

ANALÝZA

PODMÍNKY VZNIKU NÁROKU NA STAROBNÍ DŮCHOD U ZAMĚSTNANCŮ VYKONÁVAJÍCÍCH TĚŽKÉ A ZDRAVÍ ŠKODLIVÉ PRÁCE VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU, ZEJMÉNA TĚCH, KTERÉ RATIFIKOVALY ÚMLUVU Č. 128

Obsah

OBSAH	2
MANAŽERSKÉ SHRNUÍ	4
ÚVOD	6
PŘEHLED ZEMÍ, KTERÉ RATIFIKOVALY ÚMLUVU Č. 128	7
ANALYZOVANÉ STÁTY	16
1 RAKOUSKO	16
1.1 RAKOUSKÝ DŮCHODOVÝ SYSTÉM	16
1.1.1 První pilíř důchodového systému Rakouska	17
1.1.2 Druhý pilíř důchodového systému Rakouska	19
1.1.3 Třetí pilíř důchodového systému Rakouska	20
1.2 DŮCHODY PRO NAMÁHAVÉ PROFESE „SCHWERARBEITSPENSION“	20
1.2.1 Podmínky způsobilosti	21
1.2.2 Definice „těžké práce“	22
1.2.3 Statistiky a financování	24
2 NĚMECKO	26
2.1 NĚMECKÝ DŮCHODOVÝ SYSTÉM	26
2.1.1 První pilíř německého důchodového systému Německa	27
2.1.2 Druhý pilíř důchodového systému Německa	28
2.1.3 Třetí pilíř důchodového systému Německa	30
2.2 DŮCHODY PRO HORNÍKY A NÁMOŘNÍKY	30
2.2.1 Důchody pro horníky	30
2.2.2 Překlenovací příspěvek pro námořníky	32
2.2.3 Statistiky	33
3 ŠVÝCARSKO	34
3.1 ŠVÝCARSKÝ DŮCHODOVÝ SYSTÉM	34
3.1.1 První pilíř důchodového systému Švýcarska	34
3.1.2 Druhý pilíř důchodového systému Švýcarska	36
3.1.3 Třetí pilíř švýcarského důchodového systému Švýcarska	39
3.2 DŮCHODY PRO NAMÁHAVÉ PROFESE V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH	40
3.2.1 Případové studie	40
3.2.1.1 Model předčasného odchodu do důchodu ve švýcarském odvětví obvodových pláštů budov	41
3.2.1.2 Model předčasného důchodu ve švýcarském řemesle malířství a štukatérství	42
4 NIZOZEMÍ	45
4.1 NIZOZEMSKÝ DŮCHODOVÝ SYSTÉM	45
4.1.1 První pilíř důchodového systému Nizozemska	45
4.1.2 Druhý pilíř důchodového systému Nizozemska	47
4.1.3 Třetí pilíř důchodového systému Nizozemska	47
4.2 DŮCHODY PRO NAMÁHAVÉ PROFESE RVU	48
4.2.1 Upuštění od odvodu RVU	49

4.2.2	<i>Případové studie</i>	51
4.2.2.1	Dohoda v AkzoNobel Nederland	52
4.2.2.2	Dohoda v Basell Benelux B.V., lokalita Moerdijk	53
4.2.2.3	Odvětová dohoda v sektoru kovoprůmyslu a elektrotechnického průmyslu	55
4.2.2.4	Odvětová dohoda v sektoru profesionální silniční přepravy zboží a pronájmu autojeřábů	56
4.2.2.5	Srovnání případových studií	57
ZÁVĚRY A INSPIRACE PRO ŘEŠENÍ NAMÁHAVÝCH PROFESÍ V ČR		59
ZDROJE		62
PŘÍLOHA Č. 1		66

Manažerské shrnutí

Státy, které ratifikovaly úmluvu č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách, implementovaly opatření vztahující se k těžkým a zdraví škodlivým pracem do praxe různým způsobem. Společným rysem jinak odlišných přístupů je, že předčasný odchod do důchodu, a to nejen u namáhavých profesí, je vždy sankcionován a výše takového důchodu je tak vždy nižší, než by tomu bylo v případě řádného odchodu.

Společný bod těchto rozdílných přístupů představuje fakt, že výkon namáhavé profese se do značné míry započítává (zohledňuje) jen v případech, kdy tato profese byla vykonávána v letech, které bezprostředně předcházejí nároku na tento speciální důchod. Zohledňuje se tak pouze určité období před nárokem na tento důchod a nezohledňuje se celá pracovní historie.

Pro detailnější vzhled do ratifikace úmluvy v praxi byly analyzovány čtyři Zadavatelem vybrané země, konkrétně Rakousko, Německo, Švýcarsko a Nizozemí.

Rakouský systém, který problematiku namáhavých profesí definuje v rámci 1. pilíře, vymezuje okruh namáhavých profesí velmi úzce. Proto tento důchod pobírá přibližně 1 % všech osob v důchodu, které spadají pod nejvýznamnější rakouskou penzijní pojišťovnu. Ta zahrnuje více než 70 % všech rakouských penzistů. Tento úzce vymezený seznam navíc periodicky prochází revizí, která zohledňuje transformaci jednotlivých profesí a jejich dopad na zdraví, a tím i namáhavost dané profese. Tento přístup je pro veřejné rozpočty zvláště důležitý v době nastupujících megatrendů v podobě digitalizace, průmyslu 4.0 a podobně, které budou mít značný vliv na transformaci a popřípadě i zánik jednotlivých profesí. Takto dynamicky tvořený seznam eliminuje riziko, že budou bonifikovány profese, které jsou již dávno transformovány a jejich dopad na zdraví a namáhavost je již eliminován. V případě inspirace pro český důchodový systém je nutné dynamiku seznamu profesí zachovat, jinak hrozí rigidita systému, jehož úprava bude představovat vždy politické riziko a odpor ze strany dotčených profesí, čemuž by se v případě opakovaných revizí za přesně stanovených podmínek předešlo.

Německý systém důchodů pro namáhavé profese je velmi podobný systému v ČR. Legislativně je podchycena pouze úprava pro hornické profese a částečně také pro námořníky, kde se však jedná pouze o podobu překlenovacího příspěvku. Naopak velmi výrazný rozdíl je v délce pojištění pro přiznání důchodu, která činí v Německu pouze 5 let, a to včetně náhradních dob. V ČR je tato doba v současnosti 35 let, nyní se vedou diskuze o jejím prodloužení. To má za následek, že velká část osob na řádný důchod nemá nárok, a tito lidé tak následně spadají do systému nepojistných sociálních dávek, který je pro stát značně administrativně, a tím i finančně náročný.

Švýcarský a Nizozemský systém má problematiku důchodu pro namáhavé profese postavenou na základě kolektivních smluv. Tyto smlouvy ošetřují vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (nejen pro potřeby důchodového systému) a vycházejí z logiky, že největší znalost problematiky náročnosti profesí mají právě subjekty působící v dotčených oborech, nikoliv stát. Tento přístup umožňuje vysokou míru flexibility a dovoluje problematiku namáhavosti jednotlivých profesí přizpůsobovat specifikům oboru, respektive profesí. Systém

je navíc velmi transparentní pro jednotlivé zaměstnance, kteří předem definované podmínky znají a mohou se racionálně rozhodnout o případné změně profese, respektive odvětví. Tento přístup dále podporuje konkurenceschopnost jednotlivých odvětví na trhu práce. Zaměstnavatelé jsou systémem motivováni zaměstnancům nabídnout co nejlepší podmínky s cílem jejich udržení v odvětví, což se pozitivně odráží na celém systému a zprostředkovaně i kultivaci trhu práce.

Inspirací pro Českou republiku je dobrá praxe ve vybraných analyzovaných zemích, kdy si v rámci 3. pilíře účastník volí konečnou cílovou částku, které chce dosáhnout, čemuž se následně přizpůsobují jeho příspěvky, respektive tyto příspěvky v kombinaci s příspěvky zaměstnavatele. V České republice je uplatňován opačný přístup, kdy si účastník volí pouze měsíční příspěvek. To snižuje transparentnost systému a ztěžuje možnost jednotlivce kalkulovat jeho celkové příjmy v důchodu.

Zpráva je zpracována jako součást realizace zakázky „Podmínky vzniku nároku na starobní důchod u zaměstnanců vykonávajících těžké a zdraví škodlivé práce ve vybraných zemích EU“. Zpracovatelem je Ernst & Young, s.r.o. na základě smlouvy ze dne 6. září 2023 uzavřené mezi EY a Svazem průmyslu a dopravy České republiky

Prezentované informace, zjištění a navazující doporučení vycházejí z rešerše dostupných zdrojů, firemních dat, hloubkových rozhovorů s klíčovými aktéry a případových studií.

Úvod

Analýza „Podmínky vzniku nároku na starobní důchod u zaměstnanců vykonávajících těžké a zdraví škodlivé práce ve vybraných zemích EU, zejména těch, které ratifikovaly úmluvu č. 128“ (dále jen „Analýza“) je zpracována na základě smlouvy o dílo ze dne 6. 9. 2023. Zadavatelem Analýzy je Svaz průmyslu a dopravy České republiky (dále je „SP ČR“) a zpracovatelem je Ernst & Young, s.r.o. (dále také „EY“ či „Dodavatel“).

Tato Analýza shrnuje poznatky o tom, jakým způsobem státy, které ratifikovaly úmluvu č. 128, implementovaly opatření vztahující se k těžkým a zdraví škodlivým pracem do svého právního rámce, respektive praxe. Součástí této Analýzy je základní komparace těchto přístupů u všech zemí, které tuto úmluvu ratifikovaly a zároveň jsou součástí EU, respektive ESVO (9 zemí). Podrobněji byly analyzovány 4 státy, a to konkrétně Rakousko, Německo, Švýcarsko a Nizozemsko. Státy pro podrobnější analýzu byly vybrány Zadavatelem. Pro úplnost uvádíme, že v souladu se zadáním, součástí analýzy nejsou doporučení, jakým směrem by se měla ubírat úprava řešené problematiky v České republice.

Analýza používá zejména metody desk research, strukturovaný rozhovor a syntézu poznatků. Cílem všech výše uvedených metod je poskytnout co nejširší přehled o implementaci opatření v jednotlivých zemích. Pro lepší přehled a zasazení do kontextu jednotlivých důchodových systémů a jejich specifik je zároveň v každé zemi zpracován základní přehled o všech pilířích důchodového systému, obecných podmínkách pro získání řádného a předčasného důchodu a podobně.

Základní struktura analýzy je následující:

- ▶ Přehled zemí, které ratifikovaly úmluvu č. 128 a implementace těchto opatření
- ▶ Detailnější pohled na 4 vybrané země
- ▶ Závěry a inspirace pro přípravu opatření v ČR
- ▶ Zdroje
- ▶ Přílohy.

Přehled zemí, které ratifikovaly úmluvu č. 128

Úmluva č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách (1967) je jednou z mezinárodních dohod uzavřených Mezinárodní organizací práce (ILO). Obsahem této úmluvy je stanovení mezinárodních standardů pro poskytování dávek invalidity, stáří a pozůstalosti. Úmluva č. 128 patří do širokého spektra úmluv ILO, které vytvářejí mezinárodní normy pro pracovní a sociální práva. Členské státy, které tuto úmluvu ratifikují, se zavazují dodržovat tato mezinárodní pravidla a přijmout opatření na zlepšení sociálního zabezpečení pro své občany. ILO rovněž zavedla systém monitorování a dozoru nad dodržováním úmluv ILO, a to včetně Úmluvy č. 128. Každý členský stát, který ratifikoval Úmluvu č. 128, je povinen pravidelně předkládat ILO zprávy o tom, jakým způsobem implementuje ustanovení této úmluvy ve svém národním právním systému a v praxi.

Při komparaci jednotlivých států EU, nebo ESVO, které tuto smlouvu ratifikovaly (9 států), jsme se zaměřili na 4 základní parametry, které porovnáváme napříč všemi zeměmi. Jedná se o nárok na předčasný důchod, specifické důchody pro namáhavé profese, kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese a pověřené instituce.

Belgie

ratifikovala všechny části úmluvy 128 dne 14. 6. 2017



Nárok na předčasný důchod

Nárok na předčasný důchod mají pojištěnci od 60 let, kteří získali 44 let pojištění. Pro určité propuštěné pracovníky ve věku 58+ existuje tzv. Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), jedná se o režimy nezaměstnanosti s příspěvkem zaměstnavatele, které mohou být ustanoveny v kolektivních smlouvách.



Specifické důchody pro namáhavé profese

Jsou předmětem kolektivních smluv na úrovni odvětví nebo podniků. Část důchodů namáhavých profesí spadá do RCC. Ve veřejném sektoru existuje seznam těžkých povolání, u kterých se násobí počet skutečně odpracovaných let vyšším koeficientem.



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Definice těžkého povolání je založena na čtyřech kritériích: fyzicky náročná práce, stresující organizace práce, zvýšená bezpečnostní rizika, duševní nebo emocionální zátěž. Pokud zaměstnání splňuje 1 kritérium, je počet let násoben koeficientem 1,05, v případě dvou splněných kritérií je koeficient 1,10, v případě 3 kritérií je koeficient 1,15. V případě všech kritérií potom 1,20.



Pověřené instituce

Zaměstnanci a zaměstnavatelé odvádí příspěvky na RCC do fondu Fonds de fermeture, a důchody jsou následně vypláceny příslušnými organizacemi, které zastupují zaměstnance a zaměstnavatele v daném odvětví. Důchody z prvního pilíře vyplácí Office National des Pensions.



Nárok na předčasný důchod

Základní podmínkou pro nárok na předčasný důchod je získání potřebné doby pojištění 35 let. Pokud důchodový věk pojištěnce činí minimálně 63 let, vzniká nárok nejdříve dosažením věku alespoň 60 let, je-li důchodový věk nižší (u starších ročníků), nárok vzniká ode dne, od kterého do dosažení důchodového věku chybí maximálně 3 roky.



Specifické důchody pro namáhavé profese

V současnosti existuje zvláštní režim pro zaměstnance v hornických profesích a zdravotní záchranáře. Speciální úpravu důchodu mají také příslušníci ozbrojených sil a sborů.



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Horníci z hlubinných dolů, kteří odpracovali 3300 směn v uhelném nebo 2200 směn v uranovém dole mají nárok na dřívější odchod do důchodu. Od řádného důchodového věku se jim odečte 7 let.

Členové výjezdové záchranářské skupiny, operátoři zdravotnických operačních středisek a záchranáři horské služby mají nárok na dřívější odchod do důchodu, pokud dovrší 60 let věku a od 1. 1. 1993 mají odpracovaných 4 400 směn, přičemž jedna směna se počítá 8 hodin výkonu práce. Za splnění těchto podmínek může zdravotní záchranář odejít do starobního důchodu o 30 měsíců dříve. Za každých chybějících 74 odpracovaných směn se nárok zkracuje o 1 měsíc a maximálně může zaměstnanec odejít dříve o 60 měsíců.



Pověřené instituce

Důchody spravuje Česká správa sociálního zabezpečení. Důchody ozbrojených sil a sborů jsou v kompetenci odborů sociálního zabezpečení ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti.

Finsko

ratifikovalo všechny části úmluvy 128 dne 13. 1. 1976



Nárok na předčasný důchod

Existuje možnost vybrat 25 nebo 50 procent starobního důchodu předčasně ve věku 61 let. V takovém případě se předčasně odebraná část důchodu trvale snižuje o 0,4 procenta za každý měsíc od čerpání důchodu do měsíce, po kterém osoba dosáhne důchodového věku. Věková hranice pro částečný předčasný starobní důchod se zvyšuje pro osoby narozené v roce 1964 nebo později.



Specifické důchody pro namáhavé profese

Osoby dlouhodobě vykonávající namáhavou duševní nebo fyzickou práci mohou požádat o Years-of-service Pension (Työuraeläke). Dále existují speciální důchodová schémata pro farmáře, námořníky, rybáře a další profese. Důchody pro pracovníky v těžkých profesích mohou být řešeny i zaměstnavatelskými schématy.



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Pro nárok na Years-of-service Pension platí, že pojištěnec:

- vykonával duševní nebo fyzickou práci, která vyžaduje velké úsilí, po dobu nejméně 38 let,
- jeho pracovní schopnost je snížena,
- narodil se v roce 1955 nebo později a je mu 63 nebo více let.

Years-of-service Pension je alternativou pro lidi, kteří mají sníženou pracovní schopnost, ale nemají nárok na plný invalidní důchod. Práce vyžadující velké úsilí může být přerušena krátkými přestávkami v trvání max. 3 roky např. z důvodu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené.



Pověřené instituce

Většinu Years-of-service Pensions vyplácí důchodové pojišťovny, které spravují důchody zaměstnanců v soukromém sektoru a OSVČ— Elo Mutual Pension Insurance Company, Ilmarinen Mutual Pensions Insurance Company, Varma Mutual Pension Insurance Company, Veritas Pension Insurance.



Nárok na předčasný důchod

Pojištěnec má možnost předčasného důchodu ve věku 63 let při dosažení doby pojištění min. 35 let, ale uplatňuje se srážka z důchodu ve výši 0,3 % za každý měsíc do dosažení řádného důchodového věku.



Specifické důchody pro namáhavé profese

Zvláštní důchodovou úpravu mají hornické profese. Horníci mají nárok na starobní důchod pro horníky, kteří byli zaměstnáni v podzemí mnoho let a na hornický důchod, který mohou čerpat v případě snížené pracovní schopnosti až do dosažení obvyklého důchodového věku. Kromě horníků mají také námořníci možnost požádat o překlenovací příspěvek do dosažení důchodového věku.



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Nárok na starobní důchod pro horníky, kteří byli v zaměstnání v podzemí mnoho let, mají osoby, které:

- dosáhly věku 60 - 62 let,
- splnily minimální dobu pojištění 25 let prací v podzemí,

Nárok na honický důchod mají osoby, které:

- dosáhly věku 50 let,
- nejsou schopny vykonávat ekonomicky rovnocenné zaměstnání v porovnání se zaměstnáním, které dříve vykonávaly v hornictví,
- splnily dobu pojištění 25 let.

Nárok na překlenovací příspěvek pro námořníky mají osoby, které:

- dosáhly minimálního věku 56 let,
- vykonávaly nejméně 20 let zaměstnání podléhající povinnému pojištění v námořním odvětví, z toho min. 9 po dosažení věku 37 let.



Pověřené instituce

Důchody horníků a námořnický fond spravuje Deutsche Rentversicherung Knappschaft-Bahn-See. První pilíř důchodového pojištění ve všeobecnosti administruje penzijní pojišťovna Deutsche Rentversicherung.



Nárok na předčasný důchod

Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) neboli Early retirement scheme dává zaměstnavatelům možnost zajistit svým zaměstnancům dřívější odchod do důchodu, včetně zaměstnanců vykonávajících fyzicky náročnou práci. Penzijní fondy, které tyto důchody spravují, se dělí podle odvětví (zaměstnanci ve veřejném sektoru, zdravotnictví, metalurgickém a technickém průmyslu, stavebním průmyslu atp.). Zaměstnavatel kompenzuje čas do nabytí státního důchodu (max 3 roky). Tyto úpravy jsou předmětem kolektivních smluv.



Specifické důchody pro namáhavé profese

Nároky pracovníků v namáhavých profesích jsou vyjednávány sociálními partnery a jsou téměř výlučně předmětem kolektivních smluv. Decentralizovaná povaha zaměstnaneckých penzí (2. pilíř) umožňuje flexibilněji reagovat na potřeby pracovníků v konkrétních odvětvích.



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Stanovené výlučně na základě kolektivních smluv.



Pověřené instituce

Penze v druhém pilíři spravují zaměstnanecké penzijní fondy (Pensioenfondsen), první pilíř je administrován bankou sociálního pojištění Sociale Verzekeringsbank.



Nárok na předčasný důchod

Předčasný odchod do důchodu je možné uskutečnit ve čtyřech režimech - na základě dlouhodobých příspěvků, ve formě Korridorpension, na základě zákona o těžké noční práci nebo ve formě Schwerarbeitspension.



Specifické důchody pro namáhavé profese

V Rakousku jsou zavedeny Schwerarbeitspension, které se poskytují pojištěncům, kteří vykonávají práci za zvlášť fyzicky nebo psychicky namáhavých podmínek:

- nepravidelná noční práce alespoň 6 hodin po 6 dní v měsíci
- vystavení horku či chladu
- práce pod chemickými nebo fyzikálními vlivy
- těžká fyzická práce (muži 2000 ženy 1400 kilokalorií během 8h směny)
- péče o osoby se zvláštní potřebou ošetřování

Za každý měsíc čerpání předčasného důchodu Schwerarbeitspension je z důchodové dávky stanoven odpočet ve výši 0,15 %.



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Pro přiznání důchodu Schwerarbeitspension je nutné splňovat:

- minimálně 45 let pojištění,
- minimálně 10 let těžké práce v posledních 20 letech,
- v době čerpání Schwerarbeitspension nevykonávat žádnou pracovní aktivitu zakládající účast na povinném penzijním pojištění,
- další podmínky týkající se výdělečné činnosti.



Pověřené instituce

Systém zabezpečují rakouské penzijní pojišťovny, přičemž nejvýznamnější je Pensionsversicherungsanstalt (PVA).

Slovensko

ratifikovalo část III úmluvy 128 dne 1. 1. 1993



Nárok na předčasný důchod

Nárok na předčasný důchod má pojištěnec, který:

- získal minimálně 15 let důchodového pojištění,
- do dovršení důchodového věku mu zbývají maximálně 2 roky nebo odpracoval minimálně 40 let,
- suma jeho předčasného starobního důchodu je vyšší než 1,6násobek sumy životního minima.

Srážka z vypočteného důchodu činí 0,3 % za každý měsíc do dosažení důchodového věku, pokud pojištěnec získá nejméně 40 let odpracovaných let. V opačném případě je srážka 0,5 % měsíčně.



Specifické důchody pro namáhavé profese

Pro zaměstnance vykonávající tzv. rizikové práce (práce 3. a 4. kategorie) je povinná účast v doplňkovém důchodovém spoření (3. pilíř).



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Zaměstnanec, který vykonává práci 3. a 4. kategorie je povinen uzavřít účastnickou smlouvu a jeho zaměstnavatel je povinen do 30 dní uzavřít zaměstnavatelskou smlouvu s důchodovou správcovskou společností (DSS) dle výběru zaměstnance.

Kategorizaci prací ustanovuje zákon. O zařazení práce do 3. nebo 4. kategorie rozhoduje příslušný úřad veřejného zdravotnictví.



Pověřené instituce

Důchod ze třetího pilíře vyplácí důchodová správcovská společnost (DSS). V současnosti na Slovensku působí 5 DSS. Důchod z prvního pilíře vyplácí Sociální pojišťovna.

Švédsko

ratifikovalo všechny části úmluvy 128 dne 26. 7. 1968



Nárok na předčasný důchod

Ve Švédsku není stanoven pevný věk odchodu do důchodu. Od roku 2023 však může pojištěnec začít pobírat důchod navázán na příjem nejdříve ve věku 63 let. Zaručený důchod nesouvisející s příjmem může pojištěnec čerpat od 65 let.

Roční důchod se vypočítává na základě důchodových nároků jednotlivce při odchodu do důchodu a očekávané zbývající délky života. Pokud tedy člověk odejde do předčasného důchodu ve věku 63 let, bude důchod odpovídajícím způsobem nižší, než kdyby se rozhodl odejít do důchodu později.



Specifické důchody pro namáhavé profese

Ve švédské legislativě neexistují žádná samostatná pravidla pro odchod do důchodu pro namáhavá povolání. Většina zaměstnanců (až 90 %) je kryta kolektivně vyjednávanými zaměstnaneckými penzemi, které mohou brát v potaz fyzickou a psychickou zátěž jednotlivých profesí.



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Kritéria jsou předmětem kolektivních smluv.



Pověřené instituce

Důchody vyplácí státní agentura Pensionsmyndigheten.



Nárok na předčasný důchod

Pojištěnci mohou začít pobírat starobní důchod AHV jeden až dva roky před dosažením řádného důchodového věku. Pokud je důchod čerpán o rok dříve, je snížen o 6,8 % a předčasný odchod do důchodu o 2 roky dříve je kompenzován srážkou z důchodu ve výši 13,6 %.



Specifické důchody pro namáhavé profese

Důchody pro namáhavé profese jsou předmětem kolektivních smluv.



Kritéria nároku na důchod pro namáhavé profese

Kritéria jsou předmětem kolektivních smluv.



Pověřené instituce

Zastřešující organizací v rámci prvního pilíře důchodového pojištění je Zentrale Ausgleichsstelle. Důchody však jsou vypláceny ve spolupráci s kantonálními a zaměstnavatelskými důchodovými organizacemi a fondy.

Analyzované státy¹

Následující text je zaměřen na porovnání rozdílů z pohledu nároku na starobní důchod u zaměstnanců vykonávajících těžké a zdraví škodlivé práce, a to ve vybraných zemích. Analyzujeme země - Rakousko, Německo, Švýcarsko a Nizozemí, jež byly vybrány Zadavatelem, tedy SP ČR. Obsah jednotlivých podkapitol se mírně liší, neboť země přistupují k implementaci úmluvy č. 128 odlišně. Zatímco u Rakouska a Německa je obsah věnován spíše analýze zákonů a oficiálního legislativního rámce, u Švýcarska a Nizozemí ve větším detail popisujeme kolektivní smlouvy, protože implementace opatření pro úpravu namáhavých profesí v systému důchodového pojištění je především předmětem těchto smluv.

1 Rakousko

V této kapitole je popsán systém důchodu pro namáhavé profese v Rakousku, a to z pohledu podmínek jeho způsobilosti, definice namáhavých profesí a počtu osob, které tento důchod pobírají. Pro lepší pochopení systému je součástí kapitoly také stručný obecný popis rakouského důchodového systému jako celku, a také popis systému předčasných důchodů. Cílem těchto doplňkových informací je ukázat ukotvení tohoto specifického nástroje v důchodovém systému a také v relaci na další nástroje.

1.1 Rakouský důchodový systém

Rakouský (někdy také označovaný jako bismarckovský) důchodový systém je založený na třech hlavních pilířích:

Pilíř 1: Povinné veřejné důchodové pojištění (PAYG²). Tento pilíř důchodového pojištění je tvořen průběžným financováním, které je dávkově definované a je povinné pro všechny zaměstnance.

Pilíř 2: Soukromé zaměstnanecké pojištění. Jedná se o dobrovolné pojištění pro zaměstnance, které může být uzavřeno skrze zaměstnavatele nebo na individuální bázi. Jedná se tak o dodatečný pilíř důchodového systému na bázi fondů, které jsou spravovány soukromě a pro zaměstnance je účast v nich dobrovolná.

Pilíř 3: Individuální soukromé důchodové připojištění. Tento pilíř je založen na bázi dobrovolného individuálního spoření, nejčastěji v podobě kapitálového životního pojištění, nebo obdobných způsobem.

Základní ustanovení o sociálním zabezpečení, a to včetně penzí, jsou obsažena ve spolkových zákonech, přičemž různé skupiny osob podléhají ustanovením o sociálním zabezpečení v souvisejících právních předpisech:

¹ Veškeré hodnoty, údaje a zákony uvedené v textu jsou platné k datu vzniku textu, tedy k 1. 10. 2023.

² PAYG (pay-as-you-go) je průběžný důchodový systém, jeho podstata je, že současní zaměstnanci odvádějí odvody, ze kterých je vyplácen důchod současným penzistům.

- ▶ **Allgemeines Pensionsgesetz (APG)** – obecný zákon o důchodovém pojištění,
- ▶ **Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)** – obecný zákon o sociálním pojištění,
- ▶ **Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG)** – zákon o sociálním pojištění zemědělců,
- ▶ **Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger (FSVG)** – zákon o sociálním pojištění pro svobodná povolání,
- ▶ **Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG)** – zákon o sociálním pojištění osob samostatně výdělečně činných v oblasti obchodu a podnikání.

APG je klíčovým zákonem, který upravuje důchodové pojištění v Rakousku. Jeho hlavním cílem je poskytnout finanční podporu občanům v důchodovém věku nebo občanům, kteří mají nárok na invalidní důchod. Zákon stanovuje podmínky a pravidla pro nárok na důchodové dávky.

1.1.1 První pilíř důchodového systému Rakouska

Stejně jako v ČR je i v Rakousku nejvýznamnější první pilíř. Systém se celkově vztahuje na všechny zaměstnance veřejného i soukromého sektoru a poskytuje předčasné, starobní a invalidní důchody.

Důchodový věk

Řádný důchodový věk v Rakousku se liší podle pohlaví, kdy pro muže platí věk 65 let, pro ženy 60 let. Postupně však do roku 2033 bude docházet ke zvýšení důchodového věku žen, a to rovněž na 65 let.

Doba pojištění

Každý žadatel o důchod, kterému má být přiznána penze, musí získat dobu pojištění (tj. platit důchodové pojištění), a to:

- ▶ 15 let v posledních 30 letech, z nichž alespoň 7 let musí být získáno zaměstnáním nebo
- ▶ 25 let za celý produktivní život.

V Rakousku se rovněž, obdobně jako v České republice, započítávají náhradní doby pojištění, mezi tyto doby patří například:

- ▶ Péče o dítě (*Kindernerziehungszeiten*),
- ▶ Zvláštní náhradní doby pojištění (*Besondere Ersatzzeiten*),
- ▶ Náhradní doby pro ženy (*Frauenerwerbssersatzzeiten*),
- ▶ Zvláštní doby pro těžká postižení (*Besondere Zeiten bei Schwerbehinderung*).

Platby sociálního pojištění

Sazba důchodového pojištění v Rakousku činí 22,8 %, přičemž:

- ▶ 10,25 % je sraženo z hrubé mzdy zaměstnanci
- ▶ 12,55 % za zaměstnance odvádí zaměstnavatel.

Od roku 2022 je maximální vyměřovací základ 5 670 EUR hrubého měsíčně.

Předčasné odchody do důchodu

Předčasný odchod do důchodu je možné uskutečnit ve čtyřech režimech:

- ▶ Na základě **dlouhodobých příspěvků na pojištění** (*Langzeitversichertenpension – Hacklerregelung*) je mužům umožněn předčasný odchod do důchodu v 62 letech při nutnosti splnění podmínky 45 let pojištění. Pro ženy narozené před 1. 1. 1962 je věk odchodu do předčasného důchodu 59 let, přičemž se postupně zvyšuje až na 62 let pro ženy narozené po 1. 7. 1965. Nutná doba pojištění se taktéž zvyšuje a pro ženy narozené po roce 1962 je 45 let. **Před dosažením zákonného důchodového věku je z důchodové dávky uplatňován odpočet ve výši 0,35 % měsíčně, resp. 4,2 % ročně..**
- ▶ Na základě **Korridorpension** je umožněn mužům předčasný odchod do důchodu v 62 letech při minimální době pojištění 40 let. **Před dosažením zákonného důchodového věku se z důchodové dávky uplatňuje odpočet ve výši 0,425 % měsíčně, resp. 5,1 % ročně.** Pro ženy bude vzhledem k postupnému zvyšování důchodového věku toto schéma relevantní od roku 2028. **Korridorpension se tak oproti dlouhodobým příspěvkům na pojištění liší nejen v délce nutného pojištění, které je potřeba získat, ale také ve velikosti krácení předčasného důchodu.**
- ▶ Na základě **zákona o těžké noční práci** (*Nachtschwerarbeitsgesetz*) je umožněn zvláštní starobní důchod pro osoby, které vykonávaly těžké noční práce (*Sonderruhegeld*) (Pensionsversicherungsanstalt, 2023a a Evropská komise, 2016). Pravidla týkající se *Sonderruhegeld* specifikují konkrétní formy noční práce, definované jako „těžká noční práce“, kterou je např. práce v hornictví³. **Za těžkou noční práci zaměstnavatel odvádí příspěvek na pojistném na sociální pojištění ve výši 3,8 % vyměřovacího základu.**

³ Jedná se o profese, které kombinují práci v noci s prací:

- při těžební činnosti výhradně nebo převážně pod zemí,
- kdy je horko pro organismus obzvláště zatěžující,
- kdy zaměstnanec tráví většinu času v průchozích chladírenských místnostech, je-li teplota v místnosti nižší než -21 stupňů Celsia,
- při trvale silném hluku,
- při používání pracovních prostředků, strojů a dopravních prostředků, které působí na tělo prostřednictvím otřesů zdraví škodlivých,

Pro přístup k tomuto zvláštnímu důchodu musí být splněny následující podmínky:

- dosažení minimálního věku 57 let pro muže, resp. 52 let pro ženy,
- dosažení 240 měsíců (20 let) důchodového pojištění podle zákona o těžké noční práci, nebo
- Dosažení 180 měsíců (15 let) důchodového pojištění dle zákona o těžké noční práci v posledních 360 měsících (30 letech).

Za každý měsíc předčasného důchodu se uplatňuje odpočet ve výši 0,35 % měsíčně, resp. 4,2 % ročně). Maximální celková srážka z důchodové dávky v případě *Sonderruhegeld* činí 13,8 %. Financování pochází z příspěvků na sociální pojištění včetně zvláštních dodatečných příspěvků, které platí zaměstnavatelé za těžkou noční práci, a v menší míře i ze spolkového rozpočtu financovaného z daní. V roce 2021 tento speciální důchod pobíralo celkem 2 395 osob.

- ▶ Na základě ***Schwerarbeitspension***, případně v kombinaci s dlouhou dobou pojištění, viz následující podkapitola.

1.1.2 Druhý pilíř důchodového systému Rakouska

Druhý pilíř důchodového systému je v Rakousku založen na systému dobrovolného zaměstnaneckého penzijního pojištění. Zaměstnanci mohou se zaměstnavatelem v rámci kolektivní smlouvy vyjednat vznik firemního penzijního plánu, který má ve většině případů podobu penzijního fondu, zcela výjimečně se jedná o penzijní připojištění nebo životní pojištění. Existují následující typy penzijních schémat:

- **Penzijní fondy (*Pensionskassen*).** V tomto schématu zaměstnavatelé uzavírají smlouvy s penzijními fondy o poskytování penzijních výhod pro své zaměstnance. Tento systém umožňuje založení fondu více zaměstnavateli, je to z důvodu že založení fondů vyžaduje nejméně 1 000 účastníků. Příspěvky do výše 10 % mzdy jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné, pokud není překročen limit 80 % běžného výdělku. Příspěvky nejsou považovány za zdanitelný příjem zaměstnance. Penzijní fond nepodléhá dani z investičních výnosů získaných z příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance.

-
- kdy musí zaměstnanec pravidelně a po dobu nejméně čtyř hodin pracovní doby nosit prostředky na ochranu dýchacích cest (respirátor, filtr nebo nádoba) nebo potápěčské prostředky,
 - při trvalé zdraví škodlivé expozici vdechovaným škodlivinám,
 - speciálních stavebních pracích v horkých pecích,
 - je-li vykonávána těžká fyzická práce se současným zvláště namáhavým působením tepla,
 - při závěrečné optické kontrole excitovaného tubusu za předpokladu, že tato aktivita je rozhodující pro celkovou aktivitu.

Zaměstnavatelé mají povinnost každého zaměstnance, kterého zaměstnávají a který vykonává těžkou noční práci vykazovat samostatně. Obdobně se reportuje i u *Schwerarbeitspension* (viz. níže).

- **Kolektivní pojištění zaměstnanců (*Betriebliche Kollektivversicherung*).** V tomto schématu je garantována minimální návratnost ve výši 2,25 % ročně a nesmí se jednat o jednotkové nebo indexované plány. Plány nesmějí poskytovat jednorázové platby, pokud celková naspořená výše nedosáhne minimální hranice.
- **Interní knižní rezervy (*Interne Buchreserven*).** U tohoto schématu vystupuje zaměstnavatel jako penzijní fond. Jedná se o právně závazný důchodový příslib. Minimálně 50 % bilančních rezerv společnosti musí být kryto státními dluhopisy. Účetní rezervy se nezdaňují a nejsou považovány za zdanitelný příjem zaměstnance.
- **Podpůrné fondy (*Unterstützungskasse*).** Jedná se o fondy, které vystupují jako samostatné právní subjekty, které však příjemci neudělují právně vymahatelné právo. Během aktivního zaměstnání nelze do podpůrného fondu přispívat. Dávky jsou zdaněny jako příjem z výdělečné činnosti. Z tohoto důvodu tak tento nástroj ztrácí v Rakousku svůj význam.
- **Přímé pojištění (*Direktversicherung*).** Jedná se o schéma, kdy zaměstnavatel platí zaměstnanci pojistné u životní pojišťovně. Platby pak jdou přímo zaměstnanci. Příspěvky jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné, ale pro zaměstnance jsou zdanitelným příjmem, a to pokud překročí 300 EUR na osobu a rok.

Pro všechny schémata uvedená výše platí, že příspěvky jdou dobrovolně, a to z obou stran. Zaměstnanec si může vybrat mezi dvěma způsoby výši příspěvků. První způsob spočívá v procentu z hrubé mzdy, a to až do výše 10 % její hrubé výše. Druhým způsobem jsou příspěvky vypočteny na základě měsíční renty v důchodovém věku, kde je maximální výše 80 % z poslední výplaty.

1.1.3 Třetí pilíř důchodového systému Rakouska

3. pilíř je tvořen Prämiengeförderte Zukunftsvorsorge (PZV). Produkt PZV si může založit každá osoba pod 62 let. Výše příspěvků je libovolná, a je předem určena ve smlouvě. Příspěvky jsou daňově uznatelným nákladem. Stát ke každému vkladu přidává příspěvek, a to podle jeho výše. Procentuální sazba státních příspěvků je každoročně vyhlášována a v čase se mění. Státní příspěvek je omezen na maximální výši 1,53 % z 36násobku měsíčního maximálního příspěvkového základu. V roce 2023 se jedná o 136,94 EUR za rok. Spoření musí trvat alespoň 10 let. Penze může být vyplácena nejdříve ve 40 letech a je zde možnost si vybrat mezi jednorázovou zdaněnou výplatou nebo měsíční penzí osvobozenou od daní.

1.2 Důchody pro namáhavé profese „Schwerarbeitspension“

Institut předčasného odchodu do důchodu pro pracovníky vykonávající namáhavé profese **Schwerarbeitspension je v rakouském důchodovém systému funkční od 1. 1. 2007.** Mužům i ženám, kteří po stanovenou dobu vykonávali těžkou práci za zvlášť namáhavých psychických a fyzických podmínek, umožňuje odejít do důchodu před dosažením zákonem stanoveného důchodového věku, **ale ne dříve než v 60 letech.**

Pro ženy bude vzhledem k posouvání důchodového věku *Schwerarbeitspension* relevantní od roku 2024, zatím je jejich důchodový věk nižší než je 60 let a proto pro ně zatím není relevantní. Za každý měsíc čerpání předčasného důchodu *Schwerarbeitspension* je z důchodové dávky stanoveno krácení ve výši 0,15 % měsíčně, resp. 1,8 % ročně před dosažením zákonného důchodového věku, maximálně tedy 9 % (5 let).

Klíčovým právním předpisem je nařízení *Schwerarbeitsverordnung (SchAV)* Spolkového ministerstva sociálních věcí, které stanovuje konkrétní kritéria a podmínky udělení důchodu *Schwerarbeitspension* a definuje, jaké profese jsou považovány za „namáhavé“ (viz kap. 1.2.2. této zprávy).

Institucemi odpovědnými za vyplácení *Schwerarbeitspension* jsou rakouské penzijní pojišťovny⁴, přičemž nejvýznamnější je *Pensionsversicherungsanstalt (PVA)*⁵, která je hlavní institucí pro správu důchodového zajištění a je u ní pojištěna většina zaměstnanců. Dále mohou *Schwerarbeitspension* vyplácet další pojišťovny jako je pojišťovna pro OSVČ a farmáře *Sozialversicherung der Selbständigen (SVS)* a pojišťovna pro státní zaměstnance, zaměstnance drah a pojišťovna pro horníky *Versicherungsanstalt für öffentlich Bedienstete, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB)*. Všechny pojišťovny jsou při vyplácení *Schwerarbeitspension* vázány totožnými právními předpisy a podmínky přiznání důchodu se neliší.

Důchod *Schwerarbeitspension* není automaticky přiznáván. Žadatel je povinen příslušné instituci penzijního pojištění (PVA, SVS nebo BVAEB) dodat žádost o přiznání důchodu a žádost o přezkum způsobilosti. Žádosti lze podat online prostřednictvím elektronického ID či ověřeného elektronického podpisu, ale také písemně nebo osobně.

O žádosti rozhoduje příslušná instituce důchodového pojištění, která žadatele vyrozumí úředním oznámením. Stížnost proti rozhodnutí lze podat k pracovnímu a sociálnímu soudu do tří měsíců od doručení oznámení.

1.2.1 Podmínky způsobilosti

Pro přiznání *Schwerarbeitspension* je nutné současně splňovat:

- ▶ minimálně 540 měsíců pojištění (45 let)
- ▶ minimálně 120 měsíců těžké práce (10 let) v posledních 20 letech

⁴ Rakouské sociální pojištění je postaveno na jiném principu než je tomu v ČR. Rakouské sociální pojištění v sobě obsahuje více prvků, konkrétně se jedná o zdravotní pojištění (Krankenversicherung), úrazové pojištění – (Unfallversicherung), důchodové pojištění (Pensionsversicherung) a pojištění v nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung).

⁵ Do této pojišťovny mimo jiné spadají také osoby, které jsou zaměstnány v oblasti zdravotnictví a sociální péče.

- ▶ v době čerpání *Schwerarbeitspension* nevykonávat žádnou pracovní aktivitu zakládající účast na povinném penzijním pojištění
- ▶ v době čerpání *Schwerarbeitspension* nevykonávat žádnou pracovní aktivitu nebo samostatně výdělečnou činnost s měsíčním příjmem nad 500,91 EUR⁶
- ▶ v době čerpání *Schwerarbeitspension* nebýt příjemcem žádných odměn plynoucích z výkonu veřejné funkce nad 4 837,56 EUR měsíčně
- ▶ v době čerpání *Schwerarbeitspension* neprovozovat zemědělský podnik na základě samostatně výdělečné činnosti, jehož jednotková hodnota přesahuje 2 400 EUR.

Pokud příjemce *Schwerarbeitspension* v době čerpání přestane splňovat stanovené podmínky (např. začne vykonávat novou pracovní činnost zakládající povinnost účasti na důchodovém pojištění), bude mu tento důchod odebrán. Čerpání může být obnoveno ve chvíli, kdy žadatel opět splňuje všechny podmínky.

Tato podmínka byla dočasně upravena v době pandemické situace. Nárok na *Schwerarbeitspension* nezaniknul v případě, že došlo k zahájení nové pracovní lékařské činnosti po 11. březnu 2020 za účelem zvládnutí pandemie COVID-19. O výjimku z ustanovení o přerušení bylo třeba požádat a doložit ji potvrzením zaměstnavatele.

Kombinace těžké práce s dlouhou dobou pojištění

Toto speciální ustanovení je relevantní pouze pro ženy narozené mezi 1. 1. 1959 a 31. 12. 1963 s minimální dobou pojištění 40 let a pro muže narozené mezi 1. 1. 1954 a 31. 12. 1958 s minimální dobou pojištění 45 let. Umožňuje čerpat předčasný starobní důchod po dosažení 55 let pro ženy, resp. 60 let pro muže. Zároveň platí podmínka minimálně 120 měsíců těžké práce v posledních 20 letech. Z důchodové dávky je rovněž stanoven odpočet ve výši 0,15 % měsíčně, resp. 1,8 % ročně před dosažením zákonného důchodového věku.

1.2.2 Definice „těžké práce“

Za těžkou práci se dle nařízení *Schwerarbeitsverordnung* (SchAV) považují všechny činnosti vykonávané za zvlášť fyzicky nebo psychicky namáhavých podmínek:

- ▶ **Práce ve směnném nebo střídavém provozu**, pokud je alespoň 6 pracovních dnů v kalendářním měsíci vykonávána noční práce v délce alespoň 6 hodin mezi 22:00 a 6:00 hod. a pokud tato pracovní doba není převážně věnována pracovní pohotovosti.
- ▶ **Pravidelné působení tepla** (například činnosti prováděné u vysokých pecí, ve slévárnách a v hutích skla).
- ▶ **Pravidelná práce v chladných podmínkách** (v případě, že pracovník tráví většinu času v chladných místnostech a chladicích místnostech, kde je teplota nižší než -21°C nebo

⁶ Jedná se ekvivalent DPP a DPČ, kdy výdělek do jistého limitu nezakládá daňovou povinnost.

pokud práce vyžaduje neustálé střídání chladicích místností s jinými pracovními prostory).

- ▶ **Práce pod chemickými nebo fyzikálními vlivy**, které způsobily snížení výdělečné schopnosti alespoň o 10 %, zejména:
 - při používání pracovního vybavení, strojů a dopravních prostředků, které působí na organismus prostřednictvím zdraví škodlivých otřesů
 - při pravidelném povinném nošení prostředků na ochranu dýchacích cest po dobu alespoň 4 hodin během pracovní doby (nebo potápěčského vybavení po dobu 2 hodin)
 - v případě trvalého vystavení vdechovaným škodlivým látkám, které mohou způsobit nemoci z povolání dle definice zákona ASVG.
- ▶ **Těžká fyzická práce**, kdy muži spotřebují během osmihodinové pracovní doby alespoň 8 374 pracovních kilojoulů (2 000 pracovních kilokalorií) a ženy alespoň 5 862 pracovních kilojoulů (1 400 pracovních kilokalorií). Energetický výdej je stanoven pro jednotlivé profese, individuálně se neověřuje.
- ▶ **Výkon profesionální péče o nemocné nebo zdravotně postižené osoby se zvláštními potřebami léčby nebo péče**, jako je hospic nebo paliativní péče.
- ▶ **Při provádění pracovní činnosti i přes snížení výdělečné schopnosti o více než 80 %** podle zákona o zaměstnávání osob se zdravotním postižením (*Behinderteneinstellungsgesetz*), a pokud dotčená osoba měla nárok na příspěvek na dlouhodobou péči (*Pflegegeld*) alespoň 3. stupně po 30. 6. 1993.

Rakouský systém k identifikaci pracovních pozic, u kterých se předpokládá, že dochází k těžké fyzické práci, používá seznam více než 180 profesí, který je přílohou nařízení SchAV. Nelze započítávat pozice, kdy jsou obsluhována velká zařízení jako jsou jeřáby, bagry, nákladní vozidla atp. nebo jsou během pracovní doby primárně vykonávány dozorové, organizační, plánovací nebo kontrolní činnosti.

Seznam obsahuje různorodé pracovní pozice zejména ve stavebnictví, zemědělství, těžbě a výrobě. Seznam těchto profesí je uveden v příloze č. 1 tohoto dokumentu. Jednotlivým profesím byl nalezen český ekvivalent pomocí klasifikace ISCO. Jedná se však pouze o orientační seznam, neboť profese v rakouském seznamu jsou natolik specifické, že pro ně ve většině případů neexistuje takto detailní klasifikace. Profese tak byly identifikovány pouze na úroveň 4 - místního CZ ISCA.

Zároveň se za těžkou práci považují také všechny činnosti, za které byl vyplácen příspěvek za těžkou noční práci bez nároku na zvláštní důchod podle zákona o těžké noční práci (*Nachtschwerarbeitsgesetz*).

Zaměstnavatelé musí u mužů, kteří dosáhli věku 40 let nebo u žen, které dosáhly věku 35 let, oznamovat všechny činnosti, které spadají pod definici těžké práce, dále jména a čísla pojištění

osob, které tuto práci vykonávaly a dobu trvání této činnosti. Hlášení musí být předloženo do konce února kalendářního roku následujícího po výkonu činností definované jako těžká práce.

1.2.3 Statistiky a financování

Jak *Schwerarbeitspension*, tak zvláštní starobní důchod pro ty, kteří vykonávali těžkou noční práci (*Sonderruhegeld*), jsou součástí prvního pilíře zákonného důchodového pojištění. Pro osoby pracující v namáhavých profesích neexistují žádné zásadní specifické předpisy upravující specifické nároky či podmínky ve druhém pilíři (zaměstnanecké důchody) ani ve třetím pilíři (veřejně dotované soukromé důchody) důchodového systému.

Tabulka č. 1 ukazuje vývoj počtu příjemců *Schwerarbeitspension*, vývoj celkového počtu příjemců starobních důchodů a průměrné výše těchto důchodů mezi lety 2008 a 2022. Data čerpají ze statistik největší penzijní pojišťovny PVA, která vyplácí více než 73 % všech příjemců *Schwerarbeitspension*.

Podíl příjemců *Schwerarbeitspension* na celkovém počtu příjemců důchodů v rámci PVA v posledních letech dosahuje pouze cca 1 %. Vzhledem k podmínkám způsobilosti, definici těžké práce a povaze pracovních činností spjatých s vyšší prémie za riziko, je výše vyplácené *Schwerarbeitspension* v průměru na úrovni 178,5 % průměrného důchodu.

Tabulka 1: Přehled *Schwerarbeitspension* dle statistik PVA

Rok	Počet osob pobírajících <i>Schwerarbeitspension</i>	Počet důchodců celkem	Podíl na celku	Průměrná výše <i>Schwerarbeitspension</i> (EUR)	Průměrná výše důchodu (EUR)	Poměr
2022	22 530	2 089 846	1,1 %	2 427,27	1 336,02	181,7 %
2021	23 288	2 058 323	1,1 %	2 326,37	1 290,34	180,3 %
2020	23 298	2 031 028	1,1 %	2 243,08	1 246,53	179,9 %
2019	22 092	1 995 268	1,1 %	2 155,23	1 195,41	180,3 %
2018	19 851	1 965 991	1,0 %	2 093,89	1 157,80	180,9 %
2017	14 774	1 945 246	0,8 %	2 057,69	1 125,93	182,8 %
2016	10 503	1 929 435	0,5 %	2 024,09	1 107,22	182,8 %
2015	7 023	1 911 786	0,4 %	1 966,91	1 085,60	181,2 %
2014	4 736	1 915 291	0,2 %	1 889,75	1 061,88	178,0 %
2013	3 305	1 907 845	0,2 %	1 797,50	1 036,77	173,4 %
2012	2 836	1 882 120	0,2 %	1 740,17	1 008,69	172,5 %
2011	2 448	1 858 528	0,1 %	1 689,61	972,45	173,7 %
2010	1 803	1 830 710	0,1 %	1 657,65	952,92	174,0 %
2009	1 220	1 801 453	0,1 %	1 631,52	927,42	175,9 %
2008	697	1 767 046	0,0 %	1 642,50	916,09	179,3 %

Zdroj: vlastní zpracování dle dat Pensionsversicherungsanstalt, 2023d.

2 Německo

Cílem této kapitoly je popsat systém důchodů pro namáhavé profese v Německu. Na rozdíl od Rakouska není tento princip v Německu postaven na obecném zákoně, který by přímo definoval namáhavé profese a další podmínky. Tato kapitola se tak bude zabývat pouze důchody pro horníky a námořníky, kteří toto legislativní zakotvení mají. Pro lepší pochopení německého systému je i zde součástí kapitoly obecný popis důchodového systému jako celku a popis systému předčasných důchodů. Cílem těchto informací je poskytnutí celkového přehledu o fungování důchodového systému v Německu.

2.1 Německý důchodový systém

Německý důchodový systém je obdobně jako Rakouský systém postaven na třech důchodových pilířích.

Pilíř 1: Zákonné důchodové pojištění (PAYG). Tento pilíř je založen na principu průběžného financování. Účast v prvním pilíři je povinná pro každého, kdo je zaměstnán v Německu, a také pro většinu OSVČ.

Pilíř 2: Zaměstnanecké penzijní pojištění. Druhým pilířem německého důchodového systému jsou zaměstnanecké důchody, do nichž zaměstnanci přispívají prostřednictvím svých zaměstnavatelů. Druhý pilíř byl navržen jako doplněk státního důchodu.

Pilíř 3: Soukromé penzijní fondy. Třetí pilíř zahrnuje soukromé důchody vytvářené prostřednictvím bank a pojišťoven.

Mezi nejdůležitější právní předpisy o sociálním pojištění a především důchodovém pojištění patří:

- ▶ **Sozialgesetzbuch (SGB)** – Sociální zákoník upravující sociální zabezpečení, mj. zdravotní pojištění, důchodové pojištění, úrazové pojištění, podporu v nezaměstnanosti
- ▶ **Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)** – Základní právní rámec povinného důchodového pojištění v Německu
- ▶ **Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)** – Zákon o důchodech státních zaměstnanců a soudců Spolkové republiky Německo
- ▶ **Künstlersozialversicherungsgesetz (KVG)** – Zákon o sociálním pojištění samostatně výdělečně činných umělců a publicistů
- ▶ **Gesetz zur Errichtung der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau** – Zákon o založení sociálního pojištění pro zemědělství, lesnictví a zahradnictví
- ▶ **Betriebsrentengesetz** – Zákon o zaměstnaneckém penzijním pojištění.

2.1.1 První pilíř německého důchodového systému Německa

Zákonné důchodové pojištění, jakožto součást sociálního pojištění, je založeno na principu **průběžného financování**. Účast v něm je ve všeobecnosti **povinná pro všechny zaměstnance i část OSVČ** (např. pro učitele a vychovatele, kteří nezaměstnávají zaměstnance podléhající povinnému pojištění, pro porodní asistentky, námořní lodivody ve smyslu zákona o lodivodských plavidlech, umělce a publicisty podle zákona o sociálním pojištění umělců a jiné OSVČ definované podle § 2 SGB VI).

Kromě starobních důchodů se z důchodového pojištění vyplácí invalidní, pozůstalostní důchody a dávky na rehabilitaci. Pojištěnci, kteří dosáhli věku 27 let, obdrží každoročně písemné nebo elektronické informace o svém důchodu.

Účast v zákonném důchodovém pojištění není povinná pro státní zaměstnance a soudce, jejich důchody upravuje zákon o důchodech státních zaměstnanců a soudců (*Beamtenversorgungsgesetz*). Systém jejich důchodového zabezpečení je v kompetenci jednotlivých spolkových zemí. Zvláštní úpravu důchodového pojištění mají i horníci, na které se vztahuje vyšší sazba příspěvku na důchodové pojištění a možnost pobírat tzv. hornické důchody.

Nositeli zákonného důchodového pojištění (1. pilíř) jsou regionální důchodové pojišťovny Deutsche Rentversicherung, národní Deutsche Rentversicherung Bund a Deutsche Rentversicherung Knappschaft-Bahn-See pro horníky, železničáře a námořníky.

Důchodový věk

Na základě novelizace z roku 2007 se zákonný věk odchodu do starobního důchodu **postupně od roku 2012 zvyšuje z 65 na 67 let**. Pro osoby narozené mezi lety 1947 – 1958 se věk odchodu do důchodu zvyšuje každým rokem o jeden měsíc, pro osoby narozené mezi lety 1959 – 1963 o dva měsíce. Pojištěnci narození po roku 1964 mají důchodový věk stanovený na 67 let. Tento věk neplatí pro dlouhodobě pojištěné osoby a obzvláště dlouhodobě pojištěné osoby (viz doba pojištění).

Doba pojištění

Minimální doba pojištění (*Wartezeit*) pro nárok na starobní důchod je v Německu 5 let. Do této doby se započítává i náhradní doba pojištění.

SGB VI podle § 36 a § 38 definuje kromě standardního starobního důchodu i **starobní důchod pro dlouhodobě pojištěné osoby a starobní důchod pro obzvláště dlouhodobě pojištěné osoby**.

Nárok na starobní důchod pro dlouhodobě pojištěné osoby mají pojištěnci, kteří:

- ▶ dosáhli věku 67 let (platí pro osoby narozené po roku 1964),
- ▶ jejich doba pojištění je minimálně 35 let.

Nárok na starobní důchod pro obzvláště dlouhodobě pojištěné osoby, mají pojištěnci, kteří:

- ▶ dosáhli věku 65 let (platí pro osoby narozené po roku 1964),
- ▶ jejich doba pojištění je minimálně 45 let.

Platby sociálního pojištění

Všeobecná sazba důchodového pojištění v Německu činí 18,6 %, přičemž:

- ▶ 9,3 % je sraženo z hrubé mzdy zaměstnanci a
- ▶ 9,3 % za zaměstnance odvádí zaměstnavatel.

Zvýšená sazba příspěvku na důchodové pojištění ve výši 24,7 % se uplatňuje v hornickém důchodovém pojištění, přičemž rozdíl vůči všeobecné sazbě nese zaměstnavatel:

- ▶ 9,3 % je sraženo z hrubé mzdy zaměstnanci a
- ▶ 15,4 % za zaměstnance odvádí zaměstnavatel.

Maximální výše vyměřovacího základu pro rok 2023 je stanovena na 7 300 EUR měsíčně pro západní Německo a 7 100 EUR měsíčně pro východní Německo. Tento rozdíl odráží nižší ekonomickou úroveň a výši mezd ve východní části země, která souvisí s rozdělením Německa před rokem 1989. V nejbližších letech by měl být rozdíl v maximální výši vyměřovacího základu postupně odstraněn. **Maximální vyměřovací základ se liší pro hornické důchodové pojištění, ve východní části Německa je v roce 2023 stanoven na 8 700 EUR a v západní části země na 8 950 EUR.**

Tyto sazby se nevztahují například na tzv. „mini-jobs“ s výdělkem nejvýše 520 EUR měsíčně. V takovémto případě, pokud se jedná o práci v soukromém sektoru, je sazba pro zaměstnavatele 15 % a sazba pro zaměstnance 3,6 %, při práci v domácnosti se zaměstnavatel podílí 5 % a zaměstnanec na důchodové pojištění odvádí 13,6 %.

Předčasné a pozdější odchody do důchodu

Pokud pojištěnec dosáhl minimální dobu pojištění pro dlouhodobě pojištěnou osobu (35 let), může starobní důchod pobírat již ve věku 63 let. Za každý měsíc do dovršení obvyklého věku odchodu do důchodu se však uplatňuje **srážka z vypočteného důchodu ve výši 0,3 %.** **Maximální srážka činí 14,4 %** (v případě pojištěnce, který odejde do důchodu ve věku 63 let).

Naopak pokud pojištěnec dosáhl standardního důchodového věku, ale nepožádal o důchod, může si nárok na důchod zvýšit, a to i bez placení dalších příspěvků. Kompenzací je příplatek 0,5 % za každý kalendářní měsíc, kdy o důchod po dosažení standardního důchodového věku pojištěnec nepožádá. Po roce je to tedy minimálně šest procent.

2.1.2 Druhý pilíř důchodového systému Německa

Druhý pilíř německého důchodového systému je tvořen pojištěním financovaným zaměstnavatelem. **Tento pilíř je fondově financován, a je soukromě spravován. Pro zaměstnance je dobrovolný.** Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci účast ve 2. pilíři

nabídnout a při souhlasu zaměstnance je povinen zaměstnanci zajistit účast v minimálně jednom z možných penzijních schémat, která v tomto pilíři existují, konkrétně se jedná o:

- ▶ **přímý příslib (*Direktzusage*)**. Jedná se o typ penzijního schématu, ve kterém zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem smluvní závazek o budoucí výplatě penze. Tento typ penzijního schématu nepodléhá státní regulaci, kontrole či dohledu. Prostředky v tomto penzijním schématu mohou být investovány buď přímo zaměstnavatelem nebo mohou být poskytnuty investičnímu fondu, který prostředky spravuje v souladu s fungováním konkrétního fondu.
- ▶ **podpůrný fond (*Unterstützungskasse*)**. Jedná se o penzijní fond, který spravuje zaměstnanecké pojištění jedné či více firem. Zaměstnavatel tak nezřizuje svůj vlastní fond, ale prostředky poskytuje přímo tomuto podpůrnému fondu. Ani tento fond nepodléhá žádné státní regulaci, kontrole či dohledu.
- ▶ **přímé pojištění (*Direktversicherung*)**. V tomto případě zaměstnavatel platí svému zaměstnanci pojistné na životní pojištění u soukromé pojišťovny. Samotné pojišťovny podléhají dohledu ze strany státu. Pojistné je v tomto případě pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Pro zaměstnance se považuje za zdanitelný příjem, pokud přesáhne 300 EUR za rok.
- ▶ **penzijní pokladny (*Pensionskassen*)**. Jedná se o penzijní fond, který může být zřízen jedním či více zaměstnavateli. Tento fond je podobně jako přímé pojištění regulován a musí splňovat určitá pravidla a normy, aby byly v rámci fondu ochráněny penzijní úspory členů. Do tohoto penzijního schématu přispívá zaměstnavatel i zaměstnanec a jejich odvody jsou daňově odpočitatelné.
- ▶ **penzijní fondy (*Pensionsfonds*)**. Tento typ fondů má za úkol investovat finanční prostředky svých členů do různých finančních nástrojů a aktiv, s cílem zajistit růst a zhodnocení vložených prostředků. Hlavní rozdíl mezi Pensionskassen a Pensionsfonds je ve způsobu, jakým jsou řešena investiční rizika. Pensionskassen poskytují záruky týkající se minimálního výnosu, zatímco Pensionsfonds nabízejí flexibilnější investiční strategie a mohou nést vyšší riziko, ale také vyšší potenciál pro větší zhodnocení spořených prostředků. I tento fond je kontrolován ze strany státu.

Dohody ve druhém pilíři mohou být organizovány na úrovni společnosti (např. velké firmy v chemickém a kovodělném sektoru, ale bez jakékoli vazby na kolektivní vyjednávání) nebo prostřednictvím sektorových kolektivních smluv. **Příspěvky do jednotlivých fondů se obvykle pohybují ve výši od 3 % do 15 % z měsíční hrubé mzdy zaměstnance a jsou doplněny příspěvky zaměstnavatele, přičemž jejichž výše závisí na typu penzijního schématu.** Tyto příspěvky jsou pro zaměstnavatele nákladem a mohou být zahrnuty do výpočtu daňových nákladů.

2.1.3 Třetí pilíř důchodového systému Německa

Třetí pilíř je v Německu tvořen dobrovolným individuálním spořením. Jedná se o soukromé penzijní plány, které jsou tvořeny prostřednictvím bank a pojišťoven. V Německu existují dva typy soukromých penzijních plánů, a to:

- ▶ **Riester-Rente.** Příspěvky zaměstnance do Riester-Rente jsou daňově odpočitatelné. Kromě daňových výhod poskytuje německý stát také dotace (bonusy) pro účastníky Riester-Rente. Dotace jsou poskytovány v závislosti na počtu dětí zaměstnance a výši příspěvků. Nárok na zřízení tohoto penzijního připojištění má každý, kdo přispívá do státního důchodového pojištění. Aby pojištěnec dosáhl maximální dávky z penzijního plánu, měl by přispívat minimálně 4 % ze svého ročního příjmu, maximálně však do výše 2 100 EUR. V případě, že si účastník penzijního plánu začne přispívat před dosažením věku 25 let, získá jednorázový bonus ve výši 200 EUR. Důchodové dávky lze vybrat nejdříve ve věku 60 let.
- ▶ **Rürup Rente.** I příspěvky v tomto plánu jsou daňově odpočitatelné. Narozdíl od Riester-rente zde nejsou státní příspěvky. Tento plán je obvykle vhodný pro samostatně výdělečně činné osoby, podnikatele a osoby s vyšším příjmem. Byl navržen primárně pro osoby, které nemají povinnost přispívat do systému státního důchodového pojištění. Obecně zde platí, že účastníci si sami rozhodují o tom, kolik chtějí přispívat. Systém umožňuje odečíst příspěvky z daní až do výše 26 528 EUR ročně. Důchodové dávky lze vybrat nejdříve ve věku 62 let.

2.2 Důchody pro horníky a námořníky

Současný důchodový systém v Německu neobsahuje žádná opatření, ani výjimky na obecné bázi, které by řešily důchody pro namáhavé profese. Jedinou skupinou, která je legislativně podchycena, jsou horníci, kteří jsou pojištěni samostatně v tzv. hornickém systému důchodového pojištění. Druhou specifickou skupinou jsou námořníci, kteří legislativní ukotvení pro důchody nemají, avšak v širším pohledu na něj lze takto pohlížet.

2.2.1 Důchody pro horníky

Rozlišují se 2 typy důchodů pro horníky:

- ▶ **Starobní důchod pro horníky, kteří jsou mnoho let zaměstnáni v podzemí** (*Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute*)
- ▶ **Hornický důchod** (*Rente für Bergleute*).

Dále mohou horníci splňující stanovené podmínky, kteří byli propuštěni z důvodu omezování činnosti v dolech, požádat o kompenzační dávku (*die Knappschaftsausgleichsleistung*).

Starobní důchod pro horníky, kteří byli zaměstnáni v podzemí mnoho let

Pojištěnec má nárok na starobní důchod pro horníky, kteří byli zaměstnáni v podzemí po mnoho let, pokud:

- ▶ dosáhl věku 60 - 62 let (pro osoby narozené mezi lety 1951 – 1964 se věková hranice postupně zvyšuje ze 60 na 62 let, pro osoby narozené v roce 1964 nebo později je věková hranice stanovena na 62 let),
- ▶ splnil minimální dobu pojištění 25 let prací v podzemí (do této doby se započítává i období, kdy pojištěnec pobíral vyrovnávací příspěvek pro propuštěné zaměstnance v uhelném průmyslu).

Přivýdělek při pobírání starobního důchodu pro horníky, kteří byli zaměstnání v podzemí mnoho let není omezen.

Za trvalé podzemní práce se považují:

- ▶ práce vykonávané v podzemí i nadzemí podle oblasti činnosti pojištěnce, pokud byly vykonány v nejméně 18 směnách převážně v podzemí v průběhu kalendářního měsíce,
- ▶ práce vykonávané na pozici člena báňského záchranného týmu určeného k podzemním pracím, s výjimkou dozorců zařízení, po dobu trvání jejich členství,
- ▶ práce vykonávané na pozici člena podnikové rady, pokud pojištěnci dříve vykonávali práci podle předešlých dvou bodů a následně tuto práci ukončili z titulu práce v podnikové radě.

Kromě zvýšeného vyměřovacího základu pro sociální odvody existuje také vyšší sazba příspěvků, která nyní činí 6,1 %. Tento rozdíl v sazbě příspěvků je výlučně hrazen zaměstnavatelem. Díky této vyšší sazbě mají horníci nárok na výhody vyšší než pojištěnci v běžném důchodovém pojištění.

Hornický důchod

SGB VI podle § 45 stanovuje speciální důchody pro horníky (Rente für Bergleute), **kteří nejsou schopni vykonávat svou původní nebo obdobnou profesi z důvodu snížené pracovní schopnosti.** O důchod pro horníky může požádat pojištěnec, který v posledních pěti letech před sníženou pracovní schopností v hornictví povinně přispíval minimálně 3 roky na důchodové pojištění horníků (povinné příspěvkové doby) a splnil minimální dobu pojištění (5 let). Pojištěnci mají nárok na hornický důchod až do dosažení obvyklého důchodového věku, pokud:

- ▶ dosáhli věku 50 let,
- ▶ nejsou schopni vykonávat ekonomicky rovnocenně ohodnocené zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost vyžadující ekvivalentní znalosti a dovednosti v porovnání se zaměstnáním, které dříve vykonávali v hornictví,
- ▶ splnili dobu pojištění 25 let.

K hornickému důchodu si osoba může přivydělávat až do limitu přivýdělku za kalendářní rok. Tato hranice příjmu se vypočítává individuálně a vychází z nejvyššího ročního příjmu

podléhajícího odvodům za posledních 15 kalendářních let před dosažením nároku na hornický důchod. Po jejím překročení se důchod krátí.

Kompenzační dávka pro horníky

Kompenzační dávka pro horníky (*die Knappschaftsausgleichsleistung*) se poskytuje horníkům, kteří přišli o práci bez vlastního zavinění, například z důvodu omezení činnosti společnosti, uzavření dolů, fúze společnosti atd. Na kompenzační dávku má nárok horník od 55 let až do přechodu na jiný důchod (maximálně do dosáhnutí důchodového věku), který splnil jednu ze dvou podmínek:

- ▶ splnil pojistnou dobu nejméně 25 let prací vykonávanou v podzemí nebo
- ▶ splnil pojistnou dobu minimálně 25 let a poslední zaměstnání vykonávané v podzemí ukončil ze zdravotních důvodů.

Při pobírání dávky musí mít osoba ukončené zaměstnání v hornické společnosti, přičemž důvod pro propuštění nemůže být na straně zaměstnance. Kompenzační dávka pro horníky neslouží jako „částečný důchod“ a práce v souběhu s čerpáním dávky je povolena v minimálním rozsahu mimo těžbu.

2.2.2 Překlenovací příspěvek pro námořníky

Překlenovací příspěvek pro námořníky (*Überbrückungsgeld der Seemannskasse*), laicky nazýván také „důchod pro námořníky“, je poskytován z námořního pojistného fondu (*Seemannskasse*). Tento fond byl v roce 2009 začleněn do německého důchodového pojištění jako tzv. Knappschaft-Bahn-See. V současné době je v námořním fondu pojištěno 7 100 osob (Deutsches Institut für Altersvorsorge, 2023).

Příspěvek se poskytuje námořníkům, kteří již nemohou vykonávat svou práci na palubě například ze zdravotních důvodů a dosud nemají nárok na zákonný starobní důchod. Nárok na příspěvek má pojištěnec zaměstnaný v námořním odvětví (pojištěný ve Knappschaft-Bahn-See), který:

- ▶ dosáhl minimální věk 56 let,
- ▶ vykonával nejméně 20 let zaměstnání podléhající povinnému pojištění v námořním odvětví,
- ▶ nejméně 9 let (z minimálních 20 let) zaměstnání musí být po dosažení věku 37 let.

Fond námořníků rozšířil v roce 2023 svou podporu i o pozůstalostní dávky. Pokud námořník zemře při pobírání překlenovacího příspěvku, mohou pozůstalí, včetně manželů a registrovaných partnerů, požádat o podporu ve formě jednorázové částky ve výši 6 000 EUR.

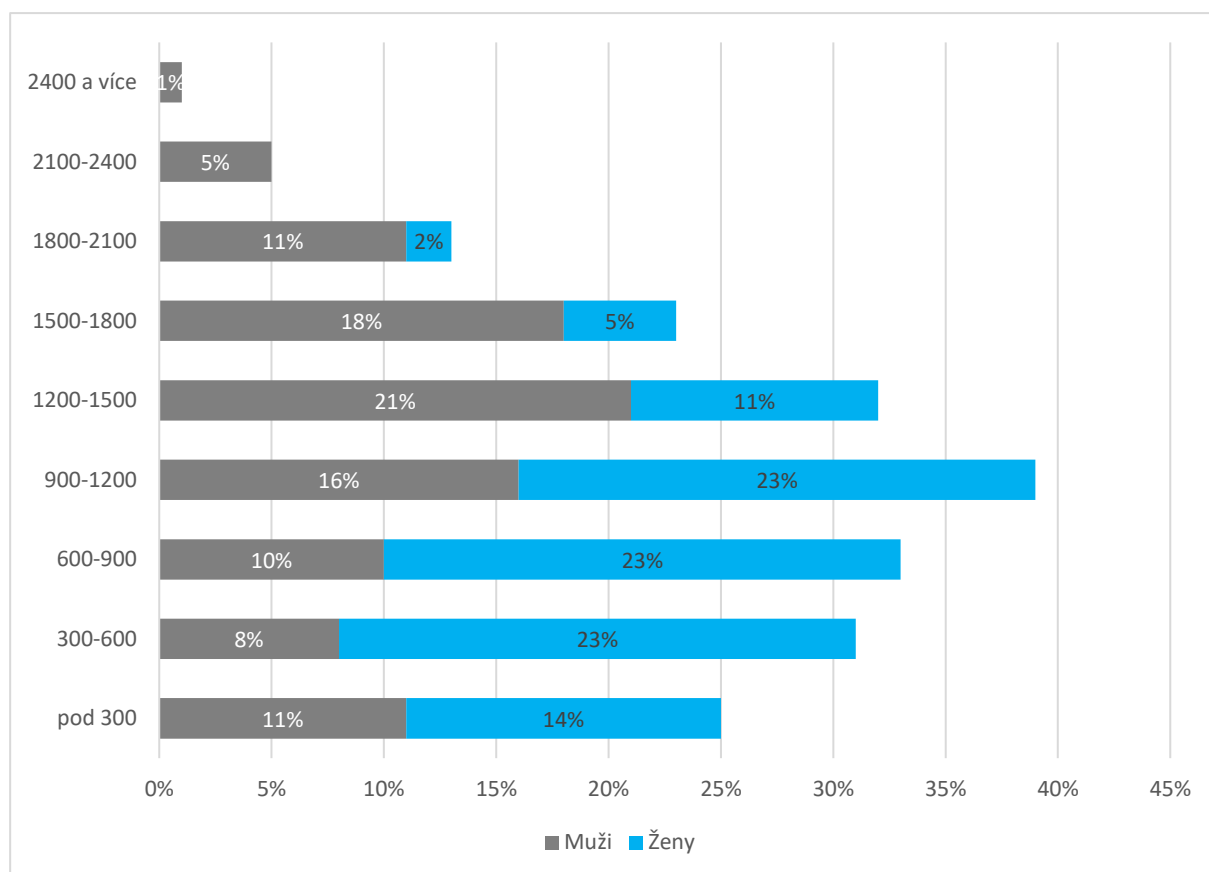
2.2.3 Statistiky

Podle dostupných statistik dostávali **horníci, kteří strávili řadu let prací pod zemí, průměrný měsíční důchod v roce 2022 ve výši 2 469 EUR**. Tato výše důchodu, na první pohled neobvykle vysoká, jak je vidět v grafu 1, je výsledkem speciálních pravidel pro výpočet hornických důchodů, ve kterém se projevují například vyšší příspěvkové výměry a výrazně vyšší příspěvkové sazby.

Průměrná výše překlenovacího příspěvku pro námořníky v roce 2023 činí 1 722 EUR. Samotná výše překlenovacího příspěvku je tak v porovnání s důchody opět relativně vysoká.

Statistiky pro počty osob, které tento důchod nebo překlenovací příspěvek pobírají nejsou k dispozici, ale vzhledem k výši tohoto příspěvku v porovnání s grafem 1 se dá usuzovat, že se bude jednat o menší počty osob.

Graf 1: Výše a podíl důchodů (v EUR) v Německu v roce 2022 podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování dle dat Demografieportal, 2023

3 Švýcarsko

Cílem této kapitoly je popsat systém důchodu pro namáhavé profese ve Švýcarsku. Tato kapitola obsahuje tak jako v předchozích zemích i podkapitoly o jednotlivých pilířích důchodového systému ve Švýcarsku a jeho specifikách. Ve Švýcarsku je problematika namáhavých důchodů řešena primárně prostřednictvím kolektivního vyjednávání, z toho důvodu tato kapitola obsahuje také 2 případové studie, které konkrétní kolektivní smlouvy blíže zkoumají.

3.1 Švýcarský důchodový systém

Švýcarsko v důchodovém zabezpečení také uplatňuje tří pilířový systém:

Pilíř 1: Státní starobní a pozůstalostní pojištění (PAYG). Tento pilíř důchodového systému je založen na principu veřejného financování. Systém poskytuje důchody občanům na základě povinných příspěvků, které jsou odváděny z mezd zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jedná se o příklad průběžného financování, tak jako v dalších komparovaných státech.

Pilíř 2: Zaměstnanecké penzijní pojištění. Jedná o soukromé typy pojištění, které jsou kontrolovány státním Garančním fondem, který dohlíží i na penzijní plány. Druhý pilíř spočívá v principu kapitálového krytí, což znamená, že účastník dostane vždy minimálně to, co vložil.

Pilíř 3: Soukromé pojištění. Třetí pilíř švýcarského systému tvoří dobrovolné spoření občanů v soukromých fondech. Tento pilíř se skládá ze dvou částí vázaných důchodových úspor.

Základními právními předpisy důchodového pojištění jsou:

- ▶ **Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)** – Federální zákon o starobním a pozůstalostním pojištění, který představuje právní rámec prvního pilíře důchodového pojištění
- ▶ **Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)** – Federální zákon o zaměstnaneckém důchodu, pozůstalostních a invalidních důchodech, který představuje právní rámec druhého pilíře důchodového pojištění.

3.1.1 První pilíř důchodového systému Švýcarska

První pilíř důchodového pojištění (AHV) je založen na **průběžném financování a slouží na zabezpečení základních životních potřeb ve stáří**. Účast v něm je povinná pro všechny výdělečně činné od ledna následujícího po dovršení 17 let, a také pro osoby, které výdělečně činné nejsou, a to od ledna následujícího po dovršení 20 let věku. **AHV pokrývá starobní důchody, pozůstalostní důchody, ošetřovné a příspěvek na speciální zdravotní pomůcky pro pobíratele AHV. Výše důchodu z prvního pilíře se pohybuje v rozmezí 20 – 40 % z původní mzdy.** AHV je financován především z odvodů zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tyto tvoří

zhruba 75 % příjmů AHV. 20,2 % pokrývá federální dotace, zbytek je tvořen daní z herních klubů (v plné výši) a daní z přidané hodnoty.

Osobám, které z důvodu nízkých příjmů nebo časté nezaměstnanosti neodváděly příspěvky do druhého a třetího pilíře, se ve Švýcarsku poskytují tzv. *Ergänzungsleistungen* neboli doplňkové dávky, které dorovnají příjem v důchodu na úroveň umožňující zabezpečení základních životních potřeb.

Důchodový věk

Důchodový věk je stanoven na 64 let pro ženy a 65 let pro muže. V roce 2022 schválili obyvatelé Švýcarska v referendu reformu AHV 21, kterou se **postupně zvýší věk odchodu do důchodu žen na 65 let.** Reforma vstoupí v platnost 1. ledna 2024, od tohoto roku se bude každoročně navyšovat věk odchodu do důchodu žen o tři měsíce a v roce 2028 bude důchodový věk sjednocen na 65 let pro ženy i muže.

Doba pojištění

Nárok na úplný starobní důchod mají pojištěnci, kteří splní maximální příspěvkovou dobu. **Jde o případ, kdy je osoba pojištěna nepřetržitě od 20 let do důchodového věku, to znamená, že odváděla příspěvky na důchodové pojištění 45 let.** Pokud osoba platila příspěvky na důchodové pojištění před dosažením věku 20 let, může je použít k doplnění chybějících let příspěvků v období po 20 letech. **I přes tuto podmínku ve Švýcarsku pobírá cca 90 % důchodců plný důchod.**

Povinnost úhrady příspěvků AHV je považována za splněnou pokud:

- ▶ Pojištěnec uhradil vlastní příspěvky
- ▶ Příspěvek pojištěnce byl uhrazen manželem nebo manželkou (viz. Platby sociálního pojištění)
- ▶ Pojištěnec pečoval o dítě do 16 let nebo o osobu blízkou se středním až těžkým stupněm odkázanosti na jinou osobu (jedná se o tzv. *Erziehungsgutschriften* a *Betreuungsgutschriften* neboli kredity za vzdělání a kredity za péči)⁷.

Švýcarští a zahraniční studenti s trvalým bydlištěm ve Švýcarsku musí od 1. ledna po dovršení 20. narozenin platit příspěvky do AHV ve výši 514 franků ročně (minimální příspěvek). Pokud student studuje a pracuje, musí platit příspěvky od 1. ledna po dovršení 17. narozenin. Příspěvky se odvádí do fondu kompenzačního úřadu dle sídla vzdělávací instituce nebo je spravuje přímo vzdělávací instituce.

⁷ Rodičovský kredit se uděluje za každý rok věnovaný péči o děti do 16 let. Rozhodujícím faktorem je péče, rodičovské kredity jsou udělovány také těm, kteří se starají o nevlastní a adoptované děti. Počet kreditů následně vstupuje do výpočtu důchodu.

Pojištěnci, kteří nesplní maximální příspěvkovou dobu, to znamená, že příspěvky nebyly uhrazeny bez přerušení nebo jim chybí celé příspěvkové roky, mají nárok pouze na částečný důchod. **Za každý chybějící rok placení příspěvků se důchod snižuje o 1/44, tzn. 2,27 %.**

Platby sociálního pojištění

Sazba důchodového pojištění ve Švýcarsku činí 8,7 %, přičemž:

- ▶ 4,35 % je sraženo z hrubé mzdy zaměstnanci a
- ▶ 4,35 % za zaměstnance odvádí zaměstnavatel.

Příspěvky, které na důchodové pojištění odvádí OSVČ, závisí na jejich příjmu a pohybují se mezi 4,35 % a maximálně 8,1 %. Osoby, které nejsou výdělečně činné, odvádí příspěvky podle svého majetku a případného důchodu. **Jejich příspěvek v roce 2023 činí nejméně 514 franků a nejvýše 25 700 franků ročně.**

Zvláštní úprava odvodů na důchodové pojištění platí pro manželské páry. **Pokud pouze jeden z manželů je výdělečně činný a jeho měsíční příspěvky na AHV dosahují alespoň 1 028 franků (tj. dvojnásobek minimálního příspěvku pro osoby, které nejsou výdělečně činné), příspěvek druhého z manželů je považován za uhrazený.**

Předčasné a pozdější odchody do důchodu

Pojištěnci mohou začít pobírat starobní důchod AHV jeden až dva roky před dosažením řádného důchodového věku. **Pokud je důchod čerpán o rok dříve, je snížen o 6,8 % a předčasný odchod do důchodu o 2 roky dřív je kompenzován srážkou z důchodu ve výši 13,6 %.** Dřívějším odchodem do důchodu však nezaniká povinnost platit příspěvky do prvního pilíře (osoba je povinna platit příspěvek AHV ve výši minimálně 514 CHF ročně).

Stejně tak lze důchod odložit až o pět let po dosažení řádného důchodového věku. **Pro osoby, které dosáhli řádného důchodového věku, ale starobní důchod nepobírají, se jeho výše navyšuje o 5,2 % po jednom roce a po pěti letech až o 31,5 %.**

3.1.2 Druhý pilíř důchodového systému Švýcarska

Smyslem zaměstnaneckého důchodového pojištění (BVG) je umožnit zaměstnancům zachovat si po odchodu do důchodu v přiměřené míře jejich obvyklou životní úroveň a účast v druhém pilíři je proto pro značnou část zaměstnanců povinná. **Měsíčně vyplácené částky z prvního a druhého pilíře by měly pobírateli důchodu zabezpečit příjem, který odpovídá zhruba 60 % příjmu před důchodem.**

Příspěvky do druhého pilíře jsou povinné pro osoby, které splňují 3 kritéria:

- ▶ dosáhly věku minimálně 17 let,
- ▶ jsou pojištěny v prvním pilíři důchodového systému (AHV),
- ▶ mají stálý pracovní poměr a vydělávají alespoň 22 050 CHF ročně.

Osoby, které vydělávají méně, může zaměstnavatel pojistit dobrovolně, OSVČ mají rovněž možnost pojistit se dobrovolně.

Fondy ve 2. pilíři švýcarského důchodového systému mají nejčastěji formu penzijních fondů. Fondy jsou pod dvojitou kontrolou zaměstnanců a zaměstnavatelů. **To znamená, že rada penzijního fondu musí být složena ze stejného počtu zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.** Výše pravidelného odvodu do 2. pilíře není fixně stanovena, každý poskytovatel zaměstnaneckého důchodového pojištění sám upravuje podmínky nabízených produktů, zákon však klade na penzijní fondy podrobné požadavky. Zaměstnanec i zaměstnavatel odvádí polovinu z příspěvků do 2. pilíře, zaměstnavatel může na základě dohody odvádět i vyšší část. **Zákon stanovuje pouze minimální příspěvek, který se zvyšuje spolu s věkem pojištěnce a zároveň minimální zhodnocení,** které je však flexibilní a v čase se mění. Výše příspěvků do druhého pilíře se odvíjí od ročního hrubého platu a jedná se o:

- ▶ 7 % u zaměstnanců ve věku 25 – 34 let,
- ▶ 10 % u zaměstnanců ve věku 35 – 44 let,
- ▶ 15 % u zaměstnanců ve věku 45 – 54 let,
- ▶ 18 % u zaměstnanců ve věku 55 – 65 let⁸.

Zaměstnavatel je povinen převést stanovenou sumu ze mzdy zaměstnance na účet zaměstnance u penzijního fondu zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec změní zaměstnání, převedou se jeho finanční prostředky do penzijního fondu nového zaměstnavatele.

Každá firma, která zaměstnává osoby, jež musí být začleněny do druhého pilíře důchodového systému, je povinna uzavřít smlouvu s určitou institucí, kdy se nejčastěji jedná o banky nebo penzijní fondy. Na základě této smlouvy jsou vytvořena penzijní schémata, jejichž obsah společně určují zaměstnavatelé a zaměstnanci. **Penzijní fondy fungují nezávisle, avšak jsou povinny spravovat svá aktiva s vysokou mírou obezřetnosti, aby zajistily bezpečnost prostředků. Tyto fondy podléhají interním kontrolám penzijních expertů.** Některé z těchto fondů mohou vytvořit tzv. kolektivní fondy, kde dochází k společnému spravování aktiv. Mimo tradiční penzijní fondy hrají důležitou roli také bezpečnostní fondy, jejichž cílem je garantovat výplatu důchodů v případě, že zaměstnavatel nebo pojišťovna nejsou schopny dostát svým závazkům.

Pokud zaměstnanec přestane přispívat do penzijního fondu z důvodu nezaměstnanosti, studia, práce v zahraničí nebo jiných důvodů, převede finanční prostředky z penzijního fondu na speciální účet banky nebo jiné finanční instituce (*Freizügigkeitskonto*) až do doby nároku na penzi z 2. pilíře nebo doby opětovného přispívání do fondů v 2. pilíři. Pokud si

⁸ Jedná se o celkovou částku, skládající se jak z příspěvku zaměstnance, tak zaměstnavatele. Odvody za zaměstnance realizuje zaměstnavatel, který se může rozhodnout, že pokryje větší část tohoto příspěvku. Obvyklou praxí je, že zaměstnavatel pokrývá 60 % příspěvku a zaměstnanec 40 %.

zaměstnavatel tento účet nezřídí sám, jsou finanční prostředky automaticky převedeny na účet u *Stiftung Auffangeinrichtung BVG*.

Při odchodu do důchodu jsou dávky penzijního fondu obvykle vypláceny formou doživotního důchodu, i když v některých případech jsou vypláceny i jednorázově. Možné jsou i kombinace těchto dvou forem výplaty. Dávky sice musí odpovídat požadovanému zákonnému minimu, ale předpisy jednotlivých penzijních fondů mohou stanovit i vyšší dávky.

Motivačním prvkem švýcarského 2. pilíře je, že finanční prostředky z tohoto pilíře nebo jejich část můžou být vyplaceny dříve po splnění podmínek i na jiné účely než na důchod, a to několika případech:

- ▶ koupě vlastnického bydlení, nabytí podílu v bytovém družstvu, splacení hypotéky,
- ▶ zahájení samostatné výdělečné činnosti,
- ▶ při definitivním odstěhování ze Švýcarska (neplatí při přestěhování do zemí EU a ESVO).

Pro využití finančních prostředků z 2. pilíře na koupi vlastnického bydlení, nabytí podílu v bytovém družstvu nebo splacení hypotéky platí, že:

- ▶ nemovitost, kterou pojištěnec kupuje, musí být jeho hlavním bydlištěm,
- ▶ až do věku 50 let může pojištěnec svůj kapitál vybrat v plné výši,
- ▶ od 50 let může pojištěnec vybrat pouze část naspořené kapitálu,
- ▶ o výběr předem může pojištěnec požádat pouze jednou za pět let,
- ▶ pokud žije pojištěnec v manželství nebo v registrovaném partnerství, potřebuje souhlas manžela/manželky nebo partnera/partnerky,
- ▶ pokud později pojištěnec svou nemovitost prodá, obvykle bude muset splatit kapitál 2. pilíře, který si vybral na koupi.

Při zahájení samostatné výdělečné činnosti musí pojištěnec,

- ▶ podat žádost o předběžný výběr kapitálu do prvního roku po zahájení nové činnosti,
- ▶ prokázat, že se stal OSVČ, kupř. na základě výpisu z obchodního rejstříku nebo dokladů AHV,
- ▶ pokud žije v manželství nebo v registrovaném partnerství, doložit souhlas manžela/manželky nebo partnera/partnerky.

Při trvalém opuštění Švýcarska si může pojištěnec nechat vyplatit finanční prostředky předčasně. Tento kapitál není možné předčasně vybrat, pokud se osoba hodlá usadit v zemi EU/ESVO. Pokud se jedna z těchto zemí stane novou zemí pobytu pojištěnce, bude v ní pojištěn na stáří, invaliditu a pozůstalostní dávky. V tomto případě musí část zaměstnaneckého důchodového zabezpečení (tzv. povinná část) zůstat na zablokovaném účtu ve Švýcarsku; lze jej vyplatit až po dosažení řádného důchodového věku (64 pro ženy a 65 pro muže). Zbývající část 2. pilíře (tzv. mimopovinnou část) si může nechat vyplatit v hotovosti.

3.1.3 Třetí pilíř švýcarského důchodového systému Švýcarska

Třetí pilíř švýcarského systému tvoří dobrovolné spoření občanů v soukromých fondech. Třetí pilíř se skládá ze dvou částí:

- ▶ **Vázané důchodové úspory (Pilíř 3a).** Do tohoto pilíře mohou vstoupit všichni občané, kteří přispívají do prvního pilíře. Institucionální strukturu tohoto pilíře tvoří banky a pojišťovny. Prostředky v tomto pilíři jsou vázané a mohou být vybrány nejdříve 5 let před věkovou hranicí odchodu do důchodu (což je aktuálně 65 let pro muže a 64 let pro ženy), nebo nejpozději pět let po dosažení této věkové hranice. Příspěvky jsou daňově uznatelné. Zaměstnanci si mohou v roce 2023 odečíst maximální částku 7 056 franků za daňový rok. Živnostníci, kteří nejsou součástí 2. pilíře si mohou odečíst až 20 % svého příjmu, maximální částka je v roce 2023 omezena na 35 280 franků.
- ▶ **Volné individuální úspory (Pilíř 3b).** Do pilíře 3b mohou přispívat všichni, a to zcela bez omezení, například i cizinci, kteří nejsou rezidenti Švýcarska. Oficiální schémata tohoto pilíře neexistují. Obecně se však jedná o jakékoli investice, které jsou určeny k zabezpečení se na důchod. Jedná se tak například o investice do akcií, dluhopisů, ale také o životní pojištění a podobně. Narozdíl od 3a však toto schéma nenabízí žádné daňové výhody a nejsou ani nijak omezeny výběry, peněžní prostředky tak mohou být bez jakéhokoliv omezení vybrány kdykoliv.

3.2 Důchody pro namáhavé profese v kolektivních smlouvách

Důchody pro namáhavé profese nejsou ve Švýcarsku na rozdíl od Rakouska definovány ve speciálním zákoně. **Zvýhodňování jednotlivých náročných profesí vychází z kolektivních dohod a podmínky se tak navzájem liší.** Opatření se promítají nejčastěji do 2. důchodového pilíře.

Kolektivní vyjednávání a důchody ve Švýcarsku

Kolektivní pracovní smlouva ve Švýcarsku je smlouva mezi zaměstnavateli nebo sdruženími zaměstnavatelů a sdruženími zaměstnanců upravující pracovní podmínky a vztahy mezi stranami. **Na straně zaměstnavatelů může být jeden zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů nebo sdružení zaměstnavatelů, zatímco na straně zaměstnanců může být vždy jen jedno sdružení zaměstnanců (odbory) nebo několik sdružení zaměstnanců.**

typickým obsahem těchto smluv jsou ustanovení o uzavření, obsahu a ukončení individuální pracovní smlouvy, ustanovení o právech a povinnostech smluvních stran mezi sebou a podobně. Normativní ustanovení kolektivní smlouvy se stávají součástí individuální pracovní smlouvy, jakmile vstoupí v platnost. **Týkají se přímo všech zaměstnanců, kteří jsou sami členy smluvního sdružení, pokud je do kolektivní smlouvy zapojen i zaměstnavatel.**

K 1. červenci 2023 bylo v celém Švýcarsku v platnosti 82 obecně závazných kolektivních pracovních smluv. Ke stejnému datu platilo 45 obecně závazných kolektivních smluv na federální úrovni a 37 na kantonální úrovni. **Kolektivním smlouvám na federální úrovni podléhalo celkem 71 847 zaměstnavatelů a 1 041 710 zaměstnanců. Na kantonální úrovni se se jednalo o 8 909 zaměstnavatelů a 70 459 zaměstnanců.**

3.2.1 Případové studie

V následující části jsou představeny 2 kolektivní dohody, které se týkají předčasného odchodu do důchodu, jedná se o:

- ▶ **Model předčasného odchodu do důchodu ve švýcarském odvětví obvodových plášťů budov** (*Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe*).
- ▶ **Model předčasného důchodu ve švýcarském řemesle malířství a štukatérství** (*Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Malerund Gipsergewerbe*).

3.2.1.1 Model předčasného odchodu do důchodu ve švýcarském odvětví obvodových plášťů budov

Základním principem této kolektivní smlouvy je, že jsou poskytovány dávky, které umožňují nebo finančně zmírňují snížení pracovní zátěže nebo úplný předčasný odchod do důchodu od věku 60 let až do dosažení obvyklého věku odchodu do důchodu.

Ustanovení této kolektivní smlouvy se vztahují přímo na všechny zaměstnavatele a zaměstnance v podnicích v odvětví obvodových plášťů budov. Obecně do tohoto schématu patří všechny společnosti, které působí v oblasti šikmých střech, plochých střech a hydroizolací dílčích stavenišť a fasádních obkladů. Kolektivní smlouva tak zahrnuje všechny společnosti, které instalují následující prvky ve stavebnictví:

- ▶ Integrace parozábrany, tepelné izolace nebo vzduchotěsné vrstvy,
- ▶ Střešní krytiny, hydroizolace nebo opláštění různými materiály,
- ▶ Ochranné a nášlapné vrstvy,
- ▶ Instalace prvků pro využití sluneční energie na obvodový plášť budovy (fotovoltaické nebo tepelné systémy bez instalace 220V).

Vyloučení z účinnosti této kolektivní smlouvy jsou:

- ▶ obchodní pracovníci,
- ▶ studenti,
- ▶ zemědělci, kteří provozují podnik jako jediný vlastník nebo jako veřejná obchodní společnost,
- ▶ akcionáři a společníci akciových společností a společností s ručením omezeným působící v představenstvu, pokud jejich podíl činí alespoň 10 % celkového základního kapitálu.

Příspěvek zaměstnance činí 0,65 % příslušné mzdy. Částka se měsíčně strhává z hrubé mzdy, pokud se příspěvky neodvádějí jinde. **Příspěvek zaměstnavatele poté činí 0,95 % příslušné mzdy. Peněžní prostředky jsou následně alokovány do nadačního fondu, který jej spravuje.** Výkaz o celkové roční mzdové zátěži, případně opravený mzdovým výměrem podřízených pracovníků, provádí zaměstnavatel každoročně nejpozději do 31. ledna následujícího roku. **Zaměstnavateli jsou nadačním fondem každoročně fakturovány zálohy ve výši 67 % ročních příspěvků vypočtených na základě celkových mezd podřízených zaměstnanců za předchozí rok od 30. září. Na základě výplatní pásky podřízených zaměstnanců je zbývající částka definitivně vyrovnána a fakturována k 31. březnu.**

Oprávněné osoby jsou ty, které splňují následující podmínky:

- ▶ muži, kteří dosáhli věku 60 let, nebo ženy, které dosáhly věku 59 let, a kteří v koordinaci s podřízenou provozovnou omezí svou výdělečnou činnost na nezbytný minimální rozsah nebo ji přeruší na minimální počet měsíců v roce,
- ▶ kteří pracovali nepřetržitě po dobu nejméně 15 let v posledních 25 letech, včetně posledních 7 let před pobíráním dávek, ve společnosti, na kterou se vztahuje tato kolektivní smlouva a zároveň splnili povinnost platit příspěvky v souladu s touto kolektivní smlouvou,
- ▶ kteří jsou v době uplatnění nároku schopni pracovat v rozsahu předchozího pracovního poměru.

Pro zaměstnance, kteří splňují výše uvedené podmínky kolektivní smlouva zaručuje následující:

- ▶ **Překlenovací důchody.** Výše měsíčního překlenovacího důchodu odpovídá 70 % ušlého měsíčního platu nebo maximální hodnoty stanovené v kolektivní smlouvě. Překlenovací důchod se odvíjí od průměrného běžného měsíčního výdělku a činí nejvýše 3,25násobek maximálního měsíčního starobního důchodu AHV. Způsob vyplácení překlenovacího důchodu je vždy měsíční. Kromě měsíčního překlenovacího důchodu od nadačního fondu, pobírá oprávněná osoba od společnosti i nadále sníženou měsíční mzdu.
- ▶ **Dodatečný příspěvek do 2. důchodové pilíře.** Tento dodatečný příspěvek činí 18 % vyplaceného překlenovacího důchodu za předpokladu, že osoba, která má nárok na důchod, je nadále pojištěna ve 2. pilíři. Příspěvek na spoření se vyplácí poměrnou částí ve formě jednorázové platby na konci každého roku.
- ▶ **Odškodnění za ztížené životní podmínky⁹.** Tato dávka je určena pro osoby, které dosáhli věku 55 let, ale dosud nedosáhli věku 60 let. Zároveň tyto osoby pracovaly 25 let, z toho posledních sedm let nepřetržitě pracovaly ve společnosti, na kterou se vztahuje tato kolektivní smlouva a opustily zaměstnání v oblasti obvodových plášťů budov nedobrovolně a definitivně (např. úpadek zaměstnavatele, výpověď z důvodu nadbytečnosti a podobně). Těmto osobám přísluší jednorázový příspěvek do 2. důchodového pilíře. Případný nárok, jakož i druh a výše odškodnění za ztížené životní podmínky jsou stanoveny případ od případu správnou radou nadace.

3.2.1.2 Model předčasného důchodu ve švýcarském řemesle malířství a štukatérství

Základní princip této kolektivní smlouvy je totožný jako v předchozí případové studii. **Opatřeními této kolektivní smlouvy jsou poskytovány dávky, které umožňují nebo finančně**

⁹ Pojmem ztížené životní podmínky je ve Švýcarském prostředí myšleno nedobrovolné a konečné opuštění pracovního místa a nikoliv dopad na zdraví a práceschopnost těchto osob, čímž se tento pojem liší od ČR, kde je pod tímto pojmem obecně myšlen právě dopad na zdraví a tím i snížená práceschopnost.

zmírňují snížení pracovní zátěže nebo úplný předčasný odchod do důchodu od věku 60 let až do dosažení obvyklého věku odchodu do důchodu.

Ustanovení této kolektivní smlouvy se vztahuje na všechny podniky a části podniků, jakož i na společnosti zabývající se správou nemovitostí s vlastním malířským nebo štukatérským oddělením, které provádějí nebo nechávají provádět malířské a štukatérské práce a jsou součástí pracovní náplně malíře nebo štukatéra. Jedná se o:

- ▶ **Malířské práce.** Nanášení nátěrů a konstrukčních materiálů, jakož i nanášení tapet, krytin a tkanin všeho druhu. Nanášení bezešvých nátěrů stěn a podlah, zkrášlování a konzervace budov a prvků, zařízení a předmětů. Nanášení ochrany před povětrnostními vlivy a jinými vlivy.
- ▶ **Štukatérské práce:** Stěnové, stropní a podlahové konstrukce, obklady, izolace všeho druhu, vnitřní a vnější omítky a štuky, renovace budov a ochrana součástí a obrobků před fyzikálními a chemickými vlivy a nebezpečnými materiály.

Vyloučení z účinnosti z účinnosti této kolektivní smlouvy jsou:

- ▶ studenti,
- ▶ obchodní pracovníci,
- ▶ odborníci ve vyšších manažerských pozicích,
- ▶ vlastníci podniků, kteří provozují podnik jako jediný vlastník nebo veřejná obchodní společnost,
- ▶ akcionáři a akcionáři akciových společností a společností s ručením omezeným působící ve správní radě, pokud jejich podíl činí alespoň 10 % základního kapitálu.

Příspěvek zaměstnance činí 0,85 % příslušné mzdy. Částka se měsíčně strhává z hrubé mzdy, pokud se příspěvky neodvádějí jinde. **Příspěvek zaměstnavatele poté činí 0,85 % příslušné mzdy. Peněžní prostředky jsou následně alokovány do nadačního fondu, který jej spravuje.** Podmínky pro fakturaci ze strany nadačního fondu jsou stejné jako v předchozí případové studii. **Zaměstnavateli jsou nadačním fondem každoročně fakturovány zálohy ve výši 67 % ročních příspěvků vypočtených na základě celkových mezd podřízených zaměstnanců za předchozí rok od 30. září. Na základě výplatní pásky podřízených zaměstnanců je zbývající částka definitivně vyrovnána a fakturována k 31. březnu.**

Oprávněné osoby jsou zaměstnanci, pokud kumulativně splňují následující podmínky:

- ▶ musí být 5 let nebo méně před řádným odchodem do důchodu,
- ▶ v koordinaci s podřízenou provozovnou omezí svou výdělečnou činnost na nezbytný minimální rozsah nebo ji přeruší na minimální počet měsíců v roce,

- ▶ pracují v daném odvětví po dobu nejméně 15 let, z nichž posledních 7 let jsou nepřetržitě zaměstnáni v podniku spadajícím do působnosti této kolektivní smlouvy a zároveň splnili povinnost platit příspěvky v souladu s touto kolektivní smlouvou,
- ▶ jsou schopni pracovat v rozsahu předchozího pracovního poměru v době uplatnění nároku.

Pro zaměstnance, kteří splňují výše uvedené podmínky kolektivní smlouva zaručuje následující:

- ▶ **Překlenovací důchody.** Výše měsíčního překlenovacího důchodu se skládá z 2 komponent. První částí je část minimálního starobního důchodu AHV odpovídající snížení úrovně zaměstnání, která byla platná v okamžiku prvního pobírání dávek. Druhou částí je příspěvek v podobě 50 % měsíčního platu, který určuje výkon v důsledku snížení úrovně zaměstnanosti. Překlenovací důchod se odvíjí od průměrného běžného měsíčního výdělku a činí nejvýše 3,3 násobku maximálního měsíčního starobního důchodu AHV.
- ▶ **Dodatečný příspěvek do 2. důchodové pilíře.** Tento dodatečný příspěvek činí 18 % vyplaceného překlenovacího důchodu za předpokladu, že osoba, která má nárok na důchod, je nadále pojištěna ve 2. pilíři. Příspěvek na spoření se vyplácí v poměrné výši ve formě jednorázové platby na konci každého roku, po jejímž uplynutí nárok na překlenovací důchod zůstává. Naposledy se poměrná část příspěvku na spoření BVG provádí při zániku povinnosti vyplácet dávky z důvodu odchodu do důchodu nebo úmrtí.
- ▶ **Odškodnění za ztížené životní podmínky.** Odškodnění je určeno pro osoby, které dosáhly věku 55 let, ale do obvyklého důchodového věku AHV jim stále zbývá více než 5 let. Po dobu 15 let, z nichž posledních sedm let nepřetržitě pracovaly v podniku spadajícím do oblasti působnosti, a nedobrovolně a definitivně ukončily malířskou a štukatérskou činnost (např. úpadek zaměstnavatele, výpověď z důvodu nadbytečnosti a podobně). Těmto osobám přísluší jednorázový příspěvek do 2. důchodového pilíře. Případný nárok, jakož i druh a výše odškodnění za ztížené životní podmínky budou stanoveny případ od případu správní radou nadace.

Rozdíly mezi kolektivními smlouvami

Obě kolektivní smlouvy vychází ze stejného principu a liší se pouze v detailech, jako jsou příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů. Mírně se liší také podmínky pro oprávněné osoby. Výhody, které pro své zaměstnance nabízejí tyto kolektivní smlouvy, jsou tak v podstatě totožné.

4 Nizozemí

Cílem této kapitoly je popsat systém důchodů pro namáhavé profese v Nizozemí. Nizozemí se svým přístupem k problematice blíží švýcarskému systému, tj. problematika je tak primárně řešena v kolektivních smlouvách. Z tohoto důvodu bude i tato kapitola obsahovat případové studie, které zkoumají vybrané kolektivní smlouvy a jejich ošetření nastavení důchodů pro namáhavé profese. Pro lepší kontext a pochopení systému obsahuje i tato kapitola informace o celkovém fungování důchodového systému v Nizozemí, a to včetně pohledu na jednotlivé pilíře.

4.1 Nizozemský důchodový systém

Nizozemský důchodový systém sestává z následujících tří důchodových pilířů:

Pilíř 1 Státní důchodové pojištění (Algemene Ouderdomswet (AOW)). Pilíř důchodového systému je založen na principu veřejného financování. Systém poskytuje občanům základní důchod financovaný z daní a odvodů zaměstnanců. Stejně jako v předešlých státech se jedná o průběžně financovaný systém (PAYG).

Pilíř 2: Zaměstnanecké penzijní pojištění. Nejdůležitější pilíř důchodového systému Nizozemska, který je postavený na kolektivním vyjednávání sociálních partnerů. Na příspěvcích se podílí zaměstnanec i zaměstnavatel.

Pilíř 3: Soukromé pojištění. Třetí pilíř holandského systému tvoří dobrovolné spoření občanů v soukromých fondech. Důchod z třetího pilíře může mít formu starobní renty, dočasné důchodové renty, pozůstalostní nebo překlenovací renty.

Důchodový systém a sociální pojištění Nizozemska upravuje několik právních předpisů, mezi ty nejdůležitější patří:

- ▶ **Algemene Ouderdomswet** – Obecný zákon o starobních důchodech, který upravuje I. pilíř důchodového systému,
- ▶ **Pensioenwet** – Zákon o důchodech,
- ▶ **Wet verplichte beroeps pensioenregeling** – Zákon o povinném zaměstnaneckém důchodovém pojištění týkající se 2. pilíře,
- ▶ **Wet op de loonbelasting 1964** – Zákon o zdanění příspěvků do zaměstnaneckých penzijních schémat.

4.1.1 První pilíř důchodového systému Nizozemska

Každá osoba žijící nebo pracující v Nizozemsku si automaticky vytváří AOW v rámci státního důchodového systému. Důchod z prvního pilíře je **paušální pro všechny důchodce** (rozdíljuje se pouze jestli osoba žije v samostatné domácnosti nebo společné domácnosti s jinou osobou) a vláda jej upravuje v souladu s vývojem minimální mzdy. **Státní důchody spravuje pojišťovna Sociale Verzekeringsbank (SVB)** podle podmínek obecného zákona o starobních důchodech.

Přestože zaměstnavatelé nemají zákonnou povinnost nabízet svým zaměstnancům penzijní zaměstnanecké schémata (druhý pilíř), v realitě je nimi pokryto přibližně 90 % zaměstnanců. Tato schémata jsou proto považována za kvazi-povinná a tvoří nejvýznamnější část důchodového zabezpečení.

Důchodový věk

Důchodový věk AOW se odvíjí od střední délky života. Pro pojištěnce, kteří se narodili po 30. září 1961, bude důchodový věk AOW nejméně 67 let a 3 měsíce, přičemž přesný věk dosud nebyl stanoven. **O definitivním důchodovém věku pro státní AOW bude zaměstnanec informován 5 let před plánovaným odchodem do důchodu.** Pojištěnci si mohou svůj důchodový věk ověřit v důchodové kalkulačce *Sociale Verzekeringsbank*.

Doba pojištění

Za každý rok pojištění AOW získává pojištěnec 2 % z maximálního důchodu AOW. Nárok na plný důchod proto pojištěnec získá, pokud do AOW přispívá 50 let před dosažením důchodového věku. Nárok na důchod AOW nemají osoby, které se narodily 1. ledna 1950 nebo později a byly v systému AOW méně než 1 rok.

Osoby, který nedosáhnou úrovně nizozemského garantovaného minimálního příjmu mohou požádat o doplněk AIO (*Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen*). Základními podmínkami pro nárok na tento doplněk jsou dosažení důchodového věku, osoba v důchodu musí žít v Nizozemsku, nepobírá plný státní důchod a má minimální nebo žádný doplňkový příjem nebo majetek.

Platby sociálního pojištění

Pojištěnci přispívají na starobní důchod 17,9 % svého platu. Zaměstnavatelé do veřejného starobního důchodu nepřispívají. Systém je proto financovaný zejména z daní a odvodů zaměstnanců.

Předčasné a pozdější odchody do důchodu

Starobní důchod AOW je vyplácen od okamžiku, když pojištěnec dosáhne důchodového věku. Důchod AOW není možné posunout. Pokud pojištěnec pokračuje v práci, výše důchodu se nezmění. Daň a/nebo příspěvky na systém státního pojištění, které jsou zaměstnanci povinni platit ze svého příjmu, již však nebudou zahrnovat penzijní příspěvky AOW.

4.1.2 Druhý pilíř důchodového systému Nizozemska

Zatímco například v Německu jsou dvě základní funkce důchodového systému, minimální příjem i náhrada příjmu v důchodu, z velké části zajišťovány prvním pilířem (tj. zákonný důchodový systém), v Nizozemsku je těžištěm funkce související s výdělkem druhý pilíř. **To znamená, že zákonný důchod poskytuje pouze minimální příjem, zatímco kolektivně vyjednané zaměstnanecké penzijní pojištění zajišťuje dávky související s výdělkem.** V důsledku toho hraje kolektivní vyjednávání o důchodovém zabezpečení mezi asociacemi zaměstnavatelů nebo jednotlivými zaměstnavateli a odbory v Nizozemsku mnohem důležitější úlohu než v Německu. Nizozemsko v porovnání s Německem vykazuje výrazně vyšší rozsah kolektivního vyjednávání a paralelního vyjednávání upravujícího důchody závislé na výdělku.

Kolektivní vyjednávání a důchody v Nizozemsku

Nizozemský systém kolektivního vyjednávání se řídí dvěma klíčovými zákony o kolektivních smlouvách: zákonem o kolektivních mzdových smlouvách z roku 1927, který činí smlouvu závaznou pro všechny zaměstnance ve firmě, a zákonem z roku 1937 o povinném rozšíření kolektivních smluv, který umožňuje ministru sociálních věcí rozšířit kolektivní mzdovou smlouvu na celé odvětví, pokud se smlouva vztahuje na "podstatnou většinu". V důsledku tohoto systému administrativního rozšíření, je rozsah kolektivního vyjednávání v Nizozemsku vysoký. **Během posledních čtyř desetiletí pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami kolísalo mezi 75 a 95 procenty.** V každém kole vyjednávání je uzavřeno asi 800 kolektivních mzdových smluv. Přibližně devět z deseti mzdových dohod se uzavírá na úrovni celého odvětví, přičemž podnikové dohody se vztahují na přibližně 10 % zaměstnanců s kolektivní mzdovou smlouvou.

Souběžně s kolektivním vyjednáváním o mzdách uplatňuje Nizozemsko také systém kolektivního vyjednávání o důchodech v rámci druhého pilíře. Stejně jako u mzdových dohod jsou i dohody o důchodovém pojištění sjednávány především na úrovni odvětví a téměř vždy podléhají administrativnímu rozšíření ze strany vlády. Tento tzv. *verplichtstelling-proces* (v něm. *Mandatierung*) je srovnatelný s praxí administrativního rozšíření kolektivních mzdových smluv (hlavní rozdíl spočívá v tom, že kolektivní smlouvy jsou znovu sjednávány nejpozději po pěti letech, zatímco důchodové smlouvy mají mnohem delší dobu platnosti) (podrobněji viz. De Deken, 2018). **Nizozemsko má spolu s Dánskem nejvyšší pokrytí důchody v rámci druhého pilíře na světě. Celkový objem dávek vyplacených ve druhém pilíři činí 4 % HDP, což je téměř tolik, kolik vyplácí zákonný důchod v prvním pilíři (5 %).**

4.1.3 Třetí pilíř důchodového systému Nizozemska

Třetí pilíř je obdobně jako v dalších zemích postaven na individuálně sjednaných penzijních produktech. Institucionální zázemí zde tvoří banky a pojišťovací společnosti. Tento pilíř je nejčastěji využíván osobami samostatně výdělečně činnými nebo osobami pracujícími v

odvětvích, která nejsou pokryta druhým pilířem. Z tohoto důvodu je tento pilíř oproti 1. a 2. pilíři poměrně malý, a to co se účastníků i množství alokovaných prostředků týče. Zaplacené příspěvky jsou daňově uznatelné. Samotná penze potom zdaněna je, ale tato sazba je nižší než je tomu u daně z příjmu. Způsob výplaty renty se potom liší podle toho, zda je tento produkt sjednán u banky nebo pojišťovny, v zásadě se však jedná o následující možnosti:

- ▶ **Starobní renta (*Oudedagslijfrente*).** V tomto případě je renta vyplácena až do smrti. Dávka může vzniknout kdykoli, nejpozději však 5 let po roce, ve kterém dosáhne oprávněný příjemce státního důchodového věku.
- ▶ **Dočasná důchodová renta (*Tijdelijke oudedagslijfrente*).** Jedná se o anuitní platbu, jejíž výplata trvá nejméně po dobu 5 let. Začátek výplaty anuity je rok, ve kterém osoba dosáhne důchodového věku, nebo maximálně 5 let poté. Platba končí stanoveným datem ukončení.
- ▶ **Pozůstalostní renta (*Nabestaandenlijfrente*).** Jedná se o pozůstalostní rentu pro pozůstalé po plátcovi, který byl účastníkem 3. pilíře.
- ▶ **Překlenovací renta (*Overbruggingslijfrente*).** Překlenovací renta je povolena pouze pro zůstatky, které byly nashromážděny před rokem 2006. Výplata renty může začít dříve než v roce, ve kterém je dosaženo státního důchodového věku, ale musí skončit v roce, ve kterém účastník dosáhne státního důchodového věku nebo 65 let.

4.2 Důchody pro namáhavé profese RVU

Nizozemsko má dlouhou historii různých institucionálních přístupů pro dřívější odchod z trhu práce. Až do 90. let 20. století existovala nejen schémata předčasného odchodu do důchodu jako *Vervroegde Uittreding* (VUT), *Pre-Pensioen* (PP) a *Flexibel Pensioen en Uittreden* (FPU), ale také velmi rozsáhlý režim pracovní neschopnosti, který byl kombinací zákonných nemocenských dávek (*Ziektewet*) s následnými dávkami v invaliditě WAO (*Wet Arbeidsongeschiktheid*). WAO byl částečně využíván jako prostředek k dřívějšímu odchodu do důchodu. Avšak s takzvaným „aktivačním obratem“ holandského sociálního státu docházelo postupně ke změnám a většina těchto schémat byla buď postupně zrušena (VUT, PP a FPU) nebo byla výrazně omezena a důkladněji podmíněna (WAO).

Následující vlády zahájily politiku zvyšování zákonného věku odchodu do důchodu. Tento proces byl urychlen přijetím zákona o důchodech z roku 2012, který zavedl tzv. vyrovnávací mechanismus, který stanovil automatickou vazbu mezi zákonným věkem odchodu do důchodu a odhadovaným nárůstem průměrné délky dožití. Vyjednávací strany tripartitní národní dohody o důchodech z roku 2019 si stále více uvědomovali skutečnost, že v důsledku neustálého zvyšování skutečného věku odchodu do důchodu se stále větší počet starších zaměstnanců cítí po zdravotní stránce neschopen pokračovat v práci až do dosažení zákonného věku odchodu do důchodu. To se týkalo zejména těch, kteří byli zaměstnáni ve fyzicky náročných a namáhavých zaměstnáních.

4.2.1 Upuštění od odvodu RVU

Ve snaze vyhovět zaměstnancům s náročnými profesemi, dohoda o důchodech z roku 2019 dala zaměstnavatelům možnost financovat systém předčasného odchodu do důchodu v odvětvích i podnicích a to maximálně 3 roky před dosažením zákonného věku odchodu do důchodu. I když bylo mnoho forem předčasného odchodu do důchodu postupně zrušeno, někteří zaměstnavatelé byli stále ochotni zaměstnancům nabídnout nějakou variantu předčasného odchodu. **Změnou daňového kodexu v roce 2005 se vláda snažila odradit zaměstnavatele od toho, aby takovou možnost nabízeli, a to zavedením zvláštní daně, tzv. RVU-heffing (Regeling voor Vervroegde Uittreding).** RVU-heffing znamenala 52 % odvod z jakékoliv platby zaměstnavatele svým zaměstnancům, která usnadňuje předčasný odchod z trhu práce (od této daně byly osvobozeny pouze některé formy odstupného).

Prostřednictvím ustanovení v penzijní dohodě z roku 2019 byla vláda ochotna usnadnit předčasný odchod do důchodu obecným snížením zdanění příjmů ze schémat předčasného důchodu, zpočátku pouze na dobu 5 let, počínaje rokem 2021. Tím se v podstatě dočasně pozastavilo uvalení tzv. odvodu RVU na režimy předčasného odchodu do důchodu, pokud byly splněny určité podmínky. Tyto podmínky byly upřesněny v zákoně přijatém v roce 2021, *Wet Bedrag ineens, RVU en Verlofsparen*. **Tento zákon umožňuje zaměstnavatelům nabízet v období 2021 až 2025 předčasný odchod do důchodu, aniž by podléhali 52 % odvodu RVU.** Základní podmínkou je, že platba RVU nesmí překročit čistou výši dávky zákonného státního důchodu (AOW) pro svobodné osoby (v roce 2023 se jedná o sumu 1 379 EUR po zdanění).

I když v diskusi, která vedla k vynětí RVU, hrál ústřední roli problém namáhavých profesí, nakonec se vláda, asociace zaměstnavatelů a odbory nedokázaly shodnout na definici namáhavé profese, která by platila celostátně. V důsledku toho je na partnerech kolektivního vyjednávání, zda přístup k předčasnému odchodu podmíní vykonáváním namáhavé práce, či nikoli a jaká kritéria stanoví pro určení takových profesí. U většiny zaměstnanců se tato jednání odehrávají na úrovni odvětví (přibližně 8 z 10 pracovníků pobírajících mzdu je pokryto odvětvovou kolektivní mzdovou smlouvou), u malé části se tak tak děje na úrovni jednotlivých společností (1 z 10).

Kromě dočasného osvobození od sankce (RVU-heffing) mohou zaměstnavatelé požádat také o dotaci na schéma předčasného odchodu do důchodu RVU. Tato dotace je součástí programu MDIEU (*Maatwerk duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden*), který byl rovněž dohodnut v návaznosti na dohodu o důchodech z roku 2019. Tento program nabízí finanční prostředky na složitý soubor vzájemně souvisejících tzv. „přizpůsobených“ opatření, které mohou zaměstnavatelé využít na podporu zaměstnanců, kteří se blíží zákonnému věku odchodu do důchodu. Na celé období 2021–2025 vláda uvolnila 964 milionů EUR na podporu toho, co označuje jako udržitelnou zaměstnatelnost.

Využití dřívějšího odchodu do důchodu

Ze šetření Ministerstva práce a sociálních věcí založeném na prozkoumání 76 kolektivních mzdových smluv (zahrnujících 5,6 mil. zaměstnanců) vyplynulo, že v roce 2021 se na přibližně 23 % zaměstnanců s kolektivní mzdovou smlouvou vztahovala dohoda, která zahrnovala záměr využít možnosti, aby byl zaměstnavatel osvobozen od odvodu RVU při nabízení

předčasného odchodu do důchodu svým starším zaměstnancům. Na dalších 17 % zaměstnanců se vztahoval závazek dále prozkoumat tyto možnosti, zatímco pro 60 % zaměstnanců takové ustanovení v jejich kolektivní mzdové smlouvě neexistovalo.

Většina dohod definovala cílovou skupinu z hlediska seniority. Počet odpracovaných let se pohyboval mezi 5 a 45 lety (s průměrnou požadovanou délkou zaměstnání 32 let). **U přibližně třetiny zaměstnanců, kteří využívali doložku RVU v kolektivní mzdové smlouvě, byla cílová skupina definována z hlediska povahy práce, kterou vykonávali** (respondenti uvedli například pozice pracovníků na směny, pracovníků v továrnách, terénních techniků a operátorů a těch, kteří se střídali v nočních směnách). Většina zaměstnavatelů poskytuje dávku předčasného důchodu v plné výši. 22 % zaměstnancům je umožněno odejít do důchodu tři roky před dosažením zákonného věku, pro 12 % je ve smlouvách stanoven limit 2 roky a pro 9 % 1 rok. Pro 27 % zaměstnanců je tato doba flexibilní v závislosti na rozhodnutí firmy nebo senioritě.

Zásadní rozdíl oproti dřívějším systémům předčasného odchodu do důchodu (VUT, PP a FPU) spočívá v tom, že systémy pod záštitou RVU nejsou financovány a začleněny do zaměstnaneckých penzijních fondů druhého pilíře důchodového systému. Na rozdíl od dřívějších způsobů je předčasný odchod do důchodu financován výlučně individuálním zaměstnavatelem nebo zaměstnavateli daného odvětví. Systém je zastřešen samotným zaměstnavatelem (u 41 % zaměstnanců), sociálním fondem zaměstnavatele nebo odvětví (u 31 % zaměstnanců) a v případě 12 % zaměstnanců byla zřízena speciální nadace.

Ze šetření mezi sociálními partnery vyplývá, že v období let 2021-2025, bude mít možnost využít dřívější odchod do důchodu na základě výjimky RVU až 95 000 zaměstnanců a 21 500 odchod skutečně uskuteční. Do konce června 2023 tuto možnost využilo 19 500 zaměstnanců. Pouze 27 % oprávněných zaměstnanců využilo dotaci RVU-MDIEU, míra využití se výrazně liší podle průmyslového odvětví. Nejvyšší využití bylo zaznamenáno u policie (85 % oprávněných osob v tomto odvětví se o dotaci skutečně ucházelo), v odvětví veřejné dopravy činila míra využití 60 %, v odvětvích úklidu a malířství 20 % a v masném průmyslu pouze 5 %. Ve všeobecnosti v nějaké míře dotaci MDIEU využívá přibližně polovina odvětví.

Problém vymezení namáhavých profesí

Zákonodárny orgán Nizozemska upustil od zahrnutí celostátní definice namáhavé práce do právních předpisů upravujících schémata RVU a MDIEU. I když deklarovaným cílem schémat bylo především usnadnit předčasný odchod do důchodu těm, kteří vykonávali namáhavou práci, vláda argumentovala, že formulovat na centrální úrovni kritéria pro vymezení cílové skupiny je nemožný úkol. V odpovědi na řadu otázek opozičních stran ve stálém parlamentním výboru pro sociální věci a zaměstnanost ministr odpověděl:



Je na samotných zaměstnavatelích a zaměstnancích, zda se na tom chtějí dohodnout, a pokud ano, jakým způsobem. Koneckonců, sociální partneři v odvětvích mohou sami nejlépe posoudit, zda v jejich sektoru nebo odvětví existuje potřeba udržitelnější zaměstnatelnosti nebo dřívějšího odchodu do důchodu a pro které zaměstnance je obtížné pokračovat v práci až do důchodového věku, například proto, že v minulosti se do jejich udržitelné zaměstnatelnosti neinvestovalo. (Tweede Kamer, 2023)



Jak již bylo uvedeno, některé kolektivní mzdové smlouvy na úrovni odvětví vymezují cílovou skupinu na základě prací vykonávaných zaměstnancem. Například v odvětví stavebnictví je přístup ke schématu RVU omezen na osoby pracující na staveništích a zaměstnanci v kancelářích jsou vyloučeni s výjimkou případů, kdy vykonávali práci na směny, noční směny nebo měli nepravidelnou pracovní dobu. Cílovou skupinu lze také definovat pomocí hranice maximálního příjmu (základním předpokladem pravděpodobně je, že se jedná především o osoby s nižšími příjmy, které vykonávají namáhavou práci). Toto kritérium se používá v kovoprůmyslu a elektrotechnickém průmyslu (viz případová studie o tomto odvětví níže).

V jiných odvětvích je cílová skupina vymezena pouze z hlediska počtu odpracovaných let (základní myšlenkou opět je, že ti, kteří se věnují fyzicky namáhavé práci, mají tendenci začínat svou kariéru v nízkém věku, a proto je pravděpodobnější, že nabudou víc odpracovaných let). Například v odvětví pohostinství je přístup k systému omezen na osoby s nejméně 40letou praxí. V dalších dohodách lze najít kombinaci pracovní pozice a počtu odpracovaných let. V odvětví truhlářství je přístup ke schématu RVU omezen na zaměstnance s nejméně 26 odpracovanými lety, kteří vykonávali práci jako je zpracování dřeva, montáž, konstrukce dřevěných rámců, zpracování plastů, lakování, doprava a práce ve skladu.

Existují i kolektivní mzdové smlouvy bez pravidel, která by omezovala přístup nebo vymezovala cílovou skupinu, ale v těchto případech může mít zaměstnavatel často možnost odmítnout žádost zaměstnance o umožnění předčasného odchodu do důchodu (tento postup je v rozporu například s případovou studií společnosti AkzoNobel, kde přístup ke schématu je právem zaměstnance za předpokladu, že splňuje obecné podmínky způsobilosti). Sociální partneři by se mohli také rozhodnout výrazně omezit přístup ke schématu předčasného odchodu do důchodu tím, že by vyžadovali lékařské vyšetření a souhlas podnikového lékaře, ale tento postup se téměř nepoužívá.

4.2.2 Případové studie

V následující části jsou podrobněji představeny dohody RVU ve dvou podnicích a dvou odvětvích. Prvním podnikem je holandská pobočka jedné z největších nadnárodních korporací Akzo-Nobel, která v současné době zaměstnává asi 35 000 zaměstnanců po celém světě, z toho 2 300 v Nizozemsku. Druhou dohodou je dohoda závodu Basell Benelux B.V. v Moerdijk. Závod, pro který byla tato dohoda uzavřena, má 146 zaměstnanců. Vlastní ji LyondellBasell, nadnárodní chemická společnost s více než 13 100 zaměstnanci po celém světě, která působí v celém petrochemickém dodavatelském řetězci – od rafinace až po pokročilé využití

produktů. V případě odvětví je prvním zkoumaným odvětvím kovoprůmysl a elektrotechnický průmysl, který zaměstnává přibližně 320 000 lidí. Druhým odvětvím je sektor profesionální silniční přepravy zboží a pronájmu autojeřábů, který zaměstnává asi 150 000 osob, z toho 90 000 řidičů kamionů.

4.2.2.1 Dohoda v AkzoNobel Nederland

Kolektivní mzdová dohoda uzavřená v lednu 2021 zahrnuje následující ustanovení o schématu RVU:



V souladu s dohodou o důchodech a zejména s ohledem na zvyšující se stárnutí naší pracující populace a posun státního důchodového věku bude od 1. dubna 2022 zavedeno schéma předčasného odchodu do důchodu (RVU). Toto schéma umožňuje za určitých podmínek starším zaměstnancům odejít do předčasného důchodu až o tři roky (36 měsíců) dříve před AOW a finančně toto období překlenout. Celý program je k dispozici na intranetu zaměstnavatele (PSNOW) a u odborů. (kolektivní mzdová smlouva AkzoNobel Deel A-I, oddíl 4.4.3)



Toto schéma bylo dohodnuto pro období 1. duben 2022 až 31. prosinec 2025. Podmínky schématu stanovuje interní dokument firmy a je **plně financováno zaměstnavatelem**. **Zaměstnanec společnosti AkzoNobel má právo využívat schéma RVU společnosti, pokud:**

- ▶ v období od 1. dubna 2022 do 31. prosince 2025 včetně dosáhne věku, kdy si přeje odejít do důchodu, který je v intervalu nejvíc tří let a nejméně jednoho měsíce před dosažením zákonného důchodového věku,
- ▶ byl zaměstnán ve společnosti po dobu nejméně 10 let bezprostředně před datem odchodu do důchodu,
- ▶ v souvislosti s ukončením pracovní smlouvy si zaměstnanec neuplatňuje nárok na náhradu mzdy podle zákona o nezaměstnanosti.

V době podání žádosti nemůže dotyčný zaměstnanec pobírat nemocenské dávky (ZW) nebo dávky v pracovní neschopnosti (WGA nebo IVA). **Účast ve schématu je dobrovolná.** Zaměstnanec se může rozhodnout, kolik měsíců před dosažením důchodového věku chce odejít do důchodu, minimálně však 6 měsíců a maximálně 36 měsíců. Pokud zaměstnanec tento systém využije, ztrácí nárok na různá schémata pracovní neschopnosti (ZW, WGA a IVA) a ukončí se připsování finančních prostředků do druhého pilíře.

S výjimkou výše uvedených podmínek není patrné, že by nastavení schématu společností AkzoNobel omezovalo cílovou skupinu ve smyslu mzdové třídy, namáhavosti práce nebo určité funkce i přes to, že dohoda obsahuje ustanovení (článek 9), které stanovuje, že zaměstnavatel „je oprávněn přijmout další nařízení nezbytné pro odpovědné provádění schématu RVU“ a „je oprávněn upravit podmínky dočasného schématu RVU tak, aby byly splněny požadavky nařízení, jimiž se řídí schéma MDIEU“. Schéma vyplácí maximální dávku, která je fiskálně

umožněna legislativou RVU (tj. v současné době 2 037 EUR hrubého měsíčně nebo 24 444 EUR hrubého ročně). Tuto dávku vyplácí zaměstnavatel měsíčně jako mzdu a odvádí daň ze mzdy. Dávka RVU se upravuje o inflaci obdobně jako zákonný základní důchod (tj. je vázána na výši zákonné minimální mzdy).

Pokud zaměstnanec pracoval na základě smlouvy na částečný úvazek v okamžiku, kdy odchází do důchodu, má nárok na dávku úměrnou jeho smluvní pracovní době s výjimkou zaměstnanců, kteří v době svého předčasného odchodu do důchodu využívají tzv. režim zkrácení pracovní doby 80-90-100¹⁰. V takovém případě mají i nadále nárok na plnou dávku.

Nárok na dávku RVU zaniká v okamžiku, kdy předčasný důchodce nastoupí do nového zaměstnání (dobrovolná práce je za určitých podmínek povolena) nebo se zaměstná jako OSVČ. Dohoda rovněž stanovuje, že zaměstnavatel má právo odmítnout poskytnutí dávky RVU v případě „významných obchodních zájmů“. Může se jednat o ekonomické, technické nebo provozní zájmy společnosti, které by byly ohroženy, pokud by bylo zaměstnancům umožněno využít možnosti předčasného odchodu.

4.2.2.2 Dohoda v Basell Benelux B.V., lokalita Moerdijk

Schéma RVU této firmy je obsaženo v kapitole 9 kolektivní mzdové smlouvy, která se zabývá „jinými ustanoveními“. Cílovou skupinu vymezuje následovně:

“ Zaměstnanci s profesí, která je podle odvětví [chemický průmysl] definována jako namáhavá práce, a kteří se narodili mezi 1. září 1954 a koncem září 1961. Je jim nabídnuta možnost dobrovolného odchodu do předčasného důchodu. To vše je v souladu s dočasným nařízením RVU, které obsahuje definici namáhavé práce, jak je uvedena v příloze 7-A CWA. ”

Aby měl zaměstnanec společnosti Basell Moerdijk nárok na toto schéma, musí ke dni, kdy chce odejít do předčasného důchodu, dosáhnout věku, který není víc než tři roky a méně než 1 měsíc před dosažením zákonného důchodového věku. Zaměstnanec musí ve firmě prokázat minimálně 10 odpracovaných let bezprostředně před jeho předčasným odchodem do důchodu. Kromě toho příloha dohody formuluje definici toho, co je chápáno jako namáhavá práce. **Aby bylo zaměstnání kvalifikováno jako namáhavé, musí splňovat některé z následujících tří kritérií:**

- ▶ zaměstnání ve směnném provozu s nočními směny,

¹⁰ V rámci tohoto ujednání zaměstnanec pracuje 80 % svého smluvního pracovního týdne, přičemž zaměstnavatel mu vyplácí 90 % mzdy a zaměstnanec dostává 100 % příspěvku pro svůj důchod v rámci druhého pilíře.

- ▶ fyzicky náročná práce v souladu s rámcem pracovních profilů s více než 15 body za „fyzické nepohodlí“ související s prací v systému ORBA chemického průmyslu,
- ▶ namáhavá práce s více než 15 body v systému ORBA v kombinaci s dvousměnnou prací nebo prací na pracovní pohotovost, která podle vyjednávacích stran vede k problémům starších pracovníků.

Aby měl zaměstnanec nárok na RVU, musí vykonávat práci splňující některé ze tří kritérií po dobu nejméně 20 let své kariéry. Druhé a třetí kritérium způsobilosti je navázáno na systém ORBA, metodu vyvinutou asociací zaměstnavatelů. Systém ORBA má složku „fyzické nepohodlí související s prací“, která přisuzuje body na základě hodnocení aspektů práce jako vyžadovaná fyzická síla, držení těla a typy pohybů, které pracovník provádí, jeho pracovní prostředí nebo rizika, kterým je vystaven na pracovišti. Výsledné „Rámcové normy pro namáhavou práci v chemickém průmyslu“ jsou reprezentovány v Tabulce 2 a jsou příkladem podrobné specifikace namáhavé práce.

Tabulka 2: Rámcové normy pro namáhavou práci v chemickém průmyslu

Proces	Pozice	Body	V kombinaci s prací na (noční) směny	V kombinaci s dvousměnnou prací s pohotovostí
Výroba	Vedoucí směny	3		
	Operátor ve velínu	8		
	Venkovní operátor	20		
	Asistent operátora (balení)	19		
	Obsluha stroje (balení)	11		
Logistika	Řidič vysokozdvizného vozíku	13		
Údržba	Technik mechanického servisu	17		
	Elektrotechnik a přístrojový techniky	13		
	Inženýr údržby	3		
Kvalita	Analytik A	7		
Práce není namáhavá		Poněkud namáhavá práce		Namáhavá práce

Stejně jako v případě společnosti AkzoNobel je účast ve schématu dobrovolná a financování je zabezpečeno zaměstnavatelem. Minimální doba je 6 měsíců, maximální doba 36 měsíců a výše dávky je stanovena v maximální výši. Pokud měl zaměstnanec před svým předčasným odchodem do důchodu smlouvu na částečný úvazek, bude dávka RVU úměrná jeho smluvní pracovní době. Využívání schématu nelze kombinovat s dávkou pojištění v nezaměstnanosti a nárok na dávku RVU zaniká nástupem do nového zaměstnání nebo zahájením podnikání jako OSVČ.

4.2.2.3 Odvětvová dohoda v sektoru kovoprůmyslu a elektrotechnického průmyslu

Schéma RVU byla ustanovena v oddílu „Odborná příprava a rozvoj“ odvětvové kolektivní mzdové smlouvy 2022/2024, čímž se předčasný odchod do důchodu provázal s udržitelnou zaměstnatelností. Přístup ke schématu je definován jako podmíněné právo. **Zaměstnanec, který chce předčasně odejít do důchodu musí splnit všechny následovné podmínky:**

- ▶ ukončit pracovní poměr na vlastní žádost v době od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2025,
- ▶ ke dni odchodu do důchodu dosáhnout věku, který je maximálně 36 měsíců a minimálně 6 měsíců před zákonným věkem odchodu do důchodu,
- ▶ pobírat maximální hrubou měsíční mzdu ve výši 4 000 EUR bez příplatků při plném pracovním úvazku.

Nárok na předčasný důchod má i zaměstnanec, který bezprostředně před datem svého předčasného odchodu do důchodu pracoval po dobu nejméně pěti po sobě jdoucích let ve směnném provozu, pracovní pohotovosti nebo mu byl po dobu nejméně jednoho roku zaměstnání vyplácen tzv. *SAO-bonus* nebo obdobný příplatek za práci v náročných pracovních podmínkách.

Systém SAO v odvětví kovovýroby a elektrotechniky je ekvivalentem systému ORBA v chemickém průmyslu. **Definice "namáhavosti" je opět zakotvena v tomto klasifikačním schématu pracovních pozic.** SAO hodnotí pracovní pozici v třech oblastech - (1) pracovní prostředí (hluk a mechanické vibrace, povětrnostní podmínky, vystavení chemickým a fyzickým faktorům), (2) fyzická námaha (držení těla a požadovaná fyzická síla) a (3) riziko (zdraví, možnost zranění, monotónnost). Každé kritérium je hodnoceno z hlediska intenzity a trvání a výsledné skóre namáhavosti dělí pracovní pozice na nenamáhavé, mírně namáhavé, namáhavé a velmi namáhavé.

Na rozdíl od již představených firem, kde schéma RVU implementoval zaměstnavatel a stejně tak nesl i náklady, **v odvětví kovoprůmyslu a elektrotechnického průmyslu byla založena speciální nadace, *Stichting RVU Metalektro*, která za schéma odpovídá a vyplácí předčasný důchod.** Každá firma v odvětví odvádí do nadace 0,3 % ze součtu všech hrubých mezd zaměstnanců. Sociální partneři v odvětví každoročně revidují sazbu příspěvku. Tento typ financování však vytváří riziko, že v případě, kdy se o dřívější odchod do důchodu bude ucházet vysoký počet zaměstnanců, nebude objem finančních prostředků dostatečný. Z tohoto důvodů systém zavádí „strop dávek“, což znamená, že žádostem o dávku RVU je vyhověno až do vyčerpání finančních prostředků. Zaměstnanci, kteří podají žádost o dávku RVU po dosažení „stropu dávek“, jsou zařazeni na čekací listinu a nadace je informuje o tom, jaká bude jejich čekací doba.

Nárok na dávku RVU se stejně jako v předešlých dohodách nevztahuje na osoby, které pobíraly nemocenské dávky (ZW), dávky v pracovní neschopnosti (WAO nebo WGA) nebo dávky v nezaměstnanosti (WW). Dávka RVU se poskytuje v maximální možné částce. Pokud měl zaměstnanec na začátku své smlouvy o předčasném odchodu do důchodu částečný úvazek, bude mu náležet pouze dávka úměrná jeho smluvní pracovní době. Dohoda obsahuje také

obecné ustanovení, podle kterého nárok na dávku RVU zaniká v případě, že předčasný důchodce nastoupí do jakéhokoli zaměstnání nebo vykonává zaměstnání jako OSVČ.

4.2.2.4 Odvětvová dohoda v sektoru profesionální silniční přepravy zboží a pronájmu autojeřábů

V kolektivní mzdové smlouvě odvětví profesionální silniční přepravy zboží a pronájmu autojeřábů (dále „přepravní sektor“) se schéma RVU označuje jako „dobrovolný předčasný odchod“. **Stejně jako tomu bylo v případě odvětví kovoprůmyslu a elektrotechnického průmyslu, založil přepravní sektor pro implementaci schématu RVU nadaci *Stichting BWVMK* (*Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen*), která spolupracuje s fondem Stichting SOOB (jeden ze 140 fondů O&O¹¹ v Nizozemí). Stichting SOOB je oprávněna vybírat odvod ve výši 0,75 % ze součtu hrubých mezd všech zaměstnanců jednotlivých firem.**

Pro získání nároku na dávku RVU musí zaměstnanec současně:

- ▶ dosáhnout věku, který je maximálně 36 měsíců a minimálně 6 měsíců před zákonným věkem odchodu do důchodu,
- ▶ být zaměstnán zaměstnavatelem v daném odvětví v lednu 2021,
- ▶ musí vykonávat alespoň jeden rok namáhavou práci,
- ▶ musí mít alespoň 18 odpracovaných let u zaměstnavatele v přepravním sektoru.

Souběh dávek nebo souběh čerpání dávky RVU a zaměstnání je zakázán stejně jako v předešlých dohodách. Odvětví vyplácí dávku RVU v maximální možné výši zaměstnancům, kteří pracovali na plný pracovní úvazek v případě, že jsou finanční prostředky nadace BWVMK dostatečné k jejich pokrytí.

Zásadním rozdílem mezi dohodou přepravního sektoru ve srovnání se sektorem kovoprůmyslu a elektrotechnického průmyslu je způsob vymezení namáhavých profesí. **V dohodě přepravního sektoru se uvádí výčet konkrétních pozic a platových stropů.**

¹¹ „Fondy vzdělávání a rozvoje“ (*Onderwijs en Ontwikkelingsfonds*) jsou nadacemi, které jsou společně řízeny sdruženími zaměstnavatelů a odborovými svazy v určitém průmyslovém odvětví. Fondy mají zajistit, aby byla zachována nabídka a úroveň odborných dovedností (potenciálních) zaměstnanců. Existuje přibližně 140 O&O fondů ve 116 různých odvětvích.



Namáhavou prací se rozumí provozní zaměstnání ve mzdových tarifech A až E [...] včetně jeřábníků ve mzdových tarifech F a G [...], patří sem řidiči, zaměstnanci logistiky a skladu, řidiči vysokozdvížných vozíků, jeřábníci, kurýři, stěhováci a další zaměstnanci technických služeb¹².



4.2.2.5 Srovnání případových studií

V tabulce 3 je obsaženo srovnání čtyř zkoumaných dohod RVU. Je patrné, že všechny čtyři dohody se shodují pouze v několika bodech, proto není možné z případových studií vyvozovat obecné závěry.

Tabulka 3: Srovnání scénářů RVU čtyřech případových studií Nizozemska

	AkzoNobel	Basell Moerdijk	Kovoprůmysl a elektrotechnický průmysl	Přepavní sektor
Implementace	Zaměstnavatel	Zaměstnavatel	Odvětvová nadace	Odvětvová nadace
Financování	Přímo zaměstnavatel	Přímo zaměstnavatel	Příspěvek 0,3 % ze součtu mezd zaměstnanců firem	Příspěvek 0,75 % ze součtu mezd zaměstnanců firem
Požadavek na počet odpracovaných let	10 let	20 let, 10 bezprostředně před RVU	5 let	18 let
Z toho počet let namáhavé práce	0 let	20 let	5 let	1 rok
Podmínka maximálního příjmu	x	x	4 000 EUR hrubého měsíčně v případě, že práce nesplňuje definici namáhavé profese	3 347 EUR nebo 3 997 EUR hrubého měsíčně
Definice namáhavé práce	x	Bodový systém klasifikace pracovních pozic	Bodový systém klasifikace pracovních pozic	Seznam pracovních pozic v dohodě
Výše hrubé dávky RVU v roce 2023	2 037 EUR	2 037 EUR	2 037 EUR	2 037 EUR

¹² Mzdové tarify A–E se v současné době pohybují od 1 934 EUR do 3 347 EUR hrubého měsíčně, mzdové tarify F a G od 2 658 EUR do 3 997 EUR viz. <https://www.tln.nl/app/uploads/2023/01/Loontabellen-2023-TLN.pdf>. Kompletní seznam namáhavých prací v tarifu A-E je k nalezení na <https://www.zwaarwerkregelingvervoer.nl/app/uploads/2023/01/Overzicht-functies-zwaarwerkregeling-vervoer-versie-2023-20221222.pdf>.

	AkzoNobel	Basell Moerdijk	Kovoprůmysl a elektrotechnický průmysl	Přepравní sektor
Výše dávky RVU v případě částečného úvazku	Proporcionální	Proporcionální	Proporcionální	Proporcionální
Valorizace	Navázaná na minimální mzdu	Navázaná na minimální mzdu	Navázaná na minimální mzdu	Navázaná na minimální mzdu při zohlednění finančních možností nadace
Doba pobírání	6 – 36 měsíců	6 – 36 měsíců	6 – 36 měsíců	6 – 36 měsíců
Povinnost ukončit zaměstnání	ano	ano	ano	ano

Vláda od počátku považovala RVU za přechodné opatření pro zaměstnance, na které mělo rychlé zvyšování zákonného věku odchodu do důchodu negativní dopad. Podle vlády nebylo schéma RVU koncipováno jako definitivní řešení, které by uspokojilo potřeby osob zaměstnaných v namáhavých profesích. Proto se předpokládá, že schéma RVU nebude pokračovat po roce 2025. Odbory však požadují, aby tento systém pokračoval i po tomto roce a aby se stal trvalou součástí nizozemského důchodového systému. Odbory také požadují, aby se zvýšila částka, která je osvobozena od vysokého odvodu RVU ze současného základního důchodu na dvojnásobek průměrné mzdy. Zaměstnanci by tak nebyli nuceni doplňovat svůj příjem z penzijních úspor a byl by také kompenzován výpadek příspěvků v druhém pilíři. Schéma RVU by podle nich také mělo být více zaměřeno na ty, kteří jsou zaměstnání v namáhavých profesích. Ten částečně řeší i systém dotací MDIEU, který je ale příliš složitý a do budoucna vyžaduje reformu.

Závěry a inspirace pro řešení namáhavých profesí v ČR

V této kapitole shrnujeme inspirativní příklady, které vycházejí z detailní analýzy jednotlivých zemí, zpracované v předchozí kapitole. Nejedná se o doporučení pro budoucí úpravu, spíše o extrakci detailů u jednotlivých případů, které je vhodné při tvorbě důchodového řešení namáhavých profesí v České republice neopomenout. Barevné rozlišení indikuje náročnost převoditelnosti opatření do důchodového systému ČR:

● Méně náročné ● Středně náročné ● Náročné.

Země původu	Oblast	Komentář
Rakousko	Seznam profesí	Pokud bude pro zachycení namáhavých profesí vytvořen seznam těchto profesí (obdobně jako v Rakousku), musí být tento seznam pravidelně aktualizován. V příslušném zákoně musí být stanoveno, že aktualizace probíhá na pravidelné bázi (např. jednou ročně). Zodpovědný orgán by měl být nezávislý, složený ze zástupců sociálních partnerů, lékařů a dalších relevantních osob. Toto ustanovení se musí reflektovat při přípravě zákona a v RIA (hodnocení dopadů regulace).
Rakousko	Řešení namáhavých profesí prostřednictvím 1. pilíře	Konstrukce rakouského důchodového systému je podobná našemu, takže je zde teoreticky jednodušší přenos, v systému není žádný prvek, který by byl tomu našemu cizí, popřípadě by mohl způsobovat nekonzistenci. Proto je inspirace Rakouskem pro ČR nejrelevantnější.
Rakousko	Sociální pojišťovny	Při konstrukci nového důchodového systému (včetně namáhavých profesí) a případné inspiraci Rakouskem je třeba neopomenout, že rakouské sociální pojišťovny mají odlišný charakter služby, blíží se spíše našim zdravotním pojišťovnám, což může přinášet jiný druh kompetencí a fungování, než je tomu v případě České správy sociálního zabezpečení.
Německo	Nižší povinná doba pojištění pro přiznání důchodu	Německý systém je charakteristický významně nižší povinnou dobou pojištění, než je tomu v ČR, ale i v dalších

Země původu	Oblast	Komentář
		analyzovaných zemích. To zvyšuje přehlednost systému, ale také může vést k tomu, že se snižuje počet osob, které nemají nárok na plný důchod, a tak využívají systému jiných nepojistných dávek, nejčasteji hmotné nouze.
Německo	Důchod pro dlouhodobě pojištěné	Obecně má německý systém nastavení pro zvýhodňování dlouhodobých důchodů, avšak pro přiznání důchodu samotného je potřebná délka pojištění pouze 5 let. Důchod bude sice nižší, ale je zaručen. (typický přístup daný Bismarkovským systémem)
Švýcarsko	Kolektivní smlouvy	Pro Švýcarsko (ale i Nizozemí) je typická významně vyšší míra participace sociálních partnerů a menší váha státu. Systém je ale postaven (a vyžaduje) na jiné úrovni sociálního dialogu, než je aktuálně v ČR.
Švýcarsko	Transparentnost zaměstnaneckých fondů	Zaměstnanci a zaměstnavatelé by měli mít ve fondech 2. pilíře zastoupení 50 na 50 a zároveň by měl vždy zaměstnavatel přispívat minimálně stejnou částkou jako zaměstnanec. Tím je zaručen vyrovnaný přístup, kdy je odpovědnost rozdělena a není nadměrně přenášena na jednu či druhou stranu (opět další atribut rozvinutého sociálního partnerství).
Nizozemí	Slabá váha 1. pilíře	Slabá váha 1. pilíře v Nizozemí vede k nutnosti vyššího sociálního dialogu a soukromého zajištění a jen velmi málo spoléhá na stát (garance sociální sítě). Přesto se jedná o špičkový systém.
Švýcarsko/Nizozemí	Jiný systém	Oba systémy jsou do českých podmínek jen obtížně přenositelné, váha spočívá na sociálním dialogu a jiná je také váha jednotlivých pilířů. Daleko větší důraz je kladen na zaměstnanecké pojištění. Systém nespolečá na 1. pilíř, který má zaručit spíše nutné minimum, „bohatý“ důchod z něj financovat nelze.
Švýcarsko/Nizozemí	Jiný systém 2	Systém není vystavěn na zákonné úpravě, i tak mezi partnery dochází ke konsenzu a dohodě. Zde je možná budoucí inspirace pro ČR (při kultivaci sociálního dialogu),

	Země původu	Oblast	Komentář
			<p>kdy není vždy nutné vše ošetřit zákonnou úpravou, která často vytváří rigiditu prostředí. Zákon může například stanovit, že pokud lze úpravu ošetřit prostřednictvím sociálního dialogu, je partnerům umožněno vyřešit dohodu o důchodech a jejich zajištění na úrovni kolektivních smluv i nižšího řádu, nejen na úrovni celého odvětví, ale na úrovni firmy. K přenosu na odvětví či jeho části může docházet postupně.</p>
	Všechny	Případné dohody pro 2. pilíř	<p>Doporučujeme příliš neregulovat 2. pilíř, pokud je vůle u sociálních partnerů, měli by mít možnost zvolit nástroj, který vyhovuje oběma stranám (zaměstnanci a zaměstnavatelé) s přiměřenou mírou regulace.</p>

Zdroje

- ▶ AAVN, 2023. De Sectorale Subsidierregeling MDIEU. Dostupné z: <https://www.aavn.nl/duurzameinzetbaarheid/dienstverlening/de-sectorale-subsidierregeling-mdieu>
- ▶ AHV/IV, 2023. *Alters- und Hinterlassenenversicherung*. Dostupné z: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Alters-und-Hinterlassenenversicherung-AHV>
- ▶ AHV/IV, 2023. *Social security in Switzerland*. Dostupné z: <https://www.ahv-iv.ch/p/890.e>
- ▶ Bundesministerium für Finanzen (BMF), 2023. *Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Schwerarbeitsverordnung*. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004642>
- ▶ Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGK), 2023a. *Langzeitversichertenregelung ("Hacklerregelung")*. Dostupné z: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/2/5/Seite.270260.html.
- ▶ Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGK), 2023b. *Allgemeines zur Korridor pension*. Dostupné z: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/2/3/Allgemeines-zur-Korridor-pension.html.
- ▶ Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGK), 2023c. *General information on the heavy labour pension*. Dostupné z: https://www.oesterreich.gv.at/en/themen/arbeit_und_pension/pension/2/4/Allgemeines-zur-Schwerarbeitspension.html
- ▶ Coenen, A. et al, (2021). *CAO-afspraken over regelingen voor vevroegd uittreden (RVU)*. Dostupné z: <https://open.overheid.nl/repository/ronlf1faf7bb473e0fdc5db7116bf2c0752ea4520a98/1/pdf/bijlage-1-rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegduittreden.pdf>
- ▶ De Deken, J, (2002). *Pensions and Non Wage Labour Costs: Modelling a Decade of Reforms in Germany* in *Journal of European Social Policy* 12(4): 272-297.
- ▶ De Deken, J, (2011). *Regulating the Risk of Unemployment. National Adaptations to Postindustrial Labour Markets in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 355-371.
- ▶ De Deken, J, (2018). *The Erosion of the Dutch Poldermodel*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20419&langId=en>
- ▶ Deutsches Institut für Altersvorsorge, 2023. *GESETZLICHE RENTE*. Dostupné z: <https://www.dia-vorsorge.de/gesetzliche-rente/seemannskasse-der-sichere-hafen-vor-der-rente>
- ▶ Deutsche Rentenversicherung, 2023. *Die richtige Altersrente für Sie*. Dostupné z: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/die_richtige_altersrente_fuer_sie.html
- ▶ Deutsche Rentenversicherung, 2023. *Aktuelle Zahlen der knappschaftlichen Rentenversicherung*. Dostupné z: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/KnappschaftBahnSee/DE/KBSexklusiv/Kn_besonderheiten_BY-Recht/Werte/Werte_node.html

- ▶ Deutsche Rentenversicherung, 2023. *Bergleute und ihre Rente: So sind Sie gesichert*. Dostupné z: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/bergleute_und_ihre_rente.html
- ▶ Deutsche Rentenversicherung, 2023. *Die Knappschaftsausgleichsleistung*. Dostupné z: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Altersrente-fuer-Bergleute/KAL.html>
- ▶ Deutsche Rentenversicherung, 2023. *Besondere Leistungen der DRV KBS*. Dostupné z: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/KnappschaftBahnSee/DE/KBSexklusiv/leistungen_node.html
- ▶ de Vleeschouwer, E. & Gelderblom, A, 2022a. *Start van de MDIEU-regeling: proces en bereik. Eerste tussenrapportage monitoring en evaluatie MDIEU-regeling*. Dostupné z: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-006d82ae4cbd019c1ac52bb8a139b8cfa645d78b/1/pdf/seorvoortgangsrapportage-2022.pdf>
- ▶ de Vleeschouwer, E. & Gelderblom, A, 2022b. *Redenen om wel of niet deel te nemen aan de regeling vervroegd Uittreden (RVU)*. Dostupné z: <https://open.overheid.nl/repository/ronle9005d7e0f56c8ad809a305acd5d2c410fb56db4/1/pdf/bijlage-2-onderzoek-naar-niet-deelname-aan-rvu-seoreindrapport.pdf>
- ▶ Dijk, R. van & Woutersen, E, 2023. *Metselen blijft gewoon Metselen. De Politiek is de zware beroepen vergeten*. Dostupné z: <https://www.groene.nl/artikel/metselen-blijft-gewoon-metselen>
- ▶ Ebbinghaus, B, 2011. *Varieties of Pension Governance*. Oxford: Oxford University Press.
- ▶ Evropská komise, 2016. *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs – Austria, 2016*. Dostupné z: https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4179/1/AT_ESPN_thematic%20report%20on%20WAHJ.pdf
- ▶ Evropská komise, 2023. *Germany - Pensions and other old age benefits*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&intPageId=4554&langId=en>
- ▶ Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2020. *SOCIAL SECURITY AT A GLANCE 2020*. Dostupné z: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a998-social-security-at-a-glance-total-summary.pdf;jsessionid=7B5B4257A9132CC4742697EBE927D442.delivery1-replication?_blob=publicationFile&v=1
- ▶ Federal Ministry for Digital and Transport, 2023. *Seafarer's pension*. Dostupné z: <https://www.deutsche-flagge.de/en/social-security/seafarers-special-fund/benefits>
- ▶ Federal Social Insurance Office, 2022. *Switzerland's old-age insurance system*.
- ▶ Hoogendorp, R. & Xavier, M, 2021. *Rapportage sectoranalyse chemie*. Dostupné z: <https://www.ovp.nl/wp-content/uploads/2022/01/OVP-Rapportage-MDIEU.pdf>
- ▶ International Organisation of Pension Supervisors, 2018. *IOPS COUNTRY PROFILE: THE NETHERLANDS*. Dostupné z: <https://www.iopsweb.org/resources/44873609.pdf>
- ▶ Knappschaft-Bahn-See, 2023. *Alles auf einen Blick: Informationen zur Seemannskasse*. Dostupné z: https://www.kbs.de/SharedDocs/Downloads/DE/Seemannskasse/InformationenzurSeemannskasse.pdf?_blob=publicationFile&v=2

- ▶ OECD, 2021. *Pensions at a glance 2021: Country profiles – Austria*. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Austria.pdf>.
- ▶ OECD, 2021. *Netherlands: Pension system in 2020*. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Netherlands.pdf>
- ▶ Österreichische Gesundheitskasse, 2023. *Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung*. Dostupné z: <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.821107>
- ▶ Österreichische Sozialversicherung, 2019. *Berufsliste für Frauen und Männer mit „körperlicher Schwerarbeit“*. Dostupné z: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.555254&version=1573468566>
- ▶ Österreichische Sozialversicherung, 2022. *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung*. Dostupné z: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.888557&portal=svportal>
- ▶ Österreichische Sozialversicherung, 2023. *Definition „Schwerarbeit“*. Dostupné z: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.555257&version=1450691935>
- ▶ Pensionsversicherungsanstalt, 2023a. *Sonderruhegeld*. Dostupné z: <https://www.pv.at/cdscontent/load?contentid=10008.636406&version=1576576835>
- ▶ Pensionsversicherungsanstalt, 2023b. *Schwerarbeitspension*. Dostupné z: <https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.707666&portal=pvportal>
- ▶ Pensionsversicherungsanstalt, 2023c. *Vorzeitige Alterspension - Langzeitversicherungspension mit Schwerarbeit*. Dostupné z: <https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.707669&portal=pvportal>
- ▶ Pensionsversicherungsanstalt, 2023d. *Jahresbericht*. Dostupné z: <https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.707620&portal=pvportal>
- ▶ Rechtsinformationssystem des Bundes, 2023a. *Gesamte Rechtsvorschrift für Allgemeines Pensionsgesetz*. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003831>
- ▶ Rechtsinformationssystem des Bundes, 2023b. *Gesamte Rechtsvorschrift für Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>
- ▶ Rechtsinformationssystem des Bundes, 2023c. *Gesamte Rechtsvorschrift für Bauern- Sozialversicherungsgesetz*. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008431>
- ▶ Rechtsinformationssystem des Bundes, 2023d. *Gesamte Rechtsvorschrift für Freiberuflichen- Sozialversicherungsgesetz*. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008423>
- ▶ Rechtsinformationssystem des Bundes, 2023e. *Gesamte Rechtsvorschrift für Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz*. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008422>
- ▶ Rechtsinformationssystem des Bundes, 2023f. *Gesamte Rechtsvorschrift für Nachtschwerarbeitsgesetz*. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008502>

- ▶ Schweizerische Eidgenossenschaft. 2023. *Die Altersvorsorge*. Dostupné z: <https://www.ch.ch/de/pensionierung/altersvorsorge/wie-funktioniert-die-altersvorsorge/>
- ▶ Schweizerische Eidgenossenschaft. 2023. *Brochures and guides*. Dostupné z: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/en/home/publications-and-services/broschueren.html>
- ▶ Schweizerische Eidgenossenschaft. 2023. *Stabilisierung der AHV (AHV 21) – Abstimmungsinformation*. Dostupné z: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformen-revisionen/ahv-21.html>
- ▶ Schweizerische Eidgenossenschaft. 2023. *Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung*. Dostupné z: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/63/837_843_843/de
- ▶ Statistik Austria, 2023. *Pensionen*. Dostupné z: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialeleistungen/pensionen/pensionen>

Příloha č. 1

Seznam namáhavých profesí v Rakousku a jejich český ekvivalent

Profese v Rakousku	CZ ISCO	Český ekvivalent
Hilfsarbeiter/in im Metallbereich	7211	Modeláři, formíři, jádraři a slévači ve slévárnách
Erdöl- und Erdgasgewinner/in	2146	Důlní a hutní inženýři a specialisté v příbuzných oborech
Gehobener Dienst für Gesundheits- und Kranken- pflege (Krankenpflegefachdienst)	2221	Všeobecné sestry se specializací
Hebamme (Anstellung in öffentlichen Krankenanstalten)	2222	Porodní asistentky se specializací
Physiotherapeutin, MTF-Sparte Physiotherapie	2264	Fyzioterapeuti specialisté
(Blitzschutzanlagenbauer/in, Kirchdachabdeckung)	3113	Elektrotechnici a technici energetici
Saat- und Pflanzenzüchterin	3142	Technici v oblasti zemědělství, rybářství a vodohospodářství (kromě úpravy a rozvodu vody)
Wildbach- und Lawinenverbauer/in / Lehnenarbeiter/in	3143	Technici v oblasti lesnictví a myslivosti
Masseurin	3255	Odborní pracovníci v oblasti rehabilitace
Restauratorin (Gebäude, Fassaden, Denkmäler)	3433	Konzervátoři, restaurátoři a preparátoři a příbuzní pracovníci v galeriích, muzeích a knihovnách
Magazin-, Lagerfachleute, Expedientin	4321	Úředníci ve skladech
Briefzustellerin mit überwiegender Gehleistung	4412	Pracovníci poštovního provozu (kromě úředníků na přepážkách)
Paketzusteller/in	4412	Pracovníci poštovního provozu (kromě úředníků na přepážkách)
Köchin	5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři
Schwarzabwäscherin	5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři
Kellnerin	5131	Číšníci a servírky
Hausarbeiterin	5152	Hospodyně v domácnostech a provozovatelé malých penzionů
Leichenbestatter/in	5163	Pracovníci v pohřebnictví
Schaustellerin	5211	Stánkoví prodavači potravin (kromě rychlého občerstvení)
Ambulante Händlerin	5243	Podomní prodejci
OP-Gehilfe/Gehilfin (ohne Umbettungsschleuse)	5321	Ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče
Pflegehilfe	5321	Ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče
Heimhilfe	5322	Ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v oblasti ambulantních a terénních služeb a domácí péče

Profese v Rakousku	CZ ISCO	Český ekvivalent
Berufsjäger/in	5419	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy jinde neuvedení
Ackerbäuerin/Ackerbauer	6111	Pěstitelé zemědělských plodin
Winzer/in	6112	Ovocnáři, vinohradníci, chmelaři a ostatní pěstitelé plodů rostoucích na stromech a keřích
Tränkerin	6121	Chovatelé hospodářských zvířat (kromě drůbeže)
Tierzüchter/in	6121	Chovatelé hospodářských zvířat (kromě drůbeže)
Forstarbeiter/in (auch mit erheblichem technischem Einsatz)	6210	Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech
Bauhilfsarbeiter/in Asphaltierer/in	7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
Hafner/in	7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
Maurer/in	7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
Maurer/in Feuerungsmaurer/in	7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
Maurer/in im Tunnelbau	7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
Pflasterer/in mit Randsteinsetzarbeiten	7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
Steinarbeiter	7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
Steinmaurer/in	7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
Beton- und Schalungsbauer/in	7114	Betonáři, železobetonáři a příbuzní pracovníci
Eisenbieger/in und -flechter/in	7114	Betonáři, železobetonáři a příbuzní pracovníci
Former/in, Gießer/in, Kernmacher/in (Eisen- und Stahlbereich)	7114	Betonáři, železobetonáři a příbuzní pracovníci
Bautischler/in	7115	Tesaři a stavební truhláři
Montagetischlerin	7115	Tesaři a stavební truhláři
Montagetischler/in (bis max. 10 % Fahrzeitanteil)	7115	Tesaři a stavební truhláři
Zimmerer/in	7115	Tesaři a stavební truhláři
Gerüster/in	7119	Ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby
Dachdecker/in	7121	Pokrývači
Dachdecker/in mit Spezialaufgaben	7121	Pokrývači
Bodenleger/in	7122	Podlaháři a obkladači
Estrichhersteller/in	7122	Podlaháři a obkladači
Platten- und Fliesenleger/in	7122	Podlaháři a obkladači
Trockenbaumonteur/in	7123	Štukatéři a omítkáři
Industrieisolierer/in	7124	Izolatéři
Bauspengler/in	7126	Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci a stavební klempíři

Profese v Rakousku	CZ ISCO	Český ekvivalent
Glasbe- und verarbeiter/in (überwiegend Fenster im Fassadenbau)	7125	Sklenáři
Glasbe- und verarbeitung (Bereich Montage und Reparatur)	7125	Sklenáři
Glasformenbau	7125	Sklenáři
Installateur/in mit Ausnahme von Servicetätigkeiten und ausschließlicher Einstellungs- und Justierarbeit (Sanitär-, Gas-, Wasser-, Heizung-, Lüftung- und Klimainstallation)	7126	Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci a stavební klempíři
Bodenmarkierer/in	7131	Malíři (včetně stavebních lakýrníků a natěračů), tapetáři
Maler/in und Anstreicher/in (mit Bodenverlegungsarbeiten)	7131	Malíři (včetně stavebních lakýrníků a natěračů), tapetáři
Tapeziererin Bereich Wände	7131	Malíři (včetně stavebních lakýrníků a natěračů), tapetáři
Tapeziererin mit Bodenverlegungsarbeiten	7131	Malíři (včetně stavebních lakýrníků a natěračů), tapetáři
Lackiererin (Spritzlackiererin, Spritzkabinen)	7132	Lakýrníci a natěrači (kromě stavebních)
Fassadenreinigerin (Reinigungsberufe, Denkmal- reinigerin)	7133	Pracovníci povrchového čištění budov, kominíci
Rauchfangkehrerin	7133	Pracovníci povrchového čištění budov, kominíci
Universalschweißer/in (ohne stationäre Schweißanlagen)	7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi
Karosserierin (Karosseriebautechnikerin)	7213	Pracovníci na zpracování plechu
Lüftungsspenglerin	7213	Pracovníci na zpracování plechu
Blech-, Portal- und Stahlbauschlosser/in	7214	Montéři kovových konstrukcí
Drehgestell-Monteur/in ÖBB	7214	Montéři kovových konstrukcí
Schmied/in (Eisen- und Stahlschmied/in)	7221	Kováři
Werkzeugmacherin	7222	Nástrojaři a příbuzní pracovníci
Automateneinrichterin, Maschineneinrichterin, Maschineneinstellerin	7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)
Werkzeugmaschineurin und Zerspanungs- technikerin (Fräserin, Bohrerin, Schleiferin, Dreherin)	7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)
(Schleifen, Bügeln)	7224	Brusiči, leštiči a ostříči nástrojů a kovů
Mechanikerin Bereich Kraftfahrzeuge	7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel
Mechanikerin Bereich Leichtmaschinen und Motorrad	7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel
Mechaniker/in Schwermaschinen und LKWs/Autobusse	7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel
Pannenfahrerin – ausschließlich großstädtischer Bereich	7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel
Pannenfahrer/in – Land	7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel
Flugzeugmechanikerin	7232	Mechanici a opraváři leteckých motorů a zařízení

Profese v Rakousku	CZ ISCO	Český ekvivalent
Öler/in und Schmierer/in	7233	Mechanici a opraváři zemědělských, průmyslových a jiných strojů a zařízení
Sanitärgießer/in – Handgießer/in (nicht maschinelle Bearbeitung)	7314	Keramici a pracovníci v příbuzných oborech
Buchbinderin (Endfertigung)	7323	Pracovníci konečné úpravy tisku a vazači knih
Elektroinstallateurin (mit Ausnahme von Servicetätigkeiten)	7411	Stavební a provozní elektrikáři
Elektromaschinenbauerin, Elektromechanikerin (Anlagentechnikerin)	7412	Elektromechanici
Elektrowicklerin	7412	Elektromechanici
Setzen von Hochspannungsisolatoren	7412	Elektromechanici
Starkstrommonteur/in – Kraftwerksmonteur/in	7412	Elektromechanici
Leitungsmonteur/in (Hochspannungsleitungen) /	7413	Montéři a opraváři elektrických vedení
Oberleitungsmonteur/in	7413	Montéři a opraváři elektrických vedení
Fleischerin Bereich Schlachtung (darunter fällt nicht: Geflügel)	7511	Zpracovatelé masa, ryb a příbuzní pracovníci
Fleischhauerin im Verkauf mit manueller Zerlegungstätigkeit (darunter fallen nicht: Ladnerin, Wurstverkauf)	7511	Zpracovatelé masa, ryb a příbuzní pracovníci
Fleischverarbeiter/in (ausgenommen Zerlegung und Verarbeitung in Betrieben mit maximal 5.000 kg Fleisch/Woche bzw. ausgenommen bei geringem körperlichen Einsatz wie z.B. Zuschneiden, Salzen, Füllen,...)	7511	Zpracovatelé masa, ryb a příbuzní pracovníci
Bäcker/in (gemischte Tätigkeiten)	7512	Pekaři, cukráři (kromě šéfcukrářů) a výrobci cukrovinek
Bäckerin (allgemein) ohne Spezialisierung	7512	Pekaři, cukráři (kromě šéfcukrářů) a výrobci cukrovinek
Bäckerin: Ofenarbeiterin (mit überwiegend technischer Unterstützung)	7512	Pekaři, cukráři (kromě šéfcukrářů) a výrobci cukrovinek
Käsereihilfsarbeitern/in	7513	Výrobci mléčných produktů
Sägewerkerin	7521	Obsluha pil a jiných zařízení na prvotní zpracování dřeva
Möbeltischlerin	7522	Truhláři (kromě stavebních) a pracovníci v příbuzných oborech
Autosattlerin (außerhalb industrieller Fertigung)	7534	Čalouníci a příbuzní pracovníci
Tapezierer/in Bereich Möbel	7534	Čalouníci a příbuzní pracovníci
Ledererzeuger/in und Lederarbeiter/in (überwiegend händische Bearbeitung)	7535	Zpracovatelé kůže, koželužové a kožišníci
Ledererzeugerin und Lederarbeiterin Finish	7535	Zpracovatelé kůže, koželužové a kožišníci
Taucher/in im Brücken- und Kraftwerksbau (sofern nicht nach § 1 Z 3 der VO berücksichtigt)	7541	Potápěči

Profese v Rakousku	CZ ISCO	Český ekvivalent
Mineur/in	7542	Střelmistři
Bohrarbeiter/in im Salzbergwerk	8111	Obsluha důlních zařízení (včetně horníků)
Förderer/in	8111	Obsluha důlních zařízení (včetně horníků)
Schlepper/in (Bergbau)	8111	Obsluha důlních zařízení (včetně horníků)
Steingewinnerin (mit überwiegend maschineller Unterstützung)	8111	Obsluha důlních zařízení (včetně horníků)
Bohrmann/frau	8113	Vrtači a příbuzní pracovníci
Kunststein- und Betonwarenerzeugerin	8114	Obsluha strojů na výrobu výrobků z cementu, kamene a ostatních nerostů
Gussputzer/in (ausgenommen Leichtmetalle)	8121	Obsluha zařízení na zpracování kovů
Presserin, Stanzerin, Biegerin (ausgenommen Eisenbiegerin BAU)	8121	Obsluha zařízení na zpracování kovů
Walzerin	8121	Obsluha zařízení na zpracování kovů
Sandstrahlerin	8122	Obsluha lakovacích a jiných zařízení na povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů
Seilerin	8151	Obsluha strojů na úpravu vláken, dopřádání a navíjení příze a nití
Tätigkeiten in Zentralwäschereien von öffentlichen Krankenanstalten	8157	Obsluha strojů v prádelnách a čistírnách
Getreidemüllerin	8160	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků
Hilfsarbeiterin in der Zuckerherstellung	8160	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků
Hilfsarbeiterin in Mühlen	8160	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků
Ölpresserin	8160	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků
Papiermacherin (Papiertechnikerin)	8171	Obsluha strojů a zařízení na výrobu a zpracování papíru
Kranmonteur/in (Auf- und Abbau, Servicetätigkeiten)	8211	Montážní dělníci mechanických zařízení
Melkanlagenmonteur/in	8211	Montážní dělníci mechanických zařízení
Reifenmonteur/in (LKW)	8219	Montážní dělníci ostatních výrobků
Reifenmonteurin (PKW)	8219	Montážní dělníci ostatních výrobků
Werbewandaufsteller/in (Großtafeln mit baumäßigen Grundarbeiten)	8219	Montážní dělníci ostatních výrobků
Verschieber/in	8312	Signalisti, brzdaři, výhybkáři, posunovači a příbuzní pracovníci
Warenzusteller/in Möbel	8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři
Seilbahnbetriebsmitarbeiterin (Beschneierin, Liftwartin, Pistenfahrerin)	8343	Obsluha jeřábů, zdvihacích a podobných manipulačních zařízení
Gepäckverladerin (mit überwiegend Staplerfahrt/anderer maschineller Unterstützung)	8344	Obsluha vysokozdvíhých a jiných vozíků a skladníci
Bootsmann/frau (Güterschiffahrt)	8350	Pracovníci loďní posádky

Profese v Rakousku	CZ ISCO	Český ekvivalent
Matrose/in (Transport/Fracht, d.h. nicht Personenverkehr) Binnenschifffahrt	8350	Pracovníci lodní posádky
Matrose/in (Transport/Fracht, d.h. nicht Personenverkehr) Hochseeschifffahrt	8350	Pracovníci lodní posádky
Bauendreinigerin	9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech
Raumpflegerin und Gebäudeinnereinigerin (sofern nicht ausschließlich Büroreinigung)	9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech
Stubenfrau	9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech
Beizerin von Edelstahlfässern (automatische Beisanlage)	9129	Ostatní pracovníci pro ruční čištění
Erntehelfer/in (Obst und Diverses manuell)	9211	Pomocní pracovníci v rostlinné výrobě
Landarbeiter/in (Pflanzenbau einschl. gärtnerische Pflanzenproduktion, Tierhaltung)	9213	Pomocní pracovníci ve smíšeném hospodářství
Friedhofsarbeiterin Kleingemeinden	9214	Pomocní pracovníci v zahradnictví
Gartenarbeiter/in (gewerbliche/r Landschaftsgärtner/in)	9214	Pomocní pracovníci v zahradnictví
Pistendienst (Gletscherskigebiet)	9214	Pomocní pracovníci v zahradnictví
Saison-Gartenhilfsarbeiterin in gewerblichen Betrieben	9214	Pomocní pracovníci v zahradnictví
Hilfsarbeiter/in im Holzbereich (mit überwiegend manueller Tätigkeit)	9215	Pomocní pracovníci v lesnictví a myslivosti
Bergarbeiter/in im Tagbau	9311	Pomocní pracovníci v oblasti těžby
Kohlearbeiter/in	9311	Pomocní pracovníci v oblasti těžby
Straßenbau / Straßenerhaltung (Gebietskörperschaften und ASFINAG, bis max. 12 % Fahrzeitannteil, ausgenommen 2 Monate im Winter)	9312	Figuranti, dělníci výkopových prací a dělníci v oblasti výstavby inženýrských děl
Straßenwärterin	9312	Figuranti, dělníci výkopových prací a dělníci v oblasti výstavby inženýrských děl
Streckendienst (Gebietskörperschaften und ASFINAG)	9312	Figuranti, dělníci výkopových prací a dělníci v oblasti výstavby inženýrských děl
Tiefbauer/in und Straßenbauer/in mit Spezialaufgaben	9312	Figuranti, dělníci výkopových prací a dělníci v oblasti výstavby inženýrských děl
(Kanalbau, Brunnenbau)	9312	Figuranti, dělníci výkopových prací a dělníci v oblasti výstavby inženýrských děl
Bauhilfsarbeiter/in	9313	Dělníci v oblasti výstavby budov
Bauhilfsarbeiter/in Schwarzdecker/in	9313	Dělníci v oblasti výstavby budov
Chemiehilfsarbeiterin	9329	Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě
Flughafenarbeiter/in (Belader/in)	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)
Flughafenarbeiter/in (Gepäckabfertigung)	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)

Profese v Rakousku	CZ ISCO	Český ekvivalent
Gleiserhaltung	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)
Gleisneubau	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)
Lagerarbeiter/in (ohne überwiegende Staplertätigkeit/andere maschinelle Unterstützung)	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)
Post-Paketverteilzentrum (maschinelle Bedienung)	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)
Speditionsbranche (Lagerarbeiterin, Umschlagfähigkeit)	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)
Verlader/in	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)
Klärwärter/in	9611	Pracovníci odvozu a recyklace odpadů
Müllkübelentleerer/in	9611	Pracovníci odvozu a recyklace odpadů
Bauhof – Gemeindefachkraft (Dienstgeber Gemeinde)	9613	Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci
Lohndienerin	9621	Kurýři, doručovatelé balíků a nosiči zavazadel
Warenzustellerin Bereich	9621	Kurýři, doručovatelé balíků a nosiči zavazadel
Lebensmittel/Hauszustellung	9621	Kurýři, doručovatelé balíků a nosiči zavazadel
Warenzusteller/in Elektrogeräte	9621	Kurýři, doručovatelé balíků a nosiči zavazadel
Warenzusteller/in Maschinen	9621	Kurýři, doručovatelé balíků a nosiči zavazadel
Anlagenarbeiterin Umweltdienst	1311	Řídící pracovníci v zemědělství, lesnictví, myslivosti a v oblasti životního prostředí
Kamerafrau (mit überwiegend Außendienst)	1412	Řídící pracovníci v oblasti stravovacích služeb
Küchengehilfin	5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři
Kfz-Spenglerin (Karosseriebautechnikerin)	7213	Pracovníci na zpracování plechu
Aufzugsbauer/in (Service mit Störungsbehebung)	8343	Obsluha jeřábů, zdvihacích a podobných manipulačních zařízení
Aufzugsbauer/in (Umbau und Neugestaltung von Anlagen)	8343	Obsluha jeřábů, zdvihacích a podobných manipulačních zařízení
Aufzugsbauerin (Schmiererin bzw. Service- und Wartungsfrau)	8343	Obsluha jeřábů, zdvihacích a podobných manipulačních zařízení
Tätigkeit an der Unterflur-Drehbank ÖBB / Bahntechnik	7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)
Güterwagen-Monteur/in ÖBB	7233	Mechanici a opraváři zemědělských, průmyslových a jiných strojů a zařízení
Grobmechaniker/in (Industrieanlagenbauer/in mit Montage)	7233	Mechanici a opraváři zemědělských, průmyslových a jiných strojů a zařízení
Kabelerzeugung	8189	Obsluha stacionárních strojů a zařízení jinde neuvedená
Drahtzieherin (Baudraht)	8121	Obsluha zařízení na zpracování kovů
Hauer/in	8342	Obsluha železničních, zemních a příbuzných strojů a zařízení

Profese v Rakousku	CZ ISCO	Český ekvivalent
Gesundheitshilfsdienst (Sanitätshilfsdienste)	9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech
Kantinenbetreuerin/Gastgewerbe (Kochtätigkeit – ohne Verwaltungsaufgaben)	9411	Pracovníci pro přípravu rychlého občerstvení
Kanalarbeiter/in (überwiegend manuelle Kanalreinigungstätigkeit)	9613	Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci