

Popis možností na zvýhodnenie zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce (prípadne iných skupín zamestnancov) pri skoršom odchode do dôchodku.

Zmena konštrukcie dôchodkového veku.

Pri zmene konštrukcie stanovenia dôchodkového veku z fyzického veku poistenca na počet odpracovaných rokov je možné zohľadniť koeficientom obdobie odpracované pri výkone rizikových prác v kategórii III. a IV. Koeficient (vyšší ako 1) je možné stanoviť rozdielne pre dotknuté kategórie alebo aj iné, vopred definované skupiny zamestnancov.

Ide o systémovo najčistejšie riešenie, ktoré by odstránilo viacero deformácií systému. Na Slovensku je predpísaný fyzický vek, ktorý umožňuje odchod z pracovnej aktivity do dôchodku, ale nie je stanovená minimálna veková hranica pre vstup na pracovný trh. Pre získanie nároku na starobný dôchodok zo základného systému postačuje účasť v systéme 15 rokov. Konštrukcia veku pre vznik nároku na starobný dôchodok, postavená len na fyzickom veku, je sociálne nespravodlivá. Medzi jednotlivými účastníkmi dochádza k výraznému rozdielu vo veku ukončenia prípravy na výkon povolania a nástupu do prvého zamestnania. Tento vekový rozdiel môže predstavovať až celé desaťročie. Na druhej strane pri odchode do starobného dôchodku musia všetci splniť rovnakú podmienku. Nie je teda dostatočne zohľadnená doba pobytu v systéme.

Základom pre získanie nároku na starobnú dôchodkovú dávku by mal byť počet odpracovaných rokov. Fyzický vek by mal byť požívaný len ako pomocné kritérium.

Pre zamestnancov, ktorí vykonávali práce s vyššou mierou náročnosti a v zdraví škodlivom prostredí, je potrebné hľadať možnosti, aby ich nárok na dôchodkové dávky nastal skôr.

Niektoré typy prác nie je fyzicky možné vykonávať dlhšie. Pri súčasnom trende predlžovania veku pre vznik nároku na starobný dôchodok sa reálne môže stať, že budú existovať skupiny zamestnancov, ktoré nebudú spĺňať podmienku fyzického veku (a možno ani počtu odpracovaných rokov), ale fyzicky (prípadne mentálne) nebudú schopní vykonávať pôvodnú profesiu. Časť z nich bude možné riešiť prostredníctvom invalidných dávok, časť bude možné requalifikovať na výkon iného povolania. Budú ale existovať prípady, keď bude nutné vytvoriť možnosť skoršieho odchodu do dôchodku.

Problémom, s ktorým bude potrebné sa zaoberať, je definícia kritérií pre stanovenie vyššej miery náročnosti. Okrem fyzickej záťaže bude vhodné zohľadniť aj zvýšenú psychickú záťaž.

Ďalej bude potrebné stanoviť koeficient (vyšší ako 1), ktorým sa budú v prípade zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce (a/alebo prípadne iných vopred definovaných skupín zamestnancov) započítavať odpracované roky. Tento koeficient môže byť pre rôzne skupiny zamestnancov rozdielny.

Tento návrh vyžaduje ale zásadnú zmenu dôchodkového systému a v súčasnom období je pravdepodobne nereálny.

V rámci ponúkaných riešení je vhodné túto možnosť okrajovo spomenúť, nakoľko priamo vychádza z doktríny KOZ SR.

Zmena stanovenia vekovej hranice dôchodkového veku.

Možnosť plne rešpektuje súčasné pravidlá pre nastavenie veku odchodu do dôchodku postavených na fyzickom veku poistenca, s možnosťou zníženia podľa odpracovaného obdobia pri výkone prác radených do kategórie III. a IV. Diskontovanie dôchodkového veku by bolo možné nastaviť rozdielne podľa dotknutých rizikových kategórií (prípadne ďalších skupín zamestnancov).

Slabinou návrhu bude jeho financovanie a snaha zúžiť osobný rozsah len na kategóriu IV, podobne ako bolo realizované v ČR a nepripustenie možnosti rozšírenia skupín zamestnancov.

Ide o návrh vychádzajúci z českých skúseností a bol čiastočne prediskutovaný OZ KOVO s ministerstvom práce. Ide o parametrický zásah do systému. Problematické bude jeho financovanie. V prípade požiadavky na aktuárne neutrálny dopad na priebežné financovanie bude nutné podstatné zvýšenie poistného na strane zamestnávateľa. Toto zvýšenie bude vyplývať z dĺžky obdobia, v rámci ktorého bude poistenec môcť odísť skôr do riadneho starobného dôchodku.

V žiadnom prípade nie je možné akceptovať v priebežnom systéme, aby bol skorší odchod do dôchodku financovaný aj príspevkami resp. zvýšeným poistným na strane zamestnanca. Zamestnávateľ sa zvýšeným odvodom podieľa na odškodnení za zvýšenú amortizáciu pracovnej sily.

Samotná komunikácia tejto alternatívy smerom na Európsku komisiu nebola pravdepodobne správne uchopená a celý proces bol charakterizovaný ako zavedenie dôchodkových stropov pre zamestnancov pracujúcich v rizikových podmienkach. Táto interpretácia pravdepodobne narazí na podmienky financovanie z Plánu obnovy.

Podstatou návrhu by ale malo byť len umožnenie skoršieho odchodu do riadneho starobného dôchodku, ale v kontexte previazanosti na navyšovanie strednej doby dožitia.

V rámci ponúkaných riešení ide o realistický návrh, ktorý nie je v rozpore s doktrínou KOZ SR. Na druhej strane je to určitý zásah do univerzality a uniformity dôchodkového systému. Podobný precedens bol v minulosti realizovaný u príslušníkov mestských polícií. Nepôjde ale o komplexné riešenie a môže nastať otázka jeho politickej stability v budúcnosti (podobne ako zrušenie dôchodkových kategórií zo zákona 100/1988).

Zmena príslušných ustanovení zákona 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení.

Táto alternatíva vychádza zo súčasnej právnej úpravy, ktorú je potrebné spresniť a zabezpečiť dostatočnú vymožiteľnosť práva v aplikačnej praxi. Ide o návrh, ktorý vychádza z pôvodného zámeru nahradiť bývalé dôchodkové kategórie (už spomínaný zákon 100/1988) povinnou účasťou v doplnkovej schéme.

V súčasnosti už je definovaný povinný príspevok zamestnávateľa pre zamestnancov vykonávajúcich práce III. a IV.. Precedentne sú v zákone (650/2004 Z. z.) už taxatívne uvedené ďalšie dve skupiny zamestnancov a to profesionálni taneční umelci a hráči na dychové nástroje. Minimálna výška príspevku zamestnávateľa je aktuálne 2% z vyplatených miezd. V systéme je zapojených viac ako dve tretiny dotknutých zamestnancov. Bolo by potrebné zabezpečiť povinnú účasť pre všetkých a minimálnu výšku príspevku zamestnávateľa.

Pre realizáciu je potrebných niekoľko málo zmien. Dnešná veková hranica pre nárok na výsluhový doplnkový dôchodok je stanovená na 55 rokov fyzického veku ale minimálna doba výberu je stanovená na päť rokov. Bolo by možné túto lehotu skrátiť (napríklad na 30 mesiacov pre kategóriu IV. Ak o dávku požiada menej ako 30 mesiacov pred vznikom nároku na riadny starobný dôchodok). Odstupňovanie jednotlivých skupín zamestnancov je potrebné nastaviť (podobne ako obdobie skoršieho odchodu do dôchodku v prípade predchádzajúceho návrhu). Na základe požadovaného obdobia je potrebné prepočítať minimálnu výšku osobného účtu účastníka, ktorá by mu zabezpečila finančnú dávku pri odchode z pracovnej aktivity aspoň na úrovni priemernej dávky v systéme starobného dôchodkového poistenia.

Výhodou tohto riešenia je, že samotný zamestnanec môže svojimi príspevkami ovplyvniť výšku následnej dávky a teda aj kvalitu života pri skoršom odchode do dôchodku.

Návrh je reálny, je v súlade s doktrínou KOZ SR. Jeho slabinou môže byť zásah do minimálnej výšky odvodov na strane zamestnávateľov a snaha rozšíriť okruh zamestnancov s povinnou účasťou. Na druhej strane ide o systémové riešenie, ktoré zabezpečí aj dostatočnú variabilitu pre príjemcov dávok na trhu práce.