Aliance drážního provozu
Radotínská 36/1
159 00 Praha 5 - Velká Chuchle
IČ: 014 58 035
www.adpcz.org

KONCEPCE ČÁSTEČNÉHO ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY SPOJENÉ SE ZMĚNOU ZÁKONA O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

Materiál je vypracován pro potřeby MD ČR, ČD, a.s., ČD Cargo, a.s., a SŽDC, s.o., příslušných odborových organizací na železnici a vztahuje se na zaměstnance smluvních zaměstnavatelských subjektů, vyjma zaměstnanců MD ČR

Praha dne 09. 09. 2008

PROGRAM DLOUHODOBÉHO MOTIVAČNÍHO, STABILIZAČNÍHO A SOCIÁLNÍHO PILÍŘE PRO ZAMĚSTNANCE ČD, a. s., ČD CARGO, a.s. A SŽDC, s. o., (DÁLE JEN PROGRAM).

I. DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Důvodem vzniku a existence programu je reakce na změny legislativy v oblasti systému důchodového pojištění. Již potřetí během relativně krátké doby (1995, 2003 a 2008) byla v ČR prodloužena věková hranice potřebná pro dosažení nároku na starobní důchod. První změna znamenala prodloužení věkové hranice na 62 let a druhá na 63 let. Třetí změna, která je v závěrečné schvalovací fázi, bude znamenat další zvýšení hranice o dva roky, a to na 65 let. Pokud k tomu připočteme již dříve provedené zrušení důchodových kategorií, znamenají tyto změny do budoucna značný zásah do systému personální politiky firem podnikajících na železnici.

Zabezpečení provozu na železnici klade na celou řadu profesních skupin zaměstnanců značné zdravotní, psychické, odborné a fyzické nároky a lze tedy předpokládat, že velké procento zaměstnanců nebude z důvodu výše uvedených změn schopno vykonávat svou profesi po celou prodlouženou dobu. Zde je potřebné připomenout, že u všech zaměstnanců, kteří se podílejí na zabezpečení, organizování a provozování dráhy a drážní dopravy jsou zdravotní předpoklady stanoveny Vyhláškou MD ČR 101/95 Sb., a není tedy v moci dotčených podnikatelských subjektů „změkčit" zdravotní požadavky na své zaměstnance tak, aby i při zhoršení zdravotního stavu vyvolaného stoupajícím věkem mohli vykonávat původní profesi. Problém nelze zcela odstranit ani postupným (byť žádoucím) zlepšováním pracovních, sociálních a zdravotních podmínek pro zaměstnance, které jsou předpokladem pro dlouhodobý výkon povolání. Převratným a konečným řešením rovněž není zavádění expozičních dob - zpravidla se totiž jedná o velmi nejistou a finančně nákladnou záležitost.

Smyslem vytvoření a dlouhodobého udržení tohoto programu je tedy záměr zmírnění či odstranění negativních důsledků zdravotních rizik a možných sociálních dopadů vyplývajících z postupného prodlužování věkové hranice potřebné pro nárok na starobní důchod. Sociální partneři se dohodli, že je v zájmu všech zainteresovaných subjektů vytvořit takové finanční, personální a pracovní zázemí, které umožní zaměstnancům lépe se vyrovnat s možnými negativními důsledky změn v důchodovém systému.

II. VÝCHODISKA

Aby bylo možno zajistit kvalitní a dostatečné řešení celé problematiky, je nutné přijmout a zajistit celou řadu opatření. Část z těchto opatření je řešitelná na úrovni podnikové sféry a u části je nutné spolupracovat na úrovni příslušných ministerstev.

Významným faktorem bude i postup legislativních procesů, které mohou vyvolat potřebu celé řady dalších kroků. Legislativní procesy bude nutné pečlivě sledovat a v případě nutnosti musí sociální partneři vyvinout i patřičný tlak k dosažení dobrého řešení. Pro tento účel byl dohodnut časový harmonogram realizačních kroků. V případě neplnění bude situace vyhodnocena a dojde ke stanovení dalšího postupu a v případě nutnosti ke korekcím dohod.

1) Legislativní změny

- umožnit odchod do předčasného důchodu v době 5 let před nárokem na ŘSD (novela zákona o důchodovém pojištění již obsahuje)
- umožnit možnost tzv. „ dokoupení" náhradních dob (novela obsahuje)
- zvýšit výši uznatelných nákladů na penzijní a jim na roveň postavené produkty z 24 tisíc Kč na hranici 36 tisíc Kč (ze strany MPSV ČR a MF ČR přislíbena změna daňových zákonů)
- zvýšit stabilitu a atraktivitu penzijních fondů (přislíbena změna příslušných zákonů)
- v případě nutnosti provést dílčí změny v oblasti FKSP a SF, které umožní přispívat na účelové fondy pro řešení dopadů novely zákona o důchodovém pojištění- dále jen fond (přislíbeno)

Z výše uvedeného je patrné, že v této oblasti musí dojít k celé řadě opatření přesahujících rámec možností a kompetencí sociálních partnerů na podnikové úrovni., a to zvláště poté, co tzv. technickou novelou Zákoníku práce bylo zrušeno ustanovení prvního odstavce § 139. Dosavadní vývoj ukázal správnost řešení dané problematiky formou jednání s představiteli vlády. Existuje předpoklad, že všechny výše uvedené přísliby budou splněny v reálném časovém horizontu. To spolu s ujištěním ministra dopravy o finančním podílu MD ČR na vkladu do vzniklého fondu vytváří dobré předpoklady pro řešení části problematiky.

Předmět dohody

- smluvní partneři založí fond solidarity (důchodový fond) pro řešení dopadů vzniklých ztrátou zdravotní způsobilost a budou iniciovat takové legislativní kroky, které umožní vznik a stabilitu těchto fondů.

T: říjen 2008

- MD ČR vloží do fondu jednorázový finanční vklad v dohodnuté výši (cca.150mil.Kč)

T: říjen 2008

- smluvní zaměstnavatelské subjekt y v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi zajistí průběžné financování fondu a vytvoří pravidla pro čerpání

T: trvale

2) Změny v systému příspěvku na penzijní a kapitálové životní připojištění

Nesporným přínosem v této oblasti je dosavadní přístup sociálních partnerů, kteří se částečně i v reakci na dřívější změny v legislativě dohodli již před několika lety poskytovat příspěvek na oba produkty, a to všem zaměstnancům. V současné době činí příspěvek na penzijní připojištění 700 Kč na osobu a měsíc a na kapitálové životní připojištění 750 Kč na osobu a měsíc. U penzijního připojištění je navíc povinná minimální spoluúčast zaměstnance ve výši 300 Kč měsíčně. Poslední vývoj jenom ukazuje prozíravost a správnost předchozího postupu.

V průběhu vyjednávání (duben až červen 2008) o podmínkách udržení sociálního smíru na železnici ČR bylo garantováno ze strany vrcholového managementu dotčených subjektů dlouhodobé pokračování stávajícího systému s tím, že navíc bude po vzájemné dohodě provedeno povýšení dávek produktu penzijního připojištění. Povýšení bude realizováno plošně u všech zaměstnanců a dále diferencovaně u vybraných profesních skupin zaměstnanců. Konkrétní navrhované finanční částky jsou uvedeny v příloze tohoto materiálu. Případná valorizace navržených částek bude probíhat podle vývoje mezd, důchodů, inflace, finanční situace podniku, legislativy a dalších ukazatelů. V této chvíli se jeví navrhované částky jako odpovídající reálnému stavu a možnostem dotčených subjektů. Podmínkou ovšem zůstává garance dlouhodobosti jejich poskytování a pružnost reakce na změny společenského a hospodářského vývoje.

Předmět dohody

- *smluvní zaměstnavatelské subjekty v dohodě a ve vzájemné spolupráci s příslušnými odborovými organizacemi zajistí program dlouhodobého vyplácení příspěvků na penzijní a kapitálové životní připojištění v částkách uvedených v příloze č. 2 tohoto programu pro všechny své zaměstnance.*

T: září 2008

- *smluvní zaměstnavatelské subjekty v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi vypracují a odsouhlasí seznam profesních skupin zaměstnanců, kterým bude zvýšen příspěvek na penzijní připojištění.*

T: září 2008

- *smluvní zaměstnavatelské subjekty v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi zajistí realizaci změn v systému důchodového připojištění s účinností od 1. 1. 2009*

T: prosinec 2008

3) Zavedení systému účinné finanční a personální podpory pro vybraný okruh zaměstnanců při ztrátě zdravotní způsobilosti

Řešení této problematiky je nesmírně obtížné, především s ohledem na profesní skladbu zaměstnanců dotčených subjektů a v složitosti stanovení dostatečných motivačních parametrů. Přísné podmínky na zdravotní stav dané vyhláškou MD ČR 101/1995 Sb. se dotýkají značné skupiny zaměstnanců, u kterých lze jen velmi omezeně realizovat jejich další uplatnění v případě ztráty zdravotní způsobilosti. S pokusy o nápravu nepříznivých dopadů této problematiky mají ČD zkušenosti již z dřívější doby, kdy byl v rámci kolektivního vyjednávání zaveden institut doplatků do mzdy při ztrátě zdravotní způsobilosti pro vybraný okruh zaměstnanců. Přes veškerou snahu a nesporně pozitivní vliv na sociální situaci takto postižených zaměstnanců zůstala nedořešena celá řada problémů. Většina takto postižených zaměstnanců byla převedena na pracovní pozice zásadně neodpovídající jejich původní kvalifikaci a platovému zařazení. Vlivem zavedeného systému doplatků do původní mzdy a totální pasivitě zaměstnavatele absentovala jakákoliv snaha o rekvalifikaci a nové uplatnění. Důsledkem tohoto systému byla častá degradace společenského postavení, ztráta motivace osobního růstu a nevraživost okolí.

Pro dosažení účinné pomoci a zároveň obecně uspokojivého řešení bude nutno vytvořit takový motivační rámce a takové podmínky, které aktivně zapojí obě strany do řešení problému. Odpovědní vedoucí zaměstnanci by měli být dostatečně zainteresováni na povinnosti aktivního řešení budoucího zařazení zaměstnanců postižených ztrátou zdravotní způsobilosti. Samotnému zaměstnanci by měla být věnována soustavná pozornost směřující

k nalezení a poskytnutí takového pracovního zařazení, které bude odpovídat jeho schopnostem, přibližně původnímu mzdovému ohodnocení a potřebám společenského uplatnění a dané životní situaci . Ke zvýšení motivace se jako účelné a potřebné jeví zavedení určitých regulačních prvků. Pro zaměstnance by tímto regulačním prvkem bylo postupné snižování doplatku do mzdy a omezená doba jeho poskytování. Dalším opatřením by mohlo být krácení nebo neposkytnutí odchodného v případě, kdy bude prokazatelně odmítnuta nabídnutá rekvalifikace (jiné pracovní místo), přestože odpovídá zdravotnímu stavu, dosaženému vzdělání a kvalifikaci, původnímu platovému zařazení, fyzickým schopnostem a dopravní dostupnosti. Jako motivace pro zaměstnavatele by měla sloužit povinnost poskytnutí vyššího odchodného v případě, že nebude vyvíjet aktivitu k uspokojivému uplatnění dotčených zaměstnanců.

Pro úplnost je potřeba dodat, že do konce roku 2010 lze část tohoto problému řešit pomocí již existujícího NV ČR 370/2007 Sb. V praxi to znamená možnost rychlejšího vytvoření finančních rezerv na pokrytí budoucích nákladů fondu.

Předmět dohody

- *smluvní zaměstnavatelské subjekty v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi vytvoří pravidla a podmínky pro realizaci tohoto bodu programu*

  T: do konce roku 2008

- *smluvní zaměstnavatelské subjekt v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi stanoví okruh profesních skupin zaměstnanců, kterých se týká tento bod programu*

  T: do konce roku 2008

- *smluvní zaměstnavatelské subjekty v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi zajistí realizaci a účinnost záměru uvedených v tomto bodě programu*

  T: dle termínů uvedených v příloze 3 tohoto dokumentu

4) Systém postupných kroků ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců za účelem udržení a zlepšení zdravotního stavu. Vytvoření motivačních prvků pro vlastní zainteresovanost zaměstnanců v dlouhodobém udržení dobrého zdravotního stavu.

Při hodnocení této problematiky je nutno vzít v potaz obrovskou míru materiální a personální devastace Českých drah v období před listopadem 1989 a na začátku 90. let minulého století. Železnice byla nucena realizovat společenskou objednávku na přepravu osob a zboží za cenu značných finančních ztrát a na úkor vlastních zaměstnanců. Vnějším projevem pak byly většinou zcela nevyhovující pracovní prostory, vysoká míra přesčasové práce a vysoký podíl rizikové a fyzicky namáhavé práce. To vše spolu s důsledky probíhající transformace mělo a stále má velmi negativní dopady na zdravotní stav zaměstnanců.

Je tedy velmi potěšující, že i přes výše uvedené potíže byla v této oblasti za poslední roky ve spolupráci sociálních partnerů dohodnuta a realizována celá řada prospěšných opatření. Ani do budoucna by neměla vznikat neshoda o potřebě zlepšování všech parametrů dotýkajících se této oblasti. Nikdo nemůže zpochybňovat potřebu vytváření vhodných podmínek pro takové pracovní prostředí a práci, které zajistí předpoklad pro dlouhodobé udržení dobrého zdravotního stavu zaměstnanců. Cílem všech opatření musí zůstat snaha o umožnění vykonávat svou profesi až do nároku na starobní důchod nebo do věku blízkého tomuto parametru.

Jako osvědčený nástroj zlepšení stavu musí být kladen důraz na další snižování přesčasové práce, zlepšování pracovního prostředí, sociálních a pracovních podmínek zaměstnanců. Nedílnou a důležitou součástí je rovněž zvyšování úrovně v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Je proto nanejvýš vhodné zlepšit personální politiku v oblasti zaměstnanosti a pokračovat ve vynakládání finančních prostředků do zlepšení pracovního prostředí a ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Sociální, mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců by měly mít takovou úroveň, aby motivovaly zaměstnance k potřebě dlouhodobého zaměstnání u dotčených podniků. To rovněž z jejich strany předpokládá vlastní zájem o udržení co nejlepšího zdravotního stavu a vysoké míry kvalifikace.

Předmět dohody

- smluvní zaměstnavatelské subjekty v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi vytvoří pravidla a podmínky pro realizaci tohoto bodu programu. Součástí dohody bude především závazek v pokračovaní a zlepšování dosavadní praxe péče firmy o zdraví zaměstnanců (např. komplexní ozdravné pobyty, prodloužená dovolená na zotavenou, umožnění a podpora tzv. závodního stravování, vytváření vhodného pracovního prostředí, postupné zavádění moderních technologií a zařízení snižujících namáhavost a rizikovost některých zaměstnání atd.)

T: trvale

-smluvní zaměstnavatelské subjekty zajistí v rámci preventivní péče průběžné sledování zdravotního stavu zaměstnanců, jejichž stav je posuzován podle vyhlášky MD ČR č. 101/95 Sb. Tyto poznatky budou využity k dlouhodobému statistickému vyhodnocování.

T: trvale

III. ZÁVAZKY SMLUVNÍCH STRAN

Ministerstvo dopravy ČR

a) Zajistí naplnění svého závazku uvedeného v části I., bod 1, druhý odsek v předmětu dohody
b) Je garantem dodržení závazku uvedeného v části I., bod 1, první a třetí odsek v předmětu dohody

České dráhy a. s., ČD Cargo a. s., SŽDC, s. o.,

a) Zajistí naplnění všech ostatních bodů (včetně příloh), nespadajících do kompetence MD ČR a týkajících se jejich zaměstnanců
b) Na žádost kterékoli ze smluvních stran zahájí, bez zbytečných odkladů, jednání o případných změnách Programu .

Odborové organizace

Na žádost kterékoli ze smluvních stran zahájí, bez zbytečných odkladů, jednání o případných změnách Programu .

IV. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Smluvní strany se dohodly, že program je otevřený dokument ke kterému po celou dobu platnosti mohou přistoupit další, dosud nepřipojené subjekty.

V. ZÁVĚR

Smluvní strany vyslovují společné přesvědčení, že postupná realizace výše navržených kroků je dobrým a systémovým vkladem pro řešení určité krize, vzniklé rozhodnutím exekutivy a následně obou komor parlamentu o dalším prodloužení věkové hranice potřebné pro dosažení nároku na starobní důchod. Jsou si vědomy celé řady dalších aspektů, které se mohou objevit v dalších letech, a jsou připraveny na tuto situaci reagovat případnou úpravou programu. Vyslovují přesvědčení, že v případě schválení programu v navrženém znění je vytvořen předpoklad pro odstranění krizové situace a případného sociálního konfliktu. Zároveň jeho realizací dojde k završení průběhu několikaměsíčního jednání všech sociálních partnerů.

V Praze dne .....

Za Ministerstvo dopravy ČR : .....

Za České dráhy, a.s.: .....

Za ČD Cargo, a.s.: .....

Za SŽDC, s.o.: .....

Za OSŽ: .....

Za FS ČR: .....

Za FVČ: .....

Za UŽZ: .....

Za FV: .....

Za FŽ ČR: .....

Za CS ČR .....

Za SOSaD: .....

Přílohy:

1)Seznam profesí dotčených navrženým programem (rozdělených dle stupně podpory)
2) Výše příspěvku a podmínky přiznání pro řešení bodu 2 programu
3) Podmínky a výše dávek pro využití bodu 3 programu

Příloha 2 - Návrh sazeb a podmínek pro řešení bodu 2) programu

Bod 2)	Kapitálové připojištění			Penzijní připojištění		
Kategorie zaměstnanců	stav 2008 v Kč	návrh 2009 v Kč	rozdíl +/- v Kč	stav 2008 v Kč	stav 2009 v Kč	rozdíl +/- v Kč
neoznačené profese - kategorie 1	750	750	0	700	800	+ 100
vybrané profese - kategorie 2	750	750	0	700	900	+ 200
vybrané profese - kategorie 3	750	750	0	700	1100	+ 400
vybrané profese - kategorie 4a	750	750	0	700	1100	+ 400
kategorie 4b[*1]	750	750	0	700	1250	+ 550

[*1] Do kategorie 4b) se zařadí zaměstnanci lokomotivních a vlakových čet

1) Při přechodu z jedné kategorie do druhé se příspěvek zvyšuje nebo snižuje po uplynutí lhůty tří kalendářních měsíců – pokud z dalších ustanovení nevyplývá jinak.

2) Pokud zaměstnanec přejde z kategorie zaměstnání, kde je poskytován vyšší příspěvek na PP do kategorie s nižším nárokem, je mu vyšší příspěvek zachován v případě, že v této kategorii odpracoval alespoň 20 let. Pokud zaměstnanec odpracoval v povolání uvedeném v kategorii 3 a 4 alespoň 10 let a přejde do kategorie 1, je mu poskytován příspěvek dle kategorie 2. Při vzniku pracovního úrazu s trvalými následky bude zaměstnanci vždy poskytován příspěvek dle kategorie 4. Zvýšený příspěvek však nebude poskytnut pokud si pracovní úraz způsobil zaměstnanec úmyslně nebo pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek. V případě, že nelze z důvodu dřívějšího zániku některé profese stanovit splnění podmínky odpracované doby v příslušné kategorii postupuje se obdobně jako dle bodu 4 této přílohy. Sporné případy posoudí příslušný hospodářský pracovník po projednání s příslušnými odborovými organizacemi.

3) Pro účely poskytování zvýšeného příspěvku se odpracované doby v konkrétním povolání sčítají.

4) Při vzniku nového povolání (profese) bude zaměstnanec zařazen do některé z kategorií porovnáním náplně práce a dle nároků na zdravotní způsobilost.

5) Příspěvek se neposkytuje při pracovním poměru na dobu určitou a ve zkušební době. Avšak při změně tohoto pracovního poměru na dobu neurčitou se předchozí doba započte.

6) První výše příspěvku se přiznává dle aktuálního povolání v době od 1. 1.2009. Po této době se postupuje dle předchozích bodů.

7) Dlouhodobě uvolnění odboroví funkcionáři se posuzují a příspěvek je jim po dobu uvolnění poskytován dle původního povolání, které vykonávali před svým uvolněním.

8) Příspěvek je poskytován po dobu trvání pracovního poměru k zaměstnavatelskému subjektu, který je účastníkem tohoto programu, a dále do dosažení věku potřebného pro uznání nároku na starobní důchod.