

Článek Respektu - 39/04

Stát vyhání penzisty z práce

O jedné neviditelné diskriminaci

Jsou staří, pryč s nimi. Tímto heslem se řídí náš Zákoník práce a daňové zákony. Ačkoli jsou ministerské a evropské dokumenty plné ujištění o potřebě potírat diskriminaci jakéhokoli druhu, praxe při zaměstnávání starších spoluobčanů je přesně opačná – a dokonce ji vynucuje zákon. Po výplatě první penze udělají z člověka zákony občana druhé kategorie. Kdo nevěří, může se podívat na nejkřiklavější případy diskriminace.

Překážkám se meze nekladou

Pokud jde o odvody, důchodci jsou zatíženi stejně jako ostatní zaměstnanci. Neuškodí si zde připomenout, že státu všichni odvádíme na sociální a zdravotní zabezpečení 12,5 % z hrubé mzdy, zaměstnavatel navrch přidává dalších 35 %. Jde o odvody na penzijní pojištění, na nemocenské pojištění, na zdravotní pojištění a na pojištění v nezaměstnanosti). Ale co z tohoto „pojistného“ dostane pracující penzista? Stát ho nemilosrdně kasíruje jako výběrčí daní v pohádce O pyšné princezně, ovšem důchod mu tohle „pojistné“ nezvedne ani o korunu a nárok na dávky v nezaměstnanosti také nemá. Zdravotně pojištěný sice je, ale to by byl i v případě sladkého nicnedělání. V případě nemoci má pracující penzista nárok na nemocenskou pouze v délce 84 dnů, zatímco ostatní zaměstnanci až na 1 rok. Korunu tomu nasazuje zákon o dani z příjmu. Zatímco každý jiný zaměstnanec si z daňového základu ročně odečte nezdanitelnou položku 38 040 korun, důchodce si nemůže odečíst ani haléř, takže platí výrazně vyšší daně. A to ještě má být rád, že jedna diskriminace už padla: donedávna ztrácel nárok na penzi každý, kdo si přivydělal víc než pár tisícovek měsíčně.

Důchodcům, které od práce neodradí vysoké odvody z mezd, staví do cesty další diskriminační překážku Zákoník práce. Výslovně totiž zakazuje uzavřít s člověkem pobírajícím penzi pracovní dohodu na dobu neurčitou. Přitom k takovému zákazu není žádný rozumný důvod. Vede jen k tomu, že mnozí pracující penzisté zbytečně rok co rok, zpravidla kolem vánočních svátků, napjatě čekají, zda se jejich zaměstnavatel rozhodne jim smlouvu o rok prodloužit.

Škodí i tak zdánlivě nevinná věc, jako je zákonný věk odchodu do důchodu. U zaměstnavatelů vytváří očekávání, že zaměstnanec k jistému datu odejde. V zaměstnání naopak vytváří očekávání, že zaměstnavatel s ním již po tomto datu nepočítá. Výsledek? Firmy nerady najímají starší lidi a většina zaměstnanců s dosažením oficiálního důchodového věku skutečně do penze odchází. A jakmile opustí původní zaměstnání, svou profesi a společenství spolupracovníků, výrazně klesne cena jejich zkušeností. Když se mnozí posléze na trh práce vrací – často v okamžiku, kdy zjistí, že se s nízkou penzí špatně žije – nacházejí již mnohem podřadnější a méně placená místa typu vrátných.

Proti Irsku polovic

Kde se v našich zákonech berou taková zřejmá diskriminační opatření? Z čeho pramení takový odpor k zaměstnávání penzistů? Částečně asi z toho, že důchod je u nás mnohdy považován za formu sociální dávky a dávky jsou zpravidla podmíněny potřebností žadatele. Zákony se svým způsobem snaží z penzistů ony potřebné udělat. Toto vnímání penzí jako sociální dávky podporuje nízká úroveň důchodů a velice nízká souvislost s dříve odvedeným pojistným. Diskriminační zákony ale zřejmě mají svůj původ i ve století přežívajícím omylu, že množství práce v ekonomice je konstantní, a tedy že jedni berou práci druhým. Jednou to jsou mladí versus staří, podruhé domácí versus cizinci a potřetí třeba lidé versus stroje. Pod vlivem tohoto omylu rozbíjeli dělníci v devatenáctém století stroje. Dnes se nad jejich naivitou usmíváme, ale připomeňme si zcela nedávné zkracování pracovní doby ve Francii. Nikdo dosud přesvědčivě nedokázal, že by opatření tohoto typu přinesla snížení nezaměstnanosti. Naopak, opatření mají zpravidla negativní dopad na hospodářský růst a konkurenceschopnost ekonomiky.

Není divu, že počet pracovně aktivních lidí kolem šedesátky je u nás oproti většině evropských zemí nízký. Nedávno zveřejněná studie OECD ukázala, že v Česku je aktivních 42 % lidí ve

věku 55–59 let, zatímco v Británii je to 55 %, v Dánsku 60 %, ve Švédsku 69 % a v Irsku 87 %. Politika podporující zvyšování zaměstnanosti je přitom zaklínadlem strategických doporučení Evropské unie a již zmíněné OECD. Celkem právem je taková politika považována za významnou součást reformních opatření na ozdravení veřejných financí. Myšlenka je jednoduchá. Čím více lidí bude pracovat, tím více statků se vyrobí (HDP), tím více se vybere na daních a v neposlední řadě se ušetří na různých sociálních dávkách.

Jednoduchý recept

Daně z příjmů penzistů by měly být nastaveny stejně jako u všech ostatních zaměstnanců. Pracující penzista platící příspěvky na sociální pojištění by měl mít nárok na pojistné výhody. Měl by se mu tedy i zvyšovat důchod a měl by mít nárok na příspěvek v nezaměstnanosti. A konečně, Zákoník práce by se vůbec neměl plést do toho, jaký typ pracovní smlouvy smí či nesmí člověk na penzi uzavřít. Společně s těmito změnami by se zaměstnanci a zaměstnavatelé přestali tak přísně řídit dnešní iluzí fixně daného věku odchodu do penze. Všechny tyto změny by usnadnily bolestné, ale nevyhnutelné prodlužování věku skutečných odchodů do penze, které si vynucuje nepříznivý demografický výhled. Stručně řečeno, realita přinutí lidi pracovat na rozumnou penzi mnohem déle než dnes. Je proto na čase odstranit jim z cesty zbytečné překážky

Autor přednáší na CERGE-EI, společném pracovišti Univerzity Karlovy a Akademie věd ČR.

Autor: **Daniel Münich**