

PROJEKT

**„SPOLEČNÝM POSTUPEM
SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ K PŘÍPRAVĚ
ODVĚTVÍ NA ZMĚNY DŮCHODOVÉHO
SYSTEMU – ETAPA II.“**

**SOCIÁLNÍ DIALOG VE STAVEBNICTVÍ
Bipartitní platforma STAVEBNICTVÍ I.**

Projekt „Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa II.“

Registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783

Doba realizace projektu: 1.2.2016 – 31.1.2019

Téma důchodové reformy s sebou přináší řadu emocí ve všech odvětvích, proto je velmi potřebné vytvořit a realizovat v rámci projektu aktivity odrážející potřeby plynoucí z prodlužování délky aktivního pracovního života, udržení těchto zaměstnanců na pracovním trhu a zvládnutí pracovní činnosti ve vyšším věku, a to bez ohledu na finální parametry důchodového systému či složení vlády.

Hlavní cíl projektu:

Společným postupem sociálních partnerů připravit odvětví na změny důchodového systému a zmírnit negativní dopady prodlužování věku odchodu do důchodu včasnou přípravou budoucích generací na aktivní pracovní život ve vyšším věku.

Díličí cíle:

- 1) Nalezení vhodných opatření pro vybrané pozice v odvětvích, která by umožnila zaměstnancům déle vykonávat svou profesi a zaměstnavatelům by snížila rizika spojená s nedostatkem pracovních sil v odvětví
- 2) Zajistit kvalitní a relevantní datovou základnu jako výchozí informační zdroj pro definici návrhů opatření pro zvládnutí nároků, požadavků a limitů na výkon pracovní činnosti vybraných pozic v odvětvích i ve vyšším věku (získání dat proběhne pomocí 3 pilotně ověřených metod pro měření pozice a 1 nově vytvořené metody pro měření prostředí); v 9 bipartitních platformách reprezentující 8 odvětví, získání dat bude realizováno v průběhu prvních 18 měsíců



realizace projektu, nejpozději však do 31.1.2019.

- 3) Realizovat odvětvový sociální dialog, který povede k přípravě odvětví na změny důchodového systému.

Jedná se o důležitý nástroj pro řešení zvolené problematiky včetně zkvalitňování personální a technické kapacity sociálních partnerů a komunikačních nástrojů. Tento cíl je také podporou pro naplňování udržování sociálního smíru. Pro zajištění rovnováhy mezi ekonomickým a sociálním přístupem k problematice je důležité, aby se na jejich řešení dohodli oba sociální partneři. To je také důvod, proč řešení přenášíme na platformu sociálního dialogu.

Obecně o projektu:

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR se společně se svými členy a sociálním partnerem projektu (ČMKOS) rozhodla realizovat projekt, který by prostřednictvím bipartitního dialogu a klíčových aktivit pomohl připravit



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



zaměstnavatele a zaměstnance ve vybraných pozicích na dopady a změny vyplývající z důchodového systému. Jedná se zejména o skutečnost, že tito zaměstnanci budou vykonávat svou profesi do vyššího věku. Základním problémem, k jehož řešení chceme realizací projektu přispět, je zvládnutí nároků, požadavků a limitů na výkon pracovní činnosti vybraných pozic v odvětvích i ve vyšším věku a umožnit tak cílové skupině udržení pracovního místa, resp. zaměstnání déle. Proto je potřeba reagovat na neustálé prodlužování průměrného lidského života a prodlužování věku odchodu do důchodu včasnou přípravou budoucích generací na aktivní pracovní život ve vyšším věku. Problematika změn a dopadů, které přináší přeměna důchodového systému je nanejvýš aktuální a je proto velmi potřebné se touto problematikou na úrovni sociálních partnerů, organizací, podniků a zaměstnanců zabývat i z jiného než parametrického pohledu důchodové reformy. A to především z pohledu prodlužování délky aktivního pracovního života zaměstnanců, udržení stárnoucí pracovní síly na pracovním trhu a zvládnutí pracovní činnosti ve vyšším věku, a to bez ohledu na finální parametry důchodového systému, složení či změny na úrovni vlády. Jedním z možných řešení je podpora takových aktivit, které odráží potřeby cílové skupiny a mají za cíl připravit

všechny zainteresované strany na výše zmíněné změny. Současný stav vyžaduje aktivní přístup také na straně nejen sociálních partnerů, ale i tripartity zejména na celostátní úrovni k řešení této problematiky. Jedním z takových přístupů je příprava a realizace druhé etapy projektu s názvem Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému. Jedná se o snahu zmírnit negativní dopady této problematiky společným postupem na straně zaměstnavatelů a zaměstnanců, který by pomohl nalézt vhodná, efektivní a realizovatelná opatření přímo u cílové skupiny.

Klíčové aktivity projektu:

- Rekonstrukce a činnost pracovní skupiny na úrovni vytvořené bipartitní platformy
- Doplnění technických kapacit na úrovni bipartitních platform
- Realizace měření vybraných pozic v odvětví, definice vhodných opatření pro měřené pozice
- pozice
- Zajištění informovanosti a přenosu výsledků pro cílovou skupinu
- Věková diverzita
- Vytvoření metody pro měření prostředí, interpretace výsledků



ZAMYŠLENÍ: Zaměstnávání starších je žádoucí a přínosné.

Je to bezpochyby téma, které bude zmiňováno čím dál častěji. Důvodů je hned několik, nicméně tím nejzásadnějším je zřejmě otázka neustále se prodlužující doby dožití, stárnutí populace, a tím i potřeba „ufinancovatelnosti“ důchodových systémů. Vystává zde tedy otázka, co učinit pro to, abychom z tohoto problému vyšli tzv. „bez ztráty kytičky“. Čím více o tom přemýšlím, tím silněji jsem přesvědčen o tom, že není třeba dělat nic, resp. nic neobvyklého neboli zásadního. Postačí pouze to, abychom se k sobě samému, ke svému zdraví, ke svému způsobu života chovali tak, abychom byli schopni v použitelně-potřebném stavu dosloužit do té doby, která na základě pojistně-matematických výpočtů odpovídá výše uvedené „ufinancovatelnosti“ systému. Zdá se vám na tom něco složitého, něco nejasného nebo něco nereálného? Možná ano, ale věřte mi, že je to realita, před kterou jen málokdo z nás uteče.

Zkusme si tedy představit člověka jako stroj (výrobní prostředek), který má určitou dobu životnosti (použitelnosti), a to na základě vypočteného, či lépe řečeno praxí prověřeného, způsobu opotřebení. Tato doba použitelnosti může být odlišná vzhledem k náročnosti povolání (pozice), nicméně měla by být stanovena v „člověkohodinách“. Myslím, že převod z let a dní na hodiny je zde zcela zásadní. Je-li totiž tomu tak u strojů, resp. u materiálů, ze kterých jsou vyrobeny, a kde platí, že bude-li stroj běžet 24 hodin denně, určitě se rychleji opotřebuje, než když bude běžet 8 hodin denně, musí to samé platit i u lidí.

Jsem totiž přesvědčen, že na základě uvědomění si této skutečnosti všemi aktéry pracovního procesu (jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci) dospějeme k závěru, že zvolí-li si člověk (popř. bude-li donucen okolnostmi)

v určité fázi své „životnosti“ vyšší míru opotřebování (prodloužení pracovní doby), pak si musí uvědomit, že by měl (ve většině případů k tomu bude opět donucen, tentokrát zdravotními důvody) v další fázi naopak zvolit podstatně nižší míru opotřebení. Pokud se nad tím zamyslí oba aktéři pracovního procesu, pak dospějí zcela neodmyslitelně k závěru, že by se měli pokusit udělat vše, aby tomuto procesu co nejvíce napomohli, resp. by se neměli snažit ho ignorovat. Je totiž zcela nepochybné, že kvýše uvedenému efektu dochází i bez jejich uvědomění, výhradně v závislosti na zdravotních a fyzických předpokladech každého jedince. Projevuje se to většinou častějšími zdravotními komplikacemi, řadou vyšetření, krátkodobými, ale v nemálo případech bohužel i dlouhodobými pracovními neschopnostmi apod. Bez pochopení výše uvedeného efektu však aktéři pracovního poměru nemají celý proces pod kontrolou a tudíž nejsou schopni z něho „vytěžit“ to, co umožňuje.

Lze se totiž právem domnívat, že při dobře nadefinovaném a zcela kontrolovaném procesu „stárnutí“ pracovní síly by z toho mohly obě strany těžit výrazně více. Na jedné straně stojí zkušenosti a znalosti, na druhé straně je zapotřebí odpovídající pracovní zapojení (včetně hodinového úvazku). Výsledkem bude zcela bezpochyby náležitý profit pro obě strany. Úplně stranou by zde neměl zůstat ani stát, neboť pojistné systémy by měly tuto skutečnost také reflektovat a mělo by být zcela zaručeno, že i přes nižší úvazek nedojde k tomu, že by utrpěla budoucí výše důchodu. I na straně státu je přece zcela jasná výhoda, neboť při rozumném prodlužování pracovního věku jsou úspory v systému příslušného zabezpečení zřejmé.

Tak by v souhrnu mohlo platit to, že jeden zkušený zaměstnanec pracuje na např.



tříčtvrtinový úvazek, a oproti tomu druhý, mladší a fyzicky méně opotřebovaný, pracuje na úvazek pětičtvrtinový. Pro mladšího to znamená vyšší výdělek, který potřebuje v plně produktivním věku na vybudování si svého života, a pro „dosluhujícího“ pak důstojné ocenění dlouholetých znalostí a schopností a navíc „nestresující“ zdravotně a fyzicky.

Ing. Zítka Pavel
místopředseda OS Stavba ČR





Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Bipartitní platforma STAVEBNICTVÍ I.

Tato brožuru vytvořila v rámci projektu Bipartitní platforma Stavebnictví I.

Sociálními partnery Bipartitní platformy Stavebnictví I. jsou:

 <p>Na straně zaměstnavatelů: SVAZ PODNIKATELŮ VE STAVEBNICTVÍ V ČR (SPS)</p>	 <p>Na straně zaměstnanců: ODBOROVÝ SVAZ STAVBA ČR (OS STAVBA ČR)</p>
--	--

V brožurě bychom Vás chtěli seznámit se závěrečnými výstupy Bipartitní platformy STAVEBNICTVÍ I. v rámci projektu: Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa II.

Cíl Bipartitní platformy Stavebnictví I.:

Cílem BP Stavebnictví I. bylo získání dat komunikací s managementem a měřením pracovníků, kteří zastávají vybrané pozice v odvětví včetně interpretace, vyhodnocení dat a zpracování zpětné vazby.

Vybrané pozice pro měření v projektu:

- Stavební zámečníci a stavební klempíři
- Stavební montážníci
- Podlaháři a obkladači
- Tesaři a stavební truhláři
- Zedníci

Jednotlivé kroky Bipartitní platformy Stavebnictví I. :

Měření metodou LEA – tato metoda byla použita při rozhovoru se zástupcem managementu každé z 5 firem, které se účastnily projektu

Nový unikátní nástroj měření a benchmarkingu Lifelong Employability Assessment, zkráceně LEA. Nástroj LEA umožňuje měřit, vyhodnocovat a mapovat klíčové procesy rozvoje lidských zdrojů ve firmě týkající se Age managementu. Zaměstnavatelé díky LEA získávají hodnověrný obrázek, jaká opatření, nástroje, procesy je třeba zavádět.

cut-e – měření touto metodou se zúčastnilo 10 pracovníků z každé vybrané pozice

Metodika cut-e představuje on-line diagnostiku, která disponuje širokým portfoliem psychometrických nástrojů. V rámci projektu jsou využívány dotazníky zaměřující se na pracovní motivaci jedinců v daných profesích, míru jejich dovedností a pracovních kompetencí. Tyto metody jsou společné pro všechny pracovní pozice. V návaznosti na specifické profese se také s předchozími dotazníky měří prostřednictvím testů schopnosti, které jsou klíčové pro výkon konkrétní profese.

BSAT – měření touto metodou se zúčastnilo 90 pracovníků z každé vybrané pozice

Základem BSAT je kombinace projektivních technik používaných v psychologii už desítky let a vědeckých znalostí z oblastí neuro-vědy, medicíny, biologie, matematiky, sociologie, statistiky a informačních technologií. Autorem BSAT, která funguje na neurobiologickém základě, je promován psycholog Jiří Šimonek. Nynější podoba BSAT tak, jak ji využívá koncept Balance Management, existuje od roku 1997, kdy se historicky poprvé začaly výsledky vyhodnocovat pomocí počítače.

Měření prostředí vyhodnocení – měření touto metodou se zúčastnilo 60 pracovníků z každé vybrané pozice, z toho 10 účastníků (z každé pozice) bylo v pozici nadřízených

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí - pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější- oblast odvětví, legislativa apod.

Rozhovory se zaměstnanci na vybraných pozicích – těchto rozhovorů se účastnilo 10 pracovníků z každé vybrané pozice

Nestandardizované rozhovory byly určeny k vyjasnění výsledků sběru dat a zjištění silných a slabých stránek dané profese vč. návrhů a doporučení ke zlepšení dané situace.

Kulaté stoly – přijaté závěry Kulatých stolů jsou uvedeny níže u jednotlivých pozic.

Výsledné měření i další aspekty pak byly diskutovány skupinou odborníků ve spolupráci s realizačním týmem na Kulatých stolech, aby byly vytvořeny definice vhodných opatření pro vybrané pozice s cílem navrhnout taková opatření a návrhy na změny, aby cílová skupina po jejich realizaci mohla být plnohodnotnou pracovní silou, jinými slovy navrhnout takové změny, aby byly eliminovány hendikepy a překážky nalezené měřením.

Semináře a Závěrečná konference – zajištění informovanosti a přenosu výsledků na cílovou skupinu.

- Cílem seminářů je zajištění dostatečné podrobné informovanosti zapojených subjektů o způsobu provedení měření u vybraných pozic a návazných aktivitách.
- Cílem konference je seznámit širší cílovou skupinu v odvětví a laickou veřejnost se závěry Kulatých stolů konaných v rámci projektu.



ZEDNÍK

Charakteristika

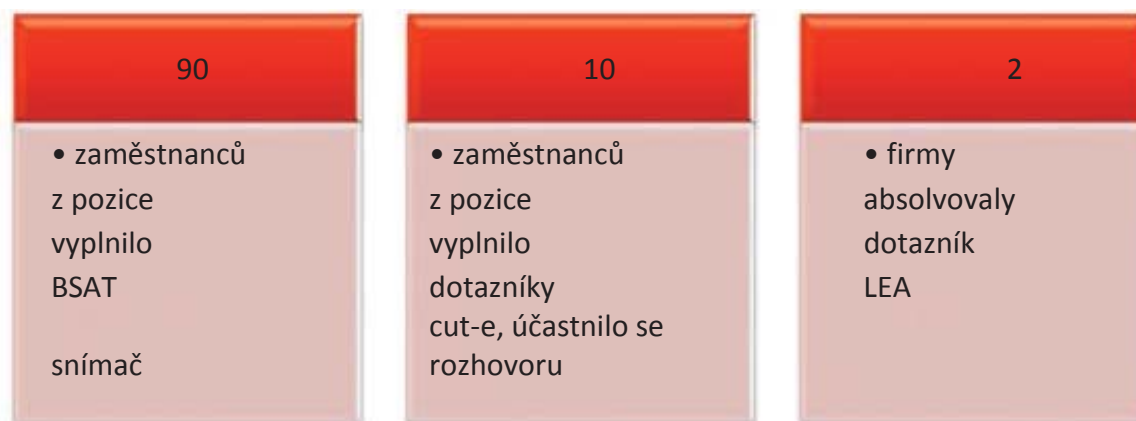
Zedník provádí opravy na stavebních konstrukcích, zednické a betonářské práce při úpravách povrchů s použitím malt, cihel, tvárnic a dalšího stavebního materiálu.

Popis pracovní činnosti

- Orientace ve stavebních výkresech a dokumentaci.
- Orientace v pracovních a technologických postupech pro omítkářské, betonářské a zednické práce.
- Návrh pracovních postupů, materiálů a pomůcek pro zdění nosných stěn, příček, omítkářských a zednických prací.
- Výpočty spotřeby materiálů pro zdění a omítání.
- Posuzování vhodnosti a kvality stavebních materiálů.
- Zdění nosných stěn, volně stojících nosných pilířů a příček, včetně osazování a zazdívání zárubní.
- Nahazování, štukování a omítání ploch.
- Výroba malt a čerstvého betonu ze suchých maltových a betonových směsí.
- Betonování stavebních konstrukcí z betonu a železobetonu.
- Obsluha strojních zařízení.
- Dodržování zásad bezpečnosti práce, ochrany zdraví ve stavebnictví a při práci ve výškách.



ZE ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY K POZICI - ZEDNÍK



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

V souladu s šetřením LEA bylo zjištěno, že velké stavební firmy většinou využívají jako kmenové zaměstnance polyvalentní zedníky s různým stupněm kvalifikace.

S ohledem na potřebnou flexibilitu v rámci odvětví je typická vzájemná zastupitelnost méně specializovaných profesí, kdy je mobilita zaměstnanců daná požadavky zakázek. Často dochází k tomu, že i vysoce kvalifikovaný kmenový pracovník na stavbě vykonává méně kvalifikovanou práci, naopak kvalifikovanou práci pak na stavbě realizuje subdodavatelská firma.

To vede u kmenových pracovníků ke ztrátě pocitu vlastní hodnoty a motivace. V rámci šetření bylo identifikováno, že pracovníci rádi vykonávají odborné práce, u kterých mohou využít své schopnosti, dovednosti, a především dlouholeté zkušenosti. Zřetelně vnímají nedostatek mladých lidí, kteří by se chtěli dané profesi věnovat, resp. vnímají jejich odlišné nároky a očekávání týkající se povahy vykonávané práce a adekvátního finančního ohodnocení. To dále přispívá k pocitu nedocenení u seniorních zaměstnanců.

Kvalita a úroveň pracovních nástrojů, pomůcek, stejně jako vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky je na odpovídající úrovni. Zedníci jsou dle místa výkonu práce i ročního období v různé míře vystaveni negativním dopadům daného pracovního prostředí (prašné, vlhké, hlučné), zaměstnavatelé v různé míře podporují různé preventivní programy (poskytují příspěvky na lázeňskou péči apod.).

ATRAKTIVITA PROFESE

Dělnické profese ve velkých stavebních firmách nepatří mezi mladými lidmi k vyhledávaným zaměstnáním. Ubývá učebních oborů, učiliště zanikají. Pro zaměstnavatele je stále obtížnější nalézt kvalifikované mladé pracovníky.

Jakákoliv doporučení směřující ke snížení fyzické zátěže seniorních zedníků (např. jejich přesunutím na méně náročné práce) předpokládají, že budou ve firmách mladí zedníci, kteří tyto těžší práce zastanou. Z tohoto důvodu vidíme jako klíčové téma učinit profesi opět atraktivní pro mladé lidi. Příliv mladých lidí do stavebnictví umožní ulevit starším pracovníkům a zároveň umožní kontinuální předávání zkušeností, ze kterého mohou těžit všechny zúčastněné strany (zaměstnavatelé, seniorní i juniorní pracovníci).

MOTIVACE, KOMUNIKACE

Výraznou motivací u zedníků je motivace finanční. Možnost zvyšovat si kvalifikaci, a zároveň tím i platovou třídu, však oslovuje jen část zaměstnanců. Důležitým motivačním faktorem, který bývá často podceňován, je komunikace. Jednou z možných cest je větší zapojení zaměstnanců, poskytnutí prostoru pro předkládání návrhů na řešení v oblasti plánování a organizování jejich vlastní práce, zaměstnanecké zapojení zejména v případech změn. Motivujícím faktorem, pro některé zedníky je možnost, stavět, budovat, oproti tomu, bourací práce jsou méně oblíbené.

PRACOVNÍ NÁSTROJE A JEJICH POUŽÍVÁNÍ – ERGONOMIE

Používání vhodných pracovních nástrojů/nářadí, snaha o modernizaci vybavení může pozitivně ovlivnit, tj. snížit fyzickou náročnost některých typů prací. S tím souvisí i téma ergonomie, rozvoje metodiky, jak zacházet s nářadím s ohledem na správný pohyb těla s cílem snížit fyzické zatížení těla při práci s nástroji a nářadím.

PREVENCE RIZIKA STRESU SPOJENÉHO S PRACÍ

Základní stresory spojené s prací jsou v pracovní činnosti, pracovním prostředí a organizaci práce. Na zaměstnance jsou kladeny nároky na schopnost adaptovat se na pracovní podmínky a změny, u starších pracovníků mohou být reakce na stres spojený s prací výraznější.

Upravení pracovní doby a další kroky pro osoby v předdůchodovém věku

Dalším tématem k diskusi je možnost upravení pracovní doby (úvazku) s ohledem na zaměstnance v předdůchodovém věku. Existuje skupina, pro kterou by mohlo být zajímavé pracovat i po dosažení důchodového věku ve zkráceném režimu.

Firmy mohou díky systému zaměstnaneckých výhod, specificky např. u příspěvků na penzijní připojištění napomáhat k vytvoření podmínek pro možné odchody do předčasného důchodu (např. u osob, které ze zdravotních důvodů nemohou vykonávat stávající profesi a není možné je přesunout na jinou pozici).

SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie.

Doporučujeme zaměřit se v dlouhodobém horizontu na budování atraktivity zednické profese v očích veřejnosti, zejména pro dospívající (a jejich rodiče), kteří se rozhodují o svém budoucím povolání. To by mělo jít ruku v ruce s relevantní koncepcí středního vzdělávání osob se zájmem o práci ve sledované profesi v rámci stavebního průmyslu.

Další doporučení směřují k motivaci a hledání dalších pobídek pro retenci pracovníků v důchodovém a předdůchodovém věku.

Měření prostředí vyhodnocení – metoda:

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí – pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější – oblast odvětví, legislativa apod.

Měření/sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1–5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).

Měření prostředí vyhodnocení – ZEDNÍK

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povinná školení mi hradí zaměstnavatel.	4,4	Bezpečnost práce
2	Součástí výkonu mé profese je absolvování povinných školení o Bezpečnosti práce.	1,3	Bezpečnost práce
3	Vždy před započítím práce na novém stroji / s novým nástrojem je pro mě zajištěno řádné proškolení a seznámení s obsluhou.	4	Pracovní nářadí, stroje
4	Zaměstnavatel pravidelně kontroluje, zda nosím přidělené ochranné prostředky.	4	Bezpečnost práce
5	Přesčasy jsou kompenzovány vhodným způsobem, a to poskytováním volna či finančním zvýhodněním.	3,9	Sezónní práce, přesčasy
6	Při výkonu mé práce je zajištěna bezpečnost práce na odpovídající úrovni.	3,9	Bezpečnost práce
7	Při výkonu svého povolání jsem často vystaven/a velkému fyzickému zatížení.	3,8	Prašnost, fyzické zatížení, zátěž chladem
8	Stát by měl pomáhat finančně starším pracovníkům, kteří již vzhledem k věku nemohou pracovat ve svých profesích.	3,8	Délka pracovního života, odchod do důchodu
9	Případnou nízkou úroveň bezpečnosti práce zaměstnavatel účinně řeší vhodnými opatřeními.	3,7	Bezpečnost práce
10	Pracovní nářadí / stroje, které mám k dispozici jsou dostatečně spolehlivé.	3,7	Pracovní nářadí, stroje
11	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	3,7	Vedení firmy
12	Pokud je pracovní nástroj / stroj poškozen, je včas nahrazen.	3,7	Pracovní nářadí, stroje

Měření prostředí vyhodnocení – ZEDNÍK

Nejvyšší hodnocení nadřízených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povinná školení hradí pracovníkům na pozici Zedník zaměstnavatel.	4,6	Bezpečnost práce
2	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	4,6	Vedení firmy
3	Součástí výkonu profese Zedník je absolvování povinných školení o bezpečnosti práce.	4,5	Bezpečnost práce
4	Stát by měl pomáhat finančně starším pracovníkům na pozici Zedník, kteří již vzhledem k věku nemohou pracovat ve své profesi.	4,3	Délka pracovního života, odchod do důchodu
5	Vždy před započítím práce na novém stroji / s novým nástrojem je pracovníkovi na pozici Zedník zajištěno řádné proškolení a seznámení s obsluhou.	4,3	Pracovní nářadí, stroje
6	V pracovní pozici Zedník jsou velké výkyvy v objemu vykonané práce podle ročních období.	4,2	Sezónní práce, přesčasy
7	Pracovní nástroje / stroje, které mají pracovníci na pozici Zedník k dispozici jsou dostatečně spolehlivé.	4,1	Pracovní nářadí, stroje
8	Pracovní nářadí / stroje, které mají pracovníci na pozici Zedník k dispozici jsou v souladu s požadavky na danou pozici.	4,1	Pracovní nářadí, stroje
9	Pokud je pracovní nástroj / stroj poškozen, je včas nahrazen.	4,1	Pracovní nářadí, stroje
10	Případnou nízkou úroveň bezpečnosti práce zaměstnavatel vždy účinně řeší vhodnými opatřeními.	4	Bezpečnost práce



Přijaté závěry Kulatých stolů – ZEDNÍK:

- Zvyšování věku „odchodu do důchodu“ u celoživotně fyzicky pracujících, je pouze alibismus vlády, řešící důchodovou reformu formou „EXCEL-ácké“ TABULKY“ !!!
Obecně, prodlužovat dobu odchodu do důchodu pro lidi, kteří celý život pracovali na stavbách v nejtěžších podmínkách, je bez dalších doprovodných opatření nepřijatelné.
- Vytvořit dotační program, který by podporoval to, aby lidé před odchodem do důchodu zaučovali mladší pracovníky nebo nově příchozí pracovníky na pozici, na které pracovali.
- Podporovat zavádění metod automatizace a digitalizace zejména do procesu projektování a přípravy staveb (např. metoda BIM) a tím výrazně zefektivnit realizační činnost (omezování stresových faktorů při práci).
- Zaměřit se na důslednější komunikaci mezi nadřízenými a podřízenými.
- Ve zvýšené míře využívat všechny možnosti inovací, zejména pak v používání nových strojů a nástrojů pro ulehčení fyzické náročnosti povolání.
- V rámci celoživotního vzdělávání neopominout ani otázku komunikace se spolupracovníky z jiných zemí (Ukrajina, Bělorusko, Bulharsko, Rumunsko apod.).
- Hledat nové motivační nástroje pro podporu využití zkrácených pracovních úvazků.



PODLAHÁŘ, OBKLADAČ

Charakteristika – PODLAHÁŘ

Podlahář pro bytové, občanské, průmyslové a zemědělské stavby pokládá, osazuje, opravuje a ošetřuje podlahy ze dřeva, mazaniny, betonu, teraca, korku, textilu, laminátu, linolea a jiných materiálů včetně jejich napojení na okolní konstrukce.

Popis pracovní činnosti

- Posouzení stavu povrchu a stanovení vhodného pracovního postupu.
- Zaměření a výpočty ploch a spotřeby podkladových a doplňkových materiálů.
- Zhotovení a úprava podkladní podlahové vrstvy.
- Kladení, lepení, šterkování, lití a svařování podlahovin, včetně jejich napojení na okolní konstrukce.
- Konečné úpravy a zakončení položených podlahovin.
- Opravy všech druhů podlahovin.
- Obsluha mechanizačních prostředků na ošetřování podlah.



Charakteristika – OBKLADAČ

Obkladač provádí interiérové i exteriérové obklady podlah, stěn a stropů z obkladaček, dlaždic, mozaik, z přírodního nebo umělého kamene a keramických, skleněných a kamenných desek.

Popis pracovní činnosti

- Orientace ve stavebních výkresech a technické dokumentaci.
- Zhotovení grafického návrhu s ohledem na charakter obkládané plochy a stavební připravenost obkládaného prostoru.
- Poradenství při výběru obkladových materiálů a sanitárního vybavení.
- Zaměření a výpočty ploch a spotřeby obkladačských a doplňkových materiálů.
- Posouzení stavu povrchu a stanovení vhodného pracovního postupu.
- Příprava malt, vyrovnávacích, lepicích a spárovacích hmot pro obkladačské práce.
- Zhotovení a úprava podkladu pod obklady nebo pod dlažbu pomocí opravných, vyrovnávacích a hydroizolačních vrstev.
- Montáž a opravy keramických obkladů stěn a podlah v interiéru a exteriéru tenkovrstvou technologií včetně osazování doplňkových prvků.
- Úprava rozměrů a tvarů obkladaček a dlaždic řezáním a broušením hran.
- Spárování obkladů a dlažeb různými druhy spárovacích hmot.



ZE ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY K POZICI – PODLAHÁŘ, OBKLADAČ

90	10	2
<ul style="list-style-type: none">zaměstnanců z pozice vyplnilo BSAT snímač	<ul style="list-style-type: none">zaměstnanců z pozice vyplnilo dotazníky cut-e, účastnilo se rozhovoru	<ul style="list-style-type: none">firmy absolvovaly dotazník LEA

NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Čistých obkladačů či podlahářů ve velkých firmách najdeme velmi poskrovnu anebo je nenalezneme vůbec. V souladu s šetřením LEA bylo zjištěno, že velké stavební firmy většinou využívají jako kmenové zaměstnance polyvalentní zedníky s různým stupněm kvalifikace. Často dochází k tomu, že i vysoce kvalifikovaný pracovník na stavbě vykonává nekvalifikovanou práci. Naopak kvalifikovanou práci, kterou je například obkládání nebo podlahy, pak na stavbě realizuje subdodavatelská firma, která často využívá nekvalifikované zahraniční pracovníky. To vede u kmenových pracovníků ke ztrátě pocitu vlastní hodnoty a motivace. V rámci šetření bylo rovněž identifikováno, že pracovníci rádi vykonávají odborné práce. Především z toho důvodu, že po nich zůstává něco, co je vidět. Znatelný je rovněž nedostatek mladých lidí, kteří by se chtěli profesi věnovat. Nejmladším zedníkům bývá přes 40 let. Na druhou stranu, všichni do jednoho odpověděli, že by si pro své děti přáli jinou profesi.

ATRAKTIVITA PROFESE

Dělnické profese ve velkých stavebních firmách nepatří mezi mladými lidmi k vyhledávaným zaměstnáním. Ubývá učebních oborů a učiliště se zavírají. Pro zaměstnavatele je stále obtížnější nalézt kvalifikované mladé pracovníky. Proto tyto profese často vykonávají cizinci, s nízkou kvalifikací nebo zcela bez kvalifikace. Populace stavebních dělníků stárne a není výjimečné, že nejmladší dělník v partě se věkem blíží k padesáti rokům věku. Z toho důvodu vidíme jako důležité téma učinit profesi opět atraktivní pro mladé lidi. Příliv mladých lidí do stavebnictví umožní ulevit starším pracovníkům od fyzicky nejnamáhavějších prací a zároveň umožní kontinuální předávání zkušeností.

MOTIVACE

Výraznou motivací u podlahářů je motivace finanční. Možnost zvyšovat si kvalifikaci, a zároveň tím i platovou třídu, však oslovuje jen část zaměstnanců. Důležitým motivačním faktorem, který bývá často podceňován, je komunikace. Pracovníci mají často pocit, že jsou až ti poslední, že jsou nedůležití a že se od nich jejich vlastní management distancuje. V takových případech dochází k demotivaci a ztrátě důvěry v management. Pracovními týmy se šíří poráženecká nálada, lidé se ze všeho nejvíce těší na pracovní volno a odchod do důchodu. Dalším motivátorem je samotná práce. Stavební dělníci preferují takovou práci, která je vidět. „Kdykoli po mně něco zůstane, mám dobrý pocit.“

UPRAVENÍ PRACOVNÍ DOBY A DALŠÍ KROKY PRO ODOBY V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU

Dalším návrhem, který máme, je upravení pracovní doby (úvazku) s ohledem na zaměstnance v předdůchodovém věku. Existuje skupina, pro kterou by mohlo být zajímavé pracovat i po dosažení důchodového věku ve zkráceném režimu.

SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie.

Doporučujeme zaměřit se v dlouhodobém horizontu na budování atraktivity profese pro mladé lidi. Jednou z cest může být dvojí kvalifikace, např. vedle studia na vysoké či střední škole, možnost získat výuční list. Studenti, kteří by měli tuto dvojí kvalifikaci, by pak nekončili na úřadech práce, ale měli by možnost se věnovat profesi, ve které jsou vyučeni. Zároveň by pro ně byl v budoucnu možný postup na vyšší pozice, vzhledem k dosaženému vzdělání a kompetencím. Manažeři, kteří mají přímou zkušenost s výkonem profese, mívají u dělníků vyšší autoritu. Další doporučení směřují k motivaci a hledání dalších pobídek pro retenci pracovníků v důchodovém a předdůchodovém věku.

Měření prostředí vyhodnocení – metoda:

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí – pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější – oblast odvětví, legislativa apod.

Měření /sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1–5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).



Měření prostředí vyhodnocení – PODLAHÁŘ, OBKLADAČ

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povinná školení mi hradí zaměstnavatel.	4,4	Bezpečnost práce
2	Součástí výkonu mé profese je absolvování povinných školení o Bezpečnosti práce.	4,3	Bezpečnost práce
3	Zaměstnavatel kontroluje, zda nosím přidělené ochranné pomůcky.	4,1	Bezpečnost práce
4	Případnou nízkou úroveň bezpečnosti práce zaměstnavatel účinně řeší vhodnými opatřeními.	4	Bezpečnost práce
5	Přesčasy jsou kompenzovány vhodným způsobem, a to poskytováním volna či finančním zvýhodněním.	3,9	Sezónní práce, přesčasy
6	Používání vhodných ochranných prostředků přispívá k eliminaci negativních vlivů na zdraví.	3,9	Prašnost, zátěž vibracemi, zátěž chladem
7	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	3,9	Vedení firmy
8	Stát by měl pomáhat finančně starším pracovníkům, kteří již vzhledem k věku nemohou pracovat ve svých profesích.	3,9	Délka pracovního života, odchod do důchodu
9	Vždy před započítáním práce na novém stroji / s novým nástrojem je pro mě zajištěno řádné proškolení a seznámení s obsluhou.	3,8	Pracovní nářadí, stroje
10	V rámci firmy je věnována dostatečná pozornost udržování firemní vzájemné spolupráce.	3,8	Komunikace s nejbližšími nadřízenými
11	Pracovní nářadí / stroje, které mám k dispozici jsou v souladu s požadavky na danou pozici.	3,8	Pracovní nářadí, stroje
12	Pracovní nářadí / stroje, které mám k dispozici jsou dostatečně spolehlivé.	3,8	Pracovní nářadí, stroje

Měření prostředí vyhodnocení – PODLAHÁŘ, OBKLADAČ

Nejvyšší hodnocení nadřízených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povinná školení hradí pracovníkům na pozici Podlahář, obkladač zaměstnavatel.	4,7	Bezpečnost práce
2	Vždy před započítáním práce na novém stroji / s novým nástrojem je pracovník na pozici Podlahář, obkladač zajištěno řádné proškolení a seznámení s obsluhou.	4,1	Pracovní nářadí, stroje
3	Pokud je pracovní nástroj / stroj poškozen, je včas nahrazen.	4,1	Pracovní nářadí, stroje
4	Pracovní nářadí / stroje, které mají pracovníci na pozici Podlahář, obkladač k dispozici jsou v souladu s požadavky na danou pozici.	4	Pracovní nářadí, stroje
5	Součástí výkonu profese Podlahář, obkladač je absolvování povinných školení o bezpečnosti práce.	4	Bezpečnost práce
6	Používání vhodných ochranných prostředků na pozici Podlahář, obkladač přispívá k eliminaci negativních vlivů na zdraví.	3,9	Prašnost, zátěž vibracemi, zátěž chladem
7	Zaměstnanci na pozici Podlahář, obkladač mají možnost se v případě problémů obrátit na zástupce zaměstnanců.	3,8	Komunikace s nejbližšími nadřízenými
8	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	3,8	Vedení firmy
9	Pracovní nástroje / stroje, které mají pracovníci na pozici Podlahář, obkladač k dispozici jsou dostatečně spolehlivé.	3,8	Pracovní nářadí, stroje
10	Případnou nízkou úroveň bezpečnosti práce zaměstnavatel vždy účinně řeší vhodnými opatřeními.	3,6	Bezpečnost práce



Přijaté závěry Kulatých stolů – PODLAHÁŘ, OBKLADAČ:

- Zvyšování věku „odchodu do důchodu“ u celoživotně fyzicky pracujících, je pouze alibismus vlády, řešící důchodovou reformu formou „EXCEL-ácké“ TABULKY“ !!!
Obecně, prodlužovat dobu odchodu do důchodu pro lidi, kteří celý život pracovali na stavbách v nejtěžších podmínkách je bez dalších doprovodných opatření nepřijatelné.
- Vytvořit dotační program, který by podporoval to, aby lidé před odchodem do důchodu zaučovali mladší pracovníky nebo nově příchozí pracovníky na pozici, na které pracovali.
- Společně prosazovat maximální možné využití všech nových pracovních pomůcek usnadňujících fyzickou náročnost profese.
- Věnovat zvýšenou pozornost rehabilitační péči, včetně vytvoření finančního nástroje pro její spolufinancování.
- Hledat vhodné komunikační nástroje pro zefektivnění vzájemné informační výměny.
- Vytvořit společný tlak na státní instituce ve smyslu urychlení změny vzdělávacího systému (duální vzdělávání).
- Podpořit proces celoživotního vzdělávání tím, že bude v tomto bodě jasně deklarován společný zájem sociálních partnerů.



STAVEBNÍ TRUHLÁŘ, TESAŘ

Charakteristika – STAVEBNÍ TRUHLÁŘ

Stavební truhlář vyrábí a montuje stavebně-truhlářské výrobky a konstrukce.

Pracovní činnosti

- Technologická příprava materiálů vysoušením.
- Výběr a příprava vhodných materiálů, rýsování, rozměřování a rozkreslování truhlářských výrobků.
- Ruční obrábění materiálů ručními nástroji.
- Strojní obrábění všech druhů materiálů ze dřeva nebo polotovarů zhotovených na bázi přírodních a syntetických materiálů na dřevoobráběcích strojích.
- Povrchová úprava výrobků mořením, voskováním, nanášením tmelů a emailů, laků strojně nebo ručně.
- Obsluha a základní údržba a nastavení dřevoobráběcích strojů a ručních nástrojů.
- Výroba a montáž příček, vestavěného nábytku a jejich prvků s případnými doplňky nebo opravami.
- Výroba, osazení kování, montáž a opravy oken, dveří a zárubní.
- Výroba, sestavování a montáž schodišť, podlah a obkladů na bázi dřeva.
- Nastavení, obsluha a základní údržba dřevoobráběcích strojů a ručních nástrojů.
- Zaznamenávání technických údajů a výsledků práce.



Charakteristika – TESAŘ

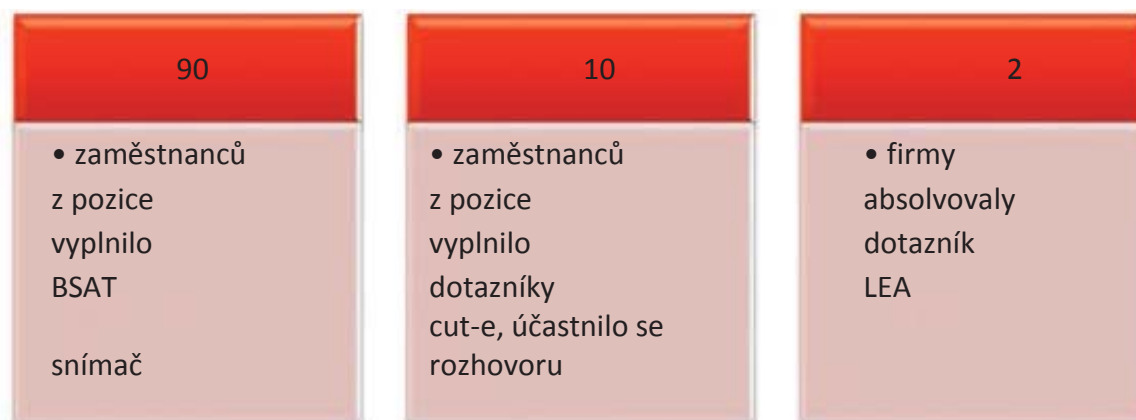
Tesař obsluhuje ruční, elektrické a motorové dřevoobráběcí nástroje a zhotovuje, montuje a udržuje vázané dřevěné konstrukce, bednění, dřevěné obklady a pomocné dřevěné konstrukce na stavbě.

Pracovní činnosti

- Čtení stavebních výkresů a technické dokumentace tesařských konstrukcí.
- Návrh pracovních postupů pro zhotovování, montáž, demontáž a opravy tesařských konstrukcí s ohledem na podmínky a užité vlastnosti tesařských konstrukcí.
- Měření, rozvrhování a orýsování dřevěných prvků tesařských konstrukcí.
- Zaměření a kontrola stavu stavby před výrobou a montáží tesařských konstrukcí.
- Kontrola parametrů tesařských konstrukcí.
- Posouzení kvality používaných materiálů dostupnými prostředky.
- Výpočet spotřeby materiálů a kalkulace ceny.
- Ruční opracování a strojní obrábění dřevěných materiálů.
- Zhotovení dřevěných prvků tesařských konstrukcí.
- Montáž, demontáž a opravy tesařských vázaných a pomocných konstrukcí, bednění, lešení a dřevostaveb.
- Spojování konstrukcí tesařskými spoji, dřevěnými a kovovými spojovacími prostředky.
- Povrchové úpravy a chemická ochrana dřevěných konstrukcí a dřevostaveb.
- Dodržování bezpečnosti práce, ochrany zdraví při práci a požární ochrany při práci ve výškách.



ZE ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY K POZICI – STAVEBNÍ TRUHLÁŘ, TESAŘ



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Vlivem narůstající robotizace a nových technologií ve stavebnictví najdeme dělníků, kteří by pracovali čistě jako tesaři, ve firmách relativně málo. Práci tesařů tak často provádějí polyvalentní pracovníci, kteří jsou schopni vykonávat také z části jiné práce: „bagrování, sváření atp.“ Na rozdíl od zedníků však dostávají truhláři zpravidla „zajímavější práce, u kterých se mohou realizovat“. Šetření ukázalo relativně velkou spokojenost lidí pracujících na této pozici. V některých případech byla patrná silná loajalita k zaměstnavateli, která byla u dělnických pozic spíše překvapující. Přestože by pracovníci jistě uvítali vyšší platy, k zaměstnavateli cítí vděk za to, že plat je pravidelný a lze se na něj spolehnout.

Jako hlavní problém se nám jeví nedostatek nových pracovníků, kteří by byli schopni po stávajících zaměstnancích práci postupně přebírat. Jediný, kdo do prostředí přichází, jsou cizojazyční pracovníci, se kterými se obtížně komunikuje, práci nechápou, a tak si nakonec raději kmenový pracovník udělá všechno sám. Populace pracovníků tak postupně stárne a mladí do firem nepřichází.

ATRAKTIVITA PROFESE

Dělnické profese ve velkých stavebních firmách nepatří mezi mladými lidmi k vyhledávaným zaměstnáním. Ubývá učebních oborů a učiliště se zavírají. Pro zaměstnavatele je stále obtížnější nalézt kvalifikované mladé pracovníky. Proto tyto profese často vykonávají cizinci, s nízkou kvalifikací nebo zcela bez kvalifikace. Populace stavebních dělníků stárne a není výjimečné, že nejmladší dělník v partě se věkem blíží k padesáti rokům věku. Z toho důvodu vidíme jako důležité téma učinit profesi opět atraktivní pro mladé lidi. Příliv mladých lidí do stavebnictví umožní ulevit starším pracovníkům od fyzicky nejnamáhavějších prací a zároveň umožní kontinuální předávání zkušeností.

MOTIVACE

Finanční motivace je v podstatě nejdůležitějším faktorem. Tesaři si cení stálosti a pravidelnosti mzdy, přestože by jistě ocenili vyšší celkovou mzdu. Mezi nefinančními motivátory převládá parta. Společnost ostatních pracovníků může být motivující a může mít pozitivní vliv na setrvání pracovníků v zaměstnání i v pozdějším věku. Proto je důležité, aby byly vztahy na pracovišti harmonické. Mezi další motivátor patří rovněž různorodost práce, její smysl a možnost měnit prostředí.

UPRAVENÍ PRACOVNÍ DOBY A DALŠÍ KROKY PRO ODOBY V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU

Dalším návrhem je upravení pracovní doby (úvazku) s ohledem na zaměstnance v předdůchodovém věku. Existuje skupina, pro kterou by mohlo být zajímavé pracovat i po dosažení důchodového věku ve zkráceném režimu.

SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie.

Jak bylo řečeno, tak pracovníci na pozici tesař se ve firmách vykytují především v různých „mutacích“, tedy vykonávají částečně také práce zednické či dokonce zámečnické. To odpovídá současnému trendu poptávky po univerzálních dělnících, kteří by dokázali obstarat více různých prací. To je rovněž jedna z možných odpovědí na personální krizi, která v současné době ve stavebnictví panuje. Univerzální kvalitně připravení pracovníci, kteří budou podle potřeby obsluhovat různou techniku nebo řídit subdodavatelské firmy, které budou obstarávat práce, na něž není potřeba kvalifikace. Jakkoli by se zdálo, že problém je v nedostatku učilišť, tím pádem i učňů příslušných oborů, domníváme se, že jde o symptom. Problém samotný je hlubšího, celospolečenského charakteru. Jde o to, že učilišť je málo, protože o ně není zájem. Drtivá většina rodičů si pro své dítě přeje stejné nebo lepší vzdělání, než mají oni sami. Tím se zvyšuje atraktivita středního vzdělání. Trendem bude na jedné straně vychovávat vysoce kvalifikované a dobře placené odborníky, s adekvátním vzděláním a platovým ohodnocením. Méně kvalifikované profese bude v budoucnu zastávat technika nebo cizí státní příslušníci, kteří sem budou jezdit za prací. Některé firmy již zvažují otevření učilišť přímo v zahraničí.

Měření prostředí vyhodnocení – metoda:

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí – pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější – oblast odvětví, legislativa apod.

Měření /sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1–5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).

Měření prostředí vyhodnocení – STAVEBNÍ TRUHLÁŘ, TESAŘ

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povinná školení mi hradí zaměstnavatel.	4,3	Bezpečnost práce
2	Součástí výkonu mé profese je absolvování povinných školení o bezpečnosti práce.	4,2	Bezpečnost práce
3	Při výkonu svého povolání jsem často vystaven/a velké prašnosti.	4	Prašnost, fyzické zatížení, práce ve výškách
4	Při výkonu mé práce je zajištěna bezpečnost práce na odpovídající úrovni.	3,9	Bezpečnost práce
5	Vždy před započítím práce na novém stroji / s novým nástrojem je pro mě zajištěno řádné proškolení a seznámení s obsluhou.	3,8	Pracovní nářadí, stroje
6	Stát by měl pomáhat finančně starším pracovníkům, kteří již vzhledem k věku nemohou pracovat ve svých profesích.	3,8	Délka pracovního života, odchod do důchodu
7	Zaměstnavatel pravidelně kontroluje, zda nosím přidělené ochranné prostředky.	3,8	Bezpečnost práce
8	Přesčasy jsou kompenzovány vhodným způsobem, a to poskytováním volna či finančním zvýhodněním.	3,7	Sezónní práce, přesčasy
9	Při výkonu svého povolání jsem často vystaven/a velkému fyzickému zatížení.	3,6	Prašnost, fyzické zatížení, práce ve výškách
10	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	3,6	Vedení firmy
11	Případnou nízkou úroveň bezpečnosti práce zaměstnavatel účinně řeší vhodnými opatřeními.	3,6	Bezpečnost práce
12	Pokud je pracovní nástroj / stroj poškozen, je včas nahrazen.	3,6	Pracovní nářadí, stroje

Měření prostředí vyhodnocení – STAVEBNÍ TRUHLÁŘ, TESAŘ

Nejvyšší hodnocení nadřízených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povinná školení hradí pracovníkům na pozici Stavební truhlář, tesař zaměstnavatel.	4,6	Bezpečnost práce
2	Součástí výkonu profese Stavební truhlář, tesař je absolvování povinných školení o bezpečnosti práce.	4,1	Bezpečnost práce
3	Vždy před započítím práce na novém stroji / s novým nástrojem je pracovník na pozici Stavební truhlář, tesař zajištěno řádné proškolení a seznámení s obsluhou.	4	Pracovní nářadí, stroje
4	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	4	Vedení firmy
5	Zaměstnanci na pozici na pozici Stavební truhlář, tesař mají možnost se v případě problémů obrátit na zástupce zaměstnanců.	4	Komunikace s nejbližšími nadřízenými
6	Pracovní nářadí / stroje, které mají pracovníci na pozici Stavební truhlář, tesař k dispozici jsou dostatečně spolehlivé.	3,9	Pracovní nářadí, stroje
7	Pracovní nářadí / stroje, které mají pracovníci na pozici Stavební truhlář, tesař k dispozici jsou v souladu s požadavky na danou pozici.	3,8	Pracovní nářadí, stroje
8	Případnou nízkou úroveň bezpečnosti práce zaměstnavatel vždy účinně řeší vhodnými opatřeními.	3,8	Bezpečnost práce
9	Používání vhodných ochranných prostředků v pozici Stavební truhlář, tesař přispívá k eliminaci negativních vlivů na zdraví.	3,7	Prašnost, fyzické zatížení, práce ve výškách
10	Zaměstnavatel pravidelně kontroluje, zda pracovníci na pozici Stavební truhlář, tesař nosí přidělené ochranné prostředky.	3,7	Bezpečnost práce

Přijaté závěry Kulatých stolů – STAVEBNÍ TRUHLÁŘ, TESAŘ:

- Zvyšování věku „odchodu do důchodu“ u celoživotně fyzicky pracujících je pouze alibismus vlády, řešící důchodovou reformu formou „EXCEL-ácké“ TABULKY“ !!!
Obecně, prodlužovat dobu odchodu do důchodu pro lidi, kteří celý život pracovali na stavbách v nejtěžších podmínkách, je bez doprovodných opatření nepřijatelné.
- Vytvořit dotační program, který by podporoval to, aby lidé před odchodem do důchodu zaučovali mladší pracovníky nebo nově příchozí pracovníky na pozici, na které pracovali.
- Věnovat zvýšenou pozornost problematice celoživotního vzdělávání se zvýrazněním „nezbytností“ tohoto procesu, včetně motivační podpory zaměstnavatele.
- Podporovat zapojení nových pracovních pomůcek a nástrojů, které usnadňují pracovní činnost.
- V rámci benefitních programů zvážit vyšší finanční podporu doplňkového penzijního spoření.
- Podporovat zdravý způsob života a vytvořit takový motivační systém, který k němu bude zaměstnance motivovat.
- V rámci sociálního dialogu prosazovat rychlejší změny ve vzdělávacím systému, které budou reagovat na potřeby praxe.
- Apelovat na změny v předpisech ve smyslu podpory kratších pracovních úvazků v předdůchodovém věku bez vlivu na výši důchodu, včetně vyšší motivace pro pozdější odchody do důchodu (tzv. „rozumné přesluhování“).



STAVEBNÍ KLEMPÍŘ, STAVEBNÍ ZÁMEČNÍK

Charakteristika - STAVEBNÍ KLEMPÍŘ

- Stavební klempíř vyrábí, montuje a opravuje stavební klempířské díly a výrobky z různých druhů plechů, montuje a opravuje oplechování fasádních prvků, komínů a průníků a dle vlastních návrhů nebo původních vzorů montuje a opravuje stavební klempířské prvky a plechové střešní krytiny uměleckého nebo slohového stylu.

Pracovní činnosti

- Orientace v normách a v technických podkladech pro zhotovování plechových součástí, výrobků a konstrukcí.
- Volba postupu práce, pracovních prostředků, pomůcek, materiálů a dílů pro zhotovování plechových součástí, výrobků a konstrukcí.
- Měření a kontrola délkových rozměrů, geometrických tvarů, vzájemné polohy prvků.
- Výpočet spotřeby použitého materiálů a spojovacího materiálu.
- Montáž a opravy stavebních klempířských dílů a výrobků.
- Ruční obrábění a zpracovávání plechů řezáním, stříháním, vrtáním, rovnáním a ohýbáním.
- Úprava a sestavování plechových součástí a dílů do celků a jejich spojování.
- Obsluha strojů a zařízení na dělení, zakružování, ohýbání a tváření plechů.
- Orýsování součástí a polotovarů s použitím měřidel, rýsovačského nářadí, pomůcek, přístrojů.
- Slícování a spojování dílů z plechu včetně vyrovnání po svaření.
- Ošetřování a údržba nářadí, nástrojů a pomůcek používaných při výrobě a opravách plechových součástí, výrobků a konstrukcí.
- Dodržování bezpečnosti práce, ochrany zdraví při práci a požární ochrany při práci ve výškách.

Charakteristika – STAVEBNÍ ZÁMEČNÍK

Stavební zámečník provádí práce při zhotovování stavebních zámečnických prvků, při jejich montáži a opravách.

Pracovní činnosti

- Příprava pracoviště.
- Čtení a použití technických podkladů.
- Stanovení pracovních postupů, pracovních prostředků a pomůcek.
- Výroba, montáž a opravy stavebních zámečnických prvků a kontrola provedených prací.
- Volba, seřizování, ošetřování a údržba nástrojů, nářadí a strojních zařízení.
- Evidování technických dat o průběhu a výsledcích práce.



ZE ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY K POZICI – STAVEBNÍ KLEMPÍŘ, STAVEBNÍ ZÁMEČNÍK



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Na rozdíl od jiných sledovaných profesí ve stavebnictví převažovali mezi dotázanými pracovníci, kteří získali v rámci středního odborného vzdělání právě tuto kvalifikaci, tj. jsou vyučeni v oboru.

Zámečníky baví práce, které jsou komplexní, počínaje čtením výkresů přes přípravu až po samotnou výrobu. V rámci těchto činností mohou uplatnit své znalosti, dovednosti a zkušenosti a motivující je pro ně mj. vysoká míra samostatnosti. Na druhou stranu si nedokáží představit, že by tuto náročnou práci mohli být schopni plně vykonávat v (pre)seniorském věku, zejména kvůli zdravotním obtížím spojeným s výkonem práce v zátěžovém pracovním prostředí. Řada z nich je přesvědčená o tom, že se důchodu ani nedožije. Nejvíce ohrožený je pohybový aparát (ruce, nohy, páteř), dýchací soustava a smyslové orgány (oči, uši).

Pro méně zkušené zámečníky (mladší ročníky, resp. absolventy rekvalifikačních kurzů) se podle dotázaných jeví jako vhodnější méně specializované práce typu čištění (povrchové, vizuální úpravy), broušení apod. Znatelný je ovšem nedostatek mladých lidí, kteří by se chtěli profesi věnovat, což je téma prolínající se všemi sledovanými profesemi v rámci stavebního průmyslu.

Kvalita a úroveň pracovních nástrojů, pomůcek, stejně jako vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky je na odpovídající úrovni. U ochranných pracovních prostředků je však diskutabilní míra jejich reálného využívání v pracovní praxi. Ve firmách fungují procesy pro ochranu zdraví zaměstnanců – preventivní péče specificky zaměřená pro riziková povolání, lázeňské pobyty s možností příspěvku od zaměstnavatele apod.

ATRAKTIVITA PROFESE

- Dělnické profese ve velkých stavebních firmách nepatří mezi mladými lidmi k vyhledávaným zaměstnáním. Ubývá učebních oborů, učiliště zanikají. Pro zaměstnavatele je stále obtížnější nalézt kvalifikované mladé pracovníky.

- Jakákoliv doporučení směřující ke snížení fyzické zátěže seniorních zámečníků (např. jejich přesunutím na méně náročné práce) předpokládají, že budou ve firmách mladí kvalifikovaní pracovníci, kteří tyto těžší práce zastanou. Z tohoto důvodu vidíme jako klíčové téma učinit profesi opět atraktivní pro mladé lidi. Příliv mladých lidí do stavebnictví umožní ulevit starším pracovníkům a zároveň umožní kontinuální předávání zkušeností, ze kterého mohou těžit všechny zúčastněné strany (zaměstnavatelé, seniorní i juniorní pracovníci).

- Zaměstnavatelé nabízí bonus za přivedení nového pracovníka. Často se však setkáváme, s oddělováním dělnických profesí a managementu (jiná jídelna, jiné soc zařízení atp.) Pro zvýšení atraktivity profese je důležité, aby se management od dělnických profesí neodděloval, naopak s nimi fungoval v co nejužším soužití.

MOTIVACE, KOMUNIKACE

- Výraznou motivací u dělnických profesí je motivace finanční, včetně určité míry jistoty výdělku. Důležitým motivačním faktorem, který bývá často podceňován, je komunikace. Jednou z možných cest je větší zapojení zaměstnanců, poskytnutí prostoru pro předkládání návrhů na řešení v oblasti plánování a organizování jejich vlastní práce, zaměstnanecké zapojení zejména v případech změn.

ERGONOMIE PRACOVNÍHO MÍSTA

- Používání vhodných pracovních nástrojů/nářadí, modernizace vybavení může pozitivně ovlivnit, tj. snížit fyzickou náročnost některých typů prací. S tím souvisí i téma ergonomie, rozvoje metodiky, jak zacházet s nářadím a materiálem s ohledem na správný pohyb těla s cílem snížit fyzické zatížení těla při práci.

ZDRAVÍ A BEZPEČOST PRÁCE

- Téma využitelnosti osobních ochranných prostředků, bezpečnosti práce, prevence zranění a úrazů způsobených nevhodnou manipulací s nástroji, materiálem atd.
- Specifika preventivní péče, systém pravidelných kontrol s ohledem na rizikovitost jednotlivých skupin pracovníků dle daného pracovního prostředí a povahy pracovního výkonu.
- Nadstandardní zdravotní péče by měla být u zámečnicků samozřejmostí, jde o fyzicky vysoce náročnou profesi, jejíž výkon se může negativně projevit na zdraví.

UPRAVENÍ PRACOVNÍ DOBY A DALŠÍ KROKY PRO OSOBY V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU

- Dalším tématem k diskusi je možnost upravení pracovní doby (úvazku) s ohledem na zaměstnance v předdůchodovém věku.
- Firmy mohou díky systému zaměstnaneckých výhod, specificky např. u příspěvků na penzijní připojištění napomáhat k vytvoření podmínek pro možné odchody do předčasného důchodu (např. u osob, které ze zdravotních důvodů nemohou vykonávat stávající profesi a není možné je přesunout na méně náročné práce).

SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie.

Doporučujeme zaměřit se v dlouhodobém horizontu na budování atraktivity zámečnické profese v očích veřejnosti, zejména pro dospívající (a jejich rodiče), kteří se rozhodují o svém budoucím povolání. To by mělo jít ruku v ruce s relevantní koncepcí středního vzdělávání osob se zájmem o práci ve sledované profesi v rámci stavebního průmyslu.

Další doporučení směřují k motivaci a hledání dalších pobídek pro retenci pracovníků v důchodovém a předdůchodovém věku.

Měření prostředí vyhodnocení – metoda:

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí – pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější – oblast odvětví, legislativa apod.

Měření /sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1 – 5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).

Měření prostředí vyhodnocení – STAVEBNÍ KLEMPÍŘ, STAVEBNÍ ZÁMEČNÍK

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Stát by měl pomáhat finančně starším pracovníkům, kteří již vzhledem k věku nemohou pracovat ve svých profesích.	4,5	Délka pracovního života, odchod do důchodu
2	Přidělené ochranné pomůcky vždy využívám.	4,4	Bezpečnost práce
3	Součástí výkonu mé profese je absolvování povinných školení o bezpečnosti práce.	4,2	Bezpečnost práce
4	Při výkonu svého povolání jsem vystaven/a velkému zvýšené zrakové zátěži.	4	Prašnost, zraková zátěž, zátěž chladem a hlukem
5	Pro řemeslníky pracující v naší profesi je dostatek pracovních příležitostí.	4	Legislativa, vzdělávání, perspektiva oboru
6	Maximální možné používání ochranných prostředků přispívá k eliminaci negativních vlivů na zdraví	3,8	Prašnost, zraková zátěž, zátěž chladem a hlukem
7	Mám možnost se obrátit na zástupce zaměstnanců.	3,7	Komunikace s nejbližšími nadřízenými
8	Jsou mi přidělovány odpovídající ochranné prostředky.	3,7	Bezpečnost práce
9	Práce přesčas vede k velkému fyzickému vypětí.	3,7	Sezónní práce, přesčasy
10	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	3,6	Vedení firmy
11	Práce přesčas vede k velkému psychickému vypětí.	3,6	Sezónní práce, přesčasy



Měření prostředí vyhodnocení – STAVEBNÍ KLEMPÍŘ, STAVEBNÍ ZÁMEČNÍK

Nejvyšší hodnocení nadřazených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Zaměstnavatel přiděluje pracovníkům v pozici Stavební zámečnick, stavební klempíř odpovídající pracovní prostředky.	4,8	Bezpečnost práce
2	Zaměstnanci na pozici Stavební zámečnick, stavební klempíř mají možnost se v případě problémů obrátit na zástupce zaměstnanců.	4,5	Komunikace s nejbližšími nadřazenými
3	Součástí výkonu profese Stavební zámečnick, stavební klempíř je absolvování povinných školení o bezpečnosti práce.	4,4	Bezpečnost práce
4	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	4,4	Vedení firmy
5	Na pozici Stavební zámečnick, stavební klempíř jsou velké výkyvy v objemu vykonané práce podle ročních období.	4,2	Sezónní práce, přesčasy
6	Na pozici Stavební zámečnick, stavební klempíř jsou velké výkyvy v objemu vykonané práce podle počasí.	4,	Sezónní práce, přesčasy
7	Firma realizuje pro pracovníky na pozici Stavební zámečnick, stavební klempíř vhodná opatření pro snížení hlukové zátěže.	4	Prašnost, zraková zátěž, zátěž chladem a hlukem
8	Pokud je pracovní nástroj / stroj poškozen, je včas nahrazen.	4	Pracovní nářadí, stroje
9	Práce na pozici Stavební zámečnick, stavební klempíř vede k velkému fyzickému vypětí.	4	Sezónní práce, přesčasy
10	Při výkonu povolání jsou pracovníci na pozici Stavební zámečnick, stavební klempíř často vystaveni zvýšené zátěži chladem.	3,9	Prašnost, zraková zátěž, zátěž chladem a hlukem
11	Práce v profesi Stavební zámečnick, stavební klempíř je dostatečně perspektivní.	3,9	Legislativa, vzdělávání, perspektiva oboru
12	Vždy před započítáním práce na novém stroji / s novým nástrojem je pro pracovníky na pozici Stavební zámečnick, stavební klempíř zajištěno řádné proškolení a seznámení s obsluhou.	3,9	Pracovní nářadí, stroje

Přijaté závěry Kulatých stolů – STAVEBNÍ KLEMPÍŘ, STAVEBNÍ ZÁMEČNÍK:

- Zvyšování věku „odchodu do důchodu“ u celoživotně fyzicky pracujících, je pouze alibismus vlády, řešící důchodovou reformu formou „EXCEL-ácké“ TABULKY“ !!!
Obecně - prodlužovat dobu odchodu do důchodu pro lidi, kteří celý život pracovali na stavbách v nejtěžších podmínkách, je bez dalších doprovodných opatření nepřijatelné.
- Vytvořit dotační program, který by podporoval to, aby lidé před odchodem do důchodu zaučovali mladší pracovníky nebo nově příchozí pracovníky na pozici, na které pracovali.
- Apelovat na důslednější dodržování pravidel bezpečnosti práce, včetně dodržování limitů přesčasové práce a přestávek v práci, mezi směnami a v týdnu.
- Zaměřit se na lepší propagaci profese formou přednášek na školách.
- Podporovat aktivní zapojení zaměstnanců do rehabilitačních a rekondičních programů směřujících k efektivní regeneraci pracovní síly.
- Zvážit vyšší podporu celoživotního vzdělávání, a to zejména ze strany státu
- Podporovat pružnější zapojení krajských samospráv do procesu podpory chybějících profesí na trhu práce, resp. požadovat efektivnější reakci na potřeby trhu práce.
- Hledat efektivnější a flexibilnější modely pracovní doby, umožňující plynulejší zapojení starších či zdravotně a fyzicky limitovaných pracovníků



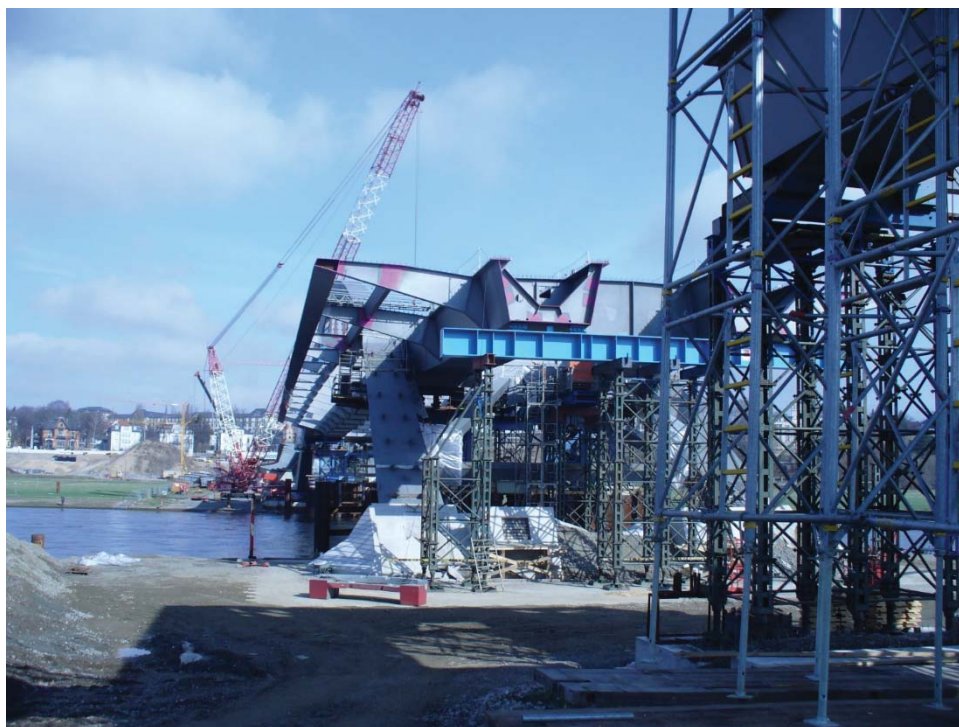
STAVEBNÍ MONTÁŽNÍK

Charakteristika

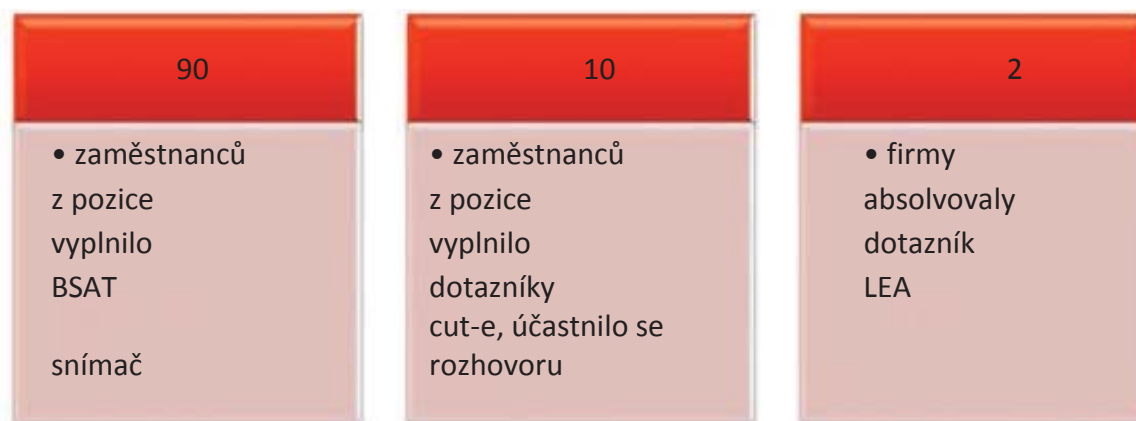
Montér stavebních konstrukcí provádí montáže, demontáže a opravy různých druhů stavebních konstrukcí dle předepsaných technologických postupů.

Pracovní činnosti

- Stanovení pracovního postupu, prostředků a metod dle projektové a technické dokumentace.
- Zaměření a vytyčení polohy montovaných stavebních konstrukcí.
- Zakládání všech druhů stavebních konstrukcí.
- Osazování prefabrikovaných dílců stavebních konstrukcí.
- Montáž, demontáž nebo oprava stavebních konstrukcí.
- Kontrola a zaměření umístění stavebního dílce.
- Opravy a úpravy stavebních konstrukcí a stavebních dílců.
- Obsluha stavebních strojů a zařízení v rozsahu získaných oprávnění.
- Ošetření a údržba nástrojů, náradí a pomůcek pro montážní práce.



ZE ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY K POZICI – STAVEBNÍ MONTÁŽNÍK



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Ve velkých stavební firmách, ve kterých proběhlo měření a dotazování, na pozici stavebního montážníka pracují vyučení zedníci, tesaři, ale i zámečníci, elektromechanici, elektromontéři aj. V rámci šetření LEA bylo zjištěno, že ve velkých stavebních firmách není pro tuto pozici předepsán žádný kvalifikační standard, nepožaduje se žádné speciální vzdělání a zohledňuje se především zkušenost a ochota pracovat.

S ohledem na potřebnou flexibilitu v rámci odvětví je typická vzájemná zastupitelnost méně specializovaných profesí, kdy jsou pracovníci na stavbě vzájemně zastupitelní, umí více dovedností a mohou být v rámci zaměstnávající společnosti přesunuti na jinou pozici. Učení se novým dovednostem je pro montážníky motivující z hlediska jejich seberozvoje, zvyšování kvalifikace by se ideálně mělo odrazit i v jejich finančním ohodnocení. Pracovníci rádi vykonávají práce, u kterých mohou uplatnit své dlouholeté zkušenosti, naopak malé uspokojení nacházejí při výkonu – dle jejich slov - „podřadných, uklízacích“ prací.

Součástí interní mobility (ta je pro společnosti důležitá primárně z ekonomicko-výrobních důvodů) jsou přesuny nejen mezi pracovními pozicemi, ale také mezi geografickými místy, kdy dělníci migrují po republice. Pro montážníky je důležité, aby byli s předstihem informováni o detailech přesunu a pobytu v daném místě tak, aby se na něj mohli připravit; v opačném případě jsou vystavováni stresu a jejich ochota migrovat za prací se snižuje.

Montážníci, stejně jako ostatní sledované pozice, zřetelně vnímají nedostatek mladých lidí, kteří by se chtěli dané profesi věnovat. Seniorní pracovníci by rádi předávali své dovednosti a kompetence mladším generacím, ty však do velkých stavebních firem nepřicházejí. Podle montážníků není příliš efektivní takto zaučovat agenturní nezkušené dělníky, a to z důvodu jejich časté fluktuace na stavbách.

Kvalita a úroveň pracovních nástrojů, pomůcek, stejně jako vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky je na odpovídající úrovni. Montážníci jsou podle místa výkonu práce, povahy práce i aktuálního počasí v různé míře vystaveni negativním dopadům daného pracovního prostředí (práce v dešti, horku, hluku, prašném prostředí) i riziku pracovních úrazů (např. při manipulaci s těžkými věcmi, při práci ve výškách). Pro montážníky je velmi důležité, aby zaměstnavatelé na stavbách neopomíjeli zázemí pro dělníky (buňky s dostatečnou kapacitou, mobilní toalety, barely s vodou atd.).

ATRAKTIVITA POZICE

Napříč sledovanými pozicemi, tj. i mezi stavebními montážníky, se zřetelně projevuje nedostatek mladých pracovníků, kdy je pro zaměstnavatele je stále obtížnější nalézt vhodné zaměstnance, kterým by seniorní pracovníci mohli předávat své zkušenosti.

Jakákoliv doporučení směřující ke snížení fyzické zátěže seniorních stavebních montážníků (např. jejich přesunutím na méně náročné práce, z výšek na zem apod.) předpokládají, že budou ve firmách mladí pracovníci, kteří tyto těžší práce zastanou.

MOTIVACE, KOMUNIKACE

Výraznou motivací u stavebních montážníků je motivace finanční. Ve sledovaných společnostech není systém odměňování založen na počtu odpracovaných let, ale základní plat je stanoven na základě profese a kvalifikace. Vedle základní mzdy mají montážníci možnost dosáhnout na osobní, výkonové ohodnocení, mj. i při odchodu do důchodu mohou dostat odměny. Velmi podstatným nefinančním motivátorem, který bývá často podceňován, je slovní ohodnocení práce nadřízenými pracovníky, ale i kvalita interní komunikace napříč firmou.

PREVENCE RIZIKA STRESU SPOJENÉHO S PRACÍ

Základní stresory spojené s prací jsou v pracovní činnosti, pracovním prostředí a organizaci práce. Na stavební montážníky jsou kladeny nároky na schopnost adaptovat se na pracovní podmínky a změny, související zejména s interní mobilitou a přesuny v rámci staveb napříč Českou republikou dle potřeb jednotlivých zakázek. Z šetření LEA vyplývá, že velké stavební firmy nemají žádné stanovené postupy nebo procesy pro práci se stresem, ačkoliv si uvědomují, že tato oblast je ve stavebnictví obecně podceňována.

UPRAVENÍ PRACOVNÍ DOBY A DALŠÍ KROKY PRO OSOBY V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU

Dalším tématem k diskusi je možnost upravení pracovní doby (úvazku) s ohledem na zaměstnance v předdůchodovém věku, či nastavení vhodných podmínek pro předčasný odchod do důchodu: zaměstnavatelé mohou např. díky příspěvkům na penzijní připojištění napomáhat k vytvoření podmínek pro možné odchody do předčasného důchodu u osob, které ze zdravotních důvodů nemohou nadále vykonávat svoji práci a zároveň není možné je přesunout na jinou pozici.

SOUHRN

V této části uvádíme stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie.

Doporučujeme zaměřit se v dlouhodobém horizontu na:

- oblast školství jako předpokladu pro to, aby seniorní pracovníci mohli předávat své zkušenosti i manuálně nejtěžší druhy prací svým mladším kolegům,
- oblast organizace práce a pracovního prostředí (s cílem redukovat stres, který provází dělnické profese napříč stavebnictvím),
- hledání dalších pobídek pro retenci pracovníků v důchodovém a předdůchodovém věku.

Měření prostředí vyhodnocení – metoda:

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí – pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější – oblast odvětví, legislativa apod.

Měření /sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1–5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).

Měření prostředí vyhodnocení – STAVEBNÍ MONTÁŽNÍK

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povinná školení mi hradí zaměstnavatel.	4,1	Bezpečnost práce
2	Součástí výkonu mé profese je absolvování povinných školení o bezpečnosti práce.	4,1	Bezpečnost práce
3	Při výkonu svého povolání jsem často vystaven/a velkému či zvýšené zátěži chladem a teplem.	4	Prašnost, zátěž chladem a teplem manipulace s břemeny
4	Při výkonu mé práce je zajištěna bezpečnost práce na odpovídající úrovni.	4	Bezpečnost práce
5	Vždy před započítím práce na novém stroji / s novým nástrojem je pro mě zajištěno řádné proškolení a seznámení s obsluhou tohoto stroje / nástroje.	3,9	Pracovní nářadí, stroje
6	Zaměstnavatel pravidelně kontroluje, zda nosím přidělené ochranné prostředky.	3,8	Bezpečnost práce
7	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	3,7	Vedení firmy
8	Případnou nízkou úroveň bezpečnosti práce zaměstnavatel účinně řeší vhodnými opatřeními.	3,7	Bezpečnost práce
9	Pracovní nářadí / stroje, které mám k dispozici jsou dostatečně spolehlivé.	3,7	Pracovní nářadí, stroje
10	Přesčasy jsou kompenzovány vhodným způsobem, a to poskytováním volna či finančním zvýhodněním.	3,7	Sezónní práce, přesčasy
11	Pokud je pracovní nástroj / stroj poškozen, je včas nahrazen.	3,7	Pracovní nářadí, stroje
12	Stát by měl pomáhat finančně starším pracovníkům, kteří již vzhledem k věku nemohou pracovat ve svých profesích.	3,7	Délka pracovního života, odchod do důchodu



Měření prostředí vyhodnocení – STAVEBNÍ MONTÁŽNÍK

Nejvyšší hodnocení nadřízených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povinná školení hradí pracovníkům na pozici Stavební montážník zaměstnavatel.	4,7	Bezpečnost práce
2	Součástí výkonu profese Stavební montážník je absolvování povinných školení o bezpečnosti práce.	4,5	Bezpečnost práce
3	Pracovní nářadí / stroje, které mají pracovníci na pozici Stavební montážník k dispozici jsou v souladu s požadavky na danou pozici.	4,4	Pracovní nářadí, stroje
4	Používání vhodných ochranných prostředků na pozici Stavební montážník přispívá k eliminaci negativních vlivů na zdraví.	4,4	Prašnost, zátěž chladem a teplem manipulace s břemeny
5	Při výkonu povolání jsou pracovníci na pozici Stavební montážník často vystaveni zvýšené zátěži chladem a teplem.	4,4	Prašnost, zátěž chladem a teplem manipulace s břemeny
6	Přesčasy na pozici Stavební montážník jsou kompenzovány vhodným způsobem, a to poskytováním volna či finančním zvýhodněním.	4,3	Sezónní práce, přesčasy
7	Pro řemeslníky pracující v profesi Stavební montážník je dostatek pracovních příležitostí.	4,3	Legislativa, vzdělávání, perspektiva oboru
8	Firma realizuje pro pozici Stavební montážník vhodná opatření pro snížení zátěže při manipulaci s břemeny.	4,3	Prašnost, zátěž chladem a teplem manipulace s břemeny
9	Zaměstnavatel pravidelně kontroluje, zda zaměstnanci na pozici Stavební montážník nosí přidělené pracovní prostředky.	4,3	Bezpečnost práce
10	Práce v profesi Stavební montážník je dostatečně perspektivní.	4,2	Legislativa, vzdělávání, perspektiva oboru
11	Při výkonu povolání na pozici Stavební montážník pracují zaměstnanci často ve výškách	4,2	Prašnost, zátěž chladem a teplem manipulace s břemeny
12	Hlavním úkolem vedení firmy je zajistit dostatek zakázek.	4,2	Vedení firmy
13	Nadřízený věnuje zaměstnancům dostatek času.	4,2	Komunikace s nejbližšími nadřízenými

Přijaté závěry Kulatých stolů – STAVEBNÍ MONTÁŽNÍK:

- Zvyšování věku „odchodu do důchodu“ u celoživotně fyzicky pracujících je pouze alibismus vlády, řešící důchodovou reformu formou „EXCEL-ácké“ TABULKY“ !!!
Obecně, prodlužovat dobu odchodu do důchodu pro lidi, kteří celý život pracovali na stavbách v nejtěžších podmínkách, je bez doprovodných opatření nepřijatelné.
- Vytvořit dotační program, který by podporoval to, aby lidé před odchodem do důchodu zaučovali mladší pracovníky nebo nově příchozí pracovníky na pozici, na které pracovali.
- Připravit speciální vzdělávací program pro mistry a stavbyvedoucí (obecně pro vedoucí pracovníky) s úzkým zaměřením na efektivní komunikaci s podřízenými.
- Vytvořit funkční a srozumitelný model pro využití benefitů – tzv. „smysluplné benefity“.
- Ve spolupráci s fyzioterapeuty zvážit zavedení rehabilitačně-rekondičního minima pro zaměstnance 50+ s finanční spoluúčastí zaměstnavatelů i zaměstnanců a s podporou státu.
- Apelovat na rychlejší zavádění nových řešení při přípravě a realizaci staveb (např. metody BIM) a tím přispět k omezování stresujících faktorů povolání.
- Společně hledat prostor pro zavedení pružnějších modelů pracovní doby s ohledem na schopnosti zaměstnanců ve vazbě na jejich věk a fyzickou zdatnost.
- Věnovat větší pozornost zlepšování úrovně pracovního prostředí.



Představení sociálních partnerů v odvětví Stavebnictví I.:

Na straně zaměstnavatelů:

SVAZ PODNIKATELŮ VE STAVEBNICTVÍ (SPS)

Svaz podnikatelů ve stavebnictví (SPS) je zájmovým sdružením podnikatelských subjektů z oblasti stavebnictví. Jeho členy jsou dodavatelé staveb, výrobci stavebních hmot a výrobků pro stavby, projekční, inženýrské a poradenské organizace a řada dalších výrobních a obchodních firem, které se podílejí na investiční výstavbě. V současné době má Svaz 1059 členů, kteří reprezentují více než tři čtvrtiny stavebních kapacit České republiky.


SPS se stal vrcholným představitelem českého stavebnictví, který garantuje zastupování oboru na nejvyšší úrovni. Stal se uznávaným zástupcem zaměstnavatelů a podnikatelů v České republice. Napomáhá při stabilizaci stavebního trhu jednáním s vládou, parlamentem a politickou reprezentací o vytváření finančních zdrojů ze státního rozpočtu a z evropských fondů, které jsou určeny pro veřejné investice. Je spolutvůrcem připomínek k zásadním dokumentům bytové politiky i dopravní infrastruktury, aby byla vytvářena koncepce a strategie dalšího rozvoje a stabilizována jejich finanční zajištěnost.

Spolupracujícími, případně kolektivními členy SPS jsou odborná společenstva, jako Sdružení pro výstavbu silnic, Sdružení pro infrastrukturu železnic, Sdružení výrobců betonových stavebních dílců, Svaz výrobců cementu a vápna Čech, Moravy a Slezska, Silikátový svaz, Sdružení obchodníků se stavebními materiály, Sdružení výrobců plastových oken a dveří a další.

SPS hájí oprávněné zájmy svých členů a usiluje o příznivé podnikatelské prostředí v legislativě a hospodářské politice. Vstupuje do tvorby

zákonů spoluúčastí svých členů a expertů a je připomínkovým místem nových návrhů legislativních změn ve stavebním podnikání i v sociální oblasti. Prezentuje názory a požadavky stavebnictví na tiskových konferencích i v mediálních prostředcích, s nimiž udržuje rozsáhlou spolupráci.





Vliv SPS posiluje jeho členství v Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Je rovněž členem Rady hospodářské a sociální dohody ČR, kde má významnou příležitost projednávat požadavky a připomínky svých členů v ekonomické, sociální a legislativní oblasti přímo s vládou. Významná je rovněž spolupráce s odbornými organizacemi – Českou komorou autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě (ČKAIT), Českým svazem stavebních inženýrů (ČSSI), Českou společností pro stavební právo, Nadací ABF a dalšími. Svaz je sociálním partnerem odborů za obor stavebnictví a výroby stavebních materiálů, který za zaměstnavatelskou stranu vede kolektivní vyjednávání s Odborovým svazem Stavba ČR. Dále je SPS členem Evropské federace Svazu stavebního průmyslu se sídlem v Bruselu (FIEC), spolupracuje s partnerskými podnikatelskými svazy v Německu, Rakousku, Itálii, Švédsku, Francii, Polsku a Maďarsku.

Členové SPS vytvořili síť okresních, městských a regionálních Stavebních společností SPS, které řeší problémy společné členům v příslušném regionu. Pro bezprostřední kontakt s členskými firmami zřídil Svaz

oblastní pracoviště ve všech bývalých krajských městech ČR a v některých dalších místech soustředěných stavebních kapacit. Manažeři SPS, kteří tu působí, zajišťují spolu s členy představenstva a předsedy poboček Svazu také zpětnou vazbu pro dokonalou informovanost centrály svazu v Praze. Práce SPS je založena na aktivní účasti odborníků z členských firem, v expertních skupinách pro řešení konkrétní problematiky v oblasti cen, daní, veřejné zakázky, bytové výstavby, jakosti, kolektivního vyjednávání.

Pro nejbližší období má SPS tři základní cíle. Prvním je udělat maximum pro obnovení konjunktury českého stavebnictví spočívající ve snaze oživit realizaci investic již v investorské přípravě, ve státním rozpočtu, ve využívání strukturálních fondů Evropské unie. Druhým je oblast zlepšení podnikatelského prostředí, zejména změna stavební legislativy, která je překážkou v dynamickém rozvoji stavebnictví. Třetím je změna chybné vzdělávací politiky státu a jeho špatná péče o technické vzdělávání a o učňovské školství. Dlouhodobé zanedbání této oblasti se projeví v budoucí problematice kvalifikované pracovní síly.



Představení sociálních partnerů v odvětví Stavebnictví I.:

Na straně zaměstnanců:

ODBOROVÝ SVAZ STAVBA ČR (OS STAVBA)

Odborový svaz Stavba ČR (OS STAVBA) je otevřená, samostatná, nevýdělečná, dobrovolná organizace sdružující své členy zejména ze stavebnictví a dalších oborů s ním souvisejících, za účelem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů. Svaz je odborovou organizací ve smyslu občanského zákoníku.

Hlavní činností svazu je prosazování a obhajování oprávněných požadavků svých členů, jejich zaměstnaneckých, mzdových, pracovních, sociálních zájmů a nároků, základních lidských a občanských práv. Za tímto účelem svaz zejména kolektivně vyjednává s cílem uzavírat kolektivní smlouvy na všech úrovních, prosazuje do pracovního, zaměstnaneckého a sociálního zákonodárství návrhy směřující k naplňování zájmů členů, vykonává kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, poskytuje konzultace a poradenství svým členům a za stanovených podmínek jim poskytuje obhajobu v pracovněprávních, příp. dalších sporech.

Vyvíjí činnost pro své členy a za stanovených podmínek pro jejich rodinné příslušníky zejména v oblastech kultury, školství, výchovy, vzdělávání a propagace, zdravotní, sociální a humanitární, ekologie, tělovýchovy, sportu a rekreace, výchovy a ochrany dětí a mládeže.

OS STAVBA disponuje sítí regionálních pracovišť, která zajišťují servis pro základní a místní organizace svazu.

OS STAVBA je členem Evropské federace dřevařů a stavbařů se sídlem v Bruselu (EFBWW), spolupracuje s partnerskými

odborovými svazy na Slovensku, v Německu, Rakousku, Polsku, Maďarsku a dalších zemích.

OS STAVBA se zasazuje o výstavbu právního státu, podporuje sociálně tržní hospodářství, odmítá jakoukoli diskriminaci a nesnášenlivost z důvodů rasových, náboženských, politických, národnostních, podle sociálního postavení nebo pohlaví. Je nezávislý na státních a územních orgánech, politických stranách a hnutích, spolicích, církvích a organizacích zaměstnavatelů.

OS STAVBA si je vědom, že sociální dialog je základním prostředkem k prosazování zájmů zaměstnanců, a to jak vůči zaměstnavatelům, tak vůči vládě a orgánům státní správy a samosprávy. OS proto:

- podporuje prohloubení kontroly nad dodržováním pracovněprávní legislativy včetně kolektivních smluv,
- usiluje o zachování kontrolních pravomocí odborových orgánů v této oblasti,
- důsledně vystupuje proti diskriminaci odborových funkcionářů hájících zájmy členů a zaměstnanců.



Důchodový věk v ČR (Starobní důchody)

a) u pojištěnců narozených před rokem 1936

Důchodový věk u mužů činí 60 let

Důchodový věk u žen činí:

- 53 let, pokud vychovaly alespoň 5 dětí
- 54 let, pokud vychovaly alespoň 3 nebo 4 děti
- 55 let, pokud vychovaly alespoň 2 děti
- 56 let, pokud vychovaly alespoň 1 dítě
- 57 let

b) u pojištěnců narozených v období let 1936 až 1971

Rok narozen	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 – 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r	65r	65r	65r	63r+8m	62r+2m
1967	65r	65r	65r	65r	64r+2m	62r+8m
1968	65r	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m
1969	65r	65r	65r	65r	65r	63r+8m
1970	65r	65r	65r	65r	65r	64r+2m
1971	65r	65r	65r	65r	65r	64r+8m

U ročníků narozených po roce 1971 činí důchodový věk 65 let.

Beze změny zůstává stanovení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu pojištěnců, kteří odpracovali stanovenou dobu v zaměstnání zařazeném do I. pracovní kategorie a účastníků odboje. Pro tyto skupiny pojištěnců i nadále platí věkové hranice stanovené předpisy platnými před 1. lednem 1996.

Zdroj: <https://www.cssz.cz/cz/duchodove-poiisteni/davky/starobni-duchody.htm>



Důchodový věk ve státech EU, EHP a Švýcarsku

Důchodový věk je v členských zemích EU, EHP a Švýcarsku rozdílný. Pro závazné informace je třeba obracet se vždy na nositele pojištění v konkrétním členském státě (kontakty na jednotlivé nositele pojištění naleznete na <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/kontakty/institute-statu-eu-a-ehp.htm>).

Údaje mají pouze orientační charakter; pro získání závazných údajů je třeba vždy kontaktovat příslušnou instituci daného státu.

ZEMĚ	MUŽI	ŽENY
Belgie	65	65
Bulharsko	64 a 1m. - 65	61 a 2 m. - 65
Dánsko	65 - 68+	65 - 68+
Estonsko	63 - 65	63 - 65
Finsko	63 - 65	63 - 65
Francie	60 - 62	60 - 62
Chorvatsko	65 - 67	62 - 67
Island	67	67
Irsko	66 - 68	66 - 68
Itálie	66 a 7 m.	66 a 7 m.
Kypr	65	65
Lichtenštejsko	65	65
Maďarsko	62 - 65	62 - 65
Malta	62 - 65	62 - 65
Litva	62 - 65	60 - 65
Lotyšsko	63 a 3 m. - 65	63 a 3 m. - 65
Lucembursko	65	65
Německo	65 - 67	65 - 67
Nizozemsko	65 a 9 m. – 67 a 3 m.	65 a 9 m. – 67 a 3 m.
Norsko	62-67	62-67
Polsko	65 - 67	60 - 67
Portugalsko	65 - 66 a 4 m.	65 - 66 a 4 m.
Rakousko	65	60
Rumunsko	65	60 a 9 m. - 63
Řecko	62 - 67	62 - 67
Slovensko	62	62
Slovinsko	65	64
Španělsko	65	65
Švédsko	61-67	61-67
Švýcarsko	65	64
Velká Británie	65	63 - 65

Více informací o důchodovém věku v členských státech EU, EHP a Švýcarsku v anglickém, německém a francouzském jazyce získáte na <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>.

Zdroj: <https://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/duchodove-pojisteni/duchodovy-vek-ve-statech-eu.htm>



