

Zápis z jednání 1. pracovního týmu Odborné komise pro důchodovou reformu

Ukončení II. pilíře a nastavení parametrů III. pilíře

datum: 12. ledna 2017, 9:00

místo: místnost č. 323, budova MPSV Karlovo náměstí 1, Praha 2

přítomni: viz příložený seznam

Vít **Samek** přivítal přítomné a představil JUDr. Vladimíra Voříška. JUDr. Vladimír **Voříšek** přednesl příspěvek o pracovních kategoriích, jejich historickém vývoji, výhodách a nevýhodách.

Na toto téma pokračovala na půdě PT1 diskuze.

Milan **Šlapák** se dotázal, kdo rozhodoval o zařazení do kategorie a jak se to zpětně mohlo rozporovat, opravovat? Vladimír **Voříšek** odpověděl, že zaměstnavatel měl prvotní seznam a evidenční listy posílal na ČSSZ, většinou se nesrovnalosti zjistily, až když člověk žádal o starobní důchod a poté se spory řešily skrze soudní řízení.

Zdeněk **Linhart** doplnil, že nejpodstatnější důvod zrušení pracovních kategorií v lednu 1993 byla společenská změna, podniky začaly být soukromé a ne státní. Vladimír **Voříšek** dodal, že existují přechodná ustanovení, tzv. „pokračování pracovních kategorií“, která umožňují úměrnou změnu věku odchodu do důchodu.

Martin **Štěpánek** konstatoval, že dnes je trh dynamický a rozřazení do pracovních kategorií by tedy bylo velmi složité. Vladimír **Voříšek** odpověděl, že rozřazení by bylo uchopitelné, ale neukočirovatelné a nazval to jako „práci na hodně dlouho“.

Markéta **Marinková** řekla, že k definici profesí by bylo možné použít Národní soustavu povolání (NSP), ve které se člení profese i dle obtížnosti do čtyř stupňů, a pro účely „hornických důchodů“ ji již důchodový zákon používá. A toto rozřazování probíhá na základě spolupráce sociálních partnerů. Vladimír **Voříšek** odpověděl, že NSP důchodový zákon jako podpůrný prostředek používá a pro účely definice obtížných profesí by jej bylo možné použít, nikoliv však beze zbytku, musela by se přizpůsobit pro důchodové účely.

Jan **Škorpík** se zeptal, jak byla řešena situace, že člověk se během života pohyboval mezi kategoriemi a v žádné nebyl dost dlouho. Vladimír **Voříšek** řekl, že na toto bylo pomýšleno a že „lepší se vždy přepočítalo pro účely horšího“.

Vít **Samek** sdělil, že důvodem bylo rovněž doporučení expertů Evropské unie, že není dobré vázat kategorie na poškozování zdraví, lidi to totiž bude motivovat k zachování zaměstnání, v němž dochází k poškozování zdraví a podobně doporučovali tito experti opustit motivaci lidí prostřednictvím příplatků za práci v riziku v oblasti odměňování práce. EU stanovila, že není vhodné motivovat lidi, aby zůstávali na těchto pozicích kvůli vyššímu platu. Zaměstnanecké penzijní připojištění měla být náhradou za zrušení preferovaných pracovních kategorií na počátku 90. let, ale vláda Václava Klause připravený návrh zákona změnila na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Zdeněk **Linhart** uvedl dále, že existuje univerzalita, ale pro určitou část populace je tato univerzalita nespravedlivá, zejména pro ty s omezeným přístupem ke zdravotní péči a zdravému životnímu stylu. Dalším problémem je, že zdravotnictví nám nedává statistiky, v kolika letech umírají lidé z jakých profesí. Otázka je, jak řešit nespravedlnost pro problémovou část populace? Je možné to nechat čistě na sociálních partnerech, ale problém může nastat u nadnárodních společností a také v důsledku rychlého vzniku a zániku mnoha společností. Ve Skandinávii toto řeší národní smlouvy a ve Švýcarsku dávkově definovaný systém.

Miroslav **Jára** doplnil, že pro určité profese je nutná zdravotní způsobilost, takže doporučuje přemýšlet nejen nad pracovními kategoriemi, ale i nad zdravotní způsobilostí. Vít **Samek** odpověděl, že profese se vyvíjejí a kolektivní smlouvy jsou pro tyto situace dobré, problém je, že chybí zdravotnické posudky jednotlivých profesí.

Jan **Škorpík** se dotázal, jak tedy konstruovat výhodu, aby lidé nechtěli úmyslně pracovat v riziku? Vít **Samek** odpověděl, že zaměstnavatelé jsou zodpovědní za BOZP, máme inspekce práce a legislativu, která mnoho rizik zakazuje, je však nutné lépe provádět a dodržovat kontroly.

Markéta **Marinková** znovu připomněla, že v NSP jsou konkrétní zátěže pro konkrétní profese vyjmenované a navrhla tedy využití NSP s tím, že by se náročné profese definovaly jako ty, u kterých je v NSP uvedena kategorie 3 a 4., a vycházelo by se z druhu práce uvedeného v pracovní smlouvě a definice výkonu práce dle ZP. Vít **Samek** odpověděl, že to vnímá jako podnět, kterým se bude komise zabývat. I Svaz průmyslu a dopravy ČR by mohl posoudit využitelnost NSP pro požadované účely. Doporučuje pracovat i s 3. a 4. kategorií, protože ty jsou definovány na úrovni podniků. Zároveň na Slovensku kategorie používají také a máme tedy vzor.

Jaroslav **Vostatek** řekl, že pracovní kategorie nepatří do univerzálního systému veřejných penzí. Standardním západním řešením problému jsou zaměstnanecké penze (podle typologie EU a OECD 2. penzijní pilíř), na bázi kolektivního vyjednávání odborů a zaměstnavatelů. Od první poloviny 90. let česká státní politika vychází z neoliberálních pozic: každý si má na penzi spořit hlavně ze svého (s vysokou státní podporou) a zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům přispívat (dnes s extrémně vysokou státní podporou). Tomu se přizpůsobili i zaměstnavatelé též v hornictví; dokonce např. dlouho existoval Hornický penzijní fond OKD, kam přispíval i zaměstnavatel. Místo analýz se tato skutečnost zatajuje a požaduje se zpětně dodatečné financování od státu formou obnovení systému pracovních kategorií. Minimálním programem odborů by v tomto směru mělo být zrušení faktického zákazu činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění: podle platného zákona se tyto instituce, existující v EU, nesmějí v ČR usazovat. Důvodová zpráva k tomuto zákonu i jiné oficiální deklaráce uvádějí, že existence zaměstnaneckých penzí není v souladu se státní politikou. Potřebujeme tedy primárně umožnit existenci zaměstnaneckého penzijního pojištění a vytvořit tak právní prostor pro vyjednávání odborů se zaměstnavateli o tomto penzijním pilíři. Měli bychom jasně deklarovat, že to tu chceme. Vít **Samek** odpověděl, ať tedy Jaroslav Vostatek navrhne konkrétní kroky opatření pro české prostředí. Pavel **Hulák** dodal, že zaměstnavatelé o to v České republice nemají zájem.

Markéta **Marinková** připomněla problematičnost neexistující garance, že mi bude navraceno alespoň to, co jsem do systému vložila, zejm. v návaznosti na to, že by příspěvky měly být povinné pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Milan **Šlapák** doporučil se podívat na příklad Nizozemí, protože tam mají systém, který přenáší problémy spojené se zhoršením zdraví zaměstnance na zaměstnavatele, a proto je zaměstnavatel více zainteresován řešit rizika již s předstihem.

Vít **Samek** poděkoval přítomným a ukončil jednání.

Příští jednání proběhne **v pátek 3. března od 9:00 v Klubu** v přízemí budovy MPSV ČR na adrese Na Poříčním právu 1.

zapsala: Markéta Havelková

vidoval: Vít Samek

Seznam přítomných

Brodani Jana	AKAT ČR
Fiala Tomáš	VŠE
Havelková Markéta	OK pro DR
Hejduková Jitka	SP ČR
Hlásenská Zdeňka	MPSV ČR
Holub Martin	VUPSV
Hulák Pavel	KZ
Jára Miroslav	ASO
Král Filip	ČAP
Kubátová Irena	MF ČR
Linhart Zdeněk	MPSV ČR
Loutmanová Radka	MF ČR
Machanec Tomáš	MPSV ČR
Malá Radmila	MF ČR
Marinková Markéta	OS PHGN
Maška Josef	MPSV ČR
Pitterling Marcel	MF ČR

Poklop Aleš	APS
Potůček Martin	OK pro DR
Samek Vít	ČMKOS
Škorpík Jan	MPSV ČR
Šlapák Milan	VUPSV
Štěpánek Martin	MPSV ČR
Trnková Helena	MPSV ČR
Voříšek Vladimír	MPSV ČR
Vostatek Jaroslav	VŠFS
Zápotocká Veronika	S OK pro DR
Zrcek Kryštof	ČSSZ