizovat. Pokud by se hustota odborů v odvětví snížila, mohlo by to mít negativní vliv na výsledky odborových akcí (např. stávek), reprezentativnost, a tím i na nezbytný předpoklad pro to, aby byly KS všeobecné závazné.

Kromě toho není vždy zajištěno postavení odborů v systému vyjednávání. Zástupci odborů informovali o nezájmu zaměstnavatelských svazů o procesy kolektivního vyjednávání, kdy svazy nechtějí jednání vůbec uzavřít nebo jeho uzavření zbytečně protahují.

## Dobré vyhlídky do budoucna kvůli nedostatku řidičů?

Nedostatek řidičů představuje pro toto odvětví vážný problém ve všech zkoumaných zemích. Studie v jednotlivých zemích poukazují na vysoký podíl zkušených řidičů, řidičů v důchodovém věku a velmi málo mladých řidičů. Kromě toho se jen zřídka vyskytují ženy řidičky, což znamená, že velká skupina trhu práce není v odvětví autobusové a autokarové dopravy využívána. Pandemie COVID-19 navíc v tomto odvětví vyvolala vlnu fluktuace zaměstnanců, což dále prohlubuje stávající nedostatek řidičů.

Sdružení zaměstnavatelů často uvádějí jako důvod nedostatku řidičů nízkou atraktivitu práce. Zástupci odborů však v cílených rozhovorech a na seminářích poukázali na to, že nedostatek řidičů není ani tak důsledkem „atraktivitu práce“, ale spíše souvisí se špatnými sociálními a pracovními podmínkami řidičů v tomto odvětví. Pokud jde o pracovní podmínky, jsou za důvod nedostatku pracovních sil považovány zejména nízké mzdy, dlouhá pracovní doba a plánování rozvrhů. Je tedy zřejmé, že s nedostatkem řidičů lze bojovat zlepšením pracovních podmínek. Zástupci odborů navíc zdůraznili, že tyto otázky lze řešit v rámci kolektivního vyjednávání a řešení lze nalézt v rámci sociálního dialogu a KS. Možnost zlepšení lze vidět například ve zvýšení mezd, které by rovněž snížilo potřebu vysokého počtu pracovních hodin, což by mělo příznivý vliv na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Pro zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je třeba se při plánování práce snažit vyhnout „pracovní době vylučující se se soukromým životem“ (tj. práci pozdě v noci, brzy ráno, o víkendech nebo o svátcích). Pokud jde o pozdní ohlašování směn, mohlo by problém vyřešit lepší plánování práce zaměstnanců, které by řidičům umožnilo předvídat pracovní a nepracovní dobu s větším předstihem. Časový tlak způsobený napjatým plánováním by se mohl snížit tím, že jízdní řády budou realistické.

Pokud jde o pracovní stres způsobený přítomností cestujících na palubě, respondenti zmiňovali úspěšné školicí programy, které zlepšují zvládnání a odolnost vůči psychickému stresu. Tyto aspekty platí i pro zlepšení zaměstnanosti žen v odvětví dopravy: otázky důležité pro zlepšení genderové vyváženosti v tomto odvětví jsou často spatřovány ve sladění pracovního a rodinného života, zdraví a bezpečnosti na pracovišti, vzdělávání, nábory a rovnosti mezd. Vytvoření podmínek pro zdravou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem je obecně považováno za klíčový faktor pro zvýšení atraktivity této profese.

Pokud jde o budoucnost, není pravděpodobné, že by se nedostatek řidičů vyřešil sám od sebe, problém bude spíše pokračovat nebo se protáhne. Pokles poptávky po řidičích autobusů a autokarů způsobený pandemií COV-ID-19 problém nedostatku řidičů pouze oddálil.

Demografické změny mezi řidiči zaměstnanými v tomto odvětví se budou v průběhu času prohlubovat. Navíc se neočekává, že by se řidiči, kteří během pandemie změnili obor, vrátili do odvětví autobusové a autokarové dopravy. Mnoho řidičů se přesunulo do veřejné dopravy, kde jsou lepší pracovní podmínky, a proto nemají příliš velkou motivaci vrátit se zpět do odvětví autobusové a autokarové dopravy.

Klíčovou otázkou bude, jak lze nedostatek řidičů využít ke zlepšení sociálních podmínek v odvětví autobusové a autokarové dopravy. Nedostatek řidičů a potřeba zvýšit atraktivitu odvětví lepšími sociálními a pracovními podmínkami by měly vytvořit nová východiska a řešení pro práci odborů a pomoci prosadit zájmy a požadavky zaměstnanců. Východiskem by jistě mohlo být spravedlivé odměňování a zajištění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, stejně jako úsilí o posílení genderové rovnováhy. Svou roli samozřejmě hraje i pokračující pozornost věnovaná vzdělávání a odborné přípravě a investice do nábory zaměstnanců. Na straně zaměstnavatelů však zatím existuje jen málo iniciativ, které by tyto problémy řešily. Zdá se, že zaměstnavatelé dosud problém nedostatku řidičů nebrali vážně a zatím neviděli potřebu změny chování. Odstranění problému však nelze dlouho odkládat, má-li však toto odvětví zůstat důležitým pilířem osobní dopravy.



## DALŠÍ INFORMACE

Ekin Öztürk, referent ETF pro silniční politiku  
[road@etf-europe.org](mailto:road@etf-europe.org)

Evropská federace pracovníků v dopravě  
Galerie Agora  
Rue du Marché aux Herbes 105, Bolte 11  
1000 Brusel – BELGIE

[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)  
**Facebook:** @ETFROADSECTION  
**Twitter:** @ETF\_Europe

ETF zastupuje více než 5 milionů pracovníků v dopravě  
z dopravních svazů v 38 zemích po celé Evropě.